

T.C.
YEDİTEPE ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
SAĞLIK YÖNETİMİ ANABİLİM DALI

**ACİL SAĞLIK HİZMETLERİ
ÇALIŞANLARINDA BEŞ FAKTÖR KİŞİLİK
ÖZELLİKLERİ ile EKİP ÇALIŞMASI TUTUMU
ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Yasemin TOKSÖZ

İstanbul-2021

T.C.

YEDİTEPE ÜNİVERSİTESİ

SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

SAĞLIK YÖNETİMİ ANABİLİM DALI

**ACİL SAĞLIK HİZMETLERİ
ÇALIŞANLARINDA BEŞ FAKTÖR KİŞİLİK
ÖZELLİKLERİ ile EKİP ÇALIŞMASI TUTUMU
ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Yasemin TOKSÖZ

Tez Danışmanı

Prof. Dr. Özlem KUNDAY

İstanbul-2021

TEZ ONAY SAYFASI

Kurum : Yeditepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü
Program : Sağlık Yönetimi
Tez Başlığı : Acil Sağlık Hizmetleri Çalışanlarında Beş Faktör Kişilik Özellikleri ile Ekip Çalışması Tutumu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi
Tez Sahibi : Yasemin TOKSÖZ
Sınav Tarihi : 29/06/2021

Bu çalışma jürimiz tarafından kapsam ve kalite yönünden Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

	Unvanı, Adı-Soyadı (Kurumu)
Jüri Başkanı:	Prof. Dr. Özlem KUNDAY Yeditepe Üniversitesi
Tez danışmanı:	Prof. Dr. Özlem KUNDAY Yeditepe Üniversitesi
Üye:	Doç Dr. Yusuf Can ERDEM Yeditepe Üniversitesi
Üye:	Dr. Öğr. Üyesi Nilgün GÜRKAYNAK İzmir Ekonomi Üniversitesi

ONAY

Bu tez Yeditepe Üniversitesi Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliğinin ilgili maddeleri uyarınca yukarıdaki jüri tarafından uygun görülmüş ve Enstitü Yönetim Kurulu'nun/...../..... tarih ve sayılı kararı ile onaylanmıştır.

Prof. Dr. Bayram YILMAZ
Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürü

BEYAN

Bu tezin kendi çalışmam olduğunu, planlanmasından yazımına kadar hiçbir aşamasında etik dışı davranışımın olmadığını, tezdeki bütün bilgileri akademik ve etik kurallar içinde elde ettiğimi, tez çalışmasıyla elde edilmeyen bütün bilgi ve yorumlara kaynak gösterdiğimi ve bu kaynakları kaynaklar listesine aldığımı, tez çalışması ve yazımı sırasında patent ve telif haklarını ihlal edici bir davranışımın olmadığını beyan ederim.

29/06/2021

Yasemin TOKSÖZ

TEŞEKKÜR

Bu çalışmanın yürütülmesinde, sadece akademik desteğini sunmakla kalmayan; her bir aşamada gösterdiği sabırla, pozitif ve motive edici yaklaşımlarıyla bu zorlu süreci kolaylaştıran çok değerli danışman Hocam Prof. Dr. Özlem KUNDAY' a ve yine bu bölümde; bilgi ve tecrübeleriyle katkılar sunan tüm bölüm Hocalarıma teşekkürlerimi ve saygılarımı sunarım.

Çalışmamda bana destek olan, yol gösteren çok değerli kardeşim, Hocam Dr. Öğr. Üyesi Emrah ÖZCAN'a ve yine bilgi ve tecrübelerini esirgemeyen değerli Hocam Doç. Dr. Aslan Deniz KARAOĞLAN'a teşekkürlerimi sunarım.

Tüm bu süreçte inanılmaz fedakarlık göstererek beni sonuna kadar destekleyen, her zor anımda yanımda olan yol arkadaşım, eşim Uzm.Dr. Ahmet Cevdet TOKSÖZ'e, canım evlatlarıma ve değerli anneme sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

İÇİNDEKİLER

TEZ ONAY SAYFASI	ii
BEYAN	iii
TEŞEKKÜR	iv
İÇİNDEKİLER	v
TABLolar LİSTESİ	ix
ŞEKİLLER LİSTESİ	xi
KISALTMALAR LİSTESİ	xii
ÖZET	xiii
ABSTRACT	xiv
1. GİRİŞ ve AMAÇ	1
2. GENEL BİLGİLER	3
2.1. Kişilik ve Beş Faktör Kişilik Özellikleri	3
2.1.1. Kişilik Kavramı ve Özellikleri	3
2.1.2. Kişiliğin Bileşenleri	4
2.1.2.1. Karakter	4
2.1.2.2. Mizaç (Huy)	5
2.1.2.3. Yetenek	6
2.1.3. Kişiliğin Belirleyicileri	6
2.1.3.1. Genetik Faktörler	7
2.1.3.2. Biyolojik Faktörler	7
2.1.3.3. Sosyokültürel Faktörler	8
2.1.3.4. Ailesel Faktörler	9
2.1.3.5. Coğrafi Faktörler	9
2.1.3.6. Durumsal Faktörler	10
2.1.3.7. Diğer Faktörler	10
	v

2.1.4. Kişilik Kuramları	11
2.1.4.1. Psikoanalitik Kuram	11
2.1.4.2. Ayırıcı Özellik Kuramı	12
2.1.4.3. Sosyal Davranış Kuramı	12
2.1.4.4. Biyolojik Kuram	13
2.1.4.5. Hümanistik Kuram	14
2.1.4.6. Bilişsel Kişilik Kuramı	15
2.1.5. Kişiliğin Ölçülmesi, Önemi ve Kullanılan Teknikler	16
2.1.5.1. Sorgu Cetvelleri	17
2.1.5.2. Gözlem	17
2.1.5.3. Psikolojik Testler	17
2.1.6. Beş Faktör Kişilik Özellikleri ve Tarihsel Gelişimi	19
2.1.7. Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Boyutları	21
2.1.7.1. Dışa Dönüklük	21
2.1.7.2. Nevrotiklik	22
2.1.7.3. Yeniliğe açıklık	22
2.1.7.4. Sorumluluk	23
2.1.7.5. Uyumluluk	24
2.1.8. Beş Faktör Kişilik Özellikleri Hakkında Yapılmış Çalışmalar	24
2.2 Ekip Çalışması ve Acil Sağlık Hizmetlerinde Ekip Çalışması	27
2.2.1. Ekip Kavramı ve Önemi	27
2.2.2. Ekiplerin Genel Özellikleri	28
2.2.3. Ekip Çalışması İçin Gerekli Koşullar	29
2.2.3.1. Bireysel Koşullar	29
2.2.3.2. Kurumsal Koşullar	29
2.2.4. Başarılı Ekiplerin Özellikleri	29

2.2.5. Başarılı Ekip Üyelerinin Özellikleri	30
2.2.6. Ekip Çalışmasını Engelleleyen Faktörler	30
2.2.7. Ekip Çalışması Türleri	31
2.2.7.1. Disiplinler İçi Ekip Çalışması	31
2.2.7.2. Disiplinler Arası Ekip Çalışması	31
2.2.8. Sağlık Ekibi	31
2.2.8.1. Sağlık Ekibinin Önemi	32
2.2.9. Sağlık Kurumlarında Ekip Çalışmasını Etkileyen Faktörler	33
2.2.9.1. Eğitim Faktörü	33
2.2.9.2. Rol Belirsizliği ve Yanlış Beklentiler	33
2.2.9.3. Otorite Faktörü	33
2.2.9.4. Güç Faktörü	34
2.2.9.5. Statü Faktörü	34
2.2.9.6. Otonomi (Özerklik) Faktörü	34
2.2.9.7. Bireysel Özellikler	34
2.2.10. Acil Sağlık Hizmetlerinde Ekip Çalışması	35
2.2.11. Sağlık Hizmetlerinde Ekip Çalışmasının Avantajları	37
2.2.12. Ekip Çalışması Hakkında Yapılmış Çalışmalar	38
3. GEREÇ ve YÖNTEM	41
3.1. Araştırmanın Amacı	41
3.2. Araştırmanın Önemi	41
3.3. Araştırmanın Hipotezleri, Modeli, Değişkenleri	42
3.4. Araştırmanın Yeri ve Zamanı	43
3.5. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	43
3.6. Veri Toplama Araçları	44
3.7. Verilerin Toplanması	46

3.8. Verilerin Değerlendirilmesi	46
3.9. Araştırmanın Etik Yönü	47
3.10. Araştırmanın Sınırlılıkları	47
4. BULGULAR	48
4.1. Tanımlayıcı Analizler	48
4.2. Ölçeklere İlişkin Analizler	51
4.2.1. Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeğine Ait Analizler	52
4.2.2. Ekip Çalışması Tutumları Ölçeğine Ait Analizler	57
4.2.3. Normallik Analizleri	60
4.3. Farklılık Analizleri	62
4.4. Araştırma Hipotezlerine İlişkin Analizler	77
5. TARTIŞMA	82
6. SONUÇ	90
7. KAYNAKLAR	94
EKLER	109
Ek 1. Bilgilendirilmiş Gönüllü Onam Formu	109
Ek 2. Bilgi Anketi	110
Ek 3. Ekip Çalışması Tutumları Ölçeği	112
Ek 4. Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeği	114
Ek 5. Etik Kurul Onayı	115
Ek 6. Kurum Onayı	117

TABLÖLER LİSTESİ

Tablo 4.1. Katılımcıların Demografik Dağılımlarının İncelenmesi	48
Tablo 4.2. Beş Faktör Kişilik Özellikleri ve Ekip Çalışması Tutumları Tanımlayıcı İstatistikleri	51
Tablo 4.3. Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeği'ne Ait Güvenilirlik Analizi Sonucu	52
Tablo 4.4. Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeği'ne Ait KMO ve Barlett's Analizi Sonucu	53
Tablo 4.5. Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeği'nin Öz Değerleri ve Açıkladıkları Varyans Düzeyleri	53
Tablo 4.6. Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeği Maddelerine Ait Faktör Yük Değerleri	54
Tablo 4.7. Ekip Çalışması Tutumları Ölçeği'ne Ait Güvenilirlik Analizi Sonucu	57
Tablo 4.8. Ekip Çalışması Tutumları Ölçeği'ne Ait KMO ve Barlett Analizi Sonucu	57
Tablo 4.9. Ekip Çalışması Tutumu Ölçeği'nin Öz Değerleri ve Açıkladıkları Varyans Düzeyleri	58
Tablo 4.10. Ekip Çalışması Tutumu Ölçeği Maddelerine Ait Faktör Yük Değerleri	58
Tablo 4.11. Beş Faktör Kişilik Özellikleri ve Ekip Çalışması Tutumu Ölçeği Normallik Dağılımı Analizi	61
Tablo 4.12. Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Beş Faktör Kişilik Özellikleri ve Ekip Çalışması Tutumu Alt Boyutlarının Karşılaştırılması	62
Tablo 4.13. Katılımcıların Doğum Yıllarına Göre Kişilik Özellikleri ve Ekip Çalışması Alt Boyutlarının Karşılaştırılması	63
Tablo 4.14. Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Beş Faktör Kişilik Özellikleri ve Ekip Çalışması Tutumu Alt Boyutlarının Karşılaştırılması	64
Tablo 4.15. Katılımcıların Çalıştıkları Kurumda Ekip Çalışması Üzerine Hizmet İçi Eğitim Alma Durumuna Göre Beş Faktör Kişilik Özellikleri ve Ekip Çalışması Tutumu Alt Boyutlarının Karşılaştırılması	65

Tablo 4.16. Katılımcıların Yaptıkları İşten Memnun Olma Durumlarına Göre Beş Faktör Kişilik Özellikleri ve Ekip Çalışması Tutumu Alt Boyutlarının Karşılaştırılması	67
Tablo 4.17. Katılımcıların Çalışma Yerlerine Göre Beş Faktör Kişilik Özellikleri ve Ekip Çalışması Tutumu Alt Boyutlarının Karşılaştırılması	68
Tablo 4.18. Katılımcıların Sigara Kullanma Durumlarına Göre Beş Faktör Kişilik Özellikleri ve Ekip Çalışması Tutumu Alt Boyutlarının Karşılaştırılması	70
Tablo 4.19. Katılımcıların Meslekte Çalışma Sürelerine Göre Beş Faktör Kişilik Özellikleri ve Ekip Çalışması Tutumu Alt Boyutlarının Karşılaştırılması	71
Tablo 4.20. Katılımcıların Meslekte Çalışma Şekline Göre Beş Faktör Kişilik Özellikleri ve Ekip Çalışması Tutumu Alt Boyutlarının Karşılaştırılması	73
Tablo 4.21. Katılımcıların Mesleklerine Göre Beş Faktör Kişilik Özellikleri ve Ekip Çalışması Tutumu Alt Boyutlarının Karşılaştırılması	74
Tablo 4.22. Katılımcıların Eğitim Düzeyi Göre Kişilik Özellikleri ve Ekip Çalışması Alt Boyutlarının Karşılaştırılması	76
Tablo 4.23. Beş Faktör Kişilik Özellikleri Alt Boyutları ve Ekip Çalışması Tutumu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi	78
Tablo 4.24. Beş Faktör Kişilik Özellikleri Alt Boyutlarının Ekip Çalışması Tutumu Üzerine Etkisi	79
Tablo 4.25. Hipotez Sonuçları Tablosu	81

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 3.1. Beş Faktör Kişilik Özellikleri ile Ekip Çalışması Tutumu Arasındaki İlişki 43



KISALTMALAR LİSTESİ

v.b.	ve benzeri
T.A.T.	Tematik Algı Testi
C.A.T.	Çocuklarda Algı Testi
Paramedik	Ambulans ve Acil Bakım Teknikeri
Att	Acil Tıp Teknisyeni
E.Ç.T.	Ekip Çalışması Tutumu
E.Ç.T.Ö.	Ekip Çalışması Tutumları Ölçeği
B.F.K.Ö.	Beş Faktör Kişilik Özellikleri
K.K.M.	Komuta Kontrol Merkezi
A.S.H.	Acil Sağlık Hizmetleri
A.S.H.İ.	Acil Sağlık Hizmetleri İstasyonu
X	Ortalama
s.s.	Standart Sapma
f	Yüzde Dağılımları

ÖZET

Toksöz, Y. (2021). Acil Sağlık Hizmetleri Çalışanlarında Beş Faktör Kişilik Özellikleri ile Ekip Çalışması Tutumu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, Yeditepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Sağlık Yönetimi ABD., Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

Kişilik özelliklerinin iş ortamlarında, insan davranışlarındaki değişimleri, anlama ve açıklama konusunda yol gösterici olacağı düşünülerek tasarlanan bu çalışmada; acil sağlık hizmetlerinde görevli çalışanların sahip oldukları beş faktör kişilik özellikleri ile başarılı ekip üyesi olabilme tutumu arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırma, Balıkesir ili 112 acil sağlık hizmetleri komuta kontrol merkezi ve acil sağlık hizmetleri istasyonlarında aktif olarak görev yapan ve araştırmaya katılmayı gönüllü olarak kabul eden, 321 ekip üyesi ile gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda araştırma verilerinin toplanmasında, sosyo-demografik ve iş yaşamına ilişkin oluşturulmuş bir “Bilgi Formu” ile “Beş Büyük Faktör Kişilik Ölçeği” ve “Ekip Çalışması Tutumları Ölçeği” kullanılmıştır. Araştırma kapsamında toplanan veriler, SPSS 22.0 paket programı kullanılarak analiz edilmiştir. Verilerin değerlendirilmesinde; frekans analizi, güvenilirlik analizi, tanımlayıcı istatistikler, faktör analizi, farklılık analizlerinde t-testi, ANOVA testi, tukey testi, Pearson korelasyon ve regresyon analizlerinden yararlanılmıştır. Veri analizleri sonuçlarına göre; Beş faktör kişilik özellikleri’nden; sorumluluk, uyumluluk, dışadönüklük, yeniliğe açıklık kişilik boyutları ile Ekip Çalışması Tutumu arasında anlamlı, pozitif yönlü bir ilişki, nevrotiklik kişilik boyutu ile Ekip Çalışması Tutumu arasında anlamlı, negatif yönlü bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Kişilik, Ekip Çalışması, Beş Faktör Kişilik Özellikleri, Sağlık Çalışanları

ABSTRACT

Toksöz, Y. (2021). The Influence of the Relationship Between the Five Factor Personality Traits and the Attitude of Team Work in Emergency Health Care Workers, Yeditepe University, Institute of Health Science, Department of Healthcare Management, MSc Thesis, İstanbul.

The study, which was designed considering that personality traits would guide us to understand and explain the changes in human behaviours in working environments, aims to review the relation between the five factor personality traits of emergency health care workers and their attitude of being successful team members. The study was conducted with 321 team members working actively in 112 emergency health care services command and control centre and emergency health care service stations in Balıkesir who volunteered to take part in the study. In this scope, an “Information Form” that was developed regarding the socio-economic and work life and “Big Five Factor Personality Scale” and “Team Work Attitude Scale” were used to collect research data. The data collected under the study were analysed using SPSS 22.0 packaged software. T-test, ANOVA test, Tukey test and Pearson correlation and regression analyses were used in the frequency analysis, reliability analysis, descriptive statistics, factor analysis and difference analysis for the assessment of data. According to the results of data analysis, there is a positive relation between Conscientiousness, Agreeableness, Extraversion and Openness to Experience and Team Work Attitude and a meaningful and negative relation between Neuroticism and Team Work Attitude.

Key Words: Personality, Team Work, Five Factor Personality Traits, Health Care Workers

1.GİRİŞ ve AMAÇ

Kurumların yaşamlarını sürdürebilmesinin, rekabetle başa çıkma gücüne bağlı olduğu günümüz şartlarında, amaçlara ulaşma isteği hem çalışanlar hem de kurumlar açısından temel motivasyon kaynağıdır. Başarıya ulaşmada şüphesiz asgari koşul, uyumlu çalışanlardan oluşan kurum yapısının varlığıdır. Kurumun sahip olduğu kültür ve değerler ile bağdaşan kişilik özelliklerine sahip çalışanların istihdam edilmesi, uyumun sağlanması adına büyük önem arz etmektedir. Ergenlik döneminin sonlarına doğru gelişimi büyük ölçüde tamamlanan kişiliğin, ilerleyen yıllarla gelişimini sürdürmesi ve hatta değişimlerin meydana gelmesi de mümkündür. Genetik özellikler, aile ortamı, eğitim ve sosyal çevre gibi unsurlar kişilik üzerinde belirleyici rol oynamaktadır. Yaşam boyu çevreyle kurulan ilişkiler, yaşanmışlıklardan edinilen deneyimler ve yapılan tercihlerin de kişiliğin şekillenmesi konusunda etkili olduğu bilinmektedir (1).

Kişilik geçmişten, bugünden ve gelecekte etkilenen geniş çaplı bir olgudur. Bu sebeple bireyler geleceğe uyum sağlama eğiliminde oldukları gibi alışkanlıklarını da devam ettirmek ister. Kişiliğin şekillenmesinde fiziksel, psikolojik, genetik ve sosyal faktörlerin her birinin tek başına düşünülmesi doğru değildir. Her faktör belirli bir ölçüde kişiliği etkilemektedir. Kişiliğe dair yapılan tanımlamaların ortak noktası, biyo-psiko-sosyal dinamiklerin bir araya gelerek kişiliğin oluşumuna katkı sağladığı yönündedir (2).

Kişilik ve kişiliğin ölçülmesi kavramı, insan kaynakları yönetimi ve örgütsel davranış disiplini açısından üzerinde durulan bir konu olmuştur. Çalışanların davranışlarını anlamada, analiz etmede, çalışma hayatına etkilerini incelemede ve yapılacak olan işin çalışanların niteliklerine, becerilerine uygunluğunun değerlendirilmesinde kişilik kavramı önemli rol oynamaktadır (3).

Costa ve McCrae (1988); kişiliği beş boyut altında (dışadönüklük, nevrotiklik, yeniliğe açıklık, sorumluluk, uyumluluk) toplamışlardır. Sonrasında bu beş kişilik boyutunun ölçümüne olanak veren bir test de geliştirmişlerdir. 1992 yılında son halini alan Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeği, kişiliğin beş boyutunun ölçülmesinde yaygın şekilde kullanılmaya başlanmıştır. Beş faktör kişilik kuramının temeli “Ayrıcı Özellik Kuramı’na dayanmaktadır. Kişiliği ölçmede, bireyin kendisi ve diğer bireyleri sıfatlar yoluyla daha kolay ifade etmesi sağlanmaktadır (4, 5).

Sağlık ekibi; hedefleri hastalarının iyilik hali olan ve farklı disiplinlerden gelen profesyonel grup olarak tanımlanmaktadır. Sağlık hizmetlerinin, sahip olduğu disiplinler yapı dolayısıyla hizmet sunumunda ekip çalışması büyük önem taşımaktadır. Ekip çalışması sayesinde, erken teşhis ve iyileşme süreçleri kolaylaşacak ve daha kaliteli bakım hizmeti sunulmuş olacaktır. Bu sebeple başarılı ekip çalışması, sağlık hizmetleri sunumunun temelini oluşturmaktadır (6, 7, 8).

Hastane öncesi acil sağlık hizmetleri, hasta ya da yaralı bireyin yaşamsal fonksiyonlarını devam ettirebilmek için ihtiyaç duyduğu, sağlık hizmetinin sağlandığı, olay yerinde veya sağlık kuruluşuna nakli sağlanana kadar verilen hizmetlerin bütünüdür. Acil sağlık hizmetlerinin en temel amacı gerek acil servislerde gerekse ambulans hizmetlerinde (ilk yardım ve acil bakım), hasta ya da yaralıların daha fazla zarar görmesinin ve olası ölümlerin engellenmesidir. Bu nedenle sistemin en önemli unsuru insan hayatıdır ve hastalık ya da yaralanma hallerinde hızlı, etkili ve yeterli sağlık bakım hizmetini verebilmektir (9, 10).

Acil sağlık hizmetleri ekiplerinin hızlı ve etkin müdahalesi ile sağkalım oranının arttığı, sakatlıkların engellendiği bilinmektedir. Bu sebeple acil durumlarda hasta veya yaralıya ilk müdahaleyi yapan acil sağlık hizmetleri ekiplerinin hizmet sunumunun en üst düzeyde eksiksiz ve hatasız olması gerekmektedir. Ekibin başarısı, gelişim ve değişimlere uyum sağlayarak kendini yenilemesine ve her şeyden önce üyelerinin ekip çalışmasına yatkın olmasına bağlı olacaktır (11).

Bu çalışmada, acil sağlık hizmetleri çalışanlarında Beş faktör kişilik özellikleri ile ekip çalışması tutumu arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır.

2. GENEL BİLGİLER

2.1. Kişilik ve Beş Faktör Kişilik Özellikleri

2.1.1. Kişilik Kavramı ve Özellikleri

Çevresel değişimlere uyum sağlayabilmek adına çaba sarf eden canlıların başında insanlar gelmektedir. İnsanlar farklı koşullarda kendine has tepkiler vererek diğer canlılardan ayrılmaktadır. Bu ayırt edici nitelikler kişilik kavramının gündeme gelmesinde temel rol oynamıştır (12).

İngilizce 'de “personality” olarak ifade edilen kişiliğin, Latince “persona” yani kişi kelimesinden türetildiği düşünülmektedir. Adını ilk olarak Roma tiyatrosu oyuncularının taktıkları maskelerden aldığı bilinmektedir. Bireyin içsel ve dışsal çevre ile kendine has yapılaşmış ve tutarlılık gösteren ilişkilerini ifade etmektedir. Ayrıca bireyin, ruhsal, zihinsel ve bedensel farklılıklarını davranışlarına yansıtarak yaşamına yön vermesi olarak da düşünülebilir (13).

Kişiliğin birçok tanımlaması yapılmakla birlikte, kabul görmüş en eski tanımlama Allport tarafından 1937 yılında yapılmış olan tanımlamadır. Allport (1937)'a göre kişilik; psikolojik ve fiziksel donanımlarını, çevresel değişimlere uyum sağlayabilmek adına yeniden düzenleyerek güncellemesine imkân sağlayan kişiye özgü dinamik bir organizasyondur. Bu tanımlamadan yola çıkarak; kişilik, diğer insanlarla etkileşim kurarak, karşılık vermeye olanak sağlayan bir altyapıdır (14,15).

Diğer bir kişilik tanımlamasında, bireyin kendi bakış açısıyla, psikolojik ve fiziksel özellikleri ifade etmekte iken başkasının gözüyle, toplumsal düzende bireyin sahip olduğu farklılıklar ve rollerin tümü şeklinde ifade edilmektedir. Davranış bilimcileri ise kişiliği; toplumun yapı taşı olan ve devamlı etkileşim halinde bulunan insanların, birbirinden ayrılmasına olanak sağlayan özelliklerinin tümü olarak tanımlamaktadırlar (16,17).

Kişilik; benzersizlik, değişmezlik ve tutarlılık özelliklerine sahiptir (18).

- **Benzersizlik:** Her birey diğzerinden farklıdır. Karşılaştığı durumlar karşısında farklı tutum ve davranışlar gösterir. Bu farklılıklar bireyin kişiliğini oluşturan özelliklerden biridir (18).
- **Değişmezlik:** Bu özellik, bireyin benzer durumlarda aynı tepkileri vermesi dolayısıyla ileri zamanlarda da bireyin tepkilerinde değişikliğin ortaya çıkmasının beklenmemesi durumunu ifade etmektedir (18).
- **Tutarlılık:** Karşılaşılan benzer durumlara benzer tepkilerin gösterilmesidir. Mischel; benzer durumlar söz konusu olduğunda ve sonuçların arzu edildiği şekilde sonuçlanacağı düşünüldüğünde bireyin bazı davranışlarını muhafaza edebildiğini aktarmıştır (18).

2.1.2. Kişiliğin Bileşenleri

Toplumsal temeller üzerinde oluşmaya başlayan kişilik, sosyal ve kültürel koşullar altında şekillenmeye devam eder. Bireyin yaşamı boyunca gelişimi sürecektir olan kişiliğin oluşumunda üç bileşenin varlığından söz etmek mümkündür. Günlük hayatta kullanılan kişilik kavramı, karakter, mizaç ve yetenek kavramlarıyla eş anlamlı olarak kullanılmaktadır (2).

2.1.2.1. Karakter

Kişilik ve karakter kelimeleri birbiriyle sıkça karıştırılmaktadır. Oysaki karakter, kişiliğin oluşumunda etkili olan yalnızca bir faktördür. Karakter, genetik özellik taşımayan ve birey tarafından erken yaşam evrelerinde oluşturulan özellikler şeklinde tanımlanmaktadır. Bruyere (1645) “Karaktere Dair” adını verdiği eserinde karakteri; bireyin yaşadığı çevre koşulları ve ahlak anlayışıyla şekillenen ruhsal portre olarak tanımlamaktadır. Bu tanımlamalardan yola çıkarak karakteri, kişiliği oluşturan bileşenlerin ahlaki ve sosyal yönü olarak düşünmek yanlış olmayacaktır. Karakter ve kişilik arasındaki en büyük fark, karakterin ahlaki ve sosyal unsurları barındırıyor olmasıdır (19,2).

Bireyin hayat boyu dâhil olduğu sosyal çevre ve gruplar, karakterinin oluşmasına zemin hazırlamaktadır. İlk sosyal çevre olan aile içerisinde belirli olgunluğa kavuşan birey, okul ortamı ve çevresel unsurlar ile karakter oluşumunu desteklemeye devam eder. Toplum yaşamının şekillendirdiği karakter oluşumunda üç faktör etkili olmaktadır. Aşağıda ana hatlarıyla özetlenmiştir (20,21).

- **Ceza ve Ödüllendirme Faktörü:** Birey çevresiyle sosyal ilişkiler kurduğu esnada gerçekleştirdiği davranışlar karşılığında ödül ya da cezalar almaktadır. Bu ödül ve cezalar karakter gelişiminde bireye katkı sağlamaktadır (21).
- **Mantıklı Düşünme Faktörü:** Bireyler; olumlu olanı olumsuzdan, güzel olanı çirkinden, doğru olanı yanlıştan ayırırken mantıklı düşünme yolunu kullanmaktadır. Bu eylemi gerçekleştirmek karakter oluşumuna da destek vermektedir (21).
- **Benimseme ve Örnek Alma Faktörü:** Çocuk yaşlardaki ilk sosyal çevre olan aile ve okul ortamı içerisinde sevilen ve güçlü görülen kişilere (öğretmen, anne ve baba gibi) hayranlık duyarak örnek almak yaygın görülen bir davranıştır. Örnek alınan kişilere özgü davranışlar taklit edilerek başka ortamlarda da uygulanmaya başlar. Bu benimseme ve örnek almalar bireyin karakterinin gelişmesinde önemli rol oynar. Mantıklı düşünme faktöründen ayrılan nokta, yalnızca olumlu değil olumsuz davranışların da benimsenip örnek alınabilmesidir (21).

2.1.2.2. Mizaç (Huy)

Karakter, kişiliğin ahlaki ve sosyal boyutundan etkilenirken, mizaç genetik ve duygusal yönünü oluşturur. Duygusal yetenek ile alışkanlıkların birleşimi, duyumsama ve çevreyle iletişim kurma aşamalarına denk gelmektedir. Bu da mizacı oluşturmaktadır. Mizacın oluşumu duygusal boyutu ifade ettiği için, bu özelliklerin bir bölümü genetik, bir bölümü de yaşam evrelerinde karşılaşılan öğrenme ve alışkanlıklar yoluyla edinilmektedir. M.Ö. 300-399 yılları arasında Hipokrat mizacı dört ana grupta ele alıp incelemiştir (22,20).

Neşeli Mizaç: Hareketli, aktif ve neşeli yapıdaki kişilerdir. İlgi alanları değişkendir (20).

Soğukkanlı Mizaç: Neşeli mizaca göre daha az hareketli kişilerdir. Kuvvetli kişilik yapısına sahip, soğukkanlı ve daha az neşeli görünümündedirler (20).

Kızgın Mizaç: Agresif, kuvvetli kişilik yapısına sahip, hareketli ve heyecanlı kişilerdir (20).

Melankolik Mizaç: Mutsuz, zayıf kişilik yapısına sahip, durgun ve sıkılgan kişilerdir (20).

Mizacın gösterdiği bu değişikliklerin kaynağı henüz net olarak benimsenememekle beraber, bazı araştırma sonuçları, genetik ve ebeveyn davranışları kaynaklı olduğunu ileri sürmektedir (21).

2.1.2.3. Yetenek

Kişiliğin oluşumunda rol oynayan son bileşen yetenektir. Bedensel ve zihinsel olarak iki kategori altında incelenebilir. Bedensel yetenek; bireyin adım atma, koşma, tat ve koku alma, kol ve bacakları uyum içerisinde hareket ettirme gibi bedensel yetenekleri kapsarken, zihinsel yetenek; kavrama-analiz etme-sonuca ulaşma gibi zihinsel aktivitelerin tümünü ifade etmektedir (20,23).

Yetenekler bireylerin toplum yaşamı içerisinde tanınması ve var olmasına da yardımcı olmaktadır. Yetenekler toplumlarda her zaman ilgi ve takdir görür. Ayrıca bireye özgüven sağlar ve atılımlarında itici güç rolü oynar. Yeteneklerine güvenen özgüven sahibi bireyler, engellendiklerini düşündükleri ortamları terk etme eğiliminde olurlar. Farklı yetenek, mizaç ve karakterlerin bireylerdeki kişilik farklılıklarının temelini oluşturduğu sonucuna varmak yanlış olmayacaktır (21).

2.1.3. Kişiliğin Belirleyicileri

Kişiliği doğumdan önce sahip olunan bir yetenek olarak mı yoksa tecrübeler ile şekillenen özellikler olarak mı kabul etmeliyiz? Kişiliğin sınırı nerede başlamalı? Bu ve bunun gibi sorular özellikle psikoloji biliminde, kişiliğin oluşumunda genetik faktör ve çevresel etki tartışmalarına sebep olmuştur. Genel kabul gören bakış açısı ise kişiliğin oluşumunda hem genetik hem de çevresel faktörlerin müşterek payı bulunduğu yönünde olmuştur. Bu etkileşim, kişiliğin oluşumunda belirleyici rol oynamaktadır (24).

Ergenlik döneminin sonlarına doğru gelişimi büyük ölçüde tamamlanan kişiliğin, ilerleyen yıllarla gelişimini sürdürmesi ve hatta değişimlerin meydana gelmesi de mümkündür. Genetik özellikler, aile ortamı, eğitim ve sosyal çevre gibi unsurlar kişilik üzerinde belirleyici rol oynamaktadır. Yaşam boyu çevreyle kurulan ilişkiler, yaşanmışlıklardan edinilen deneyimler ve yapılan tercihlerin de kişiliğin şekillenmesi konusunda etkili olduğu bilinmektedir (1).

Kişiliği oluşturan belirleyiciler yedi başlık altında incelenebilir. Bunlar; biyolojik faktörler, genetik faktörler, ailesel faktörler, sosyokültürel faktörler, coğrafi faktörler, durumsal ve diğer faktörler olmak üzere aşağıda ele alınmıştır (25).

2.1.3.1. Genetik Faktörler

Kişiliğin oluşumunda etkili olan faktörlerin başında genetik özellikler gelmektedir. Anne ve babadan çocuğa geçen, nesilden nesile aktarılan genetik miras, bireyin hayatını şekillendiren ve kişiliği üzerinde birincil rol oynayan faktördür. Son yıllarda kişiliğin oluşmasında genetik etkilerin belirlenmesine yönelik birçok araştırma yapılmış ve genetik faktörlerin bireyin kişiliğine dolaylı yoldan etki ettiği sonucuna ulaşılmıştır. Boy, kilo, göz rengi, fiziksel görünüm gibi özelliklerin genetik faktörlerden doğrudan etkilendiği fakat bireyin kısa ya da uzun boylu oluşu, kilolu ya da zayıf oluşunun kişiliği üzerinde doğrudan etki yaratmadığı ancak dolaylı etkilerinin bulunduğu savunulmaktadır (2,23,18).

Genetik faktörlerin kişilik üzerinde kişiden kişiye değişiklik gösteren etkileri olmaktadır. Zekâ seviyesi, cilt-göz ve saç rengi, boyu, duygusallığı-heyecanı vb. özelliklerin genetik yapıdan güçlü şekilde etkilendiği bilinmektedir. Genetik faktörlerle şekillenen kişilik özellikleri, ileriki yıllarda bireyin meslek ve kariyer seçimlerinde de belirleyici olmaktadır. Kişiliğin oluşumunda genetik faktörler etkili olmakla birlikte; tek bir gen değil, genlerin birleşimi söz konusudur (20, 26).

2.1.3.2. Biyolojik Faktörler

Bireylerin fiziksel özellikleri ile kişilikleri arasındaki ilişki çeşitli araştırmalara da konu olmuş ve bu ilişkinin yönü belirlenmeye çalışılmıştır. Kişilik kuramları esas alınarak yapılan çalışmalar vücut yapıları doğrultusunda bireyleri 3 gruba ayırarak incelemiş ve kişilik ile vücut yapısı arasında ilişki kurulmaya çalışılmıştır. Ulaşılan sonuçlar, kısa boylu ve kilolu bireylerin girişken yapıda, rahat ve yumuşak huylu oldukları; uzun boylu ve zayıf bireylerin ise daha sakin yapıda, kontrollü, hatta utangaç ve yalnızlığı sevdiklerini göstermiştir. Bununla birlikte; kaslı ve iri yapılı bireylerin, saldırgan yapıda, fiziksel aktiviteleri yüksek ve karmaşık hayatlara sahip oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Fakat fiziksel özellikler, cinsiyet ve yaş gibi faktörlerin kişiden kişiye değişen oranlarda etki yarattığı da çalışma sonuçlarına göre ulaşılan diğer bir sonuçtur (27).

Zekânın da kişiliğin oluşumu ve gelişiminde büyük rolü olduğu bilinmektedir. Zekâ; dünyayı algılama kapasitesi, gerçekçi düşünebilme, karşılaşılan sorunlar karşısında en etkili çözümleri üretebilme ve sahip olunan kaynakları etkili şekilde kullanabilme olarak tanımlanmaktadır. Kişilik yapısı ile zekâ türü ve seviyesi arasında yakın bir ilişki bulunmaktadır. Bireylerin zekâsı çoğunlukla sayısal, sosyal ve mekanik olarak üç boyutta incelenmektedir. Sayısal zekâ; matematik ile ilgili becerileri kapsarken, sosyal zekâ; insan ilişkilerinde yeterlilik ve uyum olarak kabul edilmektedir. Mekanik zekâ ise; dikkat, kuvvet, denge, tepki, koordinasyon ve esneklik gibi psiko-motor yetenekleri içermektedir (28,29).

Son olarak; ergenlik döneminde yoğun olarak yaşanan yakışıklılık, güzellik, çirkinlik gibi dış görünüş kaygıları ve bunun etkileri ilerleyen yaşlarda kaybolabilir veya kişiliği etkileyen kalıcı bir faktör haline dönüşebilir (30).

2.1.3.3. Sosyokültürel Faktörler

İnsan, çevresiyle ve diğer insanlarla sürekli iletişim içerisinde olan bir canlıdır. Dolayısıyla kişiliğinin gelişimini etkileyen faktörlerin başında, içinde bulundukları toplumun sosyal ve kültürel özellikleri gelir. Toplumun sahip olduğu sosyokültürel özellik, kişiliğin gelişimi ve şekillenmesinde önemli rol oynar. Toplumun sosyokültürel özellikleri, belli oranda birbirine benzeyen toplum üyeleri yaratmaktadır. Üyeler, toplumun bu kurallarını kayıtsız şartsız kabul etmekte ve benimsemektedir (23,31).

Bireylerin ilgi duyduğu alanlar ve hedefleri de toplumun kültürel yapısından etkilenmektedir. Hedef ve ilgi alanları hayata geçirildikçe öğrenme ve deneyim sağlanır. Bu durumla kültür arasında da karşılıklı bir ilişki bulunmaktadır. Öğrenme kişiliği doğru orantılı olarak etkilemekte, bireyler öğrendikleriyle donanımlarını geliştirerek kişiliklerinin gelişimini sürdürmektedirler. Bununla birlikte sosyokültürel faktörler değer yargılarının benimsenmesinde, hedef ve ilgi alanlarına kıyasla daha güçlü rol oynamaktadır. Toplumun sosyokültürel özellikleri, birbirlerine benzer davranışlar sergileyen bireyler yaratmakta oldukça etkili olmaktadır. Bu benzer davranışlar da karakterlerin birbirine benzemesine neden olur. Bu durum “milli karakter” olarak adlandırılmaktadır. Benzer karakterler, birbirlerini tanıma ve anlama yani iletişim kurma anlamında da kolaylaştırıcı bir etkiye sahiptir (32,23,20).

Yapılmış olan çalışmalar; bireylerin kişiliğinin gelişiminde kültürün etkin rol oynadığını fakat kültürün kişilik üzerinde tek faktör olarak düşünülmemesi gerektiğini, kültür ile birlikte birçok faktörün etkileşiminin de söz konusu olduğunu belirtmektedir (33).

2.1.3.4. Ailesel Faktörler

Kişilik gelişiminde etkili olan bir diğer önemli faktör ise aile ortamıdır. Kişilik ve aile yapısı-yetiştirilme tarzı arasında anlamlı ilişkilerin olduğu, yapılmış olan çok sayıdaki araştırma sonucunda belirlenmiştir. Çocukların kişilik özelliklerinin, bulundukları aile ortamındaki diğer bireylere benzer özelliklerde olduğu da tespit edilmiştir. Duruma örnek olarak, erkek çocuklarının babasıyla, kız çocuklarının ise annesiyle benzerlik göstermesi verilebilir. Ailelerin çocuklarına karşı gösterdikleri davranış ve tutumlar, kişiliklerinin gelişiminde çocuklar üzerinde belirli bir oranda etkili olmaktadır. Öyle ki, ailelerin çocuklarına karşı bazı davranışları özgüven eksikliğine neden olabilmektedir. Bununla birlikte, çocuğun cinsiyetine uygun rollerin verilip, kişiliğinin gelişimine destek olmak da ailelerin önemli görevlerindendir. Anne ve babanın dışında, kardeşler arası ilişki, kaçınıcı çocuk olduğu ve kardeş cinsiyetleri bile kişiliğin oluşumunda önemli etkenler olarak kabul edilmektedir (4,33,34,30).

2.1.3.5. Coğrafi Faktörler

Coğrafi faktör denince akla, bireyin yaşamını sürdürdüğü bölgenin yükseltisi, arazi yapısı, iklim özellikleri ve bitki örtüsü gibi fiziksel ve coğrafi özellikler gelmektedir. Tüm bu faktörlerin birleşimi, yeşeren bitki türünden insana kadar tüm canlıları etkilemektedir. Canlılar üzerinde bu derece önemli etkiler yaratan coğrafi faktörler, şüphe yok ki bölgedeki bireylerin kişilikleri üzerinde de belirgin izler bırakacaktır. Fiziksel görünümünden (ekvatora yakın olan sıcak bölgelerde yaşayan insanların cilt renklerinin koyu olması) yaşam tarzına, toplumun gelişmişlik düzeyine ve kültürel yapısına kadar çeşitli açılardan bireylerin hayatlarında etkili olmaktadır. Karasal bölgede ya da deniz kıyısında yaşayan bireylerin kişiliklerinde saptanan farklılıklar, sıcak ve soğuk iklimler söz konusu olduğunda da kendini göstermektedir. Soğuk iklimlerde yaşamını sürdüren bireylerin sıcak iklimlerde yaşayanlara kıyasla daha sert mizaçlı ve donuk yapıda oldukları gözlenmiştir. Sıcak iklimlerde yaşayan bireylerin ise, yumuşak mizaçlı,

duygusal ve uyumlu olduklarına dair yapılacak olan genelleme yanlış olmayacaktır (35,36,37).

2.1.3.6. Durumsal Faktörler

Bireylerin içinde bulunduğu ve ister istemez etkilendiği durumsal faktörler de ortamın özelliklerinden kaynaklı olarak kişilik üzerinde etki yaratmaktadır. Çeşitli etkenlerin birleşimi sonucu oluşan durumsal faktörler, ilişkilerin çeşitliliği ve karmaşıklığı da göz önüne alındığında, kişiliğin gelişimi, bireyin davranışları üzerinde tek başına etki gösteren ve öngörüsü mümkün olan bir durum değildir. Fakat yine de durumsal faktörlerin kişilik üzerindeki etkileri azımsanacak derecede kabul edilmemelidir. Bireyin sosyalleşme süreci, durumsal faktörlerin etkisiyle sosyal öğrenmenin de boyutunu şekillendirmektedir (38).

Tarihsel gelişimde aile ve toplum kültürünün kişilik üzerinde yarattığı etki kadar, durumsal faktörler de aynı derecede belirleyici rol oynamaktadır. Bugünün zorlu çalışma hayatı, bireylerin ekstra çaba sarf etmesini gerektirmekte, bu durum da davranış ve kişilik üzerinde gözle görülür olumsuz etkiler yaratmaktadır. Erken yaşlardan itibaren yaşamışlıklardan kazanılan tecrübeler, muhatap olunan insanlar, sevinç, beklenti, gelecek planları ve korkular kişiliğin gelişimi üzerinde etki yaratan diğer faktörlerdir (38,39).

2.1.3.7. Diğer Faktörler

Kişilik oluşumunda yalnızca genetik, biyolojik, sosyokültürel, ailesel, coğrafi ve durumsal faktörleri esas almak yanlış olacaktır. Sayılanların dışında bazı diğer faktörlerin varlığı da kişilik üzerinde belirleyici etkilere sahiptir. Kitlesel iletişim araçlarını kullanan bireylerin, kullanmayan bireylere göre farklılık gösterdiği saptanmıştır. Dergi, kitap, gazete ve televizyon gibi kitlesel iletişim araçları çocukluk ve gençlik çağlarında kişilik gelişiminde, davranışların oluşmasında önemli bir yere sahiptir (40,41).

Diğer bir faktör ise gelişme döneminde bireyin yakınında bulunan yetişkinlerin rehber rolü üstlenmesidir. Rol model alınan bireylerin, gelişme çağındaki gençlere ideallerini ve davranışlarını belirleme konusunda belirleyici rol oynadığı bilinmektedir. Öğretmenlerine hayranlık duyan ve örnek alan çocuklar, durumu örnekler niteliktedir (23,20).

2.1.4. Kişilik Kuramları

Kişilik geçmişten, bugünden ve gelecekte etkilenen geniş çaplı bir olgudur. Bu sebeple bireyler geleceğe uyum sağlama eğiliminde oldukları gibi alışkanlıklarını da devam ettirmek ister. Kişiliğin şekillenmesinde ne sadece fiziksel, ne psikolojik, ne genetik ve ne de sosyal faktörler tek başına düşünülebilir. Her faktör belirli bir ölçüde kişiliği etkilemektedir. Kişiliğe dair yapılan tanımlamaların ortak noktası, biyo-psiko-sosyal dinamiklerin bir araya gelerek kişiliğin oluşumuna katkı sağladığı yönündedir. Dürtüler ve biyolojik gereksinimlerin yanında kişilik; eğitim, öğrenme, deneyimler ve inançlar doğrultusunda biçimlenen sosyal ilişkiler, sosyal değerler ve rollerin de bütünleşmesi ile meydana gelmektedir. Kişiliğin en alt basamağında içgüdüsel dürtüler yer alırken, en üst basamağında sosyal ilişkiler bulunmaktadır. Kişiliğin olgunlaşması son aşama olan psikolojik dinamiklerin bireyi etkilemesi ve şekillendirmesi ile mümkün olabilmektedir (2).

Kişiliğin, bünyesinde farklı faktörleri barındırmasından ötürü fikir ayrılığına düşen araştırmacılar, kişiliği açıklamaya yönelik kuramlar geliştirmişlerdir. Bu doğrultuda ortaya çıkan altı adet kuram aşağıda ele alınmıştır (42).

2.1.4.1. Psikoanalitik Kuram

İlk ve en önemli sistematik kuram olan Psikoanalitik Kuram'ın kurucusu Sigmund Freud'dur. Freud (1923) kişiliği topografik ve yapısal olmak üzere iki temel yaklaşım altında incelemiştir. Topografik yaklaşımda; bilinç öncesi, bilinç alanları ve bilinç dışı söz konusudur. Freud bu yaklaşımıyla davranışların bilinç dışı faktörler tarafından kontrol edildiğini savunmaktadır. İçgüdü ve dürtülerle yönetilen bilinçdışı, hislerimiz, hareketlerimiz, davranışlarımız ve sözlerimiz üzerinde etkilidir. Freud, ilerleyen zamanlarda yaptığı klinik araştırmalarda ortaya çıkan bazı durumların topografik yaklaşıma uymadığını görmüştür. Bu ve bunun gibi nedenler yapısal kişilik kuramının doğmasına vesile olmuştur (43).

Freud (1923); yapısal kişiliği İd, Ego ve Süper Ego olarak üç boyutta incelemiştir (44,45).

İd (İçgüdüler): İlkel benlik olarak kabul edilen İd, Ego ve Süper Ego'nun oluşumuna zemin hazırlamaktadır. Kişiliğe canlı özellikler kazandıran güç kaynağı olarak kabul edilebilir. Sonrasında beğenilme ve haz duyma ilkesiyle varlığını sürdürmektedir (46).

Ego (Benlik): Gerçek dünya ile ilişkileri düzenleyen Ego, İd'den gelen isteklerle gerçek dünya arasında uyum aracı görevindedir (5).

Süper Ego (Üst Benlik): Süper Ego kişiliğin son parçasıdır. Toplumsal normlara göre Ego'yu ve İd'i frenlemektedir (5).

2.1.4.2. Ayırıcı Özellik Kuramı

Bu kuramın önde gelen temsilcileri Gordon Allport, Henry S. Odbert, William McDougall ve Raymond Cattell'dir. Adından da anlaşılacağı gibi bu kuram, bireylerin özelliklerini baz alınarak birbirlerinden farklılıklarını konu etmektedir. Kişiliğin gelişiminden çok, kişilik tanımı ve davranışların önceden tahmin edilmesi gibi konularla ilgilenilmektedir (47).

Burger (2006); diğer adı özellikler kuramı ya da trait kuramı olan ayırıcı özellik kuramını, kendine has olan kişilik özelliğini sergileme tarzına göre bireyi kategorize eden bir yaklaşım olarak tanımlamaktadır. Kuramda; utangaçlık, uysallık, tembellik, saldırganlık, isteklilik, sakinlik ve güvenilirlik gibi kişilik özellikleri üzerinde durulmaktadır. Bu özellikler bireylerde değişen durum ve koşullarda istikrarlı tepkilere sebep oluyorsa, ayırıcı özellik olarak kabul edilmektedir (48).

Kuramın savunucuları açısından, bireyin davranışlarına yön veren özelliklerin belirlenmesi hedeflenmiştir. Bu özelliklerin belirlenmesi kişiliğin de ortaya çıkmasını sağlamaktadır. Kişilik özellikleri güvenli-şüpheli, iyi-kötü, aktif-sakin, rahat-gergin gibi zıt sıfatlar ile açıklanabilmektedir. Davranış ise, bu sıfatların yönüne ve şiddetine göre ölçülmektedir (29).

Bireyler arası farklılıklara sebep olan her türlü kişisel özellik ve değerler olarak tanımlanabilen "Ayırıcı Özellik Kuramı"nı savunan Costa ve McCrae (1988); kişiliğin beş faktörden oluştuğunu dile getirmişlerdir. Eysenck (1990)'e göre; kişilik boyutları ve ayırıcı özellikler ise, genetik faktörlerden yoğun şekilde etkilenmektedir (4,48,49).

2.1.4.3. Sosyal Davranış Kuramı

Bireysel davranış ve toplumsal kişilik üzerinde yoğunlaşan sosyal davranış kuramı Eysenck (1990), Skinner (1992) ve Watson (1920)'in çalışmalarıyla ortaya çıkmış, bireylerin çevre ile ilişkileri ve davranışlarının kişilik gelişiminde temel oluşturduğunu savunmuşlardır. Eysenck (1997) kişiliği dört kategori altında incelemiştir.

Kişiliğin en alt basamağı olan birinci aşama özel tepkileri içermektedir. Aynı zamanda, biyolojik ve genetik özelliklerin ağır bastığı aşamadır. Bir üst basamakta ise, çevresel etkenlerin bireyin davranışlarını etkilemesi söz konusudur. Üçüncü basamakta, bireysel eğilimler ağır basmaktadır. Alışkanlıklar doğrultusunda bireysel eğilimler gerçekleşmektedir. Bu basamak, aynı zamanda kişiliğin ortaya çıkması sebebiyle de önemlidir. Heyecanlılık, dengesizlik, süreklilik, değişmezlik ve dürüstlük gibi özellikler bu basamakta ortaya çıkmaktadır. Dördüncü ve son basamak ise tip evresi olarak adlandırılmaktadır. Baskın özelliklerin ve farklılıklarının ortaya çıktığı tipler bu grupta incelenmektedir (49,50,5).

Watson ve arkadaşı Raynor (1920), 11 aylık bir bebek üzerinde yapmış oldukları çalışma ile koşullu tepkilerin dolaylı ya da doğrudan transfer edilebilirliği ve bunun kişilik üzerinde de etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Watson (1920), çalışmalarında bireylerin uyarılara verdiği tepkilere odaklanmıştır. Watson'a göre öğrenilmemiş ve koşulsuz üç adet duygusal tepki bulunmaktadır. Bunlar; korku, öfke ve sevgidir (51).

Skinner (1981)'da yaptığı çalışmalarda koşullanmalar üzerinde yoğunlaşmıştır. Skinner'a göre, davranışı meydana getiren uyarıcının tespit edilmesi, klasik koşullanma ile öğrenmeyi sağlayabilmek adına önemlidir. Fakat uyarıcıların tespit edilebilmesi her zaman kolay olmayabilir. Bireyler çeşitli etkileşimlerde bulunarak farklı davranışlar da gösterebilmektedir. Skinner'a göre bireyler gözlem yoluyla da öğrenme gerçekleştirebilirler. Bu sebeple; farklı çevrelerde bulunan bireylerle etkileşim kurmak, kişiliğin gelişimi anlamında kayda değer etkiler yaratacaktır (52).

2.1.4.4. Biyolojik Kuram

Bu kuramın savunucuları olan psikologlar, kişilik yapısındaki bireyler arası farklılaşmayı açıklamak üzere genetik yatkınlık ve fizyolojik süreçlere odaklanarak, gözlemlenebilir ve ölçüme uygun tarafların araştırılması gerektiğini ifade etmişlerdir. Eysenck (1990) ise; kişiliği hiyerarşik basamaklarla ele almış, bireyler arası kişilik farklılıklarını fizyolojik sebeplere bağlamıştır. Kuramın temeli, hiyerarşik düzen ile faktörlerin belirli bir sıraya tabi olduğu görüşüne dayanmaktadır. Eysenck (1990)'e göre dört hiyerarşik düzen şöyledir (49,53).

Birincil Düzey ( zel tepki düzeyi): Kişiliğın en alt düzeyidir. Bu düzeyde özel tepkiler bulunmaktadır. Belirli uyarıcılara bireylerin g sterdiğı tepkiler bir miktar genetik özellikler de taşımaktadır (41).

İkincil Düzey (alışılmış davranışlar düzeyi): Bireyin alışkanlıklarına dair birtakım özellikleri kapsamaktadır. Bilgi ve deneyimler, bireyleri benzer durumlarda benzer davranışlar sergilemeye yöneltmektedir (41).

Üçüncül Düzey ( zellik düzeyi): Benzer davranışlar arasında bireyin eğilimler kazandığı düzey olarak kabul edilir. Dürüstlük, değişmezlik, s rekliplik ve değişkenlik gibi kişiye has özellikler belirlemektedir (41).

Dördüncül Düzey: Bu düzeyde, faktörlerin birleşimiyle birtakım tipler ortaya çıkmaktadır. İlk üç düzeyde etkilenilen faktörler, bireylerin farklı tiplerde olmasını sağlamaktadır (41).

Bireylerin  oklu kişilik özelliklerini de Eysenck (1990); bağımsız çalışan yatay (nevrotik-dengesiz) ve dikey (içedönük-dışadönük) iki uca sahip boyutlar yardımıyla açıklamaya çalışmıştır. Eysenck (1990)’e göre tüm kişilik yapıları, ele aldığı bu iki boyut arasında yer almaktadır (49,20).

2.1.4.5. Hümanistik Kuram

İnsancıl Yaklaşım olarak da adlandırılan bu kuramın savunucuları, Maslow, Rogers ve Kelly’dir. Kuramın temeli, kişilik özellikleri ve içinde bulunan durumsal değişkenlerin birbirleriyle etkileşimde olduğunu,  evre etkisiyle kişiliğı açıklamaya çalışmanın sağlıklı sonuçlara ulaştırmayacağına dayanmaktadır. Buna göre bireylerin dünyayı nasıl yorumladığı, davranış şekillerine yön vermektedir. Kişiliğın oluşumunda en önemli faktörler; bireylerin algılama, ihtiyaç ve beklentileridir (54).

Maslow (1968) iki temel varsayım üzerinde durmaktadır. Birincisi, bireylerin g sterdiğı her bir davranış, ihtiyaçlarını giderme amacıyla oluşmaktadır. Maslow’a göre ihtiyaçlar, davranış üzerindeki en önemli tetikleyicidir. İkinci varsayım ise, ihtiyaçların belirli bir sıraya tabi olmasıdır. Sıralamaya göre en alt basamaktaki ihtiyaçlar giderilmek suretiyle üst sıralara doğru ilerlenmekte, üst basamakta bulunan ihtiyaçların tatmin edilmesiyle de davranışlar oluşmaktadır. Davranışa güdüleyen ihtiyaçlar tatmin edildikçe güdü olma özelliğini kaybeder. Bu durum gerçekleştikçe güdüleme özelliğı bir üst

basamakta bulunan ihtiyaçlara geçecektir. İhtiyaçlar hiyerarşisi en alt kademededen itibaren şöyle sıralanmıştır: fizyolojik ihtiyaçlar (yeme-içme-uyku-barınma vb.), güvenlik ihtiyaı (can güvenliği, tehlikelerden korunma vb.), aidiyet ihtiyaı (gruplara kabul edilme, dostluk kurma vb.), saygınlık ihtiyaı (kendine güven, saygınlık kazanma vb.) ve kendini gerçekleştirme ihtiyaıdır (yetenek ve potansiyelleri kullanabilme, yaratıcılığını geliştirme vb.). Maslow (1968), beklenti ve ihtiyaçların karşılanma durumuna göre bireylerin kişiliklerinin farklılaşabildiğini ifade etmiştir. Özetle, kişiliğin oluşumu statik değil dinamik bir süreçtir (55,54).

Rogers (1947) ise, bireylerin kişiliğinin oluşumu sırasında çok sayıda faktörün etkili olabileceğini ve aslında herkesin en üst kademedede bulunan kendini gerçekleştirme ihtiyaına sahip olduğunu belirtmektedir. Davranışa güdüleyen ihtiyaçların bireylerce sorgulanabilir nitelikte olduğunu, bu sayede de bireylerin davranışlarında değişikliğe gidebileceğini vurgulamıştır. Rogers, bireylerin davranışlarını şekillendirdiğini savunduğu “empati”, “yansıtma”, “kendini gerçekleştirme” ve “beklenmedik olumlu gelişmeler-açık olma” gibi durumların da üzerinde durmuştur (56).

Kelly (1977), kişilik farklılıklarının üzerinde durarak kişilik özelliklerinin davranışlar üzerinde belirleyici etki yarattığını savunmuştur. Ayrıca birtakım meslek gruplarına mensup bireylerin, diğer kişilere karşı saygı duymayı mesleki bir ilke haline getirdiğini de dile getirmektedir. Beklenmedik olayların gerçekleşmesi ve doğurduğu sonuçlar kişiliğin şekillenmesi üzerinde çok önemli etkiye sahip olmaktadır (57).

Sonuç olarak bu kuramın diğer kuramlardan farkı, bireylerin doğasına ve özgür iradesine olumlu bakış açısıyla yaklaşması ve kişiliğin oluşması esnasındaki bütün süreçlerden yine bireyin kendisini sorumlu tutmasıdır (5).

2.1.4.6. Bilişsel Kişilik Kuramı

Bilişsel kişilik kuramı; dünya üzerinde gerçekleşen olayları, insan ve doğanın eylemlerinin algılanma şeklini, sosyal öğrenmenin nasıl gerçekleştiğini, davranışların anlaşılarak kontrol edilmesinin mümkün olup olmadığı gibi soruları incelemektedir. Kuramın temeli, algı ve zihinsel süreçlere dayanmaktadır. Kuramın temsilcileri arasında sayılan Kelly (1977), ilk olarak kurulan karşılıklı ilişkiler üzerinde durmuştur. Kelly’e göre bireyleri anlayarak davranışlarının önceden tahmin edilmesi ancak mükemmel bir sistem ile mümkün olabilecektir (57,58).

Rotter (1967)'ın beklenti-değer kuramı; bireylerin davranışlarını eyleme dökme sebebi olarak, bir beklentilerinin olduğu görüşünü savunmaktadır. Davranış sonucunda bireyin elde edeceği sonuç, onun için en büyük güdüleyici olmaktadır. Beklentilerin altında kalacağı düşünülen sonuçlar beklendiğinde, söz konusu davranış da gerçekleştirilmemektedir. Bandura (1977) ise; kişinin bir davranışı öğrenebilmesi için diğer kişileri davranışları esnasında gözlemlemesi gerektiğini, dolayısıyla güdüleyicilerin aslında ön koşul olmadığını savunmaktadır. Birey algısını ön planda tutan Bandura, sosyal ortam ve gözlem yapan bireyleri yani bilişsel süreçleri ele almaktadır (44).

Bilişsel kişilik kuramını destekleyen bir diğer yaklaşım da Kurt Lewin (1912)'in Gestalt yaklaşımıdır. Bu yaklaşım, algı ve benzer sorunları çözümlemeye yönelik konuları ele almaktadır. Bu çözümlemeleri de kişilik kuramlarının geliştirildiği ortamlarda yapmayı tercih etmiştir (58).

2.1.5. Kişiliğin Ölçülmesi, Önemi ve Kullanılan Teknikler

Kişilik olgusu, çalışma ortamlarında insan ilişkilerinden, iş performansına kadar, farklı alanlarda etkisinin olduğunun anlaşılması üzerine, pek çok disipline araştırma konusu olmuştur. Kişilik özellikleri; duygu, düşünce ve eylemlerin süreklilik gösteren kalıplarını gözler önüne seren, kişisel farklılıkların boyutları şeklinde tanımlanmıştır. Kişilik ve kişiliğin ölçülmesi kavramı, örgütsel davranış ve insan kaynakları yönetimi gibi pek çok alanda öne çıkmaktadır. Kişisel özellikler iş yaşamında çalışan davranışlarını farklılaştırıp şekillendirmektedir. Kişilerin özelliklerinin değerlendirilip, analiz edilmesi çalışma ortamında ki davranışlarını anlama ve çalışma hayatına etkilerini tespit edebilme açısından önemlidir (59,3,14).

Kişilerin özellikleri ile yapılacak işin uyumuna kişi-iş uyumu denilmektedir. Uygun işe uygun kişinin yerleştirilmesi işletmeler açısından önemli bir insan kaynakları politikası olmuştur. Çalışma ortamında ki bireylerin, özelliklerine uygun işte çalıştırılmasıyla birlikte, kişi-iş uyumu sağlanmış olacaktır. Bu uyum çalışanların işini etkili, verimli bir şekilde devam ettirebilmesini sağlayacağı gibi olası sorunlara karşı da başarısını arttırabilmektedir. (60).

İşletmeler ise; hedeflenen başarıya ulaşmak ve rekabet gücünü artırmak için yüksek performans sahibi, yapılacak olan işi, etkili, verimli yapabilecek çalışanlara

ihtiyaç duymaktadır. Çalışanların iş performansı ve iş ilişkilerinde sergiledikleri davranışlarıyla bireysel özelliklerinin bağlantılı olduğu bilinmektedir (59).

Kişilik özelliklerinin ölçümü konusunda genel kabul gören başlıca ölçüm şekilleri; gözleme dayalı ölçüm, yapılandırılmış envanter ve testler, projektif teknikler ve durumsal testler olarak kategorize edilebilir (61,62).

2.1.5.1. Sorgu Cetvelleri

Kişilik ölçümünde en yaygın kullanılan tekniklerden biridir. Nadiren sözel, genellikle yazılı olarak uygulanmaktadır. Bu ölçüm tekniğinde kişiden kendi hakkında bilgi vermesi istenir. Sorulacak olan sorular özel formlar aracılığıyla yöneltilir. Çocuklar için ideal kullanım alanı sunmakta olan bu formlar ebeveyn ve diğer yetişkin bireylere göre hazırlanmış, belirlenen bir zaman dilimi içerisinde hedeflenen konuya dair bilgi toplamayı sağlamaktadır (63).

2.1.5.2. Gözlem

Kişilik özelliklerinin tespit edilmesinde yaygın olarak kullanılan bir diğer yöntem de gözleme dayalı ölçümlerdir. Hakkında bilgi elde etmek istenen kişinin, farklı ortamlarda gözlemlenmesine dayalı bu yöntem kişi hakkında çeşitli bilgilerin toplanmasını sağlamaktadır (64).

2.1.5.3. Psikolojik Testler

Kişilik testlerinin genel prensibi, toplanan verilerin bir araya getirilmesi suretiyle kişilik özelliklerinin ortaya çıkarıldığı görüşüne dayanmaktadır. Standart durumlar çerçevesinde davranışları gözlemlemeye yarayan, güvenilirliği ve geçerliliği sağlanmış ölçüm araçlarına sahip psikolojik testler 1800-1900 yılları arasında geliştirilmeye başlanmıştır. Psikolojik testler sayesinde, başarı, zekâ, kişilik, ilgi, yetenek ve tutumlar ölçülebilir duruma gelmiştir. Çeşitli kriterlere göre sınıflandırılan psikolojik testler, kullanım alanlarına göre üçe ayrılmaktadır (61,63,65,66).

Yetenek Testleri: Akademik ya da zihinsel yeteneklerin ölçümüne dair hazırlanmış olan bu testler; genel, özel ve farklı yetenek testleri olarak kategorize edilmektedir. Genel Yetenek Testleri; Spearman'ın "g faktörü" olarak adlandırdığı genel zekâyı ölçmeyi amaçlamaktadır. Belirli düzeylerdeki zihinsel yeteneklerin ölçümünü sağlayan testlerdir (67,61).

Özel Yetenek Testleri; Adından da anlaşılacağı üzere özel zihinsel yeteneklerin (resim, müzik vb.) ölçümünü sağlayan testlerdir (67).

Farklı Yetenek Testleri; Az rastlanan sayı, dil gibi yetenekleri olan, mekanik ve soyut kavrama gibi özelliklere sahip bireylerin yeteneklerinin ölçümünü sağlayan testlerdir (67).

Başarı Testleri: Bu testler genellikle iş ve eğitim hedeflerini kapsayan, personel seçimi ve akademik başarı gibi konularda veri sağlamayı amaçlamaktadır (61).

Kişilik Testleri: Kullanım amaçları göz önüne alınarak kişilik testlerini dört başlık altında incelemek uygun olacaktır (67).

Uyum Envanterleri: Bireyin kişisel ve sosyal yaşama uyumuyla ilgilenen testlerdir. Aile ortamı, sosyal çevre, duygu durumu ve sağlık konularındaki gelişmelere uyum sağlama gibi durumlar ölçüm konularından bazılarıdır (68).

İlgi ve Tutum Envanterleri: İş- meslek hayatı, sosyal- kültürel aktiviteler gibi konulara olan ilginin ve diğer bireylere karşı davranışların yön verdiği tutumların ölçümünü amaçlamaktadır (67).

Projektif Kişilik Testleri: Freud (1923)'un Psikoanalitik yaklaşımının temelini oluşturan Psikodinamik görüş ile büyük benzerlik taşıyan bu testler, bireyin bilinçaltındaki çatışma ve güdülerini, duygu ve düşüncelerini ölçmeyi amaç edinmiştir. Bireyler hakkında bilgi edinmek üzere özellikle klinisyenler tarafından tercih edilen test türüdür. En yaygın kullanılan projektif testler; Rorschach mürekkep lekesi testi, T.A.T(tematik algı testi), C.A.T. (çocuklarda algı testi), cümle tamamlama ve resim yorumlama testleridir (18,64,67,65,69,63,62).

Kişilik Envanterleri: Puanlama kolaylığı sağlayan standart ölçüm araçlarından biri olarak ifade edilebilecek olan kişilik envanterleri, bireylerin kişilik özelliklerini ölçmeyi amaç edinmiştir. Bu bağlamda kabul gören envanter ve testlerden bazıları şöyledir (70).

Kaliforniya Kişilik Envanteri: H.G. Gough (1948) tarafından oluşturulan bu envanter 480 maddelik toplam 18 alt testten oluşmaktadır. Sosyal yaşam için önem taşıyan kişilik özelliklerini ölçer (65).

Cattell 16 Kişilik Envanteri: R. B. Cattell (1949) tarafından geliştirilen envanter, kişiliğin ana yapısında bulunan özellikleri ölçmeyi amaç edinmiştir (65).

Ceaserec-Marke Kişilik Ölçeği: Bu ölçek, psikolojik nedenlere bağlı olarak oluşan farklı kişilik değişkenlerini ele alarak ölçümlemektedir (65).

Eysenck Kişilik Envanteri: Eysenck (1997) tarafından geliştirilen bu envanter, nevrotizm, psikotizm, dışa dönüklük-içe dönüklük ve yalan söyleme gibi konuları ölçmektedir (65).

Myers-Briggs Kişilik Envanteri: Katharine Cook Briggs ve Isabel Briggs Myers adındaki Amerikalı anne-kız tarafından 1940'lı yıllarda geliştirilen bu envanter, bireyler arası farklılıkları araştırmak üzerine odaklanmaktadır. Myers ve Briggs dört temel boyutta, 16 alt dala ayırdıkları kişilik tiplerini incelemişlerdir. 126 sorudan oluşan envanterin sıklıkla kullanım alanları; kariyer danışmanlığı, çatışma yönetimi, takım çalışmaları ve yönetim tarzlarıdır (18).

Hogan Kişilik Envanteri: Prof. Dr. Robert Hogan (1984) tarafından yayınlanan, çalışma hayatının, performans temelli başarı kriterlerine dönüşen günümüz şartlarında kullanımı giderek yaygınlaşan ölçüm envanteridir. Kullanım kolaylığı, gerçeğe yakın sonuçlar vermesi ve geleceğe dair öngörü imkânı sunması dolayısıyla tercih edilmektedir. Mantığı beş faktör kişilik modeli envanterine dayanmakta ve bireyler arası farklılıkları ölçen yedi temel faktörü (iç uyum, hırs, sosyallik, uzlaşabilirlik, tedbirlilik, yeniliklere açıklık, öğrenmeye açıklık) barındırmaktadır (71).

Beş Faktör Kişilik Modeli Envanteri: Norman'ın 1963 yılında yaptığı araştırmalar sonucunda; sorumluluk, kültür, dışadönüklük, duygusal denge ve geçimlilik olmak üzere beş büyük kişilik faktörünü saptamış, bu faktörler kapsamı dolayısıyla “Büyük Beşli” olarak anılmaya başlamıştır. Modelin temeli, bireyler arası farklılıkların, tüm dünya dillerinde kodlanarak günlük konuşma dilinde kullanılan kelimelere yansıtılacağı, bu kelimelerin de tüm ülkelerde kişilik yapısını saptayan bir sınıflandırmaya dönüştürülebileceği hipotezine dayanmaktadır (72).

2.1.6. Beş Faktör Kişilik Özellikleri ve Tarihsel Gelişimi

Kişilik özellikleri ile ilgili yapılan ilk çalışma Allport ve Odbert tarafından 1966 yılında yapılmıştır. Dönemin araştırmacıları o yıllarda kullanılan iki detaylı İngilizce sözlük yardımıyla 17.953 adet kişiliğe dair kelimeye ulaştılar. Listeyi biraz daraltarak, anlaşılabilir olması ve ulaşılmasının kolaylığını sağlamak adına 4.504 adet kişilik sıfatına indirgemişlerdir. Raymond Cartell 1940 yılında, psikolojik çalışmalarından edindiği bazı

kelimeleri de listeye ekleyerek, eş anlamlı olan kelimeleri elledi. Sonuç olarak Cartell'in de yardımıyla kişilik özelliklerini kapsayan 171 adet sıfat belirlenmiştir (73).

1960'lı yıllarda bilimsel olarak incelenmeye başlayan kişilik özellikleri, 1980 yılından itibaren yaklaşık on yıl boyunca birçok çalışmada yoğun olarak konu edilmeye başlanmış ve araştırılmıştır. 1990'lı yılların sonuna gelindiğinde ise, kişiliği betimleyen çok sayıda faktörün yarattığı karmaşadan kurtulmak amacıyla, kullanışlı ve anlamlı bir gruplandırma çatısı sağlamak amacıyla beş faktör kişilik özellikleri kuramı ortaya çıkmıştır (74,75).

Beş faktör kişilik kuramının kurucusu kabul edilen Costa ve McCrae (1988), ilk defa faktör analizi tekniğini kullanmış, kişilik yapısı ve sürekliliği üzerinde araştırmalar yapmıştır. Ortaya çıkardıkları ilk iki boyut; dışadönüklük ve nevroitiklik. Kısa bir süre sonra kurama yeniliğe açıklık boyutu da eklenmiştir. Bu kuram 1985 yılına kadar, dışadönüklük, nevroitiklik ve yeniliğe açıklık boyutlarıyla devam etmiştir. 1983-1985 yılları arasında iki yıl boyunca yapmış oldukları çalışmalar sonucunda Costa ve McCrae (1988), kişiliği beş boyut altında (dışadönüklük, nevroitiklik, yeniliğe açıklık, sorumluluk, uyumluluk) toplamışlardır. Sonrasında bu beş kişilik boyutunun ölçümüne olanak veren bir test de geliştirmişler, 1992 yılında son halini alan Beş Faktör Kişilik Ölçeği, kişiliğin beş boyunun ölçülmesinde yaygın şekilde kullanılmaya başlanmıştır (4,5).

Beş faktör kişilik kuramının temeli “Ayrılcı Özellik Kuramı”na dayanmaktadır. Kişiliği ölçmede, bireyin kendisi ve diğer bireyleri sıfatlar yoluyla daha kolay ifade etmesi sağlanmaktadır (76).

Morgeson ve arkadaşlarının 2005 yılında yapmış oldukları çalışmalar sonucunda, ekip ortamında çalıştırılacak bireylerin işe alımlarda kişilik özelliklerinin de dikkate alınması gerektiği sonucuna ulaşmıştır. Literatürde geçen diğer çalışmalar da bu sonucu destekler niteliktedir (77,78,79,80,81).

İnsan davranışlarındaki değişimleri anlama ve açıklamada kişilik özellikleriyle ilgili çalışmaların ışık tutacağını savunan Paunonen and Ashton (2001); beş faktör kişilik özellikleri kapsamında, ekip çalışması adına karar mekanizmasında etki yaratacağı görüşündedir. Atkinson (1995) ve arkadaşları, bu kuramın ortaya çıkışı ve sonuçlardaki tutarlılığın kişilik psikolojisi adına önemli bir buluş olduğunu ifade etmişlerdir. Costa ve McCrae (1988), kuramın geniş kitlelerce kabul görerek araştırmalarda yaygın olarak

kullanılmaya başlanmasını dört nedene bağlamışlardır. Bu nedenleri şöyle sıralamışlardır: kuramın ampirik ve boylamsal çalışmalara dayanması, ölçümü yapılan faktörlerin zaman karşısında geçerliliğini koruyor olması, biyolojik temellerinin bulunması, çeşitli grup ve kültürlerde de geçerliliğini koruyor olması, kullanımı ve değerlendirilmesinin kolay olması. Kuramın boyutlarının genetik temellere dayandığı ve bireyin düşünce, davranış ve tutarlılığını da içeren geniş genotipik eğilimleri de kapsadığı belirlenmiştir (82,27,4,83).

Beş faktör kişilik kuramı, kişiliğin alt tiplerini belirlemek için kullanılan en kapsamlı kişilik sınıflaması olarak kabul edilmektedir. Kişiliğin boyutları dar kapsamlı ve spesifik özellikler taşıyan setlerden oluşmaktadır. Ulaşılan sonuçlar ise psikolojik süreçlerin geniş bir perdede açıklanması için gayet yeterli olmaktadır. Bu sonuçların elde edilmesinde, bireylerin motivasyonu, tutumları, duyguları ve deneyimleri temel alınmıştır (84,85).

2.1.7. Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Boyutları

2.1.7.1. Dışadönüklük

Kuramın ilk boyutu olan dışadönüklük, farklı isimlerle farklı araştırmacılar tarafından incelenmiştir. Costa ve McCrae (1988) bu boyutu, sıcakkanlılık, sosyallik, konuşkanlık, dost canlılığı, girişkenlik, konuşkanlık, dış dünyaya açık ve iddialı olma şeklinde ifade etmektedir. York ve John (1992); aktivite, hırs, baskınlık ve sosyallik olarak nitelerken, Johnson ve Ostendorf (1993); enerjik, neşeli, dürüst, konuşkan, istekli ve dost canlısı olarak tanımlamıştır. McFatter (1994) ise; boyutun sosyal özelliklerinden çok, dürtüsel boyutuyla ilgilenmiştir. Dışadönüklük boyutunun derinlerinde; konuşkan, heyecanlı, enerjik, coşkulu ve güçlü sosyal ilişkiler kurma gibi kişisel özelliklerin bulunduğu görülmektedir. Boyutun tam tersi olan içedönük yapıya sahip bireylerin ise; sosyal ilişkilerinde başarısız, insanlarla arasına mesafe koyan, suskun, utangaç, pasif ve içine kapanık özelliklere sahip olduğu gözlenmiştir (4,86,87,88,72).

Araştırmalar, dışa dönük özelliklere sahip bireylerin kültürler arası uyum, mesleki başarı ve performans gibi birçok konuda başarılı oldukları sonucunu ortaya koymuştur. Bununla birlikte, dışadönük bireylerin ödül vaat edilen görevlere karşı duyarlı oldukları da saptanmıştır (89,90).

Dış dünyaya açık olmayı ifade eden dışadönüklük, diğer boyutlar arasında tespiti en kolay yapılabilen boyut olma özelliği taşımaktadır. Dışadönük bireyler, iletişim kurmakta zorlanmayan, diğer kişilerle zaman geçirmekten hoşlanan, empati kurabilen ve işbirliğine açık bireylerdir. Her ortamda dikkatleri üzerinde tutmayı başaran, baskın yapılı ve iddialı bireylerdir. Motivasyonlarını sağlayan en önemli iki unsur, üstün olma ve ödül kazanmadır (91).

2.1.7.2. Nevrotiklik

Nevrotiklik boyutu, beş faktör kişilik kuramının ikinci boyutunu oluşturmaktadır. Costa ve McCrae (1988) bu boyuta sahip bireyleri, depresif, öfkeli, endişeli, güven problemlili ve kırılgan olarak ifade etmektedir (4).

Bireyin, karşılaştığı duruma ne tepki verdiği ve bu tepkideki tutarlılığı, nevrotiklik (duygusal dengesizlik) boyutu altında incelenmektedir. Bu bireylerin öfke ve sinirlilik hallerini sıkça gösterdiği, endişe seviyesi yüksek ve olumsuzlukları algılamaya meyilli oldukları tespit edilmiştir. Nevrotiklik alt boyutlarında; hüznü, depresif, sürekli kaygılı, gergin, duygusal iniş-çıkışlı, huzursuz, tedirgin ve sabırsız kişilik özelliklerini barındırmaktadır. Nevrotiklik boyutu düşük bireylerin; dengeli duygu durumuna sahip, stres altında bile sakinliğini koruyabilen, özgüveni yüksek, kolay öfkelenmeyen ve hayata olumlu bakan özelliklere sahip olduğu belirlenmiştir (92,93,88,94,72).

Costa ve McCrae (1995) bu durumu, duygusal denge ve psikolojik uyum yoksunluğu olarak ifade etmektedir. Duygusal olarak dengesiz durumda olan bireyler, depresyona meyilli, sık sık suçluluk, kızgınlık, üzüntü ve korku gibi olumsuz duygularla yaşamlarını sürdürmektedir. Boyutun tam tersi olan duygusal denge sahibi bireyler, insan ilişkilerinde uyumlu, olaylar karşısında tepkileri tutarlı, olumsuz duygulardan uzak ve dingin özelliklere sahip olmaktadır. Stresli ortamlarda bile sakinliğini koruyabilen, özgüven sahibi ve olumlu duyguları ağır basan bireylerin, duygusal denge seviyelerinin yüksek olduğu söylenebilir (4 ,94).

2.1.7.3. Yeniliğe açıklık

Kuramın üçüncü boyutu olan yeniliğe açıklık, Trapnell ve Wiggins (1990) tarafından içeriği geniş, tanımlama ve sınıflandırması da yetersiz bulunmuştur. Costa ve McCrae (1995) bu boyuta sahip bireylerin; özgür ruhlu, yaratıcı, analitik düşünebilen, geleneksel yapıda olmayan, geniş bir ilgi alanına sahip, değişiklikten hoşlanan, cesur açık

fikirli, sanatsal yönü yüksek, samimi ve enerjik olduklarını savunurken, Peabody ve Goldberg (1989) kültürlü, hayal gücü kuvvetli, donanımlı, estetik bakış açısına sahip zeki bireyler olarak tanımlamaktadır. Yeniliğe açık bireyler, fikir geliştirme, olayları daha hızlı algılayarak çözüme yaklaşma ve zengin kelime dağarcığı ile dikkat çekmektedir (95, 94,96).

Alt boyutları; durumlara karşı ilgili olma, yeniliklere açıklık, yaratıcılık, bağımsızlık ve meraklılık gibi özellikleri içermektedir. Yeniliğe açıklık derecesi yüksek olan bireyler genellikle; sanata karşı ilgili, maceracı ruhlu, yeni fikirler üretmeye meyilli ve üretken kişilik yapısına sahip olmaktadır. Tam tersi olarak yeniliğe açıklık derecesi düşük olan bireylerde ise; geleneksellik, tutuculuk, yeniliklere kapalılık ve sabit fikirlilik ön plandadır (88,94,72).

Costa ve McCrae (1995), yeniliğe açık olmanın duygusallığı olumlu şekilde etkilediğini ve baş etme mekanizmasını güçlendirdiğini savunmaktadır. Yeniliğe açık olan bireyler empati kurma konusunda da başarılı olmaktadır. Bu boyut kuramın diğer boyutları içerisinde en bilişsel boyut olma özelliği de taşımaktadır. Dolayısıyla fikir birliğine varılması ve açıklaması en zor olan boyuttur (94).

2.1.7.4. Sorumluluk

Sorumluluk boyutu, kapsamının çok geniş olmasından dolayı çeşitli tartışmalara konu olmuştur. Sorumluluk sahibi bireyler aynı zamanda disiplin ve kontrol sahibidirler. Amaca yönelmiş, başarı odaklı, itaatkâr, planlı, düzenli ve sabırlı olmaktadır. Çünkü bu özelliklerin kendilerini başarıya ulaştıracağını düşünmektedirler. Freud'un savunduğu Süper Ego kavramıyla yakından ilişkili olan sorumluluk, kurallara bağlı, dakik, gayretli, disiplinli, sabırlı, tutumlu, titiz, çalışkan ve tedbirli bireyleri ifade etmektedir. İşlerini keyifle yerine getiren motivasyonu yüksek bireyler oldukları için, diğer bireyler tarafından da güvenilir ve zeki bulunmaktadır (94).

Sorumluluğun alt boyutları; görev bilinci, sorumluluk alma eğilimi, disiplinli, dikkatli, özenli ve düzenli olma şeklinde ifade edilmektedir. Sorumluluk seviyesi düşük olan bireylerde; tembellik, disiplinsizlik, dağınıklık ve görev bilincinden yoksunluk gibi negatif özellikler tespit edilmiştir (94).

Bazı araştırma sonuçları göstermiştir ki; sorumluluk seviyesi yüksek olan bireyler, insan ilişkilerine daha çok önem vermekte ve daha iyi arkadaş olmaktadır. Hedefe

odaklandıkları zaman karşılarına çıkabilecek olan engelleri öngörerek uzaklaştıkları, başarı ile aralarına hiçbir olumsuz öğeyi sokmadıkları da görülmüştür. Sorumlu çalışanlara sahip örgütler de bu anlamda oldukça şanslıdır. Örgütsel vatandaşlık, görev başarımı ve stresle başa çıkma, sorumlu kişilik özelliğiyle yakından ilişkili bulunmaktadır (97,98).

2.1.7.5. Uyumluluk

Uyumluluk boyutu Beş Faktör Kişilik Kuramını oluşturan boyutlardan sonuncusudur. Bu boyut da çeşitli araştırmacılar tarafından çeşitli sıfat ve isimlerle adlandırılmıştır. Costa ve McCrae (1995) uyumluluk seviyesi yüksek bireyleri; güvenilir, dürüst, yumuşak huylu, fedakâr, kibar, hoşgörülü, itaatkâr ve merhametli bireyler olarak tanımlamıştır. MacDonald (1995) ve Kumar Bakhshi (2010) de; işbirliği, sevgi, şefkat vb. olumlu duygu ve davranışları uyumluluk boyutuyla ilişkilendirmektedir. Bireylerin insancıl yönlerini işaret eden uyumluluk boyutuna sahip bireyler, çevresindekilerce sosyal ilişkileri kuvvetli ve çatışma karşıtı bireyler olarak görülmektedir. Sosyal ilişkilere ek olarak bireylerin yaşam felsefeleri üzerinde de uyumluluk faktörünün olumlu etkileri görülmüştür (94,99,100,101).

Uyumluluk seviyesi yüksek bireyler; nazik, bağışlayıcı, merhametli, özverili, durumlara karşı esnek, hoşgörülü ve saygılı özelliklere sahiptir. Tam tersi olan uyumluluk seviyesi düşük olan bireylerde ise; rekabetçi, kibirli, anlaşması zor, geçimsiz, inatçı ve kindar kişilik özellikleri tespit edilmiştir. Araştırmalar, uyumluluk boyutu yüksek olan bireylerin rekabet ve çatışma ile negatif, uzlaşma ve iş birliği ile pozitif ilişkileri bulunduğunu ortaya koymaktadır (72,94,97).

2.1.8. Beş Faktör Kişilik Özellikleri Hakkında Yapılmış Çalışmalar

Farklı gelenek ve kültürlerde yetişmiş yurt içi ve yurt dışı kaynaklı çok sayıda araştırmacı, beş faktör kişilik özellikleri hakkında çalışmalar yaparak literatüre önemli katkılar sağlamıştır.

Basım, Çetin ve Tabak (2009), çalışmalarında beş faktör kişilik özelliklerinin çatışma çözme yaklaşımları üzerindeki etkisine odaklanmış, özellikle uyumluluk ve yeniliğe açıklık özelliklerinin kişilerin çatışmaları çözme yöntemleri ile güçlü bir bağ oluşturduğu sonucuna ulaşmışlardır. Dışa dönüklük ve sorumluluk özellikleri de kişinin çatışma çözme yöntemleri üzerinde oldukça etkili bulunmuştur. Bununla birlikte

nevrotiklik kişilik özelliği ise, çatışma çözme yöntemleri açısından ilişkili görülmemiştir (97).

Doğan (2013), öznel iyi oluş ve kişilik özellikleri arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmada; nevrotiklik kişilik özelliği ile negatif yönlü ilişki tespit etmiştir. Yeniliğe açıklık, dışadönüklük, sorumluluk ve uyumluluk özellikleri ile öznel iyi oluş arasında ise pozitif yönde bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır (102).

Parlak (2018), iş hayatında yalnızlık ile dışadönüklük, sorumluluk, yeniliğe açıklık, uyumluluk ve nevrotiklik özellikleri arasındaki ilişkiyi incelemiş, yalnızca nevrotiklik kişilik özelliği ile iş hayatında yalnızlık ilişkisinin pozitif, diğer tüm kişilik özellikleriyle ise yalnızlığın negatif yönlü olduğunu bildirmiştir (101).

Taştemur (2018), algılanan iş performansı ve beş faktör kişilik özellikleri arasında, kişinin sahip olduğu psikolojik sermayenin aracı rolü üstlendiği sonucuna ulaşmıştır. Çalışmaya göre; sorumluluğu yüksek olan kişiler, dayanıklılık ve iyimserlik boyutlarıyla iş performansına pozitif yönde katkı sağlamaktadır. Ayrıca deneyim, pozisyon ve yaş gibi değişkenler de kişilik özellikleri üzerinde farklılaşmaya sebep olmaktadır (93).

Kaşlı (2009), otel işletmelerinde çalışanların kişilik özellikleri lider-üye etkileşimi ve tükenmişlik arasında ki ilişki boyutlarını incelemiş, bulgulardan anlamlı derecede pozitif ve negatif sonuçlar elde edilmiştir. Lider-üye etkileşiminin, kişilik özelliklerinin tüm alt boyutlarıyla pozitif, tükenmişlik ve kişilik özellikleri arasında ise negatif ilişkinin varlığı görülmüştür (61).

Develioğlu ve Tekin (2013), Antalya'nın Kemer ilçesinde bulunan beş yıldızlı oteller ve personelleri üzerinde yaptığı çalışmada beş faktör kişilik özellikleri ile yabancılaşma arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmanın sonucu, kişilik özellikleri ile yabancılaşma arasında anlamlı bir ilişki olduğunu göstermiştir. Yabancılaşma kaynağının sıklıkla kişinin kendine olan yabancılaşması temeline dayandığı ve beş faktör kişilik özelliğinin yeniliğe açıklık boyutuyla yakından ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Son olarak, kişinin sahip olduğu demografik özelliklerinin de, kişilik özellikleri ve yabancılaşma arasındaki ilişkide anlamlı rol üstlendiği görülmüştür (92).

Costa ve McCrae (1991), beş faktör kişilik özelliklerinden sorumluluk ve uyumluluk boyutlarının öznel iyi oluş üzerinde dolaylı olarak etkilerinin bulunduğunu

tespit etmektedir. Uyumlu kişilikler genelde sevgi dolu, cömert ve sıcak insanlardır. Sorumluluk düzeyi yüksek kişiler ise, etkin ve çalışkan kişilerdir. Sorumluluk boyutu kişilerde tatmin oluşturarak yaşam kalitesinin yükselmesine sebep olurken, uyumluluk ise kişiler arası ilişkileri kolaylaştırmaktadır. Böylece kişilerde daha fazla olumlu duygular hissedilmekte ve günlük yaşamdaki doyum seviyesi artmaktadır (103).

Judge, Higgins, Thoresen ve Barrick (1999), çalışmalarında, kişisel yetenekler-kariyer başarısı ve beş faktör kişilik özellikleri arasında bağlantı olup olmadığını araştırmıştır. Farklı yaş gruplarını içeren çalışma sonuçları, beş faktör kişilik özelliklerinden sorumluluk boyutunun, kişinin kariyer tatmini, gelir ve mesleki durumu ile pozitif ilişki içerisinde olduğunu göstermiştir. Nevrotiklik boyutunun ise gelir ve mesleki durum üzerinde negatif etkileri olduğu ifade edilmiştir (104).

Seibert ve Kraimer (2001), kişilik özelliklerinin kariyer başarıları üzerindeki etkilerini incelemek üzere çeşitli mesleklere mensup çalışanlarla görüşmeler yapmışlardır. Elde edilen sonuçlara göre; maaş seviyesi ve mesleki doyum dışadönüklük kişilik özelliği ile pozitif, nevrotiklik ise mesleki doyumla negatif yönde ilişkilidir. Bununla birlikte; yeniliğe açıklık kişilik özelliği de, mesleki doyumla negatif ilişki içerisinde (105).

Lounsbury, Loveland, Sundstrom ve Hamrick (2003), geniş örneklem grubunun yer aldığı çalışmalarında, kişilik özellikleri ile mesleki doyum arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Bulgular; nevrotiklik ile mesleki doyum arasında negatif, sorumluluk, dışadönüklük, uyumluluk ve yeniliğe açıklık kişilik boyutları arasında ise mesleki doyumla pozitif yönlü ilişki bulunduğunu göstermiştir (106).

Rothmann ve Coetzer'in (2003), beş faktör kişilik özelliklerinin iş performansı üzerindeki etkilerini incelediği çalışmalarında, yeniliğe açıklık, sorumluluk, dışadönüklük ve nevrotikliğin yaratıcılık ve iş performansı üzerinde etkileri olduğu sonucuna ulaşmışlardır (107).

Poropat (2009), akademik başarı ve kişilik özellikleri ilişkisini incelediği çalışmasında, yeniliğe açıklık, sorumluluk ve uyumluluk kişilik özelliklerinin, akademik başarı ile anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu sonucuna ulaşmıştır (108).

2.2. Ekip Çalışması ve Acil Sağlık Hizmetlerinde Ekip Çalışması

2.2.1. Ekip Kavramı ve Önemi

Ekip; belirlenen bir amacı gerçekleştirmek için, farklı becerilerle donanmış kişilerin bir araya gelmesiyle oluşan topluluktur. Straub (2002)'a göre; insan gücü ve yaratıcılığın ortaya çıkarılmasında, sosyal ihtiyaçları karşılayarak sinerji yaratmakta ekip çalışması büyük rol oynamaktadır. Literatürde geçen karşılığı ise; koordinasyonlu hareket edebilme yeteneğine sahip, sürekli iletişim halinde olan bireylerin belirlenen amaca hizmet etmek üzere bir araya gelmeleridir. Ekibin üyeleri, belirlenen ortak amaç ve çalışma planı doğrultusunda görüş birliği sağlayarak ve becerilerini birleştirerek ulaşılabilecek olan sonuç karşısında sorumluluk paylaşmaktadırlar (109,110,111).

Çevre koşullarına uyum sağlayarak rakipleriyle mücadele edebilmek için, organizasyonlar, örgütsel hedef, yöntem ve süreçlerinde sürekli güncelleme yapmak durumundadır. Bu zorunluluk da yeniden yapılanma ve ekip çalışmasını gerekli kılmaktadır. Küresel rekabet gücünün artması, süreç, teknoloji, insan kaynaklarına duyulan ekstra ihtiyaç ve toplam kalite yönetimi, örgütleri ekip çalışmasına yönlendirmektedir. Organizasyonların büyümesi ve karmaşıklığı, hedeflere ulaşmada ekip tabanlı yapılanmayı gerektirmektedir (112,113).

Ekip çalışmasına yatkın bireylerin genel olarak sahip oldukları kişilik özellikleri; iyimser bakış açısı, yüksek duygusal enerji, uzlaşılabilir yapı, yüksek iç motivasyon, değişime açıklık, işe bağlılık ve empati kurma yeteneği olarak sıralanabilir. İşbirliği içerisinde ortak bir amaca hizmet etmek, açık ve doğrudan iletişim kurabilmek, ekip liderine değer veren birbirine bağlı üyeler, ekip çalışmasını yerine getirebilmek için olması gereken unsurlardandır. Ekiplerin uzun dönemde başarısı, üyelerinin refah ve mutluluğunun sağlanması, imkânların ve ortamın üyelerden beklenen performansı yerine getirebilecekleri şekilde yapılandırılmış olmasına bağlı olacaktır (114,115).

Sağlık ekibi; hedefleri hastalarının iyilik hali olan ve farklı disiplinlerden gelen profesyonel grup olarak tanımlanmaktadır. Sağlık hizmetlerinde, sahip olduğu disiplinler yapı dolayısıyla hizmet sunumunda ekip çalışması büyük önem taşımaktadır. Ekip çalışması sayesinde, erken teşhis ve iyileşme süreçleri kolaylaşacak ve daha kaliteli bakım hizmeti sunulmuş olacaktır. Bu sebeple başarılı ekip çalışması, sağlık hizmetleri sunumunun temelini oluşturmaktadır (6, 7, 8).

2.2.2. Ekiplerin Genel Özellikleri

Ekibin başarısını doğrudan etkileyen özellikler olarak düşünülebilir. Bunlar özetle; ekip üyeleri arasındaki iletişim, amaçların anlaşılır olması, uyum ve işbirliği içerisinde olma, yenilikçi bakış açısı, liderlik paylaşımı, özeleştirme yapabilme, kalitenin geliştirilmesini hedefleme, risk alabilme, kararlara katılım, güven ve görev dağılımlarının net bir biçimde yapılmış olması gibi çok sayıda unsurun birleşiminden oluşmaktadır (116).

Ekip çalışmasının getireceği avantajları; ekipteki üyelerin bilgi, beceri ve yeteneklerinden yararlanılması, sağlık ekibi arasında koordinasyon ve iletişimin sürekliliğinin sağlanması, amacın gerçekleştirilmesinde ya da sorunun çözümünde çabaların birleşmesi dolayısıyla sinerjik etki oluşması, üyelerin birbirleriyle dayanışma içerisinde bulunması ve destek sağlaması, bireylerdeki sorumluluk duygusunu geliştirmesi, geri bildirimler sayesinde denetlemeyi mümkün kılması olarak sıralamak mümkündür (117,118).

Ekip atmosferi, sorunlara etkili ve hızlı çözüm bulunmasını kolaylaştırmakta, ekip üyelerine yaptıkları işler sonucunda daha çok haz ve doyum sağlamaktadır. Birlikte çalışmanın yarattığı sinerjik etkinin, bireyin tek başına çalışmasına oranla daha yüksek etki oluşturacağı ve ortaya daha iyi bir iş çıkarılacağı ifade edilmektedir. Ekibi yönetebilecek ve yönlendirebilecek, sorumluluklarını ve gerektiğinde otoritesini kullanabilecek, ekip ruhunu canlı tutabilecek, üst yönetimin desteğini alarak üyelere sürekli bilgi akışını sağlayabilecek bir liderin varlığı ekibin başarısındaki diğer bir önemli unsurdur (119).

2-4 kişi aralığındaki küçük ekipler, aralarında daha fazla fikir alışverişinde bulunarak, çalışmalarını yüksek uyum seviyesinde yürütebilmektedir. Bununla birlikte; küçük ekiplerin çalışma süreçlerinde, memnuniyet ve doyum oranları daha yüksek ölçülmüştür. Ekip liderinden talep ve istekleri de daha az olmaktadır. 12 ve daha fazla kişiden oluşan büyük ekiplerde ise, fikir ayrılıklarının ve anlaşmazlıkların daha fazla görüldüğü tespit edilmiştir. Merkeziyetçi kararların ağırlıkta olması, ekip liderine çok sayıda soru yöneltilmesi ve talep ve isteklerin yüksek düzeyde olması da büyük ekiplerin dezavantajlarından (115).

2.2.3. Ekip Çalışması için Gerekli Koşullar

Her grup ekip olarak nitelendirilemez. Temel bir amacın varlığı ve işbirliği, grupları ekibe dönüştürmek için yeterli olmamaktadır. Ekip çalışmasının etkili bir şekilde yürütülebilmesi için bireysel ve kurumsal düzeylerde yapılanmalar gerekmektedir (110).

2.2.3.1. Bireysel Koşullar

Ekip çalışmasında başarıyı yakalayabilmek için, ekip üyelerinin; hoşgörü, yüksek motivasyon, başarılı insan ilişkileri, olumlu bakış açısı, uzlaşma, esneklik, ekip çalışmasına yatkınlık, işe bağlılık, ekip çalışmasının hedeflere ulaşmada daha etkili olduğuna inanmak, ekip üyelerinin birbirine saygı göstermesi, kendini üstün görmemesi, başarı odaklılık, gelişime ve değişime açıklık, özgüven, bilgi-beceri, analiz yeteneği, ayrıntılara önem vermek, ikna kabiliyeti, inisiyatif kullanabilme, planlama ve organizasyon becerisi, profesyonel anlamda yeterlilik, stresli ortamda çalışabilme, empati kurma gibi birtakım bireysel özelliklere sahip olması gerekmektedir (120,121).

2.2.3.2. Kurumsal Koşullar

Ekip çalışmasının başarısı, bireysel koşulların yanında kurumsal koşulların yerine getirilmesine de bağlı olacaktır. Başarıya giden ilk adım, yönetimin ekip çalışmasına dair amaçları, gerekçeleri ve felsefeyi kavramış olması gerekmektedir. Karar alma süreçlerine aktif katılımın sağlanması, astların görüşlerine önem verilmesi, ılımlı-doğal ve demokratik bir kurum atmosferinin sağlanması, çalışanların kendilerini geliştirmelerine fırsat verilmesi, yetki ve sorumlulukların açık bir şekilde belirlenmesi, ekibin başarısında kurumsal destek anlamında önem taşımaktadır (122).

2.2.4. Başarılı Ekiplerin Özellikleri

Başarılı bir ekip insanların rastgele bir araya gelmesi ile oluşmaz. Başarılı ekip; üyelerinin beceri ve tavırlarına gösterilen özen, kültürü ve kullandıkları yöntemlere karşı da gösterilen ilgiye bağlı olacaktır. Birbirlerinden çok farklı özelliklere sahip ekipler olabilir fakat başarılı olabilecek ekiplerin belirgin bazı özellikleri vardır. Bunlar (110):

- Belirgin ve açık amaçlar
- Düzenli işleyen karar alma süreçleri
- İşbirliği ve güveni destekleyici ortamın sağlanması

- İletişim kanallarının destek olmaya ve üyeleri anlamaya açık olması
- Çatışma çözümünde yapıcı yöntemlerin kullanılması
- Ekip üyeleri ve üstlerinin sorumluluk ve görevlerinde açıklık
- Ekipler arası olumlu yaklaşım ve güçlü ilişkiler kurma
- Performans değerlendirmede seçilecek doğru analiz yöntemi.

2.2.5. Başarılı Ekip Üyelerinin Özellikleri

Ekibin başarısı; ekibin parçası olan üyelerin ekip kavramını özümsemiş olmalarının ardından eylemlerini bu doğrultuda gerçekleştiriyor olmalarına bağlıdır. Ekip olarak gerçekleştirilen çalışmaların bireysel çalışmalara kıyasla çok daha yüksek verim sağlayacağını bilmesi, ortak hedefe yönelik çalışmalarda bulunulması ve ekip arkadaşlarının çalışmalarına saygı gösterilmesi gereklidir. Üyeler arası ilişkilerde sağlıklı iletişim ve etkileşim kurulmalı, tenkit ve olumsuz yorumlardan kaçınarak yapıcı önerilerde bulunulmalıdır. Empati kurmak ve objektif davranmak da ekibin başarısında üyelere düşen görevlerdendir. Başarılı ekibin üyelerinde bulunması gereken özellikler çok sayıda araştırmacı tarafından araştırılarak sınıflandırılmıştır (110).

Horwitz (1970)'in sınıflandırması şöyledir (123):

Mesleki özellikler: Öğrenme isteği, esneklik, bakış açısı, oylama yoluyla alınan kararlara katılım ve kabullenme davranışı

Ekip arkadaşlarına yönelik tutumlar: Güven, iyi niyet ve saygı

Bireysel özellikler: İletişim kurma becerisi, dışadönüklük, özgüven, mesleki yeterlilik ve kendine saygı duyma

Baltaş (2005), başarılı ekip üyelerinin özelliklerini; sorun tespiti ve analiz yeteneğine sahip, öğrenmeye açık, ayrıntıcı bakış açısına sahip, inisiyatif kullanabilecek, yetkilendirilmiş ortamlarda çalışmaya istekli, sözel iletişimi kuvvetli, organizasyon ve planlama yeteneğine sahip, profesyonel ve teknik becerileri bulunan, empati kurabilen, yüksek iç motivasyon sahibi ve stresle başa çıkmayı bilen bireyler olarak sıralamıştır (114).

2.2.6. Ekip Çalışmasını Engelleyen Faktörler

Ekibin çalışmasını ve başarısını engelleyen faktörler, ekip üyelerinden, örgütün yapısından ya da yönetimden kaynaklanabilir. Bununla birlikte, üyelerin karakter ve

kişilik yapıları ekip çalışmasına uygun olmayabilir. Baltaş (2012)'a göre; ekip başarısı için, öncelikle bireysel, sonrasında ise ekipsel ve yönetsel kalite önemlidir. Bireysel kalite ile kastedilen ekip üyelerinin duygusal olgunluklarıdır. Ekip kalitesi ise, uyumlu çalışma becerilerinin desteklenerek ortak değerler sisteminin benimsenmesidir. Son olarak yönetsel kalitede, yönetimin adil olması ve ortak değerler sistemine uygun çalışmalar yürütmesidir (122).

2.2.7. Ekip Çalışması Türleri

Ekip çalışması kurumlarda; yenilik, ilerleme, verimlilik ve rekabet avantajının temeli olarak yerini almaya başlamıştır. Ekip çalışmalarını iki ana başlık altında incelemek mümkündür. Bunlar; disiplinler içi ve disiplinler arası ekiplerdir (118).

2.2.7.1. Disiplinler İçi Ekip Çalışması

Belirli alanlarda uzmanlık sahibi olan ve yeterlilik seviyesine ulaşan kişilerin oluşturduğu ekipler olarak tanımlanabilir. Uzman kaynakların etkin şekilde kullanılması, ekibin eğitimi ve tutarlı olması, disiplinler içi ekip çalışmasının sunduğu avantajlardır. Disiplinler içi ekip çalışmasının amacı ise, ekip üyelerinin her biri tarafından bağlılık ile yerine getirilen bütünsel uygulamaların sağlanmasıdır (118).

2.2.7.2. Disiplinler Arası Ekip Çalışması

Görevin niteliğine göre, farklı branşlarda çalışan kişilerin bir araya gelerek oluşturduğu ekipler olarak açıklanabilir. Özellikle organizasyon ve liderlik üzerine odaklanan disiplinler arası ekip çalışması; ekip üyelerinin diğer ekip arkadaşlarının değerleri, becerileri ve rollerini anlayarak saygı göstermesi temeline dayanmaktadır. Bu şartlar sağlandığı takdirde ekip üyeleri, disiplinler arası ekip çalışmasının belirlediği hedeflere ulaşmasında katkı sağlamış olacaklardır. Böylelikle; eğitim ve gelişim, müşteri (hasta) merkezli hedef belirleme, işbirliği, iş ortaklığı ve yapıcı çözümler üretilmesi ile mümkün olabilecektir (118).

2.2.8. Sağlık Ekibi

Sağlık kurumlarında, belirlenen ortak amaçlar doğrultusunda birtakım sorumluluk, görev ve yetkiye sahip sağlık personelinin, planlı ve sistemli şekilde işbirliği içerisinde gerçekleştirdikleri, bireylere ve topluma doğrudan ya da dolaylı olarak özellikli

ve etkin hizmet sunulması eylemine “sağlık ekibi hizmeti”, bu hizmeti sunan profesyonellere de “sağlık ekibi” denir (124).

Sağlık Hizmetlerinin Yürütülmesi Hakkında Sağlık Bakanlığı Yönergesi’nde geçen tanımıyla “Ekip, bilgileri, becerileri, yetkileri ve sorumlulukları yönünden birbirlerini tamamlayarak, aynı amaç için bir arada çalışan farklı meslek üyelerinden oluşur. Sağlık hizmeti ekibi içindeki hiçbir meslek üyesi diğerinden daha önemli ya da daha az önemli değildir. Ancak, ekibin çalışmaları ekip başkanı tarafından yönetilir” (125).

Sağlık ekibinin başarısı ya da başarısızlığında rol oynayan bazı faktörler bulunmaktadır. Bunlar; sosyal ve kültürel faktörler, psikolojik faktörler, kişilik faktörü ve profesyonellik ile ilgili faktörlerdir. Bunun yanında, ekip lideri, liderin motivasyon yeteneği, bireysel bakış açıları ve iletişim kanalları da ekip üzerinde güçlü etkiler yaratan faktörler olarak düşünülmektedir (126).

2.2.8.1. Sağlık Ekibinin Önemi

Sağlık hizmetleri, insan odaklı, farklı eğitim almış ve farklı becerilere sahip bireylerin ekip olarak hizmet verdiği yüksek riskli bir gruptur. Disiplinler arası ekip çalışması yaklaşımı, sağlık çalışanları arasındaki hizmet tekrarı ya da boşlukları bertaraf etmek üzere işbirliğini öngörür. Bu sistem, açık ve esnek bir çalışma şekli oluşturarak, sorunların çözümünde yeteneklerin etkin dağılımını sağlamaktadır (127).

Sağlık kurumlarının kendine has işleyiş ve özellikleri ekip çalışmasını zorunlu kılmaktadır. Uzmanlaşma seviyesi ve işlevsel bağımlılık seviyesinin yüksek oluşu, karmaşık yapılı, ertelenemeyen, değişken, belirsizlik ve hatalara duyarlı yapısı, ekip çalışması için gereken şartları oluşturmaktadır. Sağlık hizmetlerinde ekip çalışması yaygın kullanılan ve tercih edilen bir sistemdir. Dünya Sağlık Örgütü "Sağlık sisteminin kuruluşunu desteklemek ve geliştirmek için" ekip çalışmasının uygulanmasını vurgulamıştır. Uzmanların görüşüne göre, etkili bir sağlık hizmeti sunmanın temeli ekip çalışmasına dayanmaktadır. Alma-Ata Bildirgesi (1978)’nin 9. maddesinde de, ekip çalışmasının sağlık hizmetleri sunumunun önemli bir parçası olduğu vurgulanmaktadır (122,128,111).

Sağlık hizmetleri alanında çok ve çeşitli hizmetin sunuluyor olması, karşılaşılan sorunların karmaşık olması, hizmet alıcıların beklentisinin yüksek olması, bakım

süreçlerinin etkili olması ve hızlı yanıt alınması gibi özellikler sağlık hizmetlerinde ekip çalışmasını gereklilik haline getirmiştir (129).

2.2.9. Sağlık Kurumlarında Ekip Çalışmasını Etkileyen Faktörler

2.2.9.1. Eğitim Faktörü

Sağlık kurumlarında çalışan personeller birbirleri ile bağlantılı olmayan farklı eğitimler almaktadır. Geleneksel programlar ise hasta odaklı değil meslek odaklı olarak yürütülmektedir. Bu yönüyle her bir sağlık disiplini birbirinden farklılaştırmaktadır. Sağlık personeli birbirlerinin görevleri ve ekip çalışması süreçleri hakkında çok az bilgiye sahip olmaktadır. Bunun yanında personelin işe uyumunu sağlama ve davranışların kazandırılmasında da yöntem farklılıkları görülmektedir. Bazı meslek gruplarında ise eğitim düzeyleri farklı çalışanlardan aynı hizmeti sunmaları beklenmektedir. Okul eğitimleri sırasında sağlık mesleği öğrencilerine, ekip çalışması konusunda eşit düzeyde eğitim verilmemesi de ekip çalışmasını olumsuz etkileyen bir diğer faktör olarak karşımıza çıkmaktadır (118,120).

2.2.9.2. Rol Belirsizliği ve Yanlış Beklentiler

Sağlık kurumları yapısı gereği çok çeşitli hizmet ve meslek grubunu bünyesinde barındırmaktadır. Bu nedenle kaliteli hizmet sunumunun gerçekleştirilebilmesi, ekip çalışmasının etkin şekilde yürütülmesine ve karmaşanın önlenmesi adına üyelerin rollerinin açık bir şekilde tanımlanmış olmasına bağlı olmaktadır. Ekip üyeleri kendi rollerini bildikleri gibi, ekip arkadaşlarının rollerini de iyi anlamış olmalıdır. Ekip içerisinde yanlış beklentilere mahal vermemek adına önlemler alınarak, ekip üyelerinin birbirinin yardımcısı değil tamamlayıcısı olduklarını özümsemeleri sağlanmalıdır. Ekip içerisindeki rol belirsizliği, bir mesleğin yönetici diğerinin ise yönetilen olmasını sağlayabilmektedir. Bu durumlar hizmet sunumunda istenilen kaliteye erişimi engellemekte, ekip üyelerinin kurum bağlılıklarını azaltarak, kurumun hedeflerine ulaşmasında ekip üyelerinin desteğini de zayıflatmaktadır (118).

2.2.9.3. Otorite Faktörü

Ekip çalışmalarında otorite faktörü, sorunların önemli bir kısmını bertaraf etmek adına ekibin tüm üyelerince paylaşılmalıdır. Geleneksel görüş, hekimin ekibin lideri olması ve onun istediğini ekibe yaptırması temeline dayanmaktadır. Karar almada ekip

üyelerinin ya da üçüncü kişilerin aktif olması, hekimin yetersizliği olarak nitelendirilmektedir. Fakat etkin yürütülen bir ekip çalışması, üyelerinin kendi uzmanlık alanlarını ilgilendiren konularda yetki dağılımını zorunlu kılmaktadır. Bu sebeple ekibin üyesi olan sağlık personeli, kendi uzmanlığına giren konularda yetki dağılımını yapmalıdır (118).

2.2.9.4. Güç Faktörü

Kendini diğerlerinden daha güçlü pozisyonda gören kişi, ekibin diğer üyelerinin üzerinde hâkimiyet kurarak onları yönetmeye çalışacaktır. Sağlık sektöründe ise hekimler yüksek güce ve yetkiye sahiptir. Bu durum hekimler lehine hâkimiyet kurma ve etki bırakmak adına avantaj sağlamaktadır. Bazı ekip üyeleri ise; gerek çatışmaya girmemek ve gerekse yetki ve güç sahibi hekimin gözüne girmek amacıyla hekimin bu pozisyonunu desteklemektedir. Günümüzde gücün kaynağı yerini; ikna gücü, bireysel özellikler, hizmet-özveri, alçakgönüllülük, sürekli öğrenme ve gelişme gibi faktörlere bırakmıştır (118).

2.2.9.5. Statü Faktörü

Ekip çalışmasının başarısının önündeki en büyük engellerden biri de statü faktörüdür. Statü farkları, ekip içerisinde dengesizliklere sebep olmakta, iletişimin sağlıklı işlenmesini engellemekte ve en önemlisi ekip içerisinde gruplaşmalara sebep olmaktadır. Statü eşitlendikçe, iletişim kanalı daha sağlıklı çalışmakta, uyum artarak ekip ruhu güçlenmektedir. Statüdeki farklılıklar sağlık sektöründe ekip çalışmasını imkânsız kılmaktadır (118).

2.2.9.6. Otonomi (Özerklik) Faktörü

Sağlık sektöründe otonomi, hizmet sunumu esnasında hastanın bakımındaki bütün sorumluluğun üstlenilmesi anlamına gelmektedir. Etkin çalışan bir sağlık ekibinde, kurumun amaç ve politikalarının, yaklaşım ve hedeflerinin belirlenmesi, ekip üyelerinin katılımıyla yapılmalıdır. Bu durum da hekimin otonomisine karşı bir duruş olarak algılanabilmektedir (118).

2.2.9.7. Bireysel Özellikler

Ekip üyelerinin bireysel özellikleri ekibin başarısını önemli ölçüde etkilemektedir. Cinsiyet, yaş, kültür ve diğerleri gibi farklılıklar, üyeler arası ilişkileri ve işbirliğini

azaltmaktadır. Bununla birlikte kişinin iç motivasyonu, insan ilişkilerindeki başarısı, hoşgörü, esneklik ve uzlaşma yeteneği, ekibe karşı bağlılık hissetmek vb. bireysel özellikler de grup çalışmasının elde edeceği sonuçları doğrudan etkileme gücüne sahiptir. (118,114).

2. 2.10. Acil Sağlık Hizmetlerinde Ekip Çalışması

Acil sağlık hizmetleri; yaralanma ve hastalık halleri gibi öncelikli durumlarda, özel eğitim sahibi ekiplerin tıbbi araç- gereç donanımı ile olay yerinde, sağlık kurumuna nakli esnasında ve sağlık kurumu bünyesinde sunduğu sağlık hizmetlerinin tümünü kapsamaktadır. Hastane öncesinde sunulan acil sağlık hizmetleri; hasta veya yaralılarının olay yerinden alınıp, hastaneye ulaştırılıncaya kadar geçen sürede yapılan ilk yardım ve acil bakım hizmetlerini kapsar. Acil Sağlık Hizmetleri Yönetmeliği “acil sağlık hizmetlerinin ülke genelinde hizmet sunabilmesi için, çalışmaların ekip tabanlı yürütülmesi ve ulaşılabilirliğinin kolay olması esastır” ifadesine yer vermiştir (130,131,132).

Acil sağlık hizmetleri çalışanları acil ve beklenmedik durumlarda ki kritik hasta ve yaralılara müdahale eden profesyonel sağlık ekipleridir. İlk müdahaleyi uygulayan acil sağlık ekipleri etkili ve nitelikli bir sağlık hizmeti sunabilmeleri için, ekip olarak işbirliği içerisinde çalışmaları gerekmektedir. Acil sağlık hizmetlerinin en temel amacı, gerek acil servislerde gerekse ambulans hizmetlerinde (ilk yardım ve acil bakım), hasta ya da yaralıların daha fazla zarar görmesinin ve olası ölümlerin engellenmesidir. Bu nedenle sistemin en önemli unsuru insan hayatıdır ve hastalık ya da yaralanma hallerinde en kısa sürede, en iyi acil bakım hizmetini verebilmektir. Acil durumlarda hasta veya yaralıya ilk müdahaleyi yapan acil sağlık hizmetleri ekiplerinin, hizmet sunumunun en üst düzeyde eksiksiz ve hatasız olması gerekmektedir. Ekibin başarısı, gelişim ve değişimlere uyum sağlayarak kendini yenilemesine ve her şeyden önce üyelerinin ekip çalışmasına yatkın olmasına bağlı olacaktır. (9,10, 11).

Ülkemizde acil sağlık hizmetleri çoğunlukla Sağlık Bakanlığı 112 Acil Sağlık Hizmetleri sistemi içerisinde yürütülmekte, 24 saat kesintisiz ve ücretsiz olarak sunulmaktadır. Ayrıca özel ambulans şirketleri, özel hastanelerin ve kliniklerin ambulansları, belediye ve diğer sosyal kuruluşların ambulansları, hasta nakil şirketleri acil sağlık hizmeti veren diğer kuruluşlardır (133).

112 acil sağlık hizmetlerinin sunulması ise; ülke genelinde ki illerde ilgili sağlık müdürlüklerine bağlı olarak çalışan, 112 il ambulans servisi başhekimlikleri bünyesinde, acil çağrılarının karşılanıp yönlendirildiği bir komuta kontrol merkezi ile acil çağrılarının durumuna göre faaliyet gösteren ambulans ve ekibin beklediği acil yardım istasyonundan oluşmaktadır. Acil ambulans servislerinde görevli ekip yeleri ise çoğunlukla doktor, acil tıp teknisyeni (att), acil tıp teknikeri (paramedik), ve sürücüden oluşmakta, çoğunlukla 12 ila 24 saatlik nöbetler şeklinde çalışmaktadırlar. 112 acil ağrı merkezine her gelen ağrı komuta kontrol merkezi tarafından değerlendirilip en yakın ve uygun ekip olay yerine yönlendirilerek hizmet sunulmaktadır (125,133).

Acil ambulans çalışanları hizmet sunumunda çok çeşitli güçlüklerle karşılaşmaktadır. Sağlık personeli, hastaların hayati risklerinin bulunmasından ve kaotik ortam dolayısıyla yüksek stres seviyesine sahip olabilmektedir (134,135).

Acil sağlık hizmetleri sunumunda kalabalık, gürültü ve karmaşıklık gibi çevresel engellerin yanı sıra:

- Uzun alışma süreleri,
- Zaman baskısı,
- Çok sayıda hasta veya kazazede ve geniş çalışma alanlarında zorlu liderlik koşulları,
- Ağır iş yükü,
- Etkin ve hızlı hizmetin zorunluluğu,
- Ekip içerisindeki iletişim sorunları,
- Algılamadaki farklılıklar,
- Kaygılı, gergin, sıkıntılı hasta ve yakınları,
- Fiziksel yetersizlikler ve teknik bilgi, beceri eksikliği,
- Takım lideri ve takım yeleri içerisindeki geçimsizlik,
- Yüksek riskli ve öngörülemeyen ortamlardır (136,134,135).

Acil sağlık hizmetlerinin g koşullarında başarılı bir hizmet verebilmesi; ancak iyi eğitim almış, uzmanlaşmış bir kadroyla mümkün olabilmektedir. Hastanın etkin şekilde sağlık bakımı hizmeti alabilmesi, disiplinler arası bir sağlık ekibi tarafından gerçekleştirilebilir. Bu durum, otoriteler tarafından da kabul edilen bir gerçektir. işbirliği yaparak, hizmet sunumundaki tekrarları ve boşlukları ortadan kaldırmak disiplinler arası

yaklaşımın temelini oluşturmaktadır. Sağlık ekibini oluşturan farklı donanımlara sahip profesyonel ekip üyelerinden, tamamlayıcı fakat kendine özgü hizmet sunumu beklenmektedir. Ekipler, zorunlu ya da rastlantısal olarak bir araya gelmiş üyelerden değil bilgi, beceri uzmanlık ve deneyimleri ile değer yaratacak, bilinçli olarak seçilen üyelerden oluşmalıdır. Acil birimlerinde görev alan, farklı disiplinlerden gelen farklı eğitimler almış üyelerin, mesleki sorumluluk ve rollerine bağlı olarak kimi zaman yetki-görev alanlarında karmaşa yaşaması kaçınılmaz olmaktadır. Bazen rollerdeki belirsizlik, algılanan ve beklenen rolün farklılığı dolayısıyla da grup üyelerini rol çatışması içerisine düşürebilir. Bu da ekibin başarısı ve performansı üzerinde ciddi bir engel yaratacaktır. Ekip üyeleri arasında kesintisiz iletişim temelli disiplinler arası işbirliği, acil birimlerde sunulmakta olan hizmetin kalitesini belirli bir standarda oturtabilir. Sunulan hizmetin nitelik ve etkinliği, üyeler arası kesintisiz iletişim ve disiplinler arası işbirliğine bağlı olmaktadır. (137,117,138).

2.2.11. Sağlık Hizmetlerinde Ekip Çalışmasının Avantajları

Sağlık yöneticileri açısından, etkili ve kaliteli sağlık bakım hizmeti sunulması ve bu hizmetin devamlılığının sağlanması büyük bir öneme sahiptir. Yöneticiler, ekip çalışması konusunda, çatışmadan performansa iletişim sorunlarından, kişiler arası farklılıklara, eğitim eksikliklerinden yetersiz görev tanımlarına kadar olası tüm sorunların tespiti ve düzeltilmesi noktasında ciddi bir sorumluluğa sahiptir. Olası sorunların ortadan kaldırılması neticesinde, etkili bir ekip çalışmasının sağlık kurumları açısından olumlu sonuçlar sağlayacağı bilinmektedir. Sağlık hizmetleri sunumunda ekip çalışmasının avantajlarını şu şekilde sıralamak mümkündür:

- Kurumda kalma süresinin ve dolayısıyla maliyetlerin düşürülmesi (140)
- İleri seviye hizmet sunumu (140,141,142)
- Yüksek hasta memnuniyeti (143,144)
- Sağlık çalışanı memnuniyeti 145,146,147)
- Çalışanlarda işbirliği ve motivasyon (148)
- İnovasyon (113)
- Etkili ekip çalışması ile tıbbi hataların önlenilmesidir (11).

2.2.12. Ekip Çalışması Hakkında Yapılmış Çalışmalar

Literatüre değerli katkılar sağlayan yerli ve yabancı çok sayıda araştırmacının ekip çalışması hakkındaki görüşlerini içeren yayınlarından bir kısmına aşağıda yer verilmiştir.

Juhasz (2010), teknik personellerden oluşan ekipler kurarak; her bir ekipten, bildirdiği çeşitli senaryoları yönetmelerini istemiştir. Bu sayede kişilik özellikleri ile ekip çalışmasındaki performans başarısı, iletişim becerileri, sosyal ve mesleki becerileri arasındaki bağıntıyı incelemeyi amaçlamıştır. Çalışma sonucu; iletişim becerileri ve ekip performansının kişilik özellikleri ile ilişkili olduğunu göstermiştir. Kişilik özelliklerinden dışadönüklük boyutu ise iletişim becerileri ile pozitif yönde ilişkili bulunmuştur. Bununla birlikte sorumluluk, duygusal denge ve uyumluluk özelliklerinin de takım performansı üzerinde etkili olduğu saptanmıştır (149).

Çelik ve Karaca (2017), hemşirelerde ekip çalışması ve motivasyon ilişkisini konu alan araştırmalarında, hemşirelerin eğitim seviyeleri ve ekip çalışması arasındaki ilişki incelenmiş ve çarpıcı sonuçlara ulaşılmıştır. Bu sonuçlara göre; sağlık meslek lisesi mezunu hemşirelerin ekip çalışması ölçeği puanları, lisans mezunu hemşirelerin puanlarına kıyasla anlamlı şekilde yüksek bulunmuştur. Son olarak ekip çalışması liderlik boyutunun gündüz vardiyasında çalışan hemşirelerde daha güçlü olduğu sonucuna ulaşılmıştır (148).

Bekmez (2018), bir üniversite hastanesinde görevli sağlık çalışanlarıyla yaptığı araştırmada, ekip çalışması ve iş tatmini ilişkisini ele almıştır. Araştırma sonucuna göre, mesai süreleri ile ekip çalışması ve iş tatmini birbiri üzerinde etkili olan kavramlardır. Bununla birlikte doktora seviyesinde eğitime sahip olan sağlık çalışanlarının ekip çalışması fikrine daha sıcak baktığı görülmüştür (150).

Saldamlı (2018), cerrahi bölümde görevli sağlık çalışanlarının ekip çalışması ve iletişim tarzlarının incelenmesine yönelik bir araştırma yapmıştır. İletişimi en kuvvetli sağlık çalışanı meslek grubu hemşireler olarak belirlenmiştir. Bu kapsamdaki en düşük ortalama ise hekimlere aittir. Medeni durum ve ekip çalışması arasında da anlamlı farklılıklar görülmüştür. Ekip çalışması kapsamında iletişim ve durum takibi boyutları, bekâr çalışanlarda daha yüksek ölçülmüştür. Kadınların ekip çalışmasına olan uyumu ve başarısı ise erkeklere oranla daha yüksek tespit edilmiştir (151).

Moroğlu (2007), toplam 411 sağlık çalışanı ile yapmış olduğu araştırmada ekip çalışmasına yönelik görüşler, ekip çalışması üzerindeki olumsuz faktörler, ekip çalışmasının sağladığı faydalar ve etkili-başarılı ekiplerin öne çıkan özellikleri başlıkları altında sağlık çalışanlarının görüşlerini yansıtmaya çalışmıştır. Araştırma sonuçları, ekip çalışmasına dair sağlık çalışanlarının yüksek derecede bilgi sahibi olduklarını ve ekip çalışmasının başarıya ulaşmada önem taşıdığının farkında olduklarını ortaya koymuştur (152).

Gayef (2006), İstanbul’da faaliyet sürdüren 35 özel hastanenin üst düzey 145 çalışanı ile yapmış olduğu araştırmada, liderlik yaklaşımının tepe yöneticiler tarafından örgüt iklimi algısı ve takım çalışmasındaki etkisini irdelemiştir (153).

Goni (1999), İspanya’da 31 sağlık ekibini kapsayan araştırmasında, ekip özellikleri-performans ilişkisini analiz etmiştir. Sonuçlara göre; ekip üyelerinin statü, cinsiyet ve yaş gibi birtakım kişisel özellikleri ile performans değişkenlerinin bir bölümü pozitif yönlü ilişki içindedir. Birinci basamakta görevli ve yüksek performans sergileyen sağlık ekiplerinin, diğer ekiplere kıyasla yüksek tatmin, etkinlik ve kalite sundukları da araştırmanın çıktıları arasındadır. Bu sonuçla, etkin ekiplerin yüksek performans gösterdiklerine dair net veri sağlamaktadır (154).

Makary ve arkadaşları (2006), Amerika’da bulunan 60 hastanenin ameliyathane çalışanları üzerinde ekip çalışması ile ilgili araştırma yapmıştır. 2135 çalışanı kapsayan bu araştırma sonuçlarına göre, hekimler arası ekip çalışması seviyesi, hekim olmayan diğer sağlık çalışanlarına kıyasla anlamlı derecede düşüktür. Bununla birlikte hekimlerin kendi meslektaş grupları arasındaki ekip çalışması seviyesini “yüksek-çok yüksek” olarak nitelendirdiği, diğer sağlık personelinin ekip çalışması seviyelerini ise sadece “iyi” olarak tanımladıkları görülmüştür. Hemşireler ise diğer sağlık personelinin ekip çalışmasını “zayıf” olarak görmektedir. Bu araştırma, iletişim ve işbirliği gibi iki önemli boyuta yer vermiş olması bakımından önemlidir (155).

Kerr (2009), sağlık kurumlarında yapılmış olan hataların yönetimi ve konuyla ilgili ekip olmanın faydalarını belirlemek amacıyla araştırmasını gerçekleştirmiştir. Araştırma kapsamı; bir üniversite hastanesinin embriyo araştırma laboratuvarı ve iki üreme kliniği personelinin 52 klinisyen, araştırmacı ve diğer sağlık çalışanlarından oluşmaktadır. Araştırma sonucu, hataların azaltılmasında ekip çalışmasının çok da etkili

olmadığını, hatta bağımsız düşünebilme, konsantrasyon ve sorumluluk alma adına olumsuz bir zemin oluşturarak yeni hataların oluşmasına imkan sağlayacağını öngörmektedir (156).

Finn ve arkadaşları (2010), ameliyathane personeli ve tıbbi kayıt memurlarını kapsayan orijinal araştırma verilerini kullanarak, sağlık sektöründe ekip çalışmasının etkilerini incelemişlerdir. Elde edilen sonuçlar, önceki çalışmaları büyük oranda desteklemekle birlikte, farklı birtakım sonuçları da gözler önüne sermiştir. Çalışanlar arası hiyerarşi, statü, etki farklılığı ve ödüllendirme gibi değişkenlerin, ekip çalışmasının sağladığı üyelik ve sahiplenme gibi olgulardan kıyaslanamayacak derecede önemli görüldüğü sonucuna da ulaşılmıştır. Problem çözümü bakımından ise, ekip olmanın faydalı olduğunu savunanların yanında, yeni problemlerin oluşumunu sağlayacağı düşüncesiyle karşıt görüşte olanlar da bulunmaktadır (157).

3. GEREÇ ve YÖNTEM

Çalışmamızın bu bölümünde, araştırmanın amacı ve önemi, modeli, değişkenleri, hipotezleri, evren ve örnekleme, çalışmada kullanılan veri toplama araçları gibi araştırma yöntemine dair bilgilere yer verilecektir.

3.1. Araştırmanın Amacı

Araştırma yaklaşımları amaçlarına göre; “keşfedici”, “tanımlayıcı” ve “açıklayıcı” olarak üç başlık altında sınıflandırılmıştır. Tanımlayıcı araştırma; araştırılan nesne ya da olguya dair mevcut durumu tespit edebilmeyi ve anlamayı hedefler (158).

Bu araştırma, acil sağlık hizmetleri çalışanlarında beş faktör kişilik özellikleri ve ekip çalışması tutumları arasındaki ilişkinin incelenmesi ve etkileyen faktörlerin bilinmesi ayrıca ilgili literatüre katkı sağlaması ve sağlık profesyonellerinin bu yönde dikkatini çekmesi amacıyla tanımlayıcı nitelikte yapılmıştır.

3.2. Araştırmanın Önemi

İnsan yaşamı için sağlığın vazgeçilmez oluşu, sağlık hizmetini önemli bir noktaya taşımakla birlikte sağlık yöneticilerine de ciddi sorumluluklar yüklemektedir. Sağlık sistemleri, sağlığın korunması ve iyileştirilmesi üzerine kuruludur. Afet ve acil durumlarda ilk müdahaleyi yapan acil sağlık hizmetleri çalışanları, sağlığın her alanında olduğu gibi ekip halinde çalışmaktadır. Bu ekipler, sağlık hizmetini 7/24 kesintisiz olarak sunmanın yanı sıra hızlı ve doğru karar vermenin hayati önem taşıdığı, zor ve stresli çalışma alanlarına sahiptirler. Bireysel olarak hizmet sunumunun mümkün olmadığı acil sağlık hizmetleri ekiplerinde, uyumsuzluk olması hizmet sunumunun aksaması hatta durması demektir. Bakım konusunda koordinasyon eksikliği ve yetersiz bir ekip çalışması bireylerin doğrudan sağlığını etkileyecektir. Ekip başarısı ise, sakatlıkları önleme ve hayat kurtarma başarısı olacaktır.

Araştırmamız; çalışanların kişilik yapılarının iş hayatlarını etkileyebileceği düşüncesiyle, bireysel farklılıkların ekip çalışması tutumu ve ekip içinde ki paylaşımlara etkilerini anlaşılır kılmak açısından önemlidir. Kurumların ekipleri değil bireyleri işe aldığı düşünüldüğünde bireysel farklılıkların ekip içindeki önemini ortaya koymaktır.

Ayrıca çalışanların ekip çalışmasına ilişkin tutumlarının, ekip içinde ki davranışlarını etkileyebileceği öngörüsüyle, araştırma sonuçları ile ekip çalışması

konusunda ki eksiliklerin tespiti ve gereken desteğin verilmesi açısından önemlidir. İlgili literatür incelendiğinde bu değişkenler arası ilişkinin incelenmemiş olması, çalışmaların ekip çalışmasının bir çıktısı olan ekip performansı yönünde yoğunlaştığını, çalışmamızın bireysel kişilik özelliklerinin ekip çalışması tutumu yönünden incelenmesi açısından önemlidir.

Bu araştırma, sonuçları doğrultusunda, sağlık organizasyonlarında, iş tanımına göre ihtiyaç duyulan kişilik özellikleri ile personel seçimi konusunda fayda sağlayabileceği gibi personel dizaynını gelenekselin ötesine taşıma konusunda da yol gösterici olacaktır.

3.3. Araştırmanın Hipotezleri, Modeli, Değişkenleri

Hipotez; ortaya çıkmış ya da çıkacak olan belirli davranışlar, olgu ve olaylarla ilgili varsayım niteliğindeki yargısal ifadelerdir. Ayrıca hipotez, araştırmanın değişkenleri arasında var olduğu düşünülen ilişkilere yönelik beklenti ve varsayımlardır (158).

Araştırmanın varsayımlarına göre; acil sağlık hizmetleri çalışanlarının kişilik özellikleri ile ekip çalışması tutumu arasında anlamlı bir ilişki vardır. Bahsedilen bu varsayım doğrultusunda ilgili literatürden faydalanılarak araştırmanın hipotezleri belirlenip modeli oluşturulmuştur.

Araştırmanın hipotezleri;

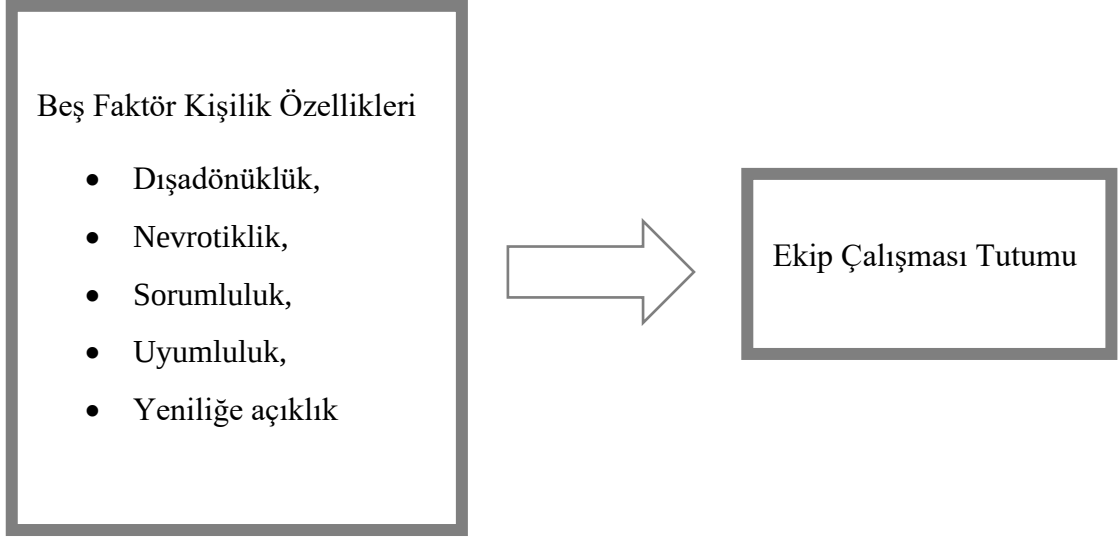
Hipotez 1: Dışadönüklük kişilik özelliği boyutu ile Ekip Çalışması Tutumu arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez 2: Nevrotiklik kişilik özelliği boyutu ile Ekip Çalışması Tutumu arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez 3: Sorumluluk kişilik özelliği boyutu ile Ekip Çalışması Tutumu arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez 4: Uyumluluk kişilik özelliği boyutu ile Ekip Çalışması Tutumu arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez 5: Yeniliğe açıklık kişilik özelliği boyutu ile Ekip Çalışması Tutumu arasında anlamlı bir ilişki vardır.



Şekil 3.1. Araştırmanın modeli

Değişken; herhangi bir şeye ya da deneğe ait olan, birden fazla değer alabilen durumlar, özellikler ve nesneler olarak tanımlanabilir. Değişkenleri etkilemeleri ve etkilenmeleri bakımından bağımlı ve bağımsız olarak iki gruba ayırmak mümkündür. Bağımlı değişken (etkilenen); araştırmacının araştırmanın sonunda açıklamak istediği ve bağımsız değişkene bağlı olarak açıklanan ve araştırmanın sonucu durumdaki değişkendir. Bağımsız değişken (etkileyen); bağımlı değişkenin üzerinde etkisi olan ya da etki etmesi beklenen değişkendir (158).

Araştırmanın bağımsız değişkenleri; beş faktör kişilik özellikleridir.

Araştırmanın bağımlı değişkenleri; ekip çalışması tutumudur.

3.4. Araştırmanın Yeri ve Zamanı

Bu araştırma, gerekli etik kurul ve ilgili kurum izinleri alındıktan sonra, Balıkesir ili 112 İl Ambulans Servisi Başhekimliği'ne bağlı komuta kontrol merkezi ve acil sağlık hizmetleri istasyonlarında görevli, aktif çalışanlarla 01 Eylül 2019-30 Kasım 2019 tarihleri arasında gerçekleştirildi.

3.5. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Bilimsel araştırmalarda evren; araştırmanın problemi açıklayabilmek için gerekli olan verilerin toplandığı, benzer özellikler gösteren öğelerin ya da bireylerin

oluşturduğu topluluktur. Örneklem ise; evren içinden seçilen ve evreni temsil ettiği varsayılan alt gruptur (159).

Araştırmanın evrenini; Balıkesir 112 İl Ambulans Servisi bünyesinde çalışan 504 personel oluşturmaktadır. Çalışmaya katılım gösteren personel doktor, paramedik, att ve şoför gibi sağlık profesyonelleridir. Araştırmada örneklem seçimi yöntemine gidilmemiş, evrenin tamamına ulaşılması hedeflenmiştir. İl genelindeki personel sayısına Balıkesir İl Sağlık Müdürlüğü aracılığıyla ulaşılmıştır. Balıkesir İl Ambulans Servisi'nde görevli 504 personelden 91 tanesine doğum, izin, rapor ve başka kuruma görevlendirme gibi sebeplerle ulaşamadığı için araştırma kapsamına alınmamıştır. Aktif olarak çalışan 423 personel araştırma konusunda bilgilendirilmiş olup, araştırmaya katılmayı gönüllü olarak kabul eden ve anket formunu eksiksiz dolduran 321 kişi ile araştırma gerçekleştirilmiştir.

3.6. Veri Toplama Araçları

Araştırmalarda bilimselliğin ön koşulu araştırmaya konu olan değişkenlerin ölçülebilir nitelikte olmasıdır. Anket ve ölçekler araştırma yöntemlerinde verilere ulaşmak için kullanılan araçlardır. Anket, sözlü ya da yazılı olarak katılımcılardan bilgi alınmasıdır. Ölçek ise; katılımcıların tutum, davranış, algı, değer, eğilim ve tercihlerini tespit etmeye yönelik bir araçtır. Ölçekler, geçerlilik ve güvenilirlik yönünden test edilmiş birçok maddeden oluşmaktadır. Bir skala üzerinde ifadeler yer almakta ve katılımcıların, bu ifadelere katılım düzeyini belirten seçenekler sunulmaktadır. Ölçeklerde en yaygın kullanılan likert tipi ölçeklerdir. Likert tipi ölçeklerde katılımcılar ilgili soruya ilişkin görüşlerini; “kesinlikle katılmıyorum” [1], “katılmıyorum” [2], “kararsızım” [3], “katılıyorum” [4], “kesinlikle katılıyorum” [5], seçeneklerinden birini işaretleyerek, ifadeye ne düzeyde katıldığını belirtmektedir (160,159).

Araştırmada veri toplama aracı olarak 1 anket formu ve 2 ölçek kullanılmıştır. Aynı zamanda katılımcılara araştırma hakkında bilgi verilebilmesi ve araştırmaya gönüllü olarak katılımlarını onaylayabilmeleri için hazırlanmış “Bilgilendirilmiş Gönüllü Onam Formu” (EK-1) oluşturulmuştur. Araştırmacı tarafından ilgili literatürden faydalanılarak oluşturulan sosyo-demografik özellikleri ile iş yaşamına ait soruların yer aldığı “Bilgi Anketi” (EK-2), “Ekip Çalışmaları Tutumları Ölçeği” (EK-3) ile “Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeği” (EK-4)’nden yararlanılmıştır.

EK-1: Bilgilendirilmiş Gönüllü Onam Formu

EK-2: Bilgi Anketi; Anket formunun birinci bölümüdür. Çalışanlara yönelik sosyo-demografik özellikler ile çalışma yaşamı özellikleri hakkında bilgi edinmek için araştırmacı tarafından ilgili literatürden faydalanılarak hazırlanmış, 11 sorudan oluşan bilgi anketidir.

EK-3: Ekip Çalışması Tutumları Ölçeği (EÇTÖ): Anket formunun ikinci bölümüdür. Baker ve diğ. (2008) tarafından geliştirilen ölçek, sağlık kuruluşlarında ekip stratejileri, ekip performansı ve hasta güvenliği uygulamaları için tasarlanmıştır. Sağlık ekibi üyelerinin, ekip çalışmasının temel bileşenlerine ilişkin bireysel tutumlarının ölçülmesi amaçlanmıştır. Ekip yapısı, liderlik, karşılıklı destek, durum izleme ve iletişime yönelik bireysel tutumların değerlendirmesinde ölçeğin bütünü uygulanabileceği gibi her boyut ayrı ayrı da kullanılabilir. Türkçe geçerlilik ve güvenilirlik çalışmasını Yardımcı ve diğerlerinin (2012) yapmış olduğu Ekip Çalışması Tutumları ölçeği; “Ekip Yapısı” [6 soru], “Liderlik” [6 soru], “Durum İzlemi” [6 soru], “Karşılıklı Destek” [5 soru], “İletişim” [5 soru] olmak üzere alt başlıklarından oluşmaktadır. Bu ölçekte “5’li Likert” tipinde toplam 28 soru yer almaktadır. Ölçek puanlamasında; “kesinlikle katılmıyorum” 1 puan, “katılmıyorum” 2 puan, “kararsızım” 3 puan, “katılıyorum” 4 puan, “kesinlikle katılıyorum” 5 puan olarak değerlendirildi. “Ekip Çalışması Tutumları Ölçeği”nden “en az 28”, “en fazla 140” puan alınabilmektedir. Ölçek puanlarının yükselmesi, çalışanların ekip çalışması özelliklerine yönelik olumlu tutumlarının arttığını gösterecektir (161,162).

EK-4: “Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeği” (BFKÖ): Anket formunun üçüncü bölümündeki ölçek, John, Donahue ve Kentle (1991) tarafından geliştirilen “Büyük Beş Kişilik Ölçeği” (BFI)’dir. Ölçeğin Türkçe’ye uyarlama çalışmaları Schmitt ve diğ. (2007) gerçekleştirmiş olduğu, 56 ülkede kapsamındaki kültürler arası bir uyarlama çalışmaları sonucunda, Sümer (2005) tarafından yapılmıştır. Ölçeğe Evinç (2004)’in yapmış olduğu yüksek lisans tezinden ulaşılmıştır. Bu çalışmada Beş Faktör Kişilik Özellikleri ölçeğinin tercih edilme sebebi, ölçeğin çok farklı kültürlerde uygulanabilirliğinin doğrulanmış olmasıdır. (163,164,165).

Ölçek; dışadönüklük, nevrotiklik, sorumluluk, uyumluluk ve yeniliğe açıklık olmak üzere 5 temel boyuttan oluşmaktadır. “5’li Likert” tipinde bir envanter olan BFKÖ ölçeğinde 44 soru yer almaktadır. “5’li Likert” tipi [1-kesinlikle katılmıyorum, 2-

katılmıyorum, 3- kararsızım, 4-katılıyorum, 5-kesinlikle katılıyorum], 44 maddelik bir ölçme aracıdır. Her bir ölçekten alınabilecek puanlar 8 ile 50 arasında değişmektedir, alt ölçeklerden alınan puanların yüksekliği, bireyin o alt ölçeğin ölçtüğü kişilik özelliğini yüksek düzeyde taşıdığını ifade etmektedir (163,164, 165).

Soruların hangi kişilik özelliğine ait oldukları aşağıda verildiği gibidir.

- Dışadönüklük boyutu (8 madde): 1-6-11-16-21-26-31 ve 36. sorular
- Nevrotiklik boyutu (8 madde): 4-9-14-19-24-29-34 ve 39. sorular
- Sorumluluk boyutu (9 madde): 3-8-13-18-23-28-33-38 ve 43. sorular
- Uyumluluk boyutu (9 madde): 2-7-12-17-22-27-32-37 ve 42. sorular
- Yeniliğe açıklık boyutu (10 madde): 5-10-15- 20-25-30-35-40-41 ve 44. Sorulardır.

2,6,8,9,12,18,21,23,24,27,31,34,35,37,41,43 sorular tersten kodlanmıştır.

3.7. Verilerin Toplanması

Araştırma için ilgili etik kurul izni ve kurum izinleri alındıktan sonra (EK-5 ve EK-6), çalışmaya katılmayı kabul eden sağlık profesyonelleri araştırma hakkında detaylı olarak bilgilendirildi ve “Bilgilendirilmiş Gönüllü Onam Formu” ile onamları alındı. Anket formları kendi birimlerinde uygulanmış olup, ayrıca anket formuna isim yazmamaları da belirtilmiştir. Gerekli bilgilendirmelerin yapılmasından sonra anket formları dağıtılmış olup, doldurulan formlar daha sonra araştırmacı tarafından toplanmıştır.

3.8. Verilerin Değerlendirilmesi

Araştırma kapsamında toplanan verilerin istatistiksel analizleri, SPSS programına kaydedilerek yapılmıştır. “SPSS” adını “Statistical Package for Social Sciences” (sosyal bilimler için istatistik paketi)’den almaktadır. Bu program sosyoloji, işletme, ekonomi, ve psikoloji gibi pek çok alanda, temel istatistik analizi yapmakta kullanılan bir yazılım(software) paket programıdır (158).

Katılımcılardan toplanan verilerin SPSS (Statistical Package for Social Sciences) 22,0 paket programı kullanılarak istatistiksel analizleri yapılmıştır. Elde edilen verilere ilişkin tanımlayıcı (frekans analizi, betimsel istatistikler) istatistikleri hesaplanmıştır. Güvenilirlik (Cronbach Alfa) analizi ve Açıklayıcı (explanatory) faktör analizi

yapılmıştır. Verilerin normallik analizi için Shapiro-Wilk testi kullanılmıştır. Verilerin normallik varsayımını sağlamasından dolayı bağımsız iki grubun karşılaştırma analizlerinde; student sample-t testi, ikiden fazla grupların karşılaştırma analizlerinde; One-Way ANOVA testleri kullanılmıştır. ANOVA testinde anlamlı fark bulunduğu durumlarda post-hoc testleri kullanılmıştır. Benzer şekilde korelasyon analizinde de sürekli değişkenlerin normallik varsayımı sağladığından, Pearson korelasyon analizi ve basit regresyon analizi kullanılmıştır. Aritmetik ortalama puanları (X), standart sapma değerleri (ss), yüzde dağılımları (f) verilmiştir. P değeri 0,05'ten küçük olan sonuçlar, istatistiksel olarak anlamlı şeklinde değerlendirilmiştir.

3.9. Araştırmanın Etik Yönü

Araştırmanın gerçekleştirilmesi için Balıkesir Üniversitesi Girişimsel Olmayan Araştırmalar Etik Kurulu izni (EK-5) alındı (03.07.2019 tarih ve 2019/88 karar nolu). Çalışmanın Balıkesir ili 112 İl Ambulans Servisinde yapılabilmesi için, Balıkesir İl Sağlık Müdürlüğü Bilimsel Araştırma Talepleri Değerlendirme Komisyonu'ndan izin (EK-6) alındı. Araştırma kapsamında ki sağlık profesyonelleri araştırmanın amacı ve kapsamı hakkında detaylı bilgilendirilip, gönüllü olarak araştırmaya katılmayı kabul eden sağlık personellerinin "Bilgilendirilmiş Gönüllü Onam Formu" ile onamları alındı. Araştırmadan istedikleri zaman çekilebilecekleri ve araştırmada elde edilen verilerin gizli kalacağı ve paylaşılmayacağı açıklanmıştır.

3.10. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma Balıkesir ili Acil Sağlık Hizmetleri çalışanları ile sınırlı olmasıdır. Acil sağlık hizmetleri istasyonlarının il ve ilçe bazında dağınık coğrafi yerleşkeleri, mobil çalışma, 24 saat nöbet usulü gibi çalışma koşulları ve sağlık hizmetlerinin doğası gereği yoğun olması sebebiyle çalışan personele ulaşılmasında yaşanan güçlüklerdir.

4. BULGULAR

Çalışmanın bu bölümünde araştırma verilerine ait bulguların tanımlayıcı ve istatistiksel analiz yöntemleri ile incelenmiş, örneklem yapısı sunulmuş ve hipotez testleri gerçekleştirilmiştir.

4.1. Tanımlayıcı Analizler

Araştırma kapsamında toplanan çok miktardaki sayısal veriyi daha az sayıda ve daha basit ifadeyle özetleyebilmek için tanımlayıcı istatistiklerden faydalanılır. Verileri özetlemenin en basit yolu frekans dağılım tablolarıdır. Bu tablo ile veriler frekans ve yüzde değeri ile gösterilmektedir. Frekans dağılım tablosu; bir değişkenin, değer kümesi içinde kaç kere tekrar ettiğini görmeye yarayan tablolardır (158).

Örneklemin demografik değişkenleri frekans dağılımları bakımından incelenmiştir. Aşağıda yer alan Tablo 1’de örneklemin demografik değişkenlerinin frekans dağılımları sunulmaktadır.

Tablo 4.1. Katılımcıların Demografik Dağılımlarının İncelenmesi

Doğum Yılı	Sayı (n)	Yüzde (%)
1968-1979	34	10,6
1980-1999	286	89,1
Toplam	321	100
Cinsiyet	Sayı (n)	Yüzde (%)
Kadın	155	48,3
Erkek	166	51,7
Toplam	321	100
Medeni Durum	Sayı (n)	Yüzde (%)
Evli	252	78,5
Bekar	69	21,5
Toplam	321	100
Eğitim Durumu	Sayı (n)	Yüzde (%)
Ortaöğretim	3	0,9

Lise	21	6,5
Önlisans	218	67,9
Lisans	69	21,5
Lisansüstü	9	2,8
Doktora	1	0,3
Toplam	321	100
Meslek	Sayı (n)	Yüzde (%)
Doktor	12	3,7
Paramedik	72	22,4
ATT	214	66,7
Sürücü	23	7,2
Toplam	321	100
Meslekte Çalışma Süreniz	Sayı (n)	Yüzde (%)
0-1 Yıl	7	2,2
1-5 Yıl	44	13,7
5-10 Yıl	116	36,1
10 Yıl ve Üzeri	154	48,0
Toplam	321	100
Yapılan İşten Memnuniyet Durumu	Sayı (n)	Yüzde (%)
Evet	263	81,9
Hayır	58	18,1
Toplam	321	100
Çalışma Şekli	Sayı (n)	Yüzde (%)
24 Saat Esasına Göre Nöbet	299	93,1
12 Saat Esasına Göre Nöbet	15	4,7
8 Saat Esasına Göre Nöbet	7	2,2
Toplam	321	100
Çalışılan Kurumda Ekip Çalışması Üzerine Hizmet İçi Eğitim Alma	Sayı (n)	Yüzde (%)
Evet	51	15,9

Hayır	270	84,1
Toplam	321	100
Çalışma Yeri	Sayı (n)	Yüzde (%)
KKK (Komuta Kontrol Merkezi)	22	6,9
ASHİ (Acil Sağlık Hizmetleri İstasyonu)	299	93,1
Toplam	321	100
Sigara Kullanma Durumu	Sayı (n)	Yüzde (%)
Evet	212	66,0
Hayır	109	34,0
Toplam	321	100

Tablo 4.1’de katılımcıların demografik özellikleri yer almaktadır. Buna göre katılımcıların 34’ünün (%10,6) doğum yılı 1968-1979, 286’sının (%89,1) 1980-1999’dur. 155’i (%48,3) kadın, 166’sı (%51,7) erkektir. Medeni durumlarında 252’si (%78,5) evli, 69’u (%21,5) bekaardır. Eğitim düzeylerinde 3’ü (%0,9) ortaöğretim, 21’i (%6,5) lise, 218’i (%67,9) önlisans, 69’u (%21,5) lisans, 9’u (%2,8) lisansüstü ve 1’i (%0,3) doktora’dır. Meslekte 12’si (%3,7) doktor, 72’si (%22,4) paramedik, 214’ü (%66,7) ATT ve 23’ü (%7,2) sürücüdür. Meslekte çalışma sürelerinde 7’si (%2,2) 0-1 yıl, 44’ü (%13,7) 1-5 yıl, 116’sı (%36,1) 5-10 yıl ve 154’ü (%48) 10 yıl ve üzeridir. Yapılan işten memnuniyet durumuna 263’ü (%81,9) “Evet”, 58’i (%18,1) “Hayır” yanıtını vermiştir. Çalışma şeklinde 299’u (%93,1) 24 saat esasına göre nöbet, 15’i (%4,7) 12 saat esasına göre nöbet ve 7’si (%2,2) 8 saat esasına göre nöbettir. Çalışılan kurumda ekip çalışması üzerine hizmet içi eğitim alma durumuna 51’i (%15,9) “Evet”, 270’i (%84,1) “Hayır” yanıtını vermiştir. Çalışma yerinde 22’si (%6,9) KKK (Komuta Kontrol Merkezi), 299’u (%93,1) ASHİ (Acil Sağlık Hizmetleri İstasyonu) dir. Sigara kullanma durumuna 212’si (%66) “Evet”, 109’u (%34) “Hayır” yanıtını vermiştir.

Tablo 4.2. Beş Faktör Kişilik Özellikleri ve Ekip Çalışması Tutumları Tanımlayıcı İstatistikleri

Ölçekler	n	$\bar{x}$	SS	Minimum	Maximum
Kişilik Özellikleri					
Dışadönüklük	321	27,08	4,21	8,00	40,00
Nevrotiklik	321	22,80	4,63	8,00	36,00
Sorumluluk	321	31,58	5,25	15,00	45,00
Uyumluluk	321	31,00	5,54	12,00	45,00
Yeniliğe açıklık	321	34,64	4,92	16,00	50,00
Ekip Çalışması Tutumu					
Ekip Yapısı	321	24,93	2,93	8,00	30,00
Liderlik	321	25,23	2,86	7,00	30,00
Durum İzlemi	321	24,47	2,84	6,00	30,00
Karşılıklı Destek	321	15,10	2,91	7,00	25,00
İletişim	321	19,87	2,46	5,00	25,00

Tablo 4.2’de katılımcıların beş faktör kişilik özellikleri ve ekip çalışması tutumu ölçeği alt boyutlarının tanımlayıcı istatistikleri yer almaktadır. Buna göre beş faktör kişilik özellikleri alt boyutlarından dışadönüklük ortalama puanı 27,08, nevrotiklik ortalama puanı 22,80, sorumluluk ortalama puanı 31,58, uyumluluk ortalama puanı 31 ve yeniliğe açıklık ortalama puanı 34,64’tür.

Ekip çalışması tutumu ölçeğinde alt boyutlarından ekip yapısı ortalama puanı 24,93, liderlik 25,23, durum izlemi 24,47, karşılıklı destek ortalama puanı 15,10 ve iletişim ortalama puanı 19,87’dir.

4.2. Ölçeklere İlişkin Analizler

Araştırma probleminin doğru yanıtlanabilmesi için, kullanılan ölçüm araçlarının, araştırmanın amacına uygun olması gerekmektedir. Geçerlilik; ölçüm aracındaki soruların, ölçmeyi amaçlanan şeyi ölçebilme derecesidir. Güvenilirlik ise; ölçüm aracının, ölçmeyi amaçladığı şeyi tutarlı ve istikrarlı bir biçimde ölçebilme derecesidir. Likert tipi

ölçümlerde, Cronbach Alfa katsayısı ölçeğin güvenilirliğini test etmek için yaygın kullanılan bir yöntemdir. Ölçeklerde alfa değeri, güvenilirlik derecesini ifade etmektedir. Cronbach Alfa güvenilirlik oranları aşağıda verildiği gibidir; (166).

- “ $0,00 \leq \alpha < 0,40$ ” ise ölçek “güvenilir değildir”,
- “ $0,40 \leq \alpha < 0,60$ ” ise ölçek “düşük güvenilirliktedir”,
- “ $0,60 \leq \alpha < 0,80$ ” ise ölçek “oldukça güvenilirdir”,
- “ $0,80 \leq \alpha < 1,00$ ” ise ölçek “yüksek derecede güvenilir” bir ölçektir (166).

Ölçeklerin yapı geçerliliklerini test etmek için açıklayıcı faktör analizinden faydalanılmıştır. Faktör analizi için değerlendirme kriterleri; ölçeklerin örneklem büyüklüğü, örneklem yeterliliği, Barlett’s küresellik değeri, en düşük faktör yükü, açıklanan toplam varyans değeridir (158).

Örneklem büyüklüğü için farklı görüşler olmakla birlikte en yaygın olanı ise; örneklem sayısı en az 50 olması ve her bir değişken için 5 katı gözlem olmasının yeterli olacağıdır. Örneklem büyüklüğünün yeterlilik açısından değerlendirilmesinin bir diğer kriteri Kaiser-Mayer-Olkin (KMO) ölçütüdür. KMO değerinin 0,5 -1 arasında bir değer alması, faktör analizi yapılabilmesi için gerekli bir örneklem büyüklüğünün olduğunu göstermektedir. KMO değeri için; 0,5 altı “kabul edilemez”, 0,5 ve 0,7 arasında olduğunda “orta”, 0,7 ve 0,8 olduğunda “iyi”, 0,8 ve 0,9 olduğunda “çok iyi”, 0,9 üzeri için “mükemmel” olarak değerlendirilmektedir (158).

Barlett’s Küresellik Testi; korelasyon matrisinde değişkenler arasındaki ilişkinin faktör analizi yapılabilecek oranda olup olmadığının test edilebilmesi için kullanılan test yöntemidir. Test sonucunun $p < 0,05$ düzeyinde olması değişkenler arasında ki ilişkinin anlamlı olduğunu göstermektedir (166).

4.2.1 Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeğine Ait Analizler

Tablo 4.3. Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeği’ne Ait Güvenilirlik Analizi Sonucu

Güvenilirlik Analizi	
Cronbach’s Alfa Katsayısı	Madde Sayısı
0,950	44

Tablo 4.3'te araştırma ölçeği olan, Beş Faktör Kişilik Ölçeği'nin 44 sorusu gözetilerek gerçekleştirilen güvenirlik analizinin sonucu yer almaktadır. Elde edilen sonuçlara göre ölçeğin güvenirlik düzeyinin oldukça yüksek olduğu belirlenmiştir (C.Alpha = 0,950).

Tablo 4.4. Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeği'ne Ait KMO ve Bartlett's Analizi Sonucu

Kaiser-Meyer-Olkin Ölçütü (KMO)		0,937
Bartlett's Küresellik Testi	Ki-Kare Değeri(χ^2)	10210,507
	Serbestlik Derecesi(df)	946
	Anlamlılık Değeri(p)	0,000

Tablo 4.4'te KMO değerinin (0,937) ve Bartlett's küresellik testi sonucunun anlamlı bulunduğunu ($p < 0.01$), faktör analizi uygulanabilmesi için örneklem sayısının yeterli olduğunu ve elde edilen veriler incelendiğinde, verilerin normal dağılım gösterdiği belirlenmiştir.

Tablo 4.5. Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeği'nin Öz Değerleri ve Açıkladıkları Varyans Düzeyleri

Faktörler	Başlangıç Öz değerleri			Varimax (Döndürme) Sonrası Yüklerin Kareler Toplamı		
	Toplam	Varyans%	Kümülatif%	Toplam	Varyans%	Kümülatif %
1	14,601	33,184	33,184	7,027	15,970	15,970
2	5,291	12,025	45,210	5,544	12,599	28,570
3	3,004	6,827	52,036	5,505	12,511	41,081
4	2,648	6,018	58,055	5,323	12,098	53,179
5	2,205	5,011	63,066	4,350	9,886	63,066

Ölçeğin faktör yapısının belirlenmesi için “temel bileşenler” analizlerinden “varimax” dik döndürme yöntemi kullanılmıştır. Tablo 4.5 incelendiğinde beş faktör kişilik özellikleri ölçeğinin öz değerleri 1’in üzerinde beş faktörlü bir yapı oluşturduğu belirlenmiştir.

Birinci faktör ölçeğin %15,970’ini, ikinci faktör ölçeğin %12,599’unu, üçüncü faktör ölçeğin %12,511’ini, dördüncü faktör ölçeğin %12,098’ini ve beşinci faktör ölçeğin %9,886’sını açıklamaktadır. Bu 5 faktörün tamamı ise ölçeğin %63,066’sını açıklamaktadır. Açıklanan varyans değerinin %40-%60 arasında olması kabul gören ölçütlerdendir (166).

Tablo 4.6. Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeği Maddelerine Ait Faktör Yük Değerleri

	Faktör yükleri
Faktör 1: Uyumluluk; % Varyans:33,184; Cranbach’s Alfa:0,957; n:9	
27. “Soğuk ve mesafeli olabilen” *	0,735
37. “Başkalarına karşı bazen kaba” *	0,757
12. “Başkalarıyla kavga başlatan (kavgacı)” *	0,804
7. “Yardımsever ve diğerlerine karşı bencil olmayan”	0,818
42. “Başkalarıyla işbirliği yapmayı seven”	0,829
17. “Bağışlayıcı, affedici bir yapıya sahip”	0,841
32. “Hemen herkese karşı düşünceli ve nazik”	0,842
22. “Genellikle güvenilir”	0,843
2. “Başkalarında hata bulmaya eğilimli” *	0,873
Faktör 2: Nevrotiklik; % Varyans:12,025; Cranbach’s Alfa:0,920; n:8	
24. “Duygusal olarak çabuk değişmeyen, kolay üzülmeyen” *	0,705
39. “Kolayca gerginleşen”	0,747
29. “Birdenbire canı sıkılabilen”	0,751

19. “Endişeli”	0,760
14. “Gergin olabilen”	0,776
34. “Gergin durumlarda sakin kalabilen” *	0,777
9. “Rahat ve stresle başa çıkabilen” *	0,825
4. “Depresyonda, hüzünlü”	0,848

Faktör 3: Sorumluluk; % Varyans:6,827 Cronbach’s Alfa:0,921 n:9

13. “Güvenilir bir çalışan”	0,574
38. “Planlar yapan ve onlara uyan”	0,642
33. “İşleri etkin bir biçimde yapan”	0,668
28. “Başladığı işi azimle, bitirene kadar sürdüren”	0,675
8. “Bazen dikkatsiz olabilen” *	0,707
43. “Dikkati kolay dağılabilen” *	0,745
18. “Dağınık olmaya eğilimli” *	0,757
23. “Tembelliğe eğilimli” *	0,761
3. “Bir işi titiz yapan”	0,792

Faktör 4. Yeniliğe açıklık, % Varyans:6,018, Cronbach’s Alfa:0,898 n:10

35. “Rutin işleri tercih eden” *	0,528
20. “Canlı bir hayal gücü olan”	0,597
15. “Zeki, derin düşünen”	0,598
10. “Birçok farklı konuya meraklı”	0,602
25. “Yaratıcı”	0,623
40. “Fikir yürüten ve fikirlerinin açıklamayı seven”	0,680
30. “Sanatsal ve estetik deneyimlere değer veren”	0,701
41. “Sanata ilgisi az olan” *	0,703
44. “Sanat, müzik ve edebiyatla ilgili”	0,712
5. “Yeni, orijinal fikirler üreten”	0,723

Faktör 5. Dışadönüklük, % Varyans:5,011, Cronbach's Alfa:0,872, n:8

21. "Kolaylıkla sessizleşebilen" *	0,628
36. "Cana yakın, sosyal"	0,653
6. "Sosyal ilişkilerinde yakınlaşmaktan kaçınan" *	0,660
16. "Çevresine coşku yayan"	0,667
11. "Enerji dolu"	0,671
26. "Kendini kabul ettiren, güçlü bir kişiliğe sahip"	0,677
31. "Bazen utangaç ve duygularını pek dışa vurmayan" *	0,729
1. "Konuşkan"	0,748

*ters maddeler

Ölçekte herhangi bir maddenin kalmasına veya ölçekten çıkarılması karar verebilmek için faktör yük değerleri incelenmiştir. Ölçekte maddenin kalabilmesi için, faktör yük değeri 0,45'in üzerinde bir değer olması gerekmektedir. Çalışmada faktör yük değerlerinin 0,528-0,874 arasında değiştiği belirlenmiştir. Maddenin kararsız kalma durumunu incelemek için maddelerin faktörler arasındaki uzaklığın 0,10'dan büyük olması incelenmiş ve maddelerin faktörler arasındaki uzaklığın 0,10'dan büyük olması nedeniyle maddelerde herhangi bir kararsızlık durumu olmadığı belirlenmiştir (167).

Tablo 4.6'ya göre, "faktör 1", "faktör 2", "faktör 3", "faktör 4" ve "faktör 5" altında toplanan maddeler incelendiğinde faktörlere sırasıyla, "**Uyumluluk**", "**Nevrotiklik**", "**Sorumluluk**", "**Yeniliğe açıklık**", "**Dışadönüklük**" olarak adlandırılmış, her faktörün kendi içindeki iç tutarlık düzeylerine bakıldığında, her faktörün güvenilirlik düzeyinin sırası ile 0,957, 0,920, 0,921, 0,898, 0,872 olduğu ve bu değerlerin yüksek güvenilirlik seviyesinde olduğu belirlenmiştir.

4.2.2. Ekip Çalışması Tutumları Ölçeğine Ait Analizler

Tablo 4.7. Ekip Çalışması Tutumları Ölçeği'ne Ait Güvenilirlik Analizi Sonucu

Güvenilirlik Analizi

Cronbach's Alfa Katsayısı	Madde Sayısı
0,968	28

Tablo 4.7'de araştırma ölçeği olan, ekip çalışması tutumları ölçeğinin 28 sorusu ile gerçekleştirilen güvenilirlik analizinin sonucu yer almaktadır. Elde edilen sonuçlara göre ölçeğin güvenilirlik düzeyinin oldukça yüksek olduğu belirlenmiştir (C.Alpha = 0,968).

Tablo 4.8. Ekip Çalışması Tutumları Ölçeği'ne Ait KMO ve Bartlett's Analizi Sonucu

KMO ve Bartlett's Küresellik Testi Sonucu

Kaiser-Meyer-Olkin Ölçütü (KMO)		0,945
Bartlett's Küresellik Testi	Ki-Kare Değeri(χ^2)	9025,753
	Serbestlik Derecesi(df)	378
	Anlamlılık Değeri(p)	0,000

Tablo 4.8'de KMO değerinin (0,945) ve Bartlett's küresellik testi sonucunun anlamlı bulunduğunu ($p < 0.01$), faktör analizi uygulanabilmesi için örneklem sayısının yeterli olduğunu ve elde edilen veriler incelendiğinde, verilerin normal dağılım gösterdiği belirlenmiştir.

Tablo 4.9. Ekip Çalışması Tutumu Ölçeği'nin Öz Değerleri ve Açıkladıkları Varyans Düzeyleri

Faktörler	Başlangıç Öz değerleri			Varimax (Döndürme) Sonrası Yüklerin Kareler Toplamı		
	Toplam	Varyans%	Kümülatif%	Toplam	Varyans%	Kümülatif %
1	15,245	54,445	54,445	4,926	17,591	17,591
2	1,934	6,906	61,351	4,567	16,31	33,901
3	1,697	6,061	67,412	4,142	14,792	48,693
4	1,231	4,396	71,808	3,859	13,782	62,476
5	1,202	4,294	76,102	3,815	13,627	76,102

Ölçeğin faktör yapısının belirlenmesi için “temel bileşenler” analizlerinden “varimax” dik döndürme yöntemi kullanılmıştır. Tablo 4.9 incelendiğinde ekip çalışması tutumu ölçeğinin öz değerleri 1'in üzerinde beş faktörlü bir yapıda olduğu belirlenmiştir. Birinci faktör ölçeğin %17,591'ini, ikinci faktör ölçeğin %16,310'unu, üçüncü faktör ölçeğin %14,792'sini, dördüncü faktör ölçeğin %13,782'sini ve beşinci faktör ölçeğin %13,627'sini açıklamaktadır. Bu 5 faktörün tamamı ise ölçeğin %76,102'sini açıklamaktadır.

Tablo 4.10. Ekip Çalışması Tutumu Ölçeği Maddelerine Ait Faktör Yük Değerleri

	Faktör yükleri
Faktör 1: Ekip Yapısı; % Varyans:54,445; Cranbach's Alfa:0,937; n:6	
1. “Hasta ve ailelerinden hasta bakımı ile ilgili geribildirim istemek önemlidir”	0,819
6. “Sağlık bakımında başarılı ekipler diğer sektörlerdeki başarılı ekipler ile ortak özellikleri paylaşmaktadır”	0,791
2. “Hastalar bakım ekibinin önemli bir parçasıdır”	0,767
5. “Başarılı ekip üyeleri, diğer ekip üyelerinin ihtiyaçlarını önceden tahmin edebilir”	0,747
4. “Ekibin amacı ekip üyelerinin amaçlarından daha önemlidir”	0,740

3. “Bu kurumun yönetimi doğrudan bakım ekiplerinin başarısını etkiler”	0,732
Faktör 2: Liderlik; % Varyans:6,906; Cronbach’s Alfa:0,936; n:6	
7. “Liderler için ekip üyeleri ile bilgi paylaşımı önemlidir”	0,808
12. “Ekip liderleri gerektiğinde ekip üyelerinin birbirlerine yardım etmelerini sağlamalıdır”	0,756
8. “Liderler ekip üyeleri arasında bilgi paylaşımı için fırsatlar yaratmalıdırlar”	0,746
11. “Hasta için planlamada liderlerin ekip üyeleri ile görüşmek için zaman ayırmaları önemlidir”	0,743
9. “Başarılı liderler dürüstlikle ifade edilen hataları bir öğrenme fırsatı olarak görürler”	0,684
10. “Uygun ekip davranış modeli oluşturulması bir lider sorumluluğudur”	0,664
Faktör 3: Durum İzlemi; % Varyans:6,061 Cronbach’s Alfa:0,913 n:6	
13. “Bireylere önemli durumsal ipuçları için nasıl çevre taraması yapılacağı öğretilir”	0,790
16. “Diğer ekip üyelerinin duygusal ve fiziksel durumlarının kontrol edilmesi önemlidir”	0,725
17. “Bir ekip üyesinin çok yorgun veya işi yapamayacak kadar baskı altında olan diğer ekip üyesine yardım önermesi uygundur”	0,687
15. “Doğrudan bakım ekibinin bir parçası olmasa bile bireyler hastanın durumundaki değişiklikleri tarama ve rapor için teşvik edilmelidir”	0,662
14. “Hastaların takibi başarılı ekip performansına önemli bir katkı sağlar”	0,653
18. “Çalışma sırasında kendi duygusal ve fiziki durumlarını kontrol eden ekip üyeleri daha başarılıdırlar”	0,644
Faktör 4: İletişim, % Varyans:4,396, Cronbach’s Alfa:0,892 n:5	
24. “Etkili iletişimi olmayan ekiplerin hata yapma riskleri önemli ölçüde artar”	0,801
28. “Hasta teslim edildiğinde bilgi paylaşımı için standart bir yöntemin olması önemlidir”	0,789
25. “Bildirilen hataların en yaygın sebebi yetersiz iletişimdir”	0,727
27. “Verdiğim bilgiler hakkında soru soracak ekip üyeleri ile çalışmayı tercih ederim”	0,694
26. “Hastalar ve aileleri ile bilgi alışverişinin sürdürülmesi yoluyla	

olumsuz olaylar azaltılabilir”	0,543
Faktör 5. Karşılıklı Destek, % Varyans:4,294, Cronbach’s Alfa:0,937, n:5	
21. “Ekip üyelerine yardım etmek, bireyin yapacak yeterince işi olmadığıнын göstergesidir”	0,842
20. “Bir ekip üyesinden yardım istemek bireyin işini nasıl başarılı yapabileceğini bilmediğinin göstergesidir”	0,840
19. “Başarılı olabilmek için, ekip üyeleri diğer ekip üyesi arkadaşlarının işlerini anlamalıdır”	0,763
22. “Ekip arkadaşına işi ile ilgili yardım önermek ekip performansını arttırmak için etkin bir yöntemdir”	0,637
23. “Anlaşıldığından emin oluncaya kadar hasta güvenliği ile ilgili bir konuda ısrarı sürdürmek uygundur”	0,631

Ölçekte herhangi bir maddenin kalmasına veya ölçekten çıkarılması karar verebilmek için faktör yük değerleri incelenmiştir. Ölçekte maddenin kalabilmesi için, faktör yük değeri 0,45’in üzerinde bir değer olması gerekmektedir. Faktör yük değerlerinin 0,543-0,842 arasında değiştiği belirlenmiştir. Maddenin kararsız kalma durumunu incelemek için maddelerin faktörler arasındaki uzaklığın 0,10’dan büyük olması incelenmiş ve maddelerin faktörler arasındaki uzaklığın 0,10’dan büyük nedeniyle maddelerde herhangi bir kararsızlık durumu olmadığı belirlenmiştir (167).

Tablo 4.10’a göre, “faktör 1”, “faktör 2”, “faktör 3”, “faktör 4” ve “faktör 5” altında toplanan maddeler incelendiğinde faktörlere sırasıyla, “**Ekip Yapısı**”, “**Liderlik**”, “**Durum İzlemi**”, “**İletişim**”, “**Karşılıklı Destek**” olarak adlandırılmıştır. Her faktörün kendi içindeki iç tutarlık düzeylerine bakıldığında, her faktörün güvenilirlik düzeyinin sırası ile 0,937, 0,936, 0,913, 0,892, 0,937 olduğu ve bu değerlerin yüksek güvenilirlik seviyesinde olduğu belirlenmiştir.

4.2.3 Normallik Analizleri

Çalışmada hangi analiz tekniğinin kullanılacağının belirlenebilmesi için verilerin normal dağılım gösterip göstermediğinin test edilmesi gerekmektedir.

Tablo 4.11. Beş Faktör Kişilik Özellikleri ve Ekip Çalışması Tutumu Ölçeği Normallik Dağılımı Analizi

Ölçekler	Shapiro-Wilk		Skewness		Kurtosis
	Statistic	df	p	(Çarpıklık)	(Basıklık)
Beş Faktör Kişilik Özellikleri					
Dışadönüklük	0,098	314	,000	,398	,292
Nevrotiklik	0,129	314	,000	-,682	,664
Sorumluluk	0,118	314	,000	,496	-,110
Uyumluluk	0,141	314	,000	,311	-,221
Yeniliğe açıklık	0,096	314	,000	-,178	1,756
Ekip Çalışması Tutumu					
Ekip Yapısı	0,094	314	,000	-,189	-,129
Liderlik	0,122	314	,000	,076	-,204
Durum İzlemi	0,136	314	,000	-,226	1,978
Karşılıklı Destek	0,141	314	,000	,977	1,995
İletişim	0,194	314	,000	,318	1,163

Tablo 4.11’de beş faktör kişilik özellikleri ölçeği ve ekip çalışması tutumu ölçeği alt boyutlarının normallik dağılımı yer almaktadır. Tablo 11’e göre araştırma verileri normal dağılım göstermemektedir ($p<,05$). Verilerin normal dağılım sergilemediği durumlarda, normal dağılımın bir diğer ölçütü olan basıklık ve çarpıklık değerlerine bakılmaktadır. “Basıklık-çarpıklık” katsayılarının değerlendirilmesi normallikle ilgili bilgi sağlamaktadır. Basıklık (Kurtosis) ve Çarpıklık (Skewness) katsayıları ± 2 arasında olması verilerin normal dağılım gösterdiğini işaret etmektedir. Çalışmada Basıklık ve Çarpıklık katsayı değerlerinin ± 2 arasında olması ile örneklem büyüklüğünün 30 ve üzerinde olmasından dolayı kişilik özellikleri ile ekip çalışması tutumu alt boyutlarına yönelik puanlara ait verilerin normal dağıldığı kabul edilmiştir (168).

4.3. Farklılık Analizleri

Farklılıkları incelemeye yönelik analiz tekniklerinden t- testi birbirinden bağımsız iki grubu test etmeyi sağlamaktadır. İki'den fazla grup karşılaştırmalarının yapıldığı incelemeye yönelik analiz tekniği ise tek yönlü varyans (ANOVA) analizidir (158).

Tablo 4.12. Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Beş Faktör Kişilik Özellikleri ve Ekip Çalışması Tutumu Alt Boyutlarının Karşılaştırılması

	Cinsiyet		t	p
	Kadın	Erkek		
	(n=155)	(n=166)		
	$\bar{x} \pm S.S$	$\bar{x} \pm S.S$		
Kişilik Özellikleri				
Dışadönüklük	27,31±3,98	26,87±4,42	,939	,348
Nevrotiklik	22,90± 4,61	22,71±4,65	,383	,702
Sorumluluk	31,73±4,89	31,43±5,59	,513	,608
Uyumluluk	31,21±5,421	30,81±5,67	,644	,520
Yeniliğe açıklık	34,78±4,33	34,51±5,43	,488	,626
Ekip Çalışması Tutumu				
Ekip Yapısı	24,80±2,52	25,33±2,57	-1,926	,055
Liderlik	25,40±2,28	25,51±2,30	-1,410	,160
Durum İzlemi	24,59±2,46	24,68±2,23	-1,516	,131
Karşılıklı Destek	15,13±2,26	15,12±3,37	1,162	,246
İletişim	20,13±2,12	19,94±2,05	-,903	,367

¹Bağımsız örneklem t testi,
*p≤0.05

Tablo 4.12’de katılımcıların “cinsiyetine” göre kişilik özellikleri alt boyutları olan “dışadönüklük”, “nevrotiklik”, “sorumluluk”, “uyumluluk” ve “yeniliğe açıklık” ile ekip çalışması alt boyutları olan “ekip yapısı”, “iletişim”, “liderlik”, “durum izlemi” ve “karşılıklı destek” karşılaştırılmasına yönelik bağımsız örneklem t-testi analiz sonuçları

yer almaktadır. Buna göre kişilik özellikleri ölçeğinin alt boyutları ile ekip çalışması tutum ölçeğinin alt boyutlarında cinsiyete göre anlamlı farklılık yoktur ($p>,05$).

Tablo 4.13. Katılımcıların Doğum Yıllarına Göre Kişilik Özellikleri ve Ekip Çalışması Alt Boyutlarının Karşılaştırılması

	Doğum Yılı		t	p
	1968-1979	1980-1999		
	(n=34)	(n=287)		
	$\bar{x} \pm S.S$	$\bar{x} \pm S.S$		
Kişilik Özellikleri				
Dışadönüklük	26,59 ± 3,92	27,14 ± 4,25	-,721	,472
Nevrotiklik	23,41± 4,31	22,73± 4,66	,814	,416
Sorumluluk	30,50± 5,59	31,71± 5,21	-1,268	,206
Uyumluluk	30,62± 5,55	31,04± 5,55	-,425	,671
Yeniliğe açıklık	33,23± 5,01	34,81± 4,90	-1,767	,078
Ekip Çalışması Tutumu				
Ekip Yapısı	24,38± 2,46	25,15± 2,56	-1,671	,096
Liderlik	24,32± 2,59	25,45± 2,56	-2,423	,016*
Durum İzlemi	23,62± 2,66	24,63± 2,66	-2,090	,037*
Karşılıklı Destek	15,06± 1,97	15,13± 2,97	-,141	,888
İletişim	18,97± 2,07	20,03± 2,32	-2,545	,011*

¹Bağımsız örneklem t testi, * $p \leq 0.05$

Tablo 4.13 'te katılımcıların “doğum yıllarına” göre kişilik özellikleri alt boyutları olan “dışadönüklük”, “nevrotiklik”, “sorumluluk”, “uyumluluk” ve “yeniliğe açıklık” ile ekip çalışması alt boyutları olan “ekip yapısı”, “iletişim”, “liderlik”, “durum izlemi” ve “karşılıklı destek” karşılaştırılmasına ilişkin bağımsız örneklem t-testi analiz sonuçları yer almaktadır. Buna göre kişilik özellikleri alt boyutları ile ekip çalışması tutum ölçeğinin alt boyutlarından “ekip yapısı” ve “karşılıklı destek” puanlarında “doğum yıllarına” göre anlamlı farklılık yoktur ($p>,05$).

Ekip çalışması tutumu ölçeği alt boyutları olan “liderlik” ($t=-2,423$; $p<,05$), “durum izlemi” ($t=-2,090$; $p<,05$), “iletişim” ($t=-2,545$; $p<,05$) puanlarında “doğum yıllarına” göre anlamlı farklılık vardır. Buna göre 1980- 1999 yıllarında doğan ($25,45\pm 2,56$) katılımcıların liderlik puanı, 1968-1979 yıllarında doğan ($24,32\pm 2,59$) olan katılımcılardan anlamlı şekilde yüksektir. 1980- 1999 yıllarında doğan ($24,63\pm 2,66$) katılımcıların durum izlemi puanı, 1968-1979 yıllarında doğan ($23,62\pm 2,66$) olan katılımcılardan anlamlı şekilde yüksektir. 1980- 1999 yıllarında doğan ($20,03\pm 2,32$) katılımcıların iletişim puanı, 1968-1979 yıllarında doğan ($18,97\pm 2,07$) olan katılımcılardan anlamlı şekilde yüksektir.

Tablo 4.14. Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Beş Faktör Kişilik Özellikleri ve Ekip Çalışması Tutumu Alt Boyutlarının Karşılaştırılması

	Medeni Durum		t	p
	Evli	Bekar		
	(n=249)	(n=69)		
	$\bar{x} \pm S.S$	$\bar{x} \pm S.S$		
Kişilik Özellikleri				
Dışadönüklük	26,74 $\pm$ 4,08	28,32 $\pm$ 4,49	-2,783	,006*
Nevrotiklik	23,23 $\pm$ 4,44	21,22 $\pm$ 4,96	3,255	,001*
Sorumluluk	31,12 $\pm$ 5,13	33,26 $\pm$ 5,40	-3,038	,003*
Uyumluluk	30,57 $\pm$ 5,51	32,56 $\pm$ 5,42	-2,672	,008*
Yeniliğe açıklık	34,09 $\pm$ 5,01	36,67 $\pm$ 3,99	-3,942	,000*
Ekip Çalışması Tutumu				
Ekip Yapısı	24,93 $\pm$ 2,51	25,59 $\pm$ 2,66	-1,926	,055
Liderlik	25,36 $\pm$ 2,33	25,80 $\pm$ 2,14	-1,410	,160
Durum İzlemi	24,53 $\pm$ 2,33	25,01 $\pm$ 2,37	-1,516	,131
Karşılıklı Destek	15,22 $\pm$ 3,03	14,77 $\pm$ 2,25	1,162	,246
İletişim	19,98 $\pm$ 2,10	20,23 $\pm$ 1,99	-,903	,367

¹Bağımsız örneklem t testi, * $p\leq 0.05$

Tablo 4.14’te katılımcıların “medeni durumlarına” göre kişilik özellikleri alt boyutları olan “dışadönüklük”, “nevrotiklik”, “sorumluluk”, “uyumluluk” ve “yeniliğe

açıklık” ile ekip çalışması alt boyutları olan “ekip yapısı”, “iletişim”, “liderlik”, “durum izlemi” ve “karşılıklı destek” karşılaştırılmasına ilişkin bağımsız örneklem t-testi analiz sonuçları yer almaktadır. Buna göre ekip çalışması tutum ölçeğinin alt boyut puanlarında “medeni duruma” göre anlamlı farklılık yoktur ($p>,05$).

Kişilik özellikleri ölçeği alt boyutları olan “dışadönüklük” ($t=-2,783$; $p<,05$), “nevrotiklik” ($t= 3,255$; $p<,05$), “sorumluluk” ($t=-3,038$; $p<,05$), “uyumluluk” ($t=-2,672$; $p<,05$) ve “yeniliğe açıklık” ($t=-3,942$; $p<,05$) puanlarında medeni duruma göre anlamlı farklılık vardır. Buna göre “bekar” ($28,32 \pm 4,49$) katılımcıların “dışadönüklük” puanı, “evli” ($26,74 \pm 4,08$) olan katılımcılardan anlamlı şekilde yüksektir. “Evli” ($23,23 \pm 4,44$) katılımcıların “nevrotiklik” puanı, “bekar” ($21,22 \pm 4,96$) olan katılımcılardan anlamlı şekilde yüksektir. “Bekar” ($33,26 \pm 5,40$) katılımcıların “sorumluluk” puanı, “evli” ($31,12 \pm 5,13$) olan katılımcılardan anlamlı şekilde yüksektir. “Bekar” ($32,56 \pm 5,42$) katılımcıların “uyumluluk” puanı, “evli” ($30,57 \pm 5,51$) olan katılımcılardan anlamlı şekilde yüksektir. “Bekar” ($36,67 \pm 3,99$) katılımcıların “yeniliğe açıklık” puanı, “evli” ($34,09 \pm 5,01$) olan katılımcılardan anlamlı şekilde yüksektir.

Tablo 4.15. Katılımcıların Çalıştıkları Kurumda Ekip Çalışması Üzerine Hizmet İçi Eğitim Alma Durumuna Göre Beş Faktör Kişilik Özellikleri ve Ekip Çalışması Tutumu Alt Boyutlarının Karşılaştırılması

Çalıştıkları Kurumda Ekip Çalışması Üzerine Hizmet İçi Eğitim Alma Durumu				
	Evet (n=48)	Hayır (n=270)	t	p
	$\bar{x} \pm S.S$	$\bar{x} \pm S.S$		
Kişilik Özellikleri				
Dışadönüklük	24,37 $\pm$ 3,25	25,20 $\pm$ 2,39	-2,063	,040*
Nevrotiklik	27,12 $\pm$ 2,86	25,15 $\pm$ 2,04	5,764	,000*
Sorumluluk	25,69 $\pm$ 2,78	24,45 $\pm$ 2,21	3,430	,001*
Uyumluluk	16,88 $\pm$ 3,55	14,80 $\pm$ 2,62	4,849	,000*
Yeniliğe açıklık	21,40 $\pm$ 2,28	19,79 $\pm$ 1,95	5,123	,000*
Ekip Çalışması Tutumu				
Ekip Yapısı	28,57 $\pm$ 5,83	26,80 $\pm$ 3,78	2,778	,006*

Liderlik	21,47±5,92	23,05±4,30	-2,252	,025*
Durum İzlemi	34,67±6,50	30,99±4,77	4,724	,000*
Karşılıklı Destek	34,96±6,71	30,25±4,96	5,844	,000*
İletişim	34,96±7,14	34,58±4,40	,504	,615

¹Bağımsız örneklem t testi, *p≤0.05

Tablo 4.15’te katılımcıların çalıştıkları kurumda “ekip çalışması üzerine hizmet içi eğitim alma” durumuna göre kişilik özellikleri alt boyutları olan “dışadönüklük”, “nevrotiklik”, “sorumluluk”, “uyumluluk” ve “yeniliğe açıklık” ile ekip çalışması alt boyutları olan “ekip yapısı”, “iletişim”, “liderlik”, “durum izlemi” ve “karşılıklı destek” karşılaştırılmasına ilişkin bağımsız örneklem t-testi analiz sonuçları yer almaktadır. Buna göre ekip çalışması tutum ölçeğinin alt boyutu olan “iletişim” ile çalıştıkları kurumda “ekip çalışması üzerine hizmet içi eğitim alma” durumuna göre anlamlı farklılık yoktur ($p>,05$).

Kişilik özellikleri ölçeği alt boyutları olan “dışadönüklük” ($t= -2,783$; $p<,05$), “nevrotiklik” ($t= 3,255$; $p<,05$), “sorumluluk” ($t=-3,038$; $p<,05$), “uyumluluk” ($t=-2,672$; $p<,05$) ve “yeniliğe açıklık” ($t=-3,942$; $p<,05$) ile ekip çalışması tutum ölçeği alt boyutları olan “ekip yapısı” ($t=2,778$; $p<,05$), “liderlik” ($t=-2,252$; $p<,05$), “durum izlemi” ($t=4,724$; $p<,05$) ve “karşılıklı destek” ($t=5,844$; $p<,05$) puanlarında çalıştıkları kurumda “ekip çalışması üzerine hizmet içi eğitim alma” durumuna göre anlamlı farklılık vardır. Buna göre çalıştıkları kurumda ekip çalışması üzerine hizmet içi eğitim alma durumuna “Hayır” ($25,20±2,39$) yanıtı veren katılımcıların dışadönüklük puanı, “Evet” ($24,37±3,25$) yanıtı veren katılımcılardan anlamlı şekilde yüksektir.

Çalıştıkları kurumda “ekip çalışması üzerine hizmet içi eğitim alma” durumuna “Evet” ($27,12±2,86$) yanıtı veren katılımcıların “nevrotiklik” puanı, “Hayır” ($25,15±2,04$) yanıtı veren katılımcılardan anlamlı şekilde yüksektir. Çalıştıkları kurumda “ekip çalışması üzerine hizmet içi eğitim alma” durumuna “Evet” ($25,69±2,78$) yanıtı veren katılımcıların “sorumluluk” puanı, “Hayır” ($24,45±2,21$) yanıtı veren katılımcılardan anlamlı şekilde yüksektir. Çalıştıkları kurumda “ekip çalışması üzerine hizmet içi eğitim alma” durumuna “Evet” ($16,88±3,55$) yanıtı veren katılımcıların “uyumluluk” puanı, “Hayır” ($14,80±2,62$) yanıtı veren katılımcılardan anlamlı şekilde

yüksektir. Çalıştıkları kurumda “ekip çalışması üzerine hizmet içi eğitim alma” durumuna “Evet” (21,40±2,28) yanıtı veren katılımcıların “yeniliğe açıklık” puanı, “Hayır” (19,79±1,95) yanıtı veren katılımcılardan anlamlı şekilde yüksektir.

Çalıştıkları kurumda “ekip çalışması üzerine hizmet içi eğitim alma” durumuna “Evet” (28,57±5,83) yanıtı veren katılımcıların “ekip yapısı” puanı, “Hayır” (26,80±3,78) yanıtı veren katılımcılardan anlamlı şekilde yüksektir. Çalıştıkları kurumda “ekip çalışması üzerine hizmet içi eğitim alma” durumuna “Hayır” (23,05±4,30) yanıtı veren katılımcıların “liderlik” puanı, “Evet” (21,47±5,92) yanıtı veren katılımcılardan anlamlı şekilde yüksektir. Çalıştıkları kurumda “ekip çalışması üzerine hizmet içi eğitim alma” durumuna “Evet” (34,67±6,50) yanıtı veren katılımcıların “durum izlemi” puanı, “Hayır” (30,99±4,77) yanıtı veren katılımcılardan anlamlı şekilde yüksektir. Çalıştıkları kurumda “ekip çalışması üzerine hizmet içi eğitim alma” durumuna “Evet” (34,96±6,71) yanıtı veren katılımcıların “karşılıklı destek” puanı, “Hayır” (30,25±4,96) yanıtı veren katılımcılardan anlamlı şekilde yüksektir.

Tablo 4.16. Katılımcıların Yaptıkları İşten Memnun Olma Durumlarına Göre Beş Faktör Kişilik Özellikleri ve Ekip Çalışması Tutumu Alt Boyutlarının Karşılaştırılması

	Yaptıkları İşten Memnun Olma Durumları		t	p
	Evet	Hayır		
	(n=263)	(n=58)		
	$\bar{x} \pm S.S$	$\bar{x} \pm S.S$		
Kişilik Özellikleri				
Dışadönüklük	27,09±4,28	27,05±3,90	,058	,953
Nevrotiklik	22,67±4,79	23,38±3,74	-1,052	,293
Sorumluluk	31,64±5,47	31,31±4,17	,430	,667
Uyumluluk	30,90±5,75	31,46±4,51	-,706	,481
Yeniliğe açıklık	34,55±4,87	35,03±5,17	-,671	,503
Ekip Çalışması Tutumu				
Ekip Yapısı	25,13±2,61	24,82±2,30	,809	,419
Liderlik	25,43±2,26	25,58±2,44	-,455	,649

Durum İzlemi	24,65±2,11	24,57±3,23	,231	,817
Karşılıklı Destek	15,04±2,79	15,51±3,29	-1,109	,268
İletişim	19,99±2,04	20,24±2,28	-,802	,423

¹Bağımsız örneklem t testi, *p≤0.05

Tablo 4.16’da katılımcıların yaptıkları “yaptıkları işten memnun olma” durumuna göre kişilik özellikleri alt boyutları olan “dışadönüklük”, “nevrotiklik”, “sorumluluk”, “uyumluluk” ve “yeniliğe açıklık” ile ekip çalışması alt boyutları olan “ekip yapısı”, “iletişim”, “liderlik”, “durum izlemi” ve “karşılıklı destek” karşılaştırılmasına ilişkin bağımsız örneklem t-testi analiz sonuçları yer almaktadır. Buna göre kişilik özellikleri ölçeğinin alt boyutları ile ekip çalışması tutum ölçeğinin alt boyutlarında “yaptıkları işten memnun olma” durumuna göre anlamlı farklılık yoktur (p>,05).

Tablo 4.17. Katılımcıların Çalışma Yerlerine Göre Beş Faktör Kişilik Özellikleri ve Ekip Çalışması Tutumu Alt Boyutlarının Karşılaştırılması

	Çalışma Yeri		t	p
	KKK (Komuta Kontrol Merkezi)	ASHİ (Acil Sağlık Hizmetleri İstasyonu)		
	(n=21)	(n=297)		
	$\bar{x} \pm S.S$	$\bar{x} \pm S.S$		
Kişilik Özellikleri				
Dışadönüklük	30,0±4,22	26,86±4,14	3,422	,001*
Nevrotiklik	21,64±7,34	22,89±4,37	-1,224	,222
Sorumluluk	35,32±4,64	31,30±5,20	3,518	,000*
Uyumluluk	35,14±4,87	30,70±5,47	3,697	,000*
Yeniliğe açıklık	37,59±5,16	34,42±4,84	2,946	,003*
Ekip Çalışması Tutumu				
Ekip Yapısı	25,38±2,82	25,05±2,54	,572	,568
Liderlik	26,76±2,23	25,36±2,27	2,736	,007*
Durum İzlemi	25,24±2,09	24,59±2,36	1,218	,224
Karşılıklı Destek	15,50±2,06	15,10±2,93	,632	,528

İletişim	20,71±2,30	19,98±2,06	1,558	,120
-----------------	------------	------------	-------	------

¹Bağımsız örneklem t testi, *p≤0.05

Tablo 4.17’de katılımcıların “çalışma yeri”ne göre kişilik özellikleri alt boyutları olan “dışadönüklük”, “nevrotiklik”, “sorumluluk”, “uyumluluk” ve “yeniliğe açıklık” ile ekip çalışması alt boyutları olan “ekip yapısı”, “iletişim”, “liderlik”, “durum izlemi” ve “karşılıklı destek” karşılaştırılmasına ilişkin bağımsız örneklem t-testi analiz sonuçları yer almaktadır. Buna göre kişilik özellikleri alt boyutu olan “nevrotiklik” ile ekip çalışması tutum ölçeğinin alt boyutu olan “ekip yapısı”, “durum izlemi”, “karşılıklı destek” ve “iletişim”de, “çalışma yerine” göre anlamlı farklılık yoktur ($p>.05$).

Kişilik özellikleri ölçeği alt boyutları olan “dışadönüklük” ($t= 3,422$; $p<.05$), “sorumluluk” ($t=3,518$; $p<.05$), “uyumluluk” ($t=3,697$; $p<.05$) ve “yeniliğe açıklık” ($t=2,946$; $p<.05$) ile ekip çalışması tutum ölçeği alt boyutu olan “liderlik” ($t=2,736$; $p<.05$) puanlarında çalışma yerine göre anlamlı farklılık vardır. Buna göre çalışma yeri KKK ($30,0\pm4,22$) olan katılımcıların “dışadönük” puanı, ASHİ ($26,86\pm4,14$) olan katılımcılardan anlamlı şekilde yüksektir. Çalışma yeri KKK ($35,32\pm4,64$) olan katılımcıların “sorumluluk” puanı, ASHİ ($31,30\pm5,20$) olan katılımcılardan anlamlı şekilde yüksektir. Çalışma yeri KKK ($35,14\pm4,87$) olan katılımcıların “uyumluluk” puanı, ASHİ ($30,70\pm5,47$) olan katılımcılardan anlamlı şekilde yüksektir. Çalışma yeri KKK ($37,59\pm5,16$) olan katılımcıların “yeniliğe açıklık” puanı, ASHİ ($34,42\pm4,84$) olan katılımcılardan anlamlı şekilde yüksektir. Çalışma yeri KKK ($26,76\pm2,23$) olan katılımcıların “liderlik” puanı, ASHİ ($25,36\pm2,27$) olan katılımcılardan anlamlı şekilde yüksektir.

Tablo 4.18. Katılımcıların Sigara Kullanma Durumlarına Göre Beş Faktör Kişilik Özellikleri ve Ekip Çalışması Tutumu Alt Boyutlarının Karşılaştırılması

	Sigara Kullanma		t	p
	Evet	Hayır		
	(n=212)	(n=109)		
	$\bar{x} \pm S.S$	$\bar{x} \pm S.S$		
Kişilik Özellikleri				
Dışadönüklük	26,82±4,30	27,60±4,00	-1,575	,116
Nevrotiklik	23,14±4,43	23,14±4,43	1,847	,066
Sorumluluk	31,06±4,94	22,14±4,93	-2,483	,014*
Uyumluluk	30,24±5,31	32,47±5,72	-3,459	,001*
Yeniliğe açıklık	34,57±4,91	34,78±4,98	-,360	,719
Ekip Çalışması Tutumu				
Ekip Yapısı	25,07±2,59	25,08±2,50	-,052	,959
Liderlik	25,38±2,17	25,60±2,52	-,827	,409
Durum İzlemi	24,52±2,19	24,85±2,60	-1,189	,235
Karşılıklı Destek	14,93±2,98	15,50±2,65	-1,657	,099
İletişim	19,76±1,99	20,56±2,17	-3,272	,001*

¹Bağımsız örneklem t testi, *p≤0.05

Tablo 4.18’de katılımcıların “sigara kullanma” durumlarına göre kişilik özellikleri alt boyutları olan “dışadönüklük”, “nevrotiklik”, “sorumluluk”, “uyumluluk” ve “yeniliğe açıklık” ile ekip çalışması alt boyutları olan “ekip yapısı”, “iletişim”, “liderlik”, “durum izlemi” ve “karşılıklı destek” karşılaştırılmasına ilişkin bağımsız örneklem t-testi analizi sonuçları yer almaktadır. Buna göre kişilik özellikleri alt boyutları olan “dışadönüklük”, “nevrotik”, “yeniliğe açıklık” ile ekip çalışması tutum ölçeğinin alt boyutları olan “ekip yapısı”, “liderlik”, “durum izlemi” ve “karşılıklı destek” puanlarında “sigara kullanımı” durumuna göre anlamlı farklılık yoktur ($p>.05$).

Kişilik özellikleri ölçeği alt boyutları olan “sorumluluk” ($t=-2,483$; $p<.05$) ve “uyumluluk” ($t=-3,459$; $p<.05$) ile ekip çalışması tutum ölçeği alt boyutu olan “iletişim” ($t=-3,272$; $p<.05$) puanlarında “sigara kullanma” durumuna göre anlamlı farklılık vardır.

Buna göre “sigara kullanan” katılımcıların (31,06±4,94) “sorumluluk” puanı, “sigara kullanmayanlara” (22,14±4,93) göre anlamlı şekilde yüksektir. “Sigara kullanmayan” katılımcıların (32,47±5,72) “uyumluluk” puanı, “sigara kullananlara” (30,24±5,31) göre anlamlı şekilde yüksektir. “Sigara kullanmayanların” (20,56±2,17) “iletişim” puanı, “sigara kullananlara” (19,76±1,99) göre anlamlı şekilde yüksektir.

Tablo 4.19. Katılımcıların Meslekte Çalışma Sürelerine Göre Beş Faktör Kişilik Özellikleri ve Ekip Çalışması Tutumu Alt Boyutlarının Karşılaştırılması

	Meslekte Çalışma Süreleri				F	p
	0-1 Yıl	2-5 Yıl	6-10 Yıl	11 Yıl ve Üzeri		
	(n=7)	(n=43)	(n=116)	(n=152)		
	$\bar{x} \pm S.S$	$\bar{x} \pm S.S$	$\bar{x} \pm S.S$	$\bar{x} \pm S.S$		
Kişilik Özellikleri						
Dışadönüklük	28,57±2,22	26,84±5,54	27,91±4,45	26,45±3,51	3,042	,029*
Nevrotiklik	22,57±3,69	22,20±4,36	22,07±5,13	23,53±4,25	2,488	,060
Sorumluluk	29,57±5,29	32,25±5,21	32,93±5,60	30,46±4,74	5,702	,001*
Uyumluluk	30,57±4,58	31,34±6,16	32,15±5,88	30,05±4,98	3,320	,020*
Yeniliğe açıklık	36,0±1,73	33,79±5,21	35,98±5,28	33,81±4,42	5,129	,002*
Ekip Çalışması Tutumu						
Ekip Yapısı	28,28±1,25	25,72±2,44	24,95±2,62	24,83±2,47	5,353	,001*
Liderlik	26,28±0,48	26,32±1,91	25,73±2,44	24,96±2,21	5,489	,001*
Durum İzlemi	26,14±1,46	25,28±2,80	24,80±2,30	24,25±2,19	3,638	,013*
Karşılıklı Destek	15,86±3,43	15,23±2,92	15,19±3,02	15,01±2,75	,263	,852
İletişim	20,23±1,13	20,37±2,05	20,43±2,12	19,61±2,03	4,105	,007*

¹ Tek Yönlü ANOVA Analizi, *p≤0.05

Tablo 4.19’da katılımcıların “meslekte çalışma süreleri”ne göre kişilik özellikleri alt boyutları olan “dışadönüklük”, “nevrotiklik”, “sorumluluk”, “uyumluluk” ve “yeniliğe açıklık” ile ekip çalışması alt boyutları olan “ekip yapısı”, “iletişim”, “liderlik”, “durum

izlemi” ve “karşılıklı destek” karşılaştırılmasına yönelik ANOVA analizi sonuçları yer almaktadır. Buna göre kişilik özellikleri alt boyutları olan “nevrotiklik” ile ekip çalışması tutum ölçeğinin alt boyutu olan “karşılıklı destek” puanlarında “meslekte çalışma süreleri”ne göre anlamlı farklılık yoktur ($p>,05$). Kişilik özellikleri ölçeği alt boyutları olan “dışadönüklük” ($F=3,042$; $p<,05$), “sorumluluk” ($F=5,702$; $p<,05$), “uyumluluk” ($F=3,320$; $p<,05$) ve “yeniliğe açıklık” ($F=5,129$; $p<,05$) ile ekip çalışması tutum ölçeği alt boyutları olan “ekip yapısı” ($F= 5,353$; $p<,05$), “liderlik” ($F= 5,489$; $p<,05$), “durum izlemi” ($F= 3,638$; $p<,05$) ve “iletişim” ($F=4,105$; $p<,05$) puanlarında “meslekte çalışma süreleri”ne göre anlamlı farklılık vardır.

Anlamlı farklılık düzeyinin hangi gruptan kaynaklandığını ölçmek amacıyla yapılan Tukey çoklu karşılaştırma testi sonucuna göre, meslekte çalışma süresi “6-10 yıl” ($27,91\pm4,45$) olan katılımcılar, çalışma süresi “11 yıl ve üzeri” ($26,45\pm3,51$) olan katılımcılara göre daha fazla “dışadönüklük” puanına sahip olduğu görülmektedir. Meslekte çalışma süresi “6-10 yıl” ($32,93\pm5,60$) olan katılımcılar, çalışma süresi “11 yıl ve üzeri” ($30,46\pm4,74$) olan katılımcılara göre daha fazla “sorumluluk” puanına sahip olduğu görülmektedir. Meslekte çalışma süresi “6-10 yıl” ($32,15\pm5,88$) olan katılımcılar, çalışma süresi “11 yıl ve üzeri” ($30,05\pm4,98$) olan katılımcılara göre daha fazla “uyumluluk” puanına sahip olduğu görülmektedir. Meslekte çalışma süresi “6-10 yıl” ($35,98\pm5,28$) olan katılımcılar, çalışma süresi “11 yıl ve üzeri” ($33,81\pm4,42$) olan katılımcılara göre daha fazla “yeniliğe açıklık” puanına sahip olduğu görülmektedir.

Meslekte çalışma süresi “0-1 yıl” ($28,28\pm1,25$) olan katılımcılar, çalışma süresi” 2-5 yıl” ($25,72\pm2,44$), “6-10 yıl” ($24,95\pm2,62$) ve “11 yıl ve üzeri” ($24,83\pm2,47$) olan katılımcılara göre daha fazla “ekip yapısı” puanına sahip olduğu görülmektedir. Meslekte çalışma süresi “2-5 yıl” ($26,32\pm1,91$) olan katılımcılar, çalışma süresi “11 yıl ve üzeri” ($24,96\pm2,21$) olan katılımcılara göre daha fazla “liderlik” puanına sahip olduğu görülmektedir. Meslekte çalışma süresi “0-1 yıl” ($26,14\pm1,46$) olan katılımcılar, çalışma süresi “2-5 yıl” ($25,28\pm2,80$) olan katılımcılara göre daha fazla “durum izlemi” puanına sahip olduğu görülmektedir. Meslekte çalışma süresi “6-10 yıl” ($20,43\pm2,12$) olan katılımcılar, çalışma süresi “11 yıl ve üzeri” ($19,61\pm2,03$) olan katılımcılara göre daha fazla “iletişim” puanına sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 4.20. Katılımcıların Meslekte Çalışma Şekline Göre Beş Faktör Kişilik Özellikleri ve Ekip Çalışması Tutumu Alt Boyutlarının Karşılaştırılması

Meslekte Çalışma Şekli					
	24 Saat Esasına Göre Nöbet (n=299)	12 Saat Esasına Göre Nöbet (n=15)	8 Saat Esasına Göre Nöbet (n=7)	F	p
	$\bar{x} \pm S.S$	$\bar{x} \pm S.S$	$\bar{x} \pm S.S$		
Kişilik Özellikleri					
Dışadönüklük	27,14±4,025	26,53±7,18	25,71±4,35	,523	,593
Nevrotiklik	22,77±4,53	20,80±4,07	28,57±5,71	7,114	,001*
Sorumluluk	31,52±5,14	31,60±7,51	34,14±4,10	,852	,427
Uyumluluk	30,88±5,47	31,93±7,43	33,85±3,67	1,207	,301
Yeniliğe açıklık	34,61±4,63	33,93±8,70	37,28±6,32	1,170	,312
Ekip Çalışması Tutumu					
Ekip Yapısı	25,11±2,48	25,21±3,17	22,67±3,88	2,751	,065
Liderlik	25,38±2,22	26,07±3,10	28,20±2,49	4,352	,014*
Durum İzlemi	24,61±2,30	25,43±2,79	23,83±3,06	1,166	,313
Karşılıklı Destek	15,05±2,70	16,87±5,34	14,43±2,22	3,072	,048*
İletişim	19,94±2,03	21,43±2,59	21,12±2,30	4,983	,007*

¹ Tek Yönlü ANOVA Analizi, *p≤0.05

Tablo 4.20’de katılımcıların” meslekte çalışma şekli”ne göre kişilik özellikleri alt boyutları olan “dışadönüklük”, “nevrotiklik”, “sorumluluk”, “uyumluluk” ve “yeniliğe açıklık” ile ekip çalışması alt boyutları olan “ekip yapısı”, “iletişim”, “liderlik”, “durum izlemi” ve “karşılıklı destek” karşılaştırılmasına yönelik ANOVA analizi sonuçları yer almaktadır. Buna göre kişilik özellikleri alt boyutlarından “dışadönüklük”, “sorumluluk”, “uyumluluk” ve “yeniliğe açıklık” ile ekip çalışması tutum ölçeğinin alt boyutu olan “ekip yapısı” ve “durum izlemi” puanlarında çalışma şekline göre anlamlı farklılık yoktur (p>,05). Kişilik özellikleri ölçeği alt boyutları olan “nevrotiklik” (F=7,114; p<,05) ile ekip çalışması tutum ölçeği alt boyutları olan “liderlik” (F=4,352; p<,05), “karşılıklı

destek" ($F= 3,072$; $p<,05$) ve "iletişim" ($F= 4,983$; $p<,05$) puanlarında "meslekte çalışma şekli"ne göre anlamlı farklılık vardır.

Anlamlı farklılık düzeyinin hangi gruptan kaynaklandığını ölçmek için yapılan Tukey oklu karşılaştırma testi sonucuna göre, meslekte çalışma şekli "8 saat ($28,57\pm5,71$) esasına göre nöbet" olan katılımcılar, "12 saat ($20,80\pm4,07$) esasına göre nöbet" ve "24 saat ($22,77\pm4,53$) esasına göre nöbet" olan katılımcılara göre daha fazla "nevrotiklik" puanına sahip olduğu görülmektedir. Meslekte alışma şekli "8 saat ($28,20\pm2,49$) esasına göre nöbet" olan katılımcılar, "24 saat ($25,38\pm2,22$) esasına göre nöbet" olan katılımcılara göre daha fazla "liderlik" puanına sahip olduğu görülmektedir. Meslekte alışma şekli "12 saat ($16,87\pm5,34$) esasına göre nöbet" olan katılımcılar, "24 saat ($15,05\pm2,70$) esasına göre nöbet" olan katılımcılara göre daha fazla "karşılıklı destek" puanına sahip olduğu görülmektedir. Meslekte alışma şekli "12 saat ($21,43\pm2,59$) esasına göre nöbet" olan katılımcılar, "24 saat ($19,94\pm2,03$) esasına göre nöbet" olan katılımcılara göre daha fazla "iletişim" puanına sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 4.21. Katılımcıların Mesleklerine Göre Beş Faktör Kişilik zellikleri ve Ekip alışması Tutumu Alt Boyutlarının Karşılaştırılması

	Meslek					
	Doktor	Paramedik	ATT	Sürücü	F	p
	(n=12)	(n=72)	(n=212)	(n=22)		
	$\bar{x} \pm S.S$	$\bar{x} \pm S.S$	$\bar{x} \pm S.S$	$\bar{x} \pm S.S$		
Kişilik �zellikleri						
Dışadönüklük	29,83�5,72	28,23�4,77	26,62�3,51	26,30�6,14	4,783	,003*
Nevrotiklik	20,83�5,52	21,22�5,16	23,58�4,28	21,52�3,87	6,432	,000*
Sorumluluk	35,75�3,96	33,55�5,26	30,70�4,93	31,35�6,25	8,451	,000*
Uyumluluk	34,58�3,60	32,61�6,02	30,19�5,19	31,61�6,35	5,532	,001*
Yeniliğe açıklık	36,08�3,17	35,51�4,82	34,3�4,75	34,22�7,01	1,477	,221
Ekip �alışması Tutumu						
Ekip Yapısı	27�2,89	25,10�2,81	25,03�2,32	24,31�3,27	2,990	,031*
Liderlik	26,33�1,77	26,22�2,32	25,19�2,12	24,95�3,34	4,670	,003*

Durum İzlemi	25,17±1,95	24,89±2,73	24,53±2,16	24,52±2,87	,636	,593
Karşılıklı Destek	15,50±1	15,64±2,60	14,81±2,73	16,26±4,81	2,93	,064
İletişim	19,83±1,46	20,29±2,49	19,96±1,83	19,95±3,05	,497	,685

¹ Tek Yönlü ANOVA Analizi, *p≤0.05

Tablo 4.21’de katılımcıların “meslek”lerine göre kişilik özellikleri alt boyutları olan “dışadönüklük”, “nevrotiklik”, “sorumluluk”, “uyumluluk” ve “yeniliğe açıklık” ile ekip çalışması alt boyutları olan “ekip yapısı”, “liderlik”, “iletişim”, “durum izlemi” ve “karşılıklı destek” karşılaştırılmasına yönelik ANOVA analizi sonuçları yer almaktadır. Buna göre kişilik özellikleri alt boyutu olan “yeniliğe açıklık” ile ekip çalışması tutum ölçeğinin alt boyutu olan “durum izlemi”, “karşılıklı destek” ve “iletişim” puanlarında çalışma şekline göre anlamlı farklılık yoktur ($p>,05$). Kişilik özellikleri ölçeği alt boyutları olan “dışadönüklük” ($F=4,783$; $p<,05$), “nevrotiklik” ($F=6,432$; $p<,05$), “sorumluluk” ($F=8,451$; $p<,05$) ve “uyumluluk” ($F=5,532$; $p<,05$) ile ekip çalışması tutum ölçeği alt boyutları olan “ekip yapısı” ($F=2,990$; $p<,05$) ve “liderlik” ($F=4,670$; $p<,05$) puanlarında “meslek”te çalışma şekline göre anlamlı farklılık vardır.

Anlamlı farklılık düzeyinin hangi gruptan kaynaklandığını ölçmek için Tukey çoklu karşılaştırma testi sonucuna göre, mesleği “doktor” ($29,83±5,72$) olan katılımcılar, “ATT” ($26,62±3,51$) ve “sürücü” ($26,30±6,14$) olan katılımcılara göre daha fazla “dışadönüklük” puanına sahip olduğu görülmektedir. Mesleği “ATT” ($23,58±4,28$) olan katılımcılar, “paramedik” ($21,22±5,16$) olan katılımcılara göre daha fazla “nevrotiklik” puanına sahip olduğu görülmektedir. Mesleği “doktor” ($35,75±3,96$) olan katılımcılar, “ATT” ($30,70±4,93$) ve “sürücü” ($31,35±6,25$) olan katılımcılara göre daha fazla “sorumluluk” puanına sahip olduğu görülmektedir. Mesleği “doktor” ($34,58±3,60$) olan katılımcılar, “ATT” ($30,19±5,19$) olan katılımcılara göre daha fazla “uyumluluk” puanına sahip olduğu görülmektedir. Mesleği “doktor” ($27±2,89$) olan katılımcılar, “paramedik” ($25,10±2,81$), “ATT” ($25,03±2,32$) ve “sürücü” ($24,31±3,27$) olan katılımcılara göre daha fazla ekip yapısı puanına sahip olduğu görülmektedir. Mesleği “paramedik” ($26,22±2,32$) olan katılımcılar, “ATT” ($25,19±2,12$) olan katılımcılara göre daha fazla “liderlik” puanına sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 4.22. Katılımcıların Eğitim Düzeyi Göre Kişilik Özellikleri ve Ekip Çalışması Alt Boyutlarının Karşılaştırılması

	Eğitim Düzeyi				F	p
	Ortaöğretim ve Lise (n=24)	Önlisans (n=218)	Lisans (n=69)	Lisansüstü ve Doktora (n=10)		
	$\bar{x} \pm S.S$	$\bar{x} \pm S.S$	$\bar{x} \pm S.S$	$\bar{x} \pm S.S$		
Kişilik Özellikleri						
Dışadönüklük	28,29 $\pm$ 4,72	26,22 $\pm$ 3,83	28,93 $\pm$ 4,15	30,10 $\pm$ 5,72	10,676	,000*
Nevrotiklik	21,21 $\pm$ 4,09	23,88 $\pm$ 4,19	20,11 $\pm$ 4,81	21,50 $\pm$ 5,30	14,592	,000*
Sorumluluk	33,62 $\pm$ 5,42	30,03 $\pm$ 4,73	35,17 $\pm$ 4,67	35,60 $\pm$ 4,00	24,718	,000*
Uyumluluk	35,37 $\pm$ 4,78	29,33 $\pm$ 5,16	34,12 $\pm$ 4,61	35,40 $\pm$ 4,14	25,807	,000*
Yeniliğe açıklık	33,83 $\pm$ 9,67	34,30 $\pm$ 4,07	35,83 $\pm$ 5,03	35,90 $\pm$ 3,8	2,141	,095
Ekip Çalışması Tutumu						
Ekip Yapısı	23,71 $\pm$ 2,98	24,93 $\pm$ 2,36	25,64 $\pm$ 2,80	27,40 $\pm$ 1,26	6,749	,000*
Liderlik	25,17 $\pm$ 3,07	24,98 $\pm$ 2,48	26,35 $\pm$ 2,51	26,40 $\pm$ 1,78	5,773	,001*
Durum İzlemi	24,46 $\pm$ 2,84	24,20 $\pm$ 2,50	25,33 $\pm$ 2,99	26,00 $\pm$ 2,16	4,335	,005*
Karşılıklı Destek	17,21 $\pm$ 3,45	14,6 $\pm$ 2,77	15,82 $\pm$ 2,49	16,40 $\pm$ 3,13	9,120	,000*
İletişim	20,46 $\pm$ 2,57	19,58 $\pm$ 2,07	20,72 $\pm$ 2,72	20,40 $\pm$ 2,41	5,085	,002*

¹ Tek Yönlü ANOVA Analizi, *p $\leq$ 0.05

Tablo 4.22’de katılımcıların “eğitim düzeyi”ne göre kişilik özellikleri alt boyutları olan “dışadönüklük”, “nevrotiklik”, “sorumluluk”, “uyumluluk” ve “yeniliğe açıklık” ile ekip çalışması alt boyutları olan “ekip yapısı”, “liderlik”, “durum izlemi”, “karşılıklı destek” ve “iletişim” karşılaştırılmasına yönelik ANOVA analizi sonuçları yer almaktadır. Buna göre kişilik özellikleri alt boyutları olan yeniliğe açıklık puanında “eğitim düzeyi”ne göre anlamlı farklılık yoktur (p>,05). Kişilik özellikleri ölçeği alt boyutları olan “dışadönüklük” (F=10,676; p<,05), “nevrotiklik” (F=14,592; p<,05), “sorumluluk” (F=24,718; p<,05) ve “uyumluluk” (F=25,807; p<,05) ile ekip çalışması tutum ölçeği alt boyutları olan “ekip yapısı” (F=6,749; p<,05), “liderlik” (F=5,773;

$p<,05$), “durum izlemi” ($F=4,335$; $p<,05$), “karşılıklı destek” ($F= 9,120$; $p<,05$) ve “iletişim” ($F= 5,085$; $p<,05$) puanlarında “eğitim düzeyi”ne göre anlamlı farklılık vardır.

Anlamlı farklılık düzeyinin hangi gruptan kaynaklandığını ölçmek için Tukey çoklu karşılaştırma testi sonucuna göre, eğitim düzeyi “lisansüstü ve doktora” ($30,10\pm5,72$) olan katılımcılar, “önlisans” ($26,22\pm3,83$) eğitim düzeyinde olan katılımcılara göre daha fazla “dışadönüklük” puanına sahip olduğu görülmektedir. Eğitim düzeyi “önlisans” ($23,88\pm4,19$) olan katılımcılar, “lisans” ($20,11\pm4,81$) eğitim düzeyinde olan katılımcılara göre daha fazla “nevrotiklik” puanına sahip olduğu görülmektedir. Eğitim düzeyi “lisansüstü ve doktora” ($35,60\pm4,00$), “lisans” ($35,17\pm 4,67$) ve “ortaöğretim ile lise” ($33,62 \pm5,42$) olan katılımcılar, “önlisans” ($30,03\pm4,73$) eğitim düzeyinde olan katılımcılara göre daha fazla “sorumluluk” puanına sahip olduğu görülmektedir. Eğitim düzeyi “lisansüstü ve doktora” ($35,40 \pm4,14$), “lisans” ($34,12\pm 4,61$) ve “ortaöğretim ile lise” ($35,37 \pm4,78$) olan katılımcılar, “önlisans” ($29,33\pm5,16$) eğitim düzeyinde olan katılımcılara göre daha fazla “uyumluluk” puanına sahip olduğu görülmektedir. Eğitim düzeyi “lisansüstü ve doktora” ($27,40\pm1,26$) olan katılımcılar, “önlisans” ($24,93\pm2,36$) eğitim düzeyinde olan katılımcılara göre ve “lisans” ($25,64\pm2,80$) eğitim düzeyinde olan katılımcılar “ortaöğretim ve lise” ($23,71 \pm2,98$) eğitim düzeyinde olan katılımcılara göre daha fazla “ekip yapısı” puanına sahip olduğu görülmektedir. Eğitim düzeyi “lisans” ($26,35\pm2,51$) olan katılımcılar, “önlisans” ($24,98 \pm2,48$) eğitim düzeyinde olan katılımcılara göre daha fazla “liderlik” puanına sahip olduğu görülmektedir. Eğitim düzeyi “lisansüstü ve doktora” ($26,00\pm2,16$) olan katılımcılar, “önlisans” ($24,20 \pm2,50$) eğitim düzeyinde olan katılımcılara göre daha fazla “durum izlemi” puanına sahip olduğu görülmektedir. Eğitim düzeyi “ortaöğretim ve lise” ($17,21\pm3,45$) olan katılımcılar, “önlisans” ($14,61 \pm2,77$) eğitim düzeyinde olan katılımcılara göre daha fazla “karşılıklı destek” puanına sahip olduğu görülmektedir. Eğitim düzeyi “lisans” ($20,72\pm2,72$) olan katılımcılar, “önlisans” ($19,58\pm2,07$) eğitim düzeyinde olan katılımcılara göre daha fazla “iletişim” puanına sahip olduğu görülmektedir. “

4.4. Araştırma Hipotezlerine İlişkin Analizler

Araştırmanın değişkenleri arasında ki ilişkinin test edilebilmesi için Pearson korelasyon analizi ve bağımsız değişkenlerin (BFKÖ) bağımlı değişken (EÇT) üzerindeki

etkisinin test edilebilmesi için regresyon analizinden faydalanılmıştır. Korelasyon analizi; değişkenler arasında bir ilişkinin varlığı ya da yokluğu, varsa bu ilişkinin yönünü ve şiddetini belirlemeye yönelik bir analiz tekniğidir. Korelasyon katsayısı r ile gösterilip ve -1, +1 arası değerler alabilir. +1 katsayı değeri değişkenler arasında pozitif yönlü mükemmel bir ilişkinin var olduğunu (biri artarken diğerkinin de arttığını), -1 katsayı değeri ise değişkenler arasında mükemmel bir ilişkinin var olduğunu ancak ilişkinin yönünün ters olduğu (biri artarken diğerkinin azaldığı) anlamına gelmektedir. Regresyon analizi ise; bağımlı bir değişken ile bir ya da daha fazla bağımsız değişken arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla kullanılan bir analiz tekniğidir. Bu analiz tekniği ile bağımsız değişkenin bağımlı üzerindeki etkisi açıklanmaya çalışılır. Bir bağımsız değişken olması durumunda, “tek değişkenli regresyon analizi” olarak birden fazla bağımsız değişken olması durumunda “çok değişkenli regresyon analizi” şeklinde adlandırılır (158).

Tablo 4.23. Beş Faktör Kişilik Özellikleri Alt Boyutları ve Ekip Çalışması Tutumu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

		Dışadönüklük	Nevrotiklik	Sorumluluk	Uyumluluk	Yeniliğe açıklık	Ekip Çalışması
Dışadönüklük	r	1					
	p						
Nevrotiklik	r	-,568**	1				
	p	,000					
Sorumluluk	r	,576**	-,640**	1			
	p	,000	,000				
Uyumluluk	r	,660**	-,630**	,773**	1		
	p	,000	,000	,000			
Yeniliğe açıklık	r	,525**	-,342**	,437**	,452**	1	
	p	,000	,000	,000	,000		
Ekip Çalışması	r	,359**	-,223**	,351**	,384**	,312**	1
	p	,000	,000	,000	,000	,000	

Pearson korelasyon, * $p \leq 0.05$, ** $p \leq 0.01$

Tablo 4.23'te katılımcıların mesleklerine göre kişilik özellikleri alt boyutları olan “dışadönüklük”, “nevrotiklik”, “sorumluluk”, “uyumluluk” ve “yeniliğe açıklık” ile ekip çalışması tutumu arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik Pearson Korelasyon analizi uygulanmıştır. Buna göre “nevrotiklik” ile ekip çalışması tutumu arasında negatif yönde zayıf ilişki bulunmaktadır ($r=-0,223$, $p<,01$). “Dışadönüklük ($r=0,359$)”, “sorumluluk ($r=0,351$)”, “uyumluluk ($r=0,384$)” ve “yeniliğe açıklık ($r=0,312$)” ile ekip çalışması tutumu arasında pozitif yönde zayıf ilişki bulunmaktadır ($p<,01$).

Tablo 4.24. Beş Faktör Kişilik Özellikleri Alt Boyutlarının Ekip Çalışması Tutumu Üzerine Etkisi

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	β	R^2	t	p
Dışadönüklük	Ekip Çalışması Tutumu	0,902	0,129	6,866	0,000
Nevrotiklik		-0,510	0,050	-4,081	0,000
Sorumluluk		0,707	0,123	6,700	0,000
Uyumluluk		0,734	0,148	7,434	0,000
Yeniliğe açıklık		0,671	0,097	5,869	0,000

Tablo 4.24'te kişilik özellikleri alt boyutları olan “dışadönüklük”, “nevrotiklik”, “sorumluluk”, “uyumluluk” ve “yeniliğe açıklığın” ekip çalışması tutumu ölçeğine etkisi olup olmadığına ilişkin basit doğrusal regresyon analizi uygulanmıştır. Buna göre “dışadönüklük ($\beta=0,902$ ve $p=0.000$)”, “nevrotiklik ($\beta=-0,510$ ve $p=0.000$)”, “sorumluluk ($\beta=0,707$ ve $p=0.000$)”, “uyumluluk ($\beta=0,734$ ve $p=0.000$)” ve “yeniliğe açıklık ($\beta=0,671$ ve $p=0.000$)” ölçeğinden alınan puanların ekip çalışması tutum ölçeği puanı üzerinde etkisi olduğu görülmektedir. Ekip çalışması tutumunu, “dışadönüklük” %12,9, “nevrotiklik” %0,5, “sorumluluk” %12,3, “uyumluluk” %14,8 ve “yeniliğe açıklık” %9,7 oranlarında etkilemektedir.

Hipotezlerin değerlendirilmesi;

Hipotez 1: Dışadönüklük kişilik özelliği boyutu ile Ekip Çalışması Tutumu arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Değişkenler arasında yapılan korelasyon analizi sonuçlarına göre B.F.K.Ö boyutlarından dışadönüklük kişilik özelliği ile E.Ç.T. arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki bulunmaktadır ($r=0,359$, $p=0,000$). H1 hipotezi kabul edilmiştir.

Hipotez 2: Nevrotiklik kişilik özelliği boyutu ile Ekip Çalışması Tutumu arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Değişkenler arasında yapılan korelasyon analizi sonuçlarına göre B.F.K.Ö boyutlarından nevroitiklik kişilik özelliği ile E.Ç.T. arasında istatistiksel olarak anlamlı ve negatif yönde bir ilişki bulunmaktadır($r=0,223$, $p=0,000$). H2 hipotezi kabul edilmiştir.

Hipotez 3: Sorumluluk kişilik özelliği boyutu ile Ekip Çalışması Tutumu arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Değişkenler arasında yapılan korelasyon analizi sonuçlarına göre B.F.K.Ö boyutlarından sorumluluk kişilik özelliği ile E.Ç.T. arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki bulunmaktadır ($r=0,351$, $p=0,000$). H3 hipotezi kabul edilmiştir.

Hipotez 4: Uyumluluk kişilik özelliği boyutu ile Ekip Çalışması Tutumu arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Değişkenler arasında yapılan korelasyon analizi sonuçlarına göre B.F.K.Ö boyutlarından uyumluluk kişilik özelliği ile E.Ç.T. arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki bulunmaktadır ($r=0,384$, $p=0,000$). H4 hipotezi kabul edilmiştir.

Hipotez 5: Yeniliğe açıklık kişilik özelliği boyutu ile Ekip Çalışması Tutumu arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Değişkenler arasında yapılan korelasyon analizi sonuçlarına göre B.F.K.Ö boyutlarından Yeniliğe açıklık kişilik özelliği ile E.Ç.T. arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki bulunmaktadır ($r=0,312$, $p=0,000$). H5 hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 4.25. Hipotez Sonuçları Tablosu

	Hipotezler	Durum
H1	Dışadönüklük kişilik özelliği boyutu ile Ekip Çalışması Tutumu arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul Edildi
H2	Nevrotiklik kişilik özelliği boyutu ile Ekip Çalışması Tutumu arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul Edildi
H3	Sorumluluk kişilik özelliği boyutu ile Ekip Çalışması Tutumu arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul Edildi
H4	Uyumluluk kişilik özelliği boyutu ile Ekip Çalışması Tutumu arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul Edildi
H5	Yeniliğe açıklık kişilik özelliği boyutu ile Ekip Çalışması Tutumu arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul Edildi

5.TARTIŞMA

Kişilik olgusu, çalışma ortamlarında insan ilişkilerinden, iş performansına kadar, farklı alanlarda etkisinin olduğunun anlaşılması üzerine, pek çok disipline araştırma konusu olmuştur. Kişilik özellikleri; duygu, düşünce ve eylemlerin süreklilik gösteren kalıplarını gözler önüne seren eğilimlerdeki, kişisel farklılıkların boyutları şeklinde tanımlanmıştır (67,68,69,70).

Kişilik özelliklerinin ortaya çıkarılmasının temel amacı, örgütlerde çalışanların sahip oldukları niteliklerin bilinmesi ile çalışma yaşamına etkisinin değerlendirilebilmesidir. İnsan davranışlarındaki değişimleri anlama ve açıklamada beş faktör kişilik özelliklerinin değerlendirilmesinin karar mekanizmalarını etkileyeceği düşünülmektedir (91).

Sağlık sistemin en önemli unsuru insan hayatıdır. Acil sağlık hizmetleri ekipleri, hasta ve hasta yakınlarıyla birebir ilişki içerisinde olan ve hastane öncesi acil sağlık hizmetleri sunumunun öncü ve önemli üyeleridir. Bu bağlamda acil durumlarda hasta veya yaralıya ilk müdahaleyi yapan ekiplerin, hizmet sunumunun en üst düzeyde eksiksiz ve hatasız olması gerekmektedir. Bireysel olarak hizmet sunumunun mümkün olmadığı acil sağlık hizmetleri ekiplerinde, uyumsuzluk olması hizmet sunumunun aksaması hatta durması demektir. Bakım konusunda koordinasyon eksikliği ve yetersiz bir ekip çalışması bireylerin sağlığını doğrudan etkileyecektir. Ekip başarısı ise, sakatlıkları önleme ve hayat kurtarma başarısı olacaktır (10,11,12).

Bu araştırma, Balıkesir ilinde faaliyet gösteren, acil sağlık sistemi çalışanlarının beş faktör kişilik özellikleri ile ekip çalışması tutumu arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla yapılmış olup, analiz sonuçlarına bulgular kısmında yer verilmiştir. Bu bölümde araştırma sonuçları ilgili literatür eşliğinde tartışılacaktır.

Beş faktör kişilik özellikleri ile ekip çalışması tutumu arasındaki ilişkiyi açıklamak için oluşturulan, beş faktör kişilik özelliklerinden dışadönüklük, nevrotiklik, uyumluluk, sorumluluk, yeniliğe açıklık boyutu ile ekip çalışması tutumu arasında anlamlı bir ilişki vardır hipotezlerimiz doğrulanmıştır. Alanyazında, araştırma sonuçlarını destekleyen ve farklılaşan sonuçların da olduğu görülmektedir.

Juhaz'ın (2010) kişiliğin ekip çalışması ve iletişime etkisini araştırdığı ve nükleer santral operatörlerinden 17 ekip ile (n:90) gerçekleştirmiş olduğu çalışmaya göre; beş

faktör kişilik özelliklerinden sorumluluk ve dışadönüklük kişilik özelliği ekip çalışmasının bir çıktısı olan ekip performansını doğrudan etkilediğini saptamıştır (149).

O'Neill (2011) öğrenci mühendislik tasarım ekipleriyle (n:129) gerçekleştirmiş olduğu, kişilik ve takım performansı arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmada; beş faktör kişilik özelliklerinden sorumluluk, ekip performansı ile ilişkili iken yeniliğe açıklık negatif ilişkili, dışadönüklük, uyumluluk ve nevroitiklik ekip performansı ile ilişkisiz olarak saptanmıştır (169).

Yılmaz ve diğ. (2017) kişilik özelliklerinin yazılım geliştirme ekiplerini nasıl etkilediği üzerine bir yazılım şirketinde ki 216 üye ile gerçekleştirdikleri çalışmalarında; yüksek duygusal istikrar, uyumluluk, dışadönüklük ve sorumluluk kişilik özelliklerinin ekip çalışmada etkili olduğunu saptamışlardır (170).

Peeters ve diğ. (2006) kişilik özellikleri ve ekip performansı üzerine yapmış oldukları meta-analiz çalışmasına göre; ekiplerde uyumluluk ve sorumluluk kişilik özelliği ne kadar yüksek ise ekip performansı da o kadar yükseldiğini, dışadönüklük, yeniliğe açıklık ve nevroitiklik kişilik özelliğinin ekip performansını etkilemediğini saptamışlardır (80).

Kichuk ve Wiesner (1997) ürün tasarım ekiplerinde kişilik özellikleri ile ekip bileşenleri ve ekip performansı ilişkilerini inceledikleri çalışmalarına göre; yüksek düzeyde dışadönüklük, uyumluluk ve düşük düzeyde nevroitiklik kişilik özelliğinin ekip performansı ve ekip başarısı ile ilişkili olduğunu saptamışlardır (81).

Radovic ve diğ. (2020) telekomünikasyon şirketinde 20 ekip (n:87) ile gerçekleştirdikleri araştırmada, ekip üyelerinin kişilik bileşimi ve ekip çalışması, ekip performansı ve ekip yeterlilikleri arasında ki ilişkiyi incelemişlerdir. Dışadönüklük ve yeniliğe açıklık kişilik özelliklerinin ekip performansı ile ilişkili olduğunu saptamışlardır. Kişiliğin, çalışma ortamlarında ki bireysel davranışları belirlediğini, ekip başarısını etkilediğini vurgulamışlardır (171).

Rhee ve diğ. (2013) multidisipliner bir öğrenci grubunda (n:121), kişilik özellikleri, ekip çalışması yeteneği ve ekip performansını inceledikleri çalışmalarında; dışadönüklük kişilik özelliğinin ekipler üzerinde etkili olduğunu, nevroitiklik kişilik özelliğinin ekip algısı üzerinde olumsuz etkilerinin olduğunu belirlemişlerdir (172).

Neuman ve Wright (1999) insan kaynakları çalışma ekipleriyle(n:79) gerçekleştirmiş oldukları araştırmada, ekip performansını tahmin etmede işe özgü beceriler ve kişilik özellikleri arasında ki ilişkiyi incelemişlerdir. Uyumluluk ve sorumluluk kişilik özelliklerini ekip performansı ile ilişkili bulmuşlardır (173).

Mount, (1998) ve diğ. Beş faktör kişilik modelinin kişilerarası etkileşim içeren işlerde performansla olan ilişkisini inceledikleri meta-analiz çalışmasında; sorumluluk, uyumluluk ve duygusal istikrarın kişilerarası etkileşimleri içeren işlerdeki performansla pozitif yönde ilişkili olduğunu, sonuçlar ayrıca, duygusal istikrar ve uyumluluğun ekip çalışması içeren işlerde performansla daha güçlü bir ilişki içinde olduğunu belirtmişlerdir (174).

Erdem (2018), Beş faktör kişilik özellikleri ile uçuş kabin ekiplerinde ekip çalışması tutumunu incelediği çalışmasında; Ekip çalışması ile kişilik özelliklerinden dışadönüklük ve sorumluluk boyutu arasında anlamlı pozitif bir ilişki, nevrotiklik boyutu ile anlamlı negative yönlü bir ilişki olduğunu saptamıştır. Bu araştırma çalışmamızı destekler niteliktedir (175).

Beş faktör kişilik özelliklerinin ekip çalışması tutumuna olan etkisinin değerlendirilmesinde; beş faktör kişilik özelliklerinden sorumluluk, dışadönüklük, uyumluluk ve yeniliğe açıklık boyutunun ekip çalışması tutumuna pozitif etkisi, nevrotiklik boyutunun ise negatif bir etkisi olduğu saptanmıştır.

Meral (2020) sağlık çalışanlarının (n:287) kişilik özelliklerinin iş performansına etkisini araştırdığı çalışmasında; sorumluluk, uyumluluk, yeniliğe açıklık kişilik özellikleri iş performansı üzerinde anlamlı etkiye sahipken, nevrotiklik kişilik özelliği iş performansını anlamlı bir şekilde azalttığını, dışadönüklük kişilik özelliğinin ise iş performansı üzerinde herhangi bir etkisinin olmadığını saptamışlardır (176).

Forrester ve Tashchian (2010) işletme bölümü öğrencileri(n:225) ile yapmış oldukları çalışmada, kişiliğin ekip çalışmasına yönelik tutumlara etkisini araştırmışlardır. Dışadönük kişilik özelliği yüksek bireylerin ekip çalışmasına yönelik olumlu tutumları vardır. Nevrotiklik, uyumluluk, sorumluluk kişilik özelliklerine sahip bireylerin ekip çalışması tercihi ile ilişkili olduğu ve yeniliğe açıklık kişilik özelliğinin ekip çalışması tutumu üzerinde herhangi bir etkisinin olmadığını sonucuna varmışlardır (177).

ASH çalışanlarının, kişilik özellikleri ve ekip çalışması tutumu ile kişisel bilgilere ait gruplar arası farklılık analizleri sonuçlarına göre;

Katılımcıların “cinsiyet” değişkeni ile BFKÖ arasında yapılan farklılık analizi sonuçlarına göre; anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Bu sonuçtan farklı olarak, Deveci (2020) “kadın” katılımcıların daha yüksek yeniliğe açıklık kişilik boyutu puanlarının sahip olduğunu, Sezgin (2020) ve Sakallı ve Örüçü (2020) ise çalışmasında “kadın” katılımcıların daha yüksek uyumluluk kişilik boyutu puanına sahip olduklarını, Taştemur (2018) ise çalışmasında “kadın” katılımcıların daha yüksek “nevrotiklik” kişilik özelliği puanına sahip olduklarını belirtmişlerdir (178,179,180,93).

Katılımcıların “cinsiyet” değişkeni ile EÇT arasında yapılan farklılık analizi sonuçlarına göre; anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Bu sonucu destekleyen çalışmalar mevcuttur (Karakaya2020, Çelik 2017, Bekmez 2018). Ancak bazı çalışmalarda farklı sonuçlar saptanmıştır. EÇT ve “cinsiyet” değişkeni için; Alıcı (2020) çalışmasında “erkek” çalışanların ekip çalışması tutumunun daha yüksek olduğunu, Bezek (2019) çalışmasında “kadın” çalışanların ekip çalışması tutumunun daha yüksek olduğunu belirtmişlerdir (181,148,150,182,183).

Katılımcıların “doğum yılı” değişkeni ile BFKÖ arasında yapılan farklılık analizi sonuçlarına göre; anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Çalışmamızdan farklı olarak; Dede (2018) yapmış olduğu çalışmasında 35-45 yaş arası grubunun kişilik özelliklerinden nevrotiklik ve sorumluluk boyutu puanlarının daha yüksek olduğunu belirtmiştir. Yine Taştemur (2018) 35-45 yaş arası grubun kişilik özelliklerinden uyumluluk ve sorumluluk boyutu puanlarının yüksek olduğunu belirtmiştir (184, 93).

Katılımcıların “doğum yılı” değişkeni ile EÇT arasında yapılan farklılık analizi sonuçlarına göre, “1980-1999” yılları arası doğan katılımcıların “liderlik”, “iletişim”, “durum izlemi” puanları “1968-1979” yılları arası doğanlara göre daha yüksektir.

Katılımcıların “medeni durum” değişkeni ile BFKÖ arasında ki farklılık analizi sonuçlarına göre; “bekar” katılımcıların “dışadönük”, “sorumluluk”, “uyumluluk”, “yeniliğe açıklık” puanları daha yüksek iken, “evli” katılımcıların ise “nevrotiklik” puanlarının yüksek olduğu belirlenmiştir. Dede (2018) yapmış olduğu çalışmasında “evli” katılımcıların bekarlara göre “nevrotiklik” ve “sorumluluk” puanlarının yüksek olduğunu belirtmiştir (184).

Katılımcıların “medeni durum” değişkeni ile EÇT arasında yapılan farklılık analizleri sonucuna göre; anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Bu sonuçlardan farklı olarak Alıcı (2020) “evli” katılımcıların “bekar” katılımcılara göre EÇT daha yüksek olduğunu belirtmiştir (182).

Katılımcıların “ekip çalışması eğitimi alma” değişkeni ile BFKÖ arası farklılık analizine sonuçlarına göre; dışadönüklük özelliğine sahip çalışanların “eğitim almadıkları”, nevrozlu, uyumluluk, sorumluluk ve yeniliğe açıklık kişilik özelliğine sahip çalışanların “eğitim aldıkları” belirlenmiştir.

Katılımcıların “ekip çalışması eğitimi alma” değişkeni ile EÇT arası farklılık analizi sonuçlarına göre; “eğitim almayanların” “liderlik” puanının yüksek olduğu belirlenirken, “eğitim alanların”, “ekip yapısı”, “durum izlemi”, “karşılıklı destek” puanlarının yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu sonuca göre ASH çalışanlarında ekip çalışması eğitimi alanların, ekip içinde oryantasyonun sağlanması, ekibe adapte olabilmek, başkalarıyla çalışabilmek, ekip üyelerinin durumsal unsurlarını anlama ve ekip arkadaşlarını takip edebilme, sorumluluk ve iş yüklerini destekleme yani yedekleme görevleri açısından ekip üyelerine katkı sağladığı söylenebilir. Çalışmamızdan farklı olarak Karakaya (2020) yapmış olduğu çalışmaya göre; ekip çalışması eğitimi alan katılımcıların, liderlik boyutu ve genel ekip çalışması tutumunun yüksek olduğunu belirtmiştir (181).

Katılımcıların “yaptığı işten memnun olma” değişkeni ile BFKÖ ile anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

Katılımcıların “yaptığı işten memnun olma” değişkeni ile EÇT arasında yapılan farklılık analizi sonuçlarına göre; anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Yılmaz ve Yıldırım (2018)’nin yapmış olduğu çalışma bu sonuçları desteklemektedir. Buna karşın Ersoy (2020) çalışmasında yapılan işten memnun olan katılımcıların EÇT yüksek olduğunu belirtmiştir (185,186).

Katılımcıların “çalışma yeri” değişkeni ile BFKÖ arası farklılık analizi sonuçlarına göre; çalışma yeri “KKM” olan katılımcıların, “dışadönüklük”, “uyumluluk”, “sorumluluk”, “yeniliğe açıklık” kişilik özellikleri puanlarının daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Katılımcıların “çalışma yeri” değişkeni ile EÇT arası farklılık analizi sonuçlarına göre; çalışma yeri “KKM” olan katılımcıların, “liderlik” puanının daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu sonucu KKM merkezinin, sistemin yönetim merkezi olması ve bu bölümde çalışan bireylerin tüm sistemi yönlendirme ve yönetme pozisyonuna sahip olmaları, bu sayede liderlik yönlerini geliştirmiş olmalarına bağlayabiliriz.

Katılımcıların “sigara kullanımı” değişkeni ile BFKÖ arasında yapılan farklılık analizi sonuçlarına göre; “sorumluluk” kişilik özelliğine sahip bireylerin “sigara kullandıkları”, “uyumluluk” kişilik özelliğine sahip bireylerin ise, “sigara kullanmadıkları” belirlenmiştir.

Katılımcıların “sigara kullanım” değişkeni ile EÇT arasında yapılan farklılık analizi sonuçlarına göre; “sigara kullanmayanların” “iletişim” boyutu puanlarının “sigara kullananlara” göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Çalışanlarda bireysel bir alışkanlık olan sigara kullanımının değerlendirilmesinin sebebi; sigara kullanımı sağlıksız bir alışkanlık olmasının yanı sıra çalışma ortamlarında çoğunlukla işten kaytarma davranışı olarak da algılanmaktadır. Özellikle ekip ortamlarında sigara molalarından kaynaklı sorunlar yaşanabilmektedir.

Katılımcıların “meslekte çalışma süreleri” değişkeni ile BFKÖ arasında yapılan farklılık analizi sonuçlarına göre; meslekte çalışma süresi “6-10 yıl arası” olanların kişilik özelliklerinin, “dışadönüklük”, “sorumluluk”, “uyumluluk”, “yeniliğe açıklık” olduğu belirlenmiştir.

Katılımcıların “meslekte çalışma süreleri” değişkeni ile EÇT arasında yapılan farklılık analizi sonuçlarına göre; meslekte çalışma süresi “0-1 yıl arası” olan katılımcıların “ekip yapısı” puanları daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu sonuçla, ASH’de yeni çalışma arkadaşlarının ekibe adapte olma, birlikte etkili çalışma ve yeni bir deneyime sahip olma konusunda daha olumlu tutumları olduğu belirlenmiştir. Meslekte çalışma süresi “0-1 yıl arası” olan katılımcıların “durum izlemi” puanları yüksektir. Bu sonuç ASH çalışanlarının, çalışma hayatının ilk yıllarında ekip içinde, hem bireysel davranışlarını hem ekip üyelerinin davranışlarını takip edebilme, ekip üyelerinin ihtiyaçlarını önemseme ve performans konusunda olumlu tutumlarının olduğu belirlenmiştir. Meslekte çalışma süresi “2-5- yıl arası” olanların “liderlik” puanı, “11 yıl ve üzeri” olanlara göre daha yüksektir. Bu sonucu göre; çalışma hayatının ilk

dönemlerinde, ekibi uygun bir şekilde koordine etme ve yönetme açısından daha olumlu tutum gösterilirken, ilerleyen yıllarda yani 10 yılı aştıktan sonra ki dönemlerde bu tutumun azaldığı belirlenmiştir. Ayrıca meslekte çalışma süresi “6-10 yıl arası” olan katılımcıların “iletişim” puanı “11 yıl ve üzeri” olanlardan daha yüksektir. Bu sonuca göre; çalışma yılı arttıkça ekip içinde iletişime olan olumlu tutum azalmaktadır.

Katılımcıların “çalışma saatleri” değişkeni ile BFKÖ arasında yapılan farklılık analizi sonuçlarına göre; “8 saat çalışma” grubunda olan katılımcıların “nevrotiklik” kişilik özelliğine sahip oldukları belirlenmiştir.

Katılımcıların “çalışma saatleri” değişkeni ile EÇT arasında yapılan farklılık analizi sonucuna göre; “12 saat çalışma” grubunun “24 saat çalışma” grubuna göre “karşılıklı destek” ve “iletişim” puanlarının daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu sonuca göre 24 saatlik çalışma süreleri ekip çalışması tutumunu, ekip içinde çalışanların diğer üyelere destek olma konusunda ve iletişim açısından olumsuz etkilediği söylenebilir. Çalışma saatleri “8 saat” olan katılımcı grubunun “liderlik” puanları “24 saat çalışma” grubuna göre daha yüksektir. Yine bu sonuca göre 24 saat uzun çalışma süreleri ekip içinde çalışma faaliyetlerini koordine etme, ekibi yönetme gibi yeterlilikleri olumsuz etkilediği belirlenmiştir.

Katılımcıların “meslek” değişkeni ile BFKÖ arasında yapılan farklılık analizi sonuçlarına göre; mesleği “doktor” olan katılımcıların, “dışadönüklük”, “sorumluluk” ve “uyumluluk” kişilik özellikleri puanları daha yüksektir. Mesleği “att” olan katılımcılar, “nevrotiklik” kişilik özelliği puanı yüksektir.

Katılımcıların “meslek” değişkeni ile EÇT arasında yapılan farklılık analizi sonuçlarına göre; mesleği “doktor” olan katılımcıların “ekip yapısı” puanları daha yüksektir. Bu sonuçlara göre; doktor katılımcılar ekip içinde birlikte çalışma ve ekibe adapte olabilme konusunda daha olumlu tutuma sahip oldukları belirlenmiştir. Saygılı ve Özer (2020)’in sağlık çalışanlarıyla gerçekleştirdiği çalışmanın bu sonuçları desteklediği belirlenmiştir (187).

Mesleği “paramedik” olan katılımcıların “liderlik” puanlarının daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu sonuç, ASH çalışma sistemi içerisinde paramedik olarak görev yapan çalışanların, ekip içinde doktor çalışanın olmadığı durumlarda, ekip liderliği görevini üstleniyor olmalarına bağlanabilir. Diğer bir deyişle, eğer ekip içinde mesleği

doktor olan çalışan yoksa, ekip liderliğini mesleği paramedik olan çalışanlar yürütmektedir.

Katılımcıların “eğitim düzeyi” değişkeni ile BFK arasında yapılan farklılık analizi sonuçlarına göre; “Lisansüstü ve doktora” mezunu olan katılımcıların, “dışadönüklük”, “uyumluluk” ve “sorumluluk” puanlarının daha yüksek olduğu belirlenmiştir. “nlisans” mezunu katılımcıların “nevrotiklik” kişilik özelliği puanı daha yüksektir.

Katılımcıların “eğitim düzeyi” değişkeni ile ET arasında yapılan farklılık analizi sonuçlarına göre; “lisans”, “lisansüstü ve doktora” mezunu olan katılımcıların “ekip yapısı” ve durum izlemi puanları daha yüksektir. Eğitim düzeyi arttıkça ekipte koordinasyon, adaptasyon, birlikte etkili çalışabilme tutumları yükselmektedir. Eğitim düzeyi “lisans” olan katılımcıların “liderlik” ve iletişim puanı daha yüksektir. Eğitim düzeyi “ortaöğretim ve lise” olanların, “karşılıklı destek” puanı daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

6.SONUÇ

Bu çalışmanın amacı, acil sağlık hizmetleri çalışanlarında beş faktör kişilik özellikleri ile ekip çalışması tutumu arasındaki ilişkinin incelenmesi olup, kişiliğin ekip içindeki etkilerinin belirlenebilmesidir. Acil sağlık hizmetleri çalışanları, acil durumlarda karar verici ve uygulayıcı olmaları nedeniyle çalışma ortamlarında çok önemli ve kritik rollere sahiptirler. Çalışanların kişilik özelliklerinin çalışma ekiplerindeki önemi, sadece hizmet sundukları hasta sonuçlarıyla sınırlı değildir. Kişilik, ekip içinde hastayı, personeli ve kurumsal sonuçları da etkilemektedir.

Çalışma sonuçları ve literatürde de desteklendiği gibi dışadönüklük, yeniliğe açıklık, uyumluluk, sorumluluk kişilik özelliklerine sahip çalışanların ekip çalışması ortamlarında daha olumlu tutum gösterdikleri belirlenirken, nevrotiklik kişilik özelliğine sahip çalışanların ise, bu araştırma kapsamında ekip çalışmasında olumsuz tutum gösterdikleri belirlenmiştir. Ayrıca acil sağlık hizmetleri çalışanlarının beş faktör kişilik özellikleri ve ekip çalışması tutumları, demografik ve iş yaşamına ait değişkenler açısından ayrıntılı incelenmiştir. Araştırma sonuçları doğrultusunda;

Dışadönüklük özelliğine sahip kişilerin, konuşkan, neşeli, dış dünyaya açık, iyi iletişimci yönleri acil sağlık hizmetleri sunumu açısından önemlenecek bireysel özelliklerdendir. Çünkü acil sağlık hizmetleri ekipleri, hasta ve hasta yakınlarıyla ilk teması kuran sağlık profesyonelleri olmanın yanı sıra, olay yerinde güvenlik güçlerinden diğer bireylere kadar kalabalık çalışma ortamlarına sahiptirler. Şüphesiz bu ortamlarda iletişim becerisi, sosyal ilişkilerde başarılı olma, girişken ve konuşkan olma vasıfları, ekibin çalışma becerisini arttırabileceği gibi, aynı zamanda ekibin gerek hasta ve yakınlarıyla gerekse olay yerinde ki tüm diğer bireylerle doğru iletişim kurabilmesine olanak sağlayacaktır.

Yeniliğe açıklık kişilik özelliğine sahip kişilerin, yaratıcı, çözümcü yapıları, analitik düşünebilen, karmaşık işlerde başarılı, cesur, hızlı algılayabilen, zeki bireyler olmaları, acil sağlık hizmetleri sunumu açısından önemli kişilik özelliklerindendir. Yeniliğe açık bireyler, acil sağlık hizmetlerinin sürekli değişen dinamiklerine uygunluk sağlaması en muhtemel kişilik özelliği grubudur. Hızlı gelişen olaylara hızlı çözüm yaklaşımları tam da acil sağlık hizmetlerinin çalışma ortamı koşullarına yansıtmaktadır. Çözümcü yaklaşımları ile gerek çalışma ortakları ile uyumlu çalışma, gerekse hasta ve

hasta yakını ile doğru temas kurma ve uygun hizmeti sunma açısından, ekip çalışmasına kolaylık sağlaması mümkündür.

Sorumluluk kişilik özelliğine sahip kişilerin, başarı odaklı, düzenli, disiplinli, sabırlı ve çalışkan yapıları pek çok iş kolunda başarılı olmalarını sağlamıştır. İşbirlikçi yapıları ve stres altında rahat çalışabilmeleri, acil sağlık hizmetlerinde, hizmet sunumu açısından önemli özelliklerdendir. Çünkü acil sağlık hizmetlerinin çalışma koşulları kalabalık, stresli, yüksek işbirliği gerektiren işlerdir. Bu kişilik boyutuna sahip bireylerin, acil sağlık hizmetlerinin zorlu çalışma koşullarına karşın etkili koordinasyon yeteneği ile başarılı bir ekip çalışmasına destek sağlayacaklardır.

Uyumluluk kişilik özelliğine sahip kişilerin, yumuşak huylu, güvenilir, merhametli, dürüst, özverili, esnek ve saygılı yapıları acil sağlık hizmetleri sunumunda önemli rol oynayacaktır. Emek yoğun olan sağlık sektöründe çalışanların merhametli olması sağlık bakımı konusunda oldukça büyük bir öneme sahiptir. Acil sağlık hizmetlerin sunumunda, uyumlu kişilik özelliğine sahip bireyler, yumuşak ve sakin halleriyle çalışma ortamlarına daha kolay uyum sağlayacaklardır. Çatışma karşıtı yapılarıyla gerek çalışma arkadaşlarına gerekse hasta ve hasta yakınlarına karşı daha olumlu davranışlar sergileyeceklerdir.

Nevrotik kişiler, depresif, sabırsız, öfkeli, gergin, endişeli, tutarsız insan ilişkileri, değişken duygusal durumlar ile tanımlanmaktadır. Nevrotiklik kişilik özelliği acil sağlık hizmetleri ekiplerinde olumsuzluk sebebi olması muhtemeldir. Acil sağlık hizmetlerinin zorlu çalışma koşulları şüphesiz ciddi psikolojik dayanıklılık gerektirmektedir. Bu kişilik özelliğine sahip çalışanların acil sağlık hizmetlerinin zorlu taleplerini karşılamada güçlük yaşamaları muhtemeldir. Bilinmesi gereken bir diğer unsur ise, tek bir ekip çalışmasının olumsuzluğunun tüm ekibin çalışmasını bozabilecek olmasıdır.

Sağlık hizmeti sunan kurumlarda çalışan kişilerin, kişiliklerinin bilinmesi aslında mevcut potansiyelin ortaya çıkarılmasıdır. Hangi üye, hangi işe daha uygun ise, bu yönde personel yerleştirilmesinin yapılması ve ekip içinde rol dağılımında uygun üyeye uygun rolün verilmesi oldukça önemlidir.

Sağlık hizmetlerine talep arttıkça iş gücü sorunları da ortaya çıkmaktadır. Az sayıda çalışan ile iyi bir hizmet sunumunun yapılabilmesi için, ekiplerin ihtiyaçları belirlenip bu yönde destek sağlanmalıdır. Bu çalışmada, ekip çalışması eğitimi almış

olmanın, ekip çalışmasını olumlu yönde etkilediği belirlenmiştir. Kurumlar hizmet içi eğitimlerini bu yönde geliştirebilirler. Ekip çalışması konusunda kılavuzlar hazırlayabilir. Ekip çalışması eğitimlerini oryantasyon eğitimleri kapsamında çalışanlarına verebilirler. Çalışma hayatının ilk yıllarında çalışanların, ekip ortamlarında birbirlerini daha çok destekledikleri ve takip ettikleri belirlenmiştir. Bu sonuçla kurumda belli aralıklarla ekip çalışması eğitiminin tekrar edilmesi gerekmektedir. Acil sağlık hizmetleri zorlu çalışma koşulları sebebiyle dayanıklılık gerektirir. Ancak uzun çalışma sürelerinin ekip çalışmasını olumsuz etkilediği belirlenmiştir. Çalışma süreleri açısından değişiklikler yapılabilir. Eğitim düzeyi yükseldikçe hem kişilik özellikleri hem de ekip çalışması açısından olumlu yönde etkiler olduğu belirlenmiştir. Personel seçiminde yüksek eğitim düzeyi seçim kriteri olarak tercih edilebilir. Yine sigara kullanmayan çalışanların ekip içinde iletişimlerinin daha yüksek olduğunu belirlenmiştir. Kişisel alışkanlıkların iş hayatına etkileri açısından işe alım süreçlerinde değerlendirilebilir.

Çalışmamız, daha önce bu değişkenler arasında incelenmemiş olması, 112 acil sağlık hizmetleri çalışanlarıyla yapılmış olması ve literatüre katkısı dışında da çıkarımlar sağlamaktadır.

Bu çalışma, sağlık kollarında neye ihtiyaç duyulduğunu belirleme konusunda pratik bir yöntem olarak işe alımlarda ve personel düzenlenmesinde dikkat çekici olacaktır. Çalışmamız aynı zamanda sağlık hizmetleri alanında, insan kaynakları konusunda, az sayıda ki çalışmalara katkı sağlayacaktır. Sağlık alanında yapılan çalışmalara bakıldığında çoğunlukla hekim ve hemşirelere yönelik çalışmaların yoğunlukta olduğu görülmektedir. Çalışmamızın 112 acil sağlık hizmetleri alanında ve bu alanda uzmanlaşmış meslek gruplarında yapılmış olması da farklılık katmaktadır. Çalışmamız kamuda çalışan sağlık profesyonelleriyle gerçekleştirilmiştir. Ancak özel sektör ve diğer kurumlarda da uygulanabilir niteliktedir.

Gelecek çalışmalar için; daha yüksek anlamlılık seviyesinde sonuçlar elde etmek için daha büyük örneklem grubu ve farklı bölgelerdeki ekiplerle çalışılması uygun olacaktır. Ayrıca her çalışmada olduğu gibi bu çalışmada da bazı kısıtlılıklar mevcuttur. ASH'nin doğası gereği verilerin toplanması aşamasında ekiplerin ve çalışanların mobil olması ve konuşlandıkları yerlerin bölgesel olarak dağınık olması yoğun iş yükü nedeniyle personelin katılım konusunda ki isteksizlikleri gibi kısıtlılıklar dikkate

alınmalıdır. Kişiliğin ekip becerilerine etkisi ve çalışma ekibi ve yönetim ekiplerinin ayrı ayrı değerlendirilmesi zaman, maliyet gibi kısıtlılıklardan dolayı çalışılamamıştır. Gelecekteki çalışmalar açısından ilgi çekici olabilir.



KAYNAKLAR

- 1) Türküm S. *Çağdaş Yaşamda Kişilik ve Kişilerarası İlişkiler*, Çağdaş Yaşam Çağdaş İnsan (içinden), Ed: Gürhan Can. Açıköğretim Fakültesi Yayınları: Eskişehir; 2004. No: 563.
- 2) Köknel Ö. *Kaygıdan Mutluluğa Kişilik*, 3. Baskı. İstanbul: Altın Kitaplar Yayınevi; 1982.
- 3) Ersoy E. ve Yıldız G. Kişilik kavramının örgütler açısından önemi: bir literatür taraması. *İşletme Bilimi Dergisi*, 2013. 1 (2).
- 4) Costa PT., McCrae RR. Personality in adulthood: A six-year longitudinal study of self-reports and spouse ratings on the NEO Personality Inventory. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1988. 54(5), p:853-863.
- 5) İnanc BY. ve Yerlikaya EE. *Kişilik Kuramları*. 6. Baskı, Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık; 2012.
- 6) Çıraklı, Ü. Çelik, Y. ve Beylik, U. Örgütsel faktörlerin sağlık ekiplerinin etkililiği ve ekip etkililiği bileşenleri üzerine etkisi: Bir uygulama çalışması. *Sağlıkta Performans ve Kalite Dergisi*, 2018. 4(2).
- 7) Gonzales RA. *Health care team effectiveness: The relationship between team task interdependence and group emotional competence*. School of Advanced Studies, University of Phoenix; 2010.
- 8) Leggat SG. Effective healthcare teams require effective team members: Defining teamwork competencies. *BMC Health Services Research*, 2007.
- 9) Kıdak L., Keskinoglu P., Sofuoğlu T., Ölmezoğlu Z. İzmir ilinde 112 acil ambulans hizmetlerinin kullanımının değerlendirilmesi. *Genel Tıp Dergisi*, 2009. 19:3, s: 113-119
- 10) Söyük S ve Kurtuluş A.S. Acil servislerde yaşanan sorunların çalışanlar gözünden değerlendirilmesi. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 2017. 6(4): 44-56
- 11) Risser DT., Rice MM., Salisbury ML., Simon R., Jay GD. and Berns SD. The potential for improved teamwork to reduce medical errors in the emergency department. *Annals of Emergency Medicine*, 1999. 34(3): 373-83
- 12) Güler D. Kişilik kavramı ve çocuk kişiliği. *Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1989. (6), ss. 285-290.

- 13) Aslan S. Kişilik, huy ve psikopatoloji. *RCHP, Psikiyatride Derlemeler, Olgular ve Varsayımlar Dergisi*, 2008. Yıl:2 sayı:1-2
- 14) Allport, G. W. *Personality A Psychological Interpretation*, New York: Hanry Holt And Company; 1937.
- 15) Robbins SP., Timothy AJ. *Örgütsel Davranış*. (çev. İnci Erdem). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık; 2015.
- 16) Eren E. *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. 15.bs. İstanbul: Beta Yayınevi; 2015.
- 17) Yurtsever H. *Kişilik özelliklerinin stres düzeyi üzerine etkisi ve stresle başa çıkma yolları: Üniversite öğrencileri üzerine bir araştırma*. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri ilişkileri Anabilim Dalı İnsan Kaynakları İşçi Programı; 2009.
- 18) Özkalp E. ve Kirel Ç. *Örgütsel Davranış*, 5.Baskı. Bursa: Ekin Yayınevi; 2011.
- 19) Adler A. *İnsanı Tanıma Sanatı*, (çev: Kamuran Sipal). İstanbul: Say Yayınları; 2008.
- 20) Zel U. *Kişilik ve Liderlik*. Ankara: Nobel Yayınları İkinci Baskı; 2006.
- 21) Güney S. *Davranış Bilimleri*, Beşinci Basım. Ankara: Nobel Yayınevi; 2009.
- 22) Cloninger CR. and Svrakic DM. *Personality Disorders*, BJ. Sadock ve VA. Sadock, (Ed.), *Comprehensive Textbook of Psychiatry* (7th ed.). Baltimore: Williams & Williams; 2000. (235-298).
- 23) Eroğlu F. *Davranış Bilimleri*. İstanbul: Beta Yayınları; 2011.
- 24) Martin J. ve Fellenz MR. *Organizational Behaviour and Management* (4th ed.). Andover, UK: Cengage Learning; 2010.
- 25) Özkaya MO. Mesleklerinde tanınmış 100 Türk kadınının liderlik ve kişilik özellikleri. *Sosyoloji Araştırmaları Dergisi*, 2003. Cilt: 6, Sayı: 1, ss. 86-138.
- 26) Hellriegel D. ve Slocum JW. *Organizational Behaviour*, 12. Edition, Mason. OH: South-Western Centrage Learning; 2009.
- 27) Atkinson RL. ve Hilgard ER. *Psikolojiye Giriş*, Çev: Mustafa Atakay-Aysun Yavuz- Kemal Atakay, Kemal Atakay. İstanbul: Sosyal Yayınlar; 1995.
- 28) Feldman RS. *Understanding Psychology*, 10. Edition. New York: McGraw Hill; 2003.

- 29) Aydın A. *Eğitim Psikolojisi: Gelişim, Öğrenme, Öğretme*, 10. Baskı. Ankara: Pegem Akademi; 2009. ss. 318-321.
- 30) Koptagel G. *Tıpsal Psikoloji: Tıpta Davranış Bilimleri*. Ankara: Güneş Kitapevi-Beta Basım Yayım; 1984-1991.
- 31) Baysal C. ve Tekarslan E. *İşletmeler İçin Davranış Bilimleri*. İstanbul: Avcıol Basım-Yayın; 1996.
- 32) İşçi M. *Davranış Bilimleri*, 2. Baskı. İstanbul: Der Yayınları; 1999.
- 33) Roach PD. *Evolutionary theory and birth order effects on big five personality traits among the shuar of amazonian ecuador: The first cross-cultural test*, doctora thesis. Oregon: University of Oregon; 2006.
- 34) Hortaçsu N. *İnsan İlişkileri*, 2. Baskı. Ankara: İmge Kitabevi; 1997.
- 35) Barlı Ö. *Davranış Bilimleri ve Örgütlerde Davranış*. Ankara: Bizim Büro Basımevi Yayın Dağıtım; 2007.
- 36) Ertürk YD. *Davranış Bilimleri*, 3. Baskı. İstanbul: Kutup Yıldızı Yayınları; 2010.
- 37) Çetin NG. ve Beceren E. Lider kişilik: Gandhi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2007. Cilt: 3, Sayı: 5, ss. 110-132.
- 38) Luthans F. *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*, 12. Edition. Irwin: McGraw-Hill; 2011.
- 39) Harry K. ve Donahue ED. *Who Do You Think You Are?* New York: HarperCollins Publishers; 1994.
- 40) Cole L. ve Morgan JJB. *Çocuk ve Gençlik Psikolojisi*, Çev: Belkıs Halim Vassaf. İstanbul: Milli Eğitim Basımevi; 1968.
- 41) Erdoğan İ. *İşletmelerde Davranış*, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları, 4. Baskı. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım; 1994. No: 242.
- 42) Nelson DL. and Quick JC. *Organizational Behavior*, (4th ed.). USA: Thomson; 2003.
- 43) Murdock NL. *Psikolojik Danışma ve Psikoterapi Kuramları: Olgu Sunumu Yaklaşımıyla*, Çev: Füsun Akkoyun. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık; 2012.
- 44) Cüceloğlu D. *İnsan ve Davranış: Psikolojinin Temel Kavramları*, 25. Basım. İstanbul: Remzi Kitabevi; 2012.

- 45) Hazar ÇM. Kişilik ve iletişim tipleri. *Selçuk İletişim Dergisi*, 2006. Cilt: 4, Sayı: 2, ss. 125-140.
- 46) Başaran İE. *Yönetimde İnsan İlişkileri: Yönetmel Davranış*. Ankara: Gül Yayınevi;1992.
- 47) Pervin LA. and John OP. *Handbook of Personality: Theory and Research*, 2. Edition. New York / London: The Guilford Press, 1999.
- 48) Burger JM. *Kişilik: Psikoloji Bilimin İnsan Doğasına Dair Söyledikleri*. İstanbul: Kaknüs Yayınları; 2006.
- 49) Eysenck HJ. *Biological Dimension of Personality*, In Pervin, L.A. (Eds.), *Handbook of Personality Theory and Research*. New York: The Guilford Press; 1990. (pp.244-276).
- 50) Eysenck HS. *The Dimensions of Personality*. London: Kegan Paul, Trench, Trubner, and Co; 1997.
- 51) Cipani E. Behavior analysis and emotional disturbance. *Journal of Developmental and Physical Disabilities*, 1991. Vol: 3, No: 3, ss. 289-318.
- 52) Debell CS., Harless DK. and Skinner BF. Myth and misperception. *Teaching of Psychology*, 1992. Vol: 19, No: 2, pp. 68-73.
- 53) Carrell MR., Jennings DF., Heavrin JD. *Fundamentals of Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice Hall; 1997.
- 54) Kurt GD. ve Yıldız EÇ. *Kişilik Kuramları*, 1. Baskı. Ankara: Pegem Akademi; 2017
- 55) Koçel T. İşletme yöneticiliği. *İstanbul, Beta Yayıncılık. Konferansları Dergisi*. 2003, Sayı: 53, ss. 477-514.
- 56) Rogers C. Some observations on the organization of personality. *American Psychologist*, 1947. Vol: 2, 358-368.
- 57) Kelly GA. Personal construct theory and psychotherapeutic interview. *Cognitive Therapy and Research*, 1977. 1 (4), 355-362.
- 58) Friedman HS. and Schustack MW. *Personality Classic Theories and Modern Research*. Boston: Allyn and Bacon; 2003.
- 59) Robertson I., Gibbons P., Baron H., MacIver R. & Nyfield, G. Understanding management performance. *British Journal of Management*, 1999. 10(1), 5-12.

- 60) Nişancı ZN. ve Akpınar H. Beş faktör kişilik modeli kapsamında çok kriterli karar verme teknikleri aracılığıyla personel sınıflandırma. *International Journal of Management and Administration*, 2019. yıl:3, cilt:3, sayı:6.
- 61) Özgüven İE. *Psikolojik Testler*. Ankara: Opdrem Yayınları; 2000.
- 62) Özbatağ L. *Psikolojide İlk Adım*. İstanbul: İnkılap ve Aka Kitabevleri;1983.
- 63) Yavuzer H. *Çocuk Psikolojisi*, 16. Basım. İstanbul: Remzi Kitabevi;1998.
- 64) Morris CG. *Psikolojiyi Anlamak*, (Çev. Belgin Ayvaşık, Melike Sayıl). Ankara: Türk Psikoloji Derneği Yayınları; 2002. No:23.
- 65) Öner N. *Türkiye’de Kullanılan Psikolojik Testlerden Örnekler*, 2. Basım. İstanbul: Boğaziçi Üniversitesi Yayınları, 2008.
- 66) Güven K. Testler ve kültür. *Türk Psikoloji Yazıları*, 1999. Cilt 1(3), ss:17-50.
- 67) Kepçeoğlu M. *Psikolojik Danışma ve Rehberlik*, Geliştirilmiş Baskı. İstanbul: Alkım Kitabevi; 2001.
- 68) Tuzcuoğlu AS. *Psikolojik Tıp Belirleyicisinin Dilsel Eşdeğerlilik, Güvenilirlik ve Geçerlilik Çalışması*. İstanbul: Marmara Üniversitesi; 1996.
- 69) Uba L. & Huang K. *Psychology*, An imprint of Addison Wesley Longman. U.S.A: Inc; 1999.
- 70) Yavuzer Y. ve Karataş Z. *Psikolojik Testler İlkler, Uygulama ve Tanıtım*, 1. Baskı. Ankara: Pegem Akademi; 2019.
- 71) Ezeroğlu M. Gözü kapalı seçim yapmamak için: HPI Hogan kişilik ölçümü. *Kaynak Dergisi*, 2006. Sayı:3.
- 72) Somer O., Korkmaz M. ve Tatar A. Beş faktör kişilik envanterinin geliştirilmesi-I: Ölçek ve alt ölçeklerinin oluşturulması. *Türk Psikoloji Dergisi*, 2002. 17 (49), 21-33.
- 73) Johnson JA. *Big-Five Model*, In Zeigler-Hill V., Shackelford TK. (Eds.), *Encyclopedia of Personality and Individual Differences* (1-16). New York: Springer; 2017.
- 74) John OP. and Srivastava S. *The Big Five Trait Taxonomy: History, Measurement and Theoretical Perspectives*, LA Pervin & OP John (Eds.), *Handbook of Person: Theory and Research*. New York: Guilford Press;1999. (s. 102-138).

- 75) McCrae RR. and Costa PTJ. *The Five Personality Theory*, John OP., Robins RW. and Pervin LA. (Eds.), Handbook of person: Theory and research. New York: Guilford Press; 2008. ss: 159–181.
- 76) McCrae RR., Costa PTJ. Reinterpreting the Myers-Briggs type indicator from the perspective of the five-factor model of personality. *Journal of Personality*, 1989. 57, 17-40.
- 77) Morgeson F., Reider MH. and Campion AM. Selecting individuals in team settings: The importance of social skills, personality characteristics, and teamwork knowledge. *Personel Psychology*, 2005. 58, 583–611.
- 78) Macht GA. and Nembhard DA. Measures and models of personality and their effects on communication and team performance. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 2015. vol:49
- 79) Neuman GA., Wagner HS. and Christiansen ND. The relationship between work team personality composition and the job performance of teams. *Group & Organization Management*, 1999. vol:24, no:1
- 80) Peeters MAG., Harrie FJM., Rutte CG. and Reymen MMJ. Personality and team performance: A meta-analysis. *European Journal of Personality*, 2006. Pers. 20: 377–396.
- 81) Kichuk SL. and Wiesner WH. The big five personality factors and team performance: Implications for selecting successful product design teams. *Journal of Engineering and Technology Management*, 1997.
- 82) Paunonen SV. and Ashton MC. Big five factors and faces and the prediction of behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*, 2001. Vol:81 no:3
- 83) Şentepe A. ve Güven M. Kişilik özellikleri ve dindarlık ilişkisi üzerine ampirik bir araştırma. *Sakarya Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 2015. s.17(31), 28-44.
- 84) McCrae RR. & Costa PT. Brief versions of the NEO-PI-3. *Journal of Individual Differences*, 2007. 28(3), pp:116-128
- 85) Çetin F. ve Varoğlu AK. Özellikler bağlamında girişimcinin beş faktör kişilik örüntüsü. *Savunma Bilimleri Dergisi*, 2009. s:8(2), 58-62.

- 86) Johnson AJ. and Ostendorf F. Clarification of the five-factor model with the abridged big five dimensional circumplex. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1993. Vol: 65, No: 3, 563-576
- 87) York KL. and John OP. The four faces of Eve: A typological analysis of women's personality at midlife. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1992. 63 (3),494–508.
- 88) Benet-Martinez V. and John OP. Los Cinco grandes across cultures and ethnic groups: Multitrait multimethod analysis of the big five in Spanish and English. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1998. s.75, 729-750.
- 89) Ödemiş S. *Beş faktör kişilik özelliklerinin üretkenlik karşısı davranışlar üzerine etkileri: Bir araştırma*. İstanbul: Marmara Üniversitesi; 2011.
- 90) Lucas RE., Diener E., Grob A., Suh EM. and Shao L. *Cross-cultural evidence for the fundamental features of extroversion: The case against sociability*. U.S: University of Illinois at Urbana-Champaign, 1998.
- 91) Syed N., Saeed A., and Farrukh M. Organization commitment and five factor model of personality: Theory recapitulation. *Journal of Asian Business Strategy*, 2015. s. 5(2), 183-190.
- 92) Develioğlu K. ve Tekin ÖA. Beş faktör kişilik özellikleri ve yabancılaşma arasındaki ilişki: Beş yıldızlı otel çalışanları üzerine bir uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2013. s.18 (2), 15-30.
- 93) Taştımur B. *Beş faktör kişilik özelliklerinin algılanan iş performansı üzerindeki etkisinde psikolojik sermayenin aracı rolü: Özel sektör çalışanları üzerine bir araştırma*. İstanbul: Yıldız Teknik Üniversitesi; 2018.
- 94) Costa PT. and McCrae RR. Domains and facets: Hierarchical personality assessment using the revised Neo Personality Inventory. *Journal of Personality Assessment*, 1995. s.64 (1), 21-50.
- 95) Trapnel PD. and Wiggins JS. Extension of the interpersonal adjective scales to include the big five dimensions of personality. *Journal of personality and Social*, 1990. 59 (4), 781–790.

- 96) Peabody D. and Goldberg LR. Some determinants of factor structures from personality-trait descriptors. *Journal of personality and social*,1989. 57 (3), 552-567
- 97) Basım HN., Çetin F. ve Tabak A. Beş faktör kişilik özelliklerinin kişiler arası çatışma çözme yaklaşımlarıyla ilişkisi. *Türk Psikoloji Dergisi*, 2009. s.24(63),20-34.
- 98) Behrem Ü. ve Bozkurt S. Beş faktör kişilik özelliklerinin örgütsel adalet algısı aracılığıyla üretkenlik karşıtı davranışlar üzerine etkisinin incelenmesine yönelik bir araştırma. *Eurasian Academy Of Sciences Social Sciences Journal*, 2016. Sayı: VOL1S1
- 99) MacDonald K. Evolution, the five-factor model and levels of personality. *Journal of Personality*,1995. 63(3), 525- 567
- 100) Kumar K. ve Bakhshi A. The five-factor model of personality and organizational commitment: Is there any relationship? *Humanity and Social Sciences Journal*, 2010. 5(1), 25-34
- 101) Parlak Ö. *Beş faktör kişilik özelliklerinin iş yaşamında yalnızlık üzerine etkisinin incelenmesi*. İstanbul: Bahçeşehir Üniversitesi; 2018.
- 102) Doğan T. Beş faktör kişilik özellikleri ve öznel iyi oluş. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 2013. s.14(1), 56-64.
- 103) Costa PT., McCrae RR., Dye DA. Facet scales for agreeableness and conscientiousness: A revision of the NEO Personality Inventory. *Personality and Individual Differences*, 1991. Vol: 12, No: 9, pp. 887-898.
- 104) Judge TA., Higgins CA., Thoresen CJ. & Barrick MR. The big five personality traits, general mental ability, and career success across the life span. *Personnel psychology*, 1999. 52(3), 621-652.
- 105) Seibert SE. & Kraimer ML. The five-factor model of personality and career success. *Journal of vocational behavior*, 2001. 58(1), 1-21.
- 106) Lounsbury JW., Loveland JM., Sundstrom ED. & Hamrick FL. An investigation of personality traits in relation to career satisfaction. *Journal of Career Assessment*, 2003. 11(3), 287-307.

- 107) Rothmann S. and Coetzer E. The big five personality dimensions and job performance. *Journal of Industrial Psychology*, 2003. Vol. 29, Issue. 1, p. 68-74.
- 108) Poropat AE. A meta-analysis of the five-factor model of personality and academic performance. *Psychological Bulletin*, 2009. Vol. 135, Issue. 2, p. 322-338.
- 109) Straub JT. *Ekip Kurma ve Yönetme*, Çev: Savaş Şenel. İstanbul: Hayat Yayınevi; 2002.
- 110) Baltaş A. ve Baltaş Z. *Ekip Oluşturma ve Geliştirme Kitabı*, (1. bs.). İstanbul: Baltaş Eğitim, Danışmanlık ve Ticaret A. Ş.; Şubat 1997. 7-60.
- 111) Ögüt A. ve Kaya D. Sağlık kurumlarında ekip çalışması. *Selçuk Üniversitesi Kadınhanı Faik İçil Meslek Yüksekokulu Sosyal ve Teknik Araştırmalar Dergisi*, 2011. sayı:1.
- 112) Ergün E. ve Eyisoy ME. Takım çalışması özelliklerinin takım performansına etkisi üzerine bir araştırma. *BMIJ Business& Management Studies an International Journal*, 2018. 6(4).
- 113) Borrill CS., Carletta J., Carter AJ., Dawson JF., Garrod S., Rees A., Richards A., Shapiro D. and West MA. *The effectiveness of health care teams in the national health service*. Birmingham: Aston University; 2001.
- 114) Baltaş A. *Ekip Çalışması ve Liderlik*. İstanbul: Remzi Kitabevi; 2005.
- 115) Öztürk H. *Takım Çalışması*, Tatar BÜ. içinde, Hemşirelik Hizmetleri Yönetimi. İstanbul: Akademi Basın ve Yayıncılık; 2014. Cilt 1, s. 231-232.
- 116) Dönmez Y. *Yönetmelik ve Örgütsel Etkinliği Geliştirme Yöntemleri*, (1.b.) (Saldamlı AÖ., Dü.). İstanbul: Adra Yayıncılık; 2015.
- 117) Velioğlu P., Oktay Ş. *Sağlık Kurumları Yönetimi*, Ed.: Z.Bildirici. Eskişehir: AÖF Yayınları; 1993. No: 351, s.82,93.
- 118) Velioğlu P. *Hemşireliğin Düşünsel Temelleri, Sağlığa Disiplinler Arası Ekip Yaklaşımı*. İstanbul: Alaş Ofset Matbaası; 1994. 195- 207.
- 119) İlhan A. ve İnce E. Takım çalışması ve takım etkinliğini belirleyen faktörlerin ölçülmesi: Gaziantep Üniversitesi'nde bir uygulama. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2015. Cilt 5, Sayı 1, Sayfalar 127 – 152.

- 120) Köşgeroğlu N. Ekip işbirliği içinde hemşirenin yeri. *Türk Hemşireler Dergisi*, 1995. s.45:3,4,21,22.
- 121) Yılmaz GÖ. Örgütlerde yaşanan çatışmaların giderilmesinde takım çalışmalarından yararlanma. *Verimlilik Dergisi*, 2005. Sayı:(1), 45-64.
- 122) Kavuncubası S. *Hastane ve Sağlık Kurumları Yönetimi*. Ankara: Siyasal Kitabevi; Mart 2000.
- 123) Garvin DA. *Öğrenen Bir Örgüt Yaratmak*, içinde: Bilgi Yönetimi, (Çev: Gündüz Bulut). İstanbul: Mess Yayınları; 1999. 51-82.
- 124) Atasoy A., Aksoy S., Arslan H. ve Başkesen N. *Hasta Güvenliği Kültürü, İş Stresi, İçsel Motivasyon, İş Performansı, İş Tatmini Arasındaki İlişkiler*, II. Uluslararası Sağlıkta Performans ve Kalite Kongresi Kitabı. Ankara: Baydan Ofset; 2010. s. 194-203.
- 125) Acil Sağlık Hizmetleri Yönetmeliği Resmî Gazete Tarihi: 11.05.2000 Resmî Gazete Sayısı: 24046. Erişim 26.05.2019, <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=4798&MevzuatTur=7&MevzuatTertip=5>.
- 126) Yaffe MJ, Dulka IM, Kosberg JI. Interdisciplinary Healthcare Teams: What should doctors be aware of?. *The Canadian Journal of CME*, 2001. 153-160.
- 127) Velioğlu P. *Hemşireliğin Düşünsel Temelleri, Sağlığa Disiplinler Arası Ekip Yaklaşımı*. İstanbul: Alaş Ofset Matbaası; 1994. 195- 207.
- 128) Valentine MA., Nembhard IM. and Edmondson AC. Measuring teamwork in health care settings. *MedicalCare*, 2014. 53(4):1.
- 129) Lafçı D., Pehlivan S., Demiray G. Cerrahi kliniklerinde çalışan hekim ve hemşirelerin ekip çalışmasına ilişkin görüşleri. *Journal of Health and Nursing Management*, 2016. cilt:3 sayı:2.
- 130) T.C. Sağlık Bakanlığı Birinci Basamak Sağlık Personeli İçin Uyum Eğitimi Eğitim Materyali. Erişim 26.05.2019, <https://sbu.saglik.gov.tr/Ekutuphane/kitaplar/hizmetici.pdf> 112/537
- 131) Aslan Ş. ve Güzel Ş. Türkiye’deki hastane öncesi acil sağlık hizmetleri. *Journal of Social and Humanities Sciences Research*, 2018. vol:5 issue:35.

- 132) Prewett SM., Brown MI., Goswami A. and Christiansen ND. Effects of team personality composition on member performance: A multilevel perspective. *Group & Organization Management*, 2016. 1–33.
- 133) Şimşek P., Günaydın M. ve Gündüz A. Hastane öncesi acil sağlık hizmetleri: Türkiye örneği. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 2019. 8/1 s:120-127.
- 134) Çakal M. ve Özdemir Y. Acil sağlık hizmetleri çalışanlarının algılanan aidiyet durumları. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 2016. Cilt: 7, Sayı: 14, ss.105-118.
- 135) Kılıç C. ve İnci F. Acil tıp çalışanlarında travmatik stres: Yaş ve eğitimin koruyucu etkisi. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 2015. 26(4):236-41.
- 136) Grover E., Porter EJ., Morphet J. An exploration of emergency nurses' perceptions, attitudes and experience of teamwork in the emergency department. *Australasian Emergency Nursing Journal*, 2017. (20) 92–97.
- 137) Paksoy MV. Acil sağlık hizmetlerinde uluslararası uygulama modellerinin karşılaştırması: Anglo-Amerikan ve Franko- German modeli. *İnönü Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 2016. Cilt 4 Sayı 1.
- 138) Babadağ K. *Acil Hasta Bakımında Önceliklerin Belirlenmesi*, Ed: Oktay S., Aksoy G. ve Yürügen B., Acil Hemşireliği. İstanbul: İ.Ü. Basımevi ve Film Merkezi; 1990. s.1-16.
- 139) Eggert GM., Zimmer JG., Hall WJ. & Friedman B. Case management: a randomised controlled study comparing a neighbourhood team and a centralized individual model. *Health Services Research*, 1991. Vol. 26(4), ss. 471.
- 140) Mickan SM. Evaluating the effectiveness of health care teams. *Australian Health Review*, 2005. Vol.29(2), ss. 211 – 217.
- 141) Jackson G., Gater R., Goldberg D., Tantam D., Loftus L. and Taylor HA. New community mental health team based in primary care: A description of the service and its effect on service use in the first year. *British Journal of Psychiatry*, 1993. Vol. 162, pp. 375-384.
- 142) Poulton BC. and West MA. The determinants of effectiveness in primary health care teams. *Journal of Interprofessional Care*, 1999. Vol. 13(1), pp. 7 – 18.

- 143) Hughes SL., Cummings J., Weaver F., Manheim L., Brawn B. and Conrad K. A randomised trial of the cost effectiveness of VA hospital-based home care for the terminally ill. *Health Services Research*, 1992. Vol. 26(6), ss. 801 – 817.
- 144) Rowley MJ., Hensley MJ., Brinsmead MW. and Wlodarczyk JH. Continuity of care by a midwife team versus routine care during pregnancy and birth: A randomised trial. *Med J Aust*, 1995. Vol. 163(6), pp. 289 – 193.
- 145) Peiro JM., Gonzalez-Roma V. and Romos J. The influence of work team climate on role stress, tension, satisfaction and leadership perceptions. *European Review of Applied Psychology*, 1992. Vol. 42(1) ss. 49 – 58.
- 146) Tidikis F. and Strasen L. Patient-focused care units improve service and financial outcomes. *Healthcare Financial Manage*, 1994. pp. 38 – 44.
- 147) Yeatts DE. and Seward RR. Reducing turnover and improving health care in nursing homes: The potential effects of self-managed work. *The Gerontologist*, 2000. Vol. 40(3), pp. 358 – 363.
- 148) Çelik A. ve Karaca A. Hemşirelerde ekip çalışması ve motivasyon arasındaki ilişkinin ve etkileyen faktörlerin değerlendirilmesi. *Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma Dergisi*, 2017. 14(4): 254-263.
- 149) Juhasz M. Influence of personality on teamwork behaviour and communication. *Social and Management Sciences*, 2010. 18:63–77.
- 150) Bekmez F. *Bir üniversite hastanesinin sağlık çalışanlarında ekip çalışması tutumunun iş doyumuna etkisi*. Sivas: Cumhuriyet Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Esasları Anabilim Dalı; 2018.
- 151) Saldamlı A. *Cerrahi girişim sürecinde yer alan sağlık ekibi üyelerinin kişilerarası iletişim tarzları ve ekip çalışmasına yönelik tutumlarının değerlendirilmesi*. Karabük: Karabük Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Bilimi Anabilim Dalı; 2018.
- 152) Moroğlu D. *Cumhuriyet Üniversitesi Hastanesi'nde görev yapan sağlık çalışanlarının ekip çalışmasına ilişkin görüşlerinin belirlenmesi*. Sivas: Cumhuriyet Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü; 2007.
- 153) Gayef A. *Özel hastanelerde uygulanan liderlik yaklaşımlarının üst düzey yöneticilerin takım çalışması ve örgüt iklimi algılamaları üzerine etkisi*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü; 2006.

- 154) Goni S. An analysis of the effectiveness of Spanish primary health care teams. *Health Policy*, 1999. 48, 107-117.
- 155) Makary MA., Sexton JB., Freischlag JA., Holzmueller CG., Millman EA., Rowen L., Pronovost PJ. Operating room teamwork among physicians and nurses: Teamwork in the eye of the beholder. *Journal of American College of Surgeons*, 2006. 202(5): 746-752.
- 156) Kerr A. A problem shared? Teamwork, autonomy and error in assisted conception. *Social Science & Medicine*, 2009. 69:1741-1749
- 157) Finn R., Learmonth M., Reedy P. Some unintended effects of teamwork in healthcare. *Social Science & Medicine*, 2010. 70: 1148-1154.
- 158) Coşkun R., Altunışık R. ve Yıldırım E. *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri* (SPSS Uygulamalı), 9. Baskı. Sakarya: Sakarya Yayıncılık; 2017.
- 159) Doğanay A. ve diğ. *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*, Editör: Ali Şimşek. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Yayınları; 2018.
- 160) Balaban Salı J. *Verilerin Toplanması, İçinde Sosyal Bilimlerde Nicel Araştırma Yöntemleri*, (Edt. Ali Şimşek). Eskişehir: AÖF Yayınları; 2012.
- 161) Baker DP., Krokos KJ. and Amodeo AM. TeamSTEPPS teamwork, attitudes questionnaire manual. *Rockville MD, Agency for Healthcare Research and Quality*, 2008.
- 162) Yardımcı F., Başbakkal Z., Beytut D., Muslu G., Ersun A. Ekip çalışması tutumları ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 2012. 13:131-137.
- 163) John OP. and Srivastava S. *The Big Five Trait Taxonomy: History, Measurement and Theoretical Perspectives*, In LA. Pervin and OP. John (Eds). *Handbook of Personality: Theory and Research* (2nd Ed.). New York: Guilford; 1999. pp.102-138.
- 164) Schmitt DP., Allik J., McCrae RR. and Benet-Martinez V. The geographic distribution of big five personality traits: patterns and profiles of human self-description across 56 nations. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 2007. 38(2), 173-212.

- 165) Evinç GŞ. *Maternal personality characteristics, affective state, and psychopathology in relation to children's attention deficit and hyperactivity disorder and comorbid symptoms*, unpublished master thesis. Ankara: METU; 2004.
- 166) Kalaycı Ş. *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*, (5. Baskı). Ankara: Asil Yayın Dağıtım Ltd. Şti; 2010.
- 167) Büyüköztürk Ş ve diğ. *Eğitimde Bilimsel Araştırma Yöntemleri*, 25. Baskı. Ankara: Pegem Akademi Yayınevi; 2018.
- 168) George D. and Mallery M. *SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference*, 17.0 update (10a ed.). Boston: Pearson; 2010.
- 169) O'Neill AT. and Allen JN. Personality and the prediction of team performance. *European Journal of Personality*, 2011. vol:25, issue:1.
- 170) Yılmaz M. and e.t. An examination of personality traits and how they impact on software development teams. *Information and Software Technology*, 2011. 86.
- 171) Radovic S, Matic SJ., Opacic G. Personality traits composition and team performance, management. *Journal of Sustainable Business and Management Solutions in Emerging Economies*, 2020. vol:25 issue:3.
- 172) Rhee J., Parent D., Basu A. The influence of personality and ability on undergraduate teamwork and team performance. *SpringerPlus*, 2013. 2:16.
- 173) Neuman GA. and Wright J. Team effectiveness: beyond skills and cognitive ability. *Journal of Applied Psychology*, 1999. 84(3).
- 174) Mount MK., Barrick MR. and Stewart GL. Five-factor model of personality and performance in jobs involving interpersonal interactions. *Human Performance*, 1998. 11(2-3),145–165.
- 175) Erdem Z. *Ekip kaynak yönetiminde kabin ekiplerinin iletişim, ekip çalışması ve stresle başa çıkma tutumları ile kişilik yapıları etkileşimi: kabin ekipleri üzerinde bir çalışma*. İstanbul: İstanbul Kültür Üniversitesi; 2018.
- 176) Meral F. *Kişilik özelliklerinin iş performansına etkisi: hizmet sektörü çalışanlarına yönelik bir araştırma*. Van: Yüzüncü Yıl Üniversitesi; 2020.
- 177) Forrester W. and Tashchian A. Effects of personality on attitudes toward academic group work. *American Journal of Business Education (AJBE)*, 2010. vol:3 issue:3.

- 178) Deveci B. *Beş faktör kişilik özelliklerinin iş doyumu ve yaşam doyumuna etkisi: turist rehberi üzerine bir araştırma*. Balıkesir: Balıkesir Üniversitesi; 2020.
- 179) Sezgin B. *Sağlık çalışanlarının kişilik özelliklerinin iş tatmini ve örgütsel bağlılıkları üzerine etkisi*. İstanbul: Beykent Üniversitesi; 2019.
- 180) Sakallı SÖ. ve Örucü E. Sağlık kurumlarında çalışanların adalet algılarının ve kişilik özelliklerinin örgütsel güven üzerindeki rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 2020. 12/1.
- 181) Karakaya A. *Sağlık çalışanlarının klinik liderlik anlayışının ekip çalışmasına etkisi: bir kamu hastanesi örneği*. Sivas: Cumhuriyet Üniversitesi; 2020.
- 182) Alıcı H. *Rol çatışması ve rol belirsizliği algısının takım çalışmasına etkisi: Kahramanmaraş 112 acil sağlık çalışanlarında bir araştırma*. Kahramanmaraş: Sütçü İmam Üniversitesi, 2019.
- 183) Bezek K. *Acil servis çalışanlarının ekip çalışması tutumları ile iş doyumlarının belirlenmesi*. İstanbul: Biruni Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü; 2019.
- 184) Dede E. *Organizasyonlarda sanal kaytarma ve kişilik özellikleri arasındaki ilişki: banka çalışanları üzerinde bir araştırma*. Balıkesir: Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı; 2018.
- 185) Yılmaz AT. ve Yıldırım A. Hemşirelerin ekip çalışmasına ilişkin tutumu ve etkileyen faktörler. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2018. Yıl: 6, Sayı: 67.
- 186) Ersoy L. *Bir kamu hastanesinde çalışan yoğun bakım hemşirelerinin iş ve yaşam doyumları ile ekip çalışması tutumları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Kocaeli: Kocaeli Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü; 2020.
- 187) Saygılı M. ve Özer Ö. Sağlık çalışanlarında ekip tutumlarının incelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 2020. cilt:11 sayı:27.

EKLER

EK-1. Bilgilendirilmiş Gönüllü Onam Formu

Sayın Katılımcı,

Sizi “ACİL SAĞLIK HİZMETLERİ ÇALIŞANLARINDA BEŞ FAKTÖR KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ İLE EKİP ÇALIŞMASI TUTUMU ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ” başlıklı anket ve araştırmaya davet ediyoruz.

Ankette 44 sorudan oluşan beş faktör kişilik özellikleri ölçeği, 28 sorudan oluşan ekip çalışması tutumları ölçeği ve 11 sorudan oluşan sosyodemografik bilgi formu yer almaktadır.

Araştırmaya katılmak tamamen gönüllülük esasına dayalıdır. Anketi yanıtlamanız, araştırmaya katılım için onay verdiğiniz biçiminde yorumlanacaktır. Araştırma sırasında sizden alınan bilgiler araştırmacıda saklı kalacak ve toplanan veriler yalnızca bilimsel amaçla kullanılacaktır.

Ankette bulunan sorulara vereceğiniz yanıtların doğruluğu, araştırmanın niteliği açısından oldukça önemlidir. Bu nedenle, ankette bulunan sorulara doğru yanıt vermenizi rica eder, işbirliğiniz için teşekkür ederiz.

Ben,.....[gönüllünün adı, soyadı (kendi el yazısı ile)] Bilgilendirilmiş Gönüllü Olur Formundaki tüm açıklamaları okudum. Araştırmaya gönüllü olarak katıldığımı, çalışmada elde edilen bilgilerin (kimlik bilgilerim gizli kalmak koşulu ile) yayın için kullanılma, arşivleme ve eğer gerek duyulursa bilimsel katkı amacı için kullanılmasını

Kabul Ediyorum

Kabul Etmiyorum

Gönüllünün (kendi el yazısı ile) adı-soyadı, imzası, adresi, varsa telefon no, tarih

(gün/ay/yıl): / /

Açıklamaları yapan kişinin adı-soyadı, imzası, adresi, telefon no, tarih

(gün/ay/yıl): / /

EK-2. Bilgi Anketi

Sayın Katılımcı ;

Bu çalışma “ACİL SAĞLIK HİZMETLERİ ÇALIŞANLARINDA BEŞ FAKTÖR KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ İLE EKİP ÇALIŞMASI TUTUMU ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ” amacıyla planlanmıştır. Size verilen anket formundaki her bir soruyu içtenlikle ve doğru olarak cevaplandırmanız araştırmanın güvenilirliği için önemlidir. Bu çalışmaya gösterdiğiniz ilgi ve katılımınız için teşekkür ederim.

Yasemin Toksöz
Yeditepe Üniversitesi
Sağlık Bilimleri Enstitüsü
Sağlık Yönetimi Yüksek Lisans Öğrencisi

BİLGİ ANKETİ

- 1) DOĞUM YILINIZ : ☐ (1965-1979) ☐ (1980-1999) ☐ (2000 ve üzeri)
- 2) CİNSİYETİNİZ : ☐ KADIN ☐ ERKEK
- 3) EĞİTİM DURUMU : ☐ ORTAÖĞRETİM ☐ LİSE ☐ ÖNLİSANS
☐ LİSANS ☐ LİSANSÜSTÜ ☐ DOKTORA
- 4) MESLEKTE ÇALIŞMA SÜRENİZ: ☐ 0-1 YIL ☐ 1-5 YIL ☐ 5-10 YIL
☐ 10 YIL ve ÜZERİ
- 5) ÇALIŞMA ŞEKLİNİZ : ☐ 24 SAAT ESASINA GÖRE NÖBET
☐ 12 SAAT ESASINA GÖRE VARDİYA
☐ 8 SAAT ESASINA GÖRE MESAI
- 6) MESLEĞİNİZ : ☐ DOKTOR ☐ PARAMEDİK ☐ ATT ☐ SÜRÜCÜ

7) ÇALIŞTIĞINIZ KURUMDA EKİP ÇALIŞMASI ÜZERİNE HİZMETİÇİ EĞİTİM ALDINIZ MI?

☐ EVET ☐ HAYIR

8) YAPTIĞINIZ İŞTEN MEMNUN MUSUNUZ?

☐ EVET ☐ HAYIR

9) SİGARA KULLANIYOR MUSUNUZ?

☐ EVET ☐ HAYIR

10) MEDENİ DURUMUNUZ?

☐ EVLİ ☐ BEKAR

11) ÇALIŞMA YERİNİZ?

☐ KKK (Komuta Kontrol Merkezi) ☐ AŞHİ (Acil Sağlık Hizmetleri İstasyonu)

EK-3. Ekip Çalışması Tutumları Ölçeği

	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
EKİP YAPISI					
1. Hasta ve ailelerinden hasta bakımı ile ilgili geribildirim istemek önemlidir.					
2. Hastalar bakım ekibinin önemli bir parçasıdır					
3. Bu kurumun yönetimi doğrudan bakım ekiplerinin başarısını etkiler.					
4. Ekibin amacı ekip üyelerinin amaçlarından daha önemlidir					
5. Başarılı ekip üyeleri, diğer ekip üyelerinin ihtiyaçlarını önceden tahmin edebilir.					
6. Sağlık bakımında başarılı ekipler diğer sektörlerdeki başarılı ekipler ile ortak özellikleri paylaşmaktadır					
LİDERLİK					
7. Liderler için ekip üyeleri ile bilgi paylaşımı önemlidir					
8. Liderler ekip üyeleri arasında bilgi paylaşımı için fırsatlar yaratmalıdırlar					
9. Başarılı liderler dürüstlikle ifade edilen hataları bir öğrenme fırsatı olarak görürler					
10. Uygun ekip davranış modeli oluşturulması bir lider sorumluluğudur					
11. Hasta için planlamada liderlerin ekip üyeleri ile görüşmek için zaman ayırmaları önemlidir.					
12. Ekip liderleri gerektiğinde ekip üyelerinin birbirlerine yardım etmelerini sağlamalıdır					
DURUM İZLEMİ					
13. Bireylere önemli durumsal ipuçları için nasıl çevre taraması yapılacağı öğretilir					
14. Hastaların takibi başarılı ekip performansına önemli bir katkı sağlar					
15. Doğrudan bakım ekibinin bir parçası olmasa bile bireyler hastanın durumundaki değişiklikleri tarama ve rapor için teşvik edilmelidir					
16. Diğer ekip üyelerinin duygusal ve fiziksel durumlarının kontrol edilmesi önemlidir					
17. Bir ekip üyesinin çok yorgun veya işi yapamayacak kadar baskı altında olan diğer ekip üyesine yardım önermesi uygundur					
18. Çalışma sırasında kendi duygusal ve fiziki durumlarını kontrol eden ekip üyeleri daha başarılıdırlar.					
KARŞILIKLI DESTEK					
19. Başarılı olabilmek için, ekip üyeleri diğer ekip üyesi arkadaşlarının işlerini anlamalıdırlar					
20. Bir ekip üyesinden yardım istemek bireyin işini nasıl başarılı yapabileceğini bilmediğinin göstergesidir					

21. Ekip üyelerine yardım etmek, bireyin yapacak yeterince işi olmadığını göstergesidir					
22. Ekip arkadaşına işi ile ilgili yardım önermek ekip performansını arttırmak için etkin bir yöntemdir					
23. Anlaşıldığından emin oluncaya kadar hasta güvenliği ile ilgili bir konuda ısrarı sürdürmek uygundur.					
İLETİŞİM					
24. Etkili iletişimi olmayan ekiplerin hata yapma riskleri önemli ölçüde artar.					
25. Bildirilen hataların en yaygın sebebi yetersiz iletişimdir					
26. Hastalar ve aileleri ile bilgi alışverişinin sürdürülmesi yoluyla olumsuz olaylar azaltılabilir					
27. Verdiğim bilgiler hakkında soru soracak ekip üyeleri ile çalışmayı tercih ederim					
28. Hasta teslim edildiğinde bilgi paylaşımı için standart bir yöntemin olması önemlidir					



EK-4. Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeği

	KENDİMİ BİRİ OLARAK GÖRÜYORUM	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne katılıyor ne katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
1	Konuşkan					
2	Başkalarında hata bulmaya eğilimli					
3	Bir işi titiz yapan					
4	Depresyonda, hüzünlü					
5	Yeni, orijinal fikirler üreten					
6	Sosyal ilişkilerinde yakınlaşmaktan kaçınan					
7	Yardımsaver ve diğerlerine karşı bencil olmayan					
8	Bazen dikkatsiz olabilen					
9	Rahat ve stresle başa çıkabilen					
10	Birçok farklı konuya meraklı					
11	Enerji dolu					
12	Başkalarıyla kavga başlatan (kavgacı)					
13	Güvenilir bir çalışan					
14	Gergin olabilen					
15	Zeki, derin düşünen					
16	Çevresine coşku yayan					
17	Bağışlayıcı, affedici bir yapıya sahip					
18	Dağınık olmaya eğilimli					
19	Endişeli					
20	Canlı bir hayal gücü olan					
21	Kolaylıkla sessizleşebilen					
22	Genellikle güvenilir					
23	Tembelliğe eğilimli					
24	Duygusal olarak çabuk değişmeyen, kolay üzülmeyen					
25	Yaratıcı					
26	Kendini kabul ettiren, güçlü bir kişiliğe sahip					
27	Soğuk ve mesafeli olabilen					
28	Başladığı işi azimle, bitirene kadar sürdüren					
29	Birdenbire canı sıkılabilen					
30	Sanatsal ve estetik deneyimlere değer veren					
31	Bazen utangaç ve duygularını pek dışa vurmayan					
32	Hemen herkese karşı düşünceli ve nazik					
33	İşleri etkin bir biçimde yapan					
34	Gergin durumlarda sakin kalabilen					
35	Rutin işleri tercih eden					
36	Cana yakın, sosyal					
37	Başkalarına karşı bazen kaba					
38	Planlar yapan ve onlara uyan					
39	Kolayca gerginleşen					
40	Fikir yürüten ve fikirlerinin açıklamayı seven					
41	Sanata ilgisi az olan					
42	Başkalarıyla işbirliği yapmayı seven					
43	Dikkati kolay dağılabilen					
44	Sanat, müzik ve edebiyatla ilgili					

EK-5. Etik Kurul Onayı

KLİNİK ARAŞTIRMALAR ETİK KURULU KARAR FORMU

ARAŞTIRMANIN AÇIK ADI	“Acil Sağlık Hizmetleri Çalışanlarında Beş Faktör Kişilik Özellikleri ile Ekip Çalışması Tutumu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”
-----------------------	---

DEĞERLENDİRİLEN BELGELER	Belge Adı	Tarihi	Versiyon Numarası	Dili
	ARAŞTIRMA PROTOKOLÜ			Türkçe ☒ İngilizce ☐ Diğer ☐
	BİLGİLENDİRİLMİŞ GÖNÜLLÜ OLUR FORMU			Türkçe ☒ İngilizce ☐ Diğer ☐
	OLGU RAPOR FORMU			Türkçe ☒ İngilizce ☐ Diğer ☐
	ARAŞTIRMA BROŞÜRÜ			Türkçe ☒ İngilizce ☐ Diğer ☐
DEĞERLENDİRİLEN DİĞER BELGELER	Belge Adı			Açıklama
	SİGORTA	☐		
	ARAŞTIRMA BÜTÇESİ	☒		
	BIYOLOJİK MATERYEL TRANSFER FORMU	☐		
	ILAN	☐		
	YILLIK BİLDİRİM	☐		
	SONUÇ RAPORU	☐		
	GÜVENLİLİK BİLDİRİMLERİ	☐		
	DİĞER:	☐		
KARAR BİLGİLERİ	Karar No:2019/88	Tarih: 03.07.2019		
	Yukarıda bilgileri verilen başvuru dosyası ile ilgili belgeler araştırmanın/çalışmanın gerekece, amaç, yaklaşım ve yöntemleri dikkate alınarak incelenmiş ve uygun bulunmuş olup araştırmanın/çalışmanın başvuru dosyasında belirtilen merkezlerden izin alınması şartıyla gerçekleştirilmesinde etik ve bilimsel sakınca bulunmadığına toplantıya katılan etik kurul üye tam sayısının oybirliği ile karar verilmiştir. İlaç ve Biyolojik Ürünlerin Klinik Araştırmaları Hakkında Yönetmelik kapsamında yer alan araştırmalar/çalışmalar için Türkiye İlaç ve Tıbbi Cihaz Kurumu'ndan izin alınması gerekmektedir.			

KLİNİK ARAŞTIRMALAR ETİK KURULU	
ETİK KURULUN ÇALIŞMA ESASI	İlaç ve Biyolojik Ürünlerin Klinik Araştırmaları Hakkında Yönetmelik, İyi Klinik Uygulamaları Kılavuzu
BAŞKANIN UNVANI / ADI / SOYADI:	

Unvanı/Adı/Soyadı	Uzmanlık Alanı	Kurumu	Cinsiyet	Araştırma ile ilişki	Katılım *	İmza
Prof.Dr.Fuat EREL	Göğüs Hastalıkları AD	BAÜN Tıp Fakültesi	E ☒ K ☐	E ☐ H ☒	E ☐ H ☐	
Prof.Dr.Gülten ERKEN	Fizyoloji Ad	BAÜN Tıp Fakültesi	E ☐ K ☒	E ☐ H ☒	E ☐ H ☐	
Doç.Dr.Akın USTA	Kadın Hastalıkları ve Doğum AD	BAÜN Tıp Fakültesi	E ☒ K ☐	E ☐ H ☒	E ☐ H ☐	
Doç.Dr.Eyüp AVCI	Kardiyoloji AD	BAÜN Tıp Fakültesi	E ☒ K ☐	E ☐ H ☒	E ☐ H ☐	
Dr.Öğr.Üyesi Oğuzhan KORKUT	Tıbbi Farmakoloji AD	BAÜN Tıp Fakültesi	E ☒ H ☒	E ☐ H ☐	E ☐ H ☐	
Uzm.Dr.Mehmet ÇALIŞKAN	Halk Sağlığı AD	Balıkesir KEAS Organize Sanayi	E ☒ K ☐	E ☐ H ☒	E ☐ H ☐	
Av.Erman ARDA	Avukat	Serbest	E ☒ K ☐	E ☐ H ☒	E ☐ H ☐	
Hüsnü KUNDAKÇI	Eczacı	Balıkesir Sağlık Uygulama ve Arş.Hast.	E ☒ K ☐	E ☐ H ☒	E ☐ H ☐	
Serhat ALDEMİR	Emekli		E ☒ K ☐	E ☐ H ☒	E ☐ H ☐	

Etik Kurul Başkanının
Unvanı/Adı/Soyadı:Prof.Dr.Fuat EREL
İmza:

Not: Etik kurul başkanı, imzasının yer almadığı her sayfaya imza atmalıdır.

KLİNİK ARAŞTIRMALAR ETİK KURULU KARAR FORMU

ARAŞTIRMANIN AÇIK ADI	“Acil Sağlık Hizmetleri Çalışanlarında Beş Faktör Kişilik Özellikleri ile Ekip Çalışması Tutumu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”
-----------------------	---

ETİK KURUL BİLGİLERİ	ETİK KURULUN ADI	BALIKESİR ÜNİVERSİTESİ TIP FAKÜLTESİ KLİNİK ARAŞTIRMALAR ETİK KURULU
	AÇIK ADRESİ:	Çağış Yerleşkesi Uşak Yolu Üzeri, 10145 BALIKESİR
	TELEFON	266 612 14 61-6707
	FAKS	
	E-POSTA	etik.bautip@gmail.com

BASVURU BİLGİLERİ

KOORDİNATÖR/SORUMLU ARAŞTIRMACI UNVANI/ADI/SOYADI	Doç.Dr.Özlem KUNDAY			
KOORDİNATÖR/SORUMLU ARAŞTIRMACININ UZMANLIK ALANI	İşletme Anabilim Dalı			
KOORDİNATÖR/SORUMLU ARAŞTIRMACININ BULUNDUĞU MERKEZ	BALIKESİR			
VARSA İDARİ SORUMLU UNVANI/ADI/SOYADI				
DESTEKLEYİCİ				
PROJE YÜRÜTÜCÜSÜ UNVANI/ADI/SOYADI (TÜBİTAK vb. gibi kaynaklardan destek alanlar için)				
DESTEKLEYİCİNİN YASAL TEMSİLCİSİ				
ARAŞTIRMANIN FAZİ VE TÜRÜ	FAZ 1	☐		
	FAZ 2	☐		
	FAZ 3	☐		
	FAZ 4	☐		
	Gözlemsel ilaç çalışması	☐		
	Tıbbi cihaz klinik araştırması	☐		
	İn vitro tıbbi tanı cihazları ile yapılan performans değerlendirme çalışmaları	☐		
	İlaç dışı klinik araştırma	☐		
	Diğer ise belirtiniz			
ARAŞTIRMAYA KATILAN MERKEZLER	TEK MERKEZ ☒	ÇOK MERKEZLİ ☐	ULUSAL ☐	ULUSLARARASI ☐

Etik Kurul Başkanının
Unvanı/Adı/Soyadı:Prof.Dr.Fuat EREL
İmza:

Not: Etik kurul başkanı, imzasının yer almadığı her sayfaya imza atmalıdır.

EK-6. Kurum Onayı



T.C.
BALIKESİR VALİLİĞİ
BALIKESİR İL SAĞLIK MÜDÜRLÜĞÜ

BALIKESİR İL SAĞLIK MÜDÜRLÜĞÜ - BALIKESİR
EĞİTİM - ARGE BİRİMİ
23/08/2019 16:03 - 60206642 - 799 - E.1065



00099923341

Sayı : 60206642-799
Konu : Yasemin Toksöz Araştırma İzni Hk.

YEDİTEPE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
(Sosyal Bilimler Enstitüsü)

İlgi : 31/07/2019 tarihli ve 60206642-18897253-302.14.01-E.352 sayılı yazı.

İlgi tarih ve sayılı yazınıza istinaden; üniversiteniz öğrencisi olan Yasemin TOKSÖZ'ün "Acil Sağlık Hizmetleri Çalışanlarında Beş Faktör Kişilik Özellikleri ile Ekip Çalışması Tutumu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" konulu tez çalışması Müdürlüğümüz Bilimsel Araştırma Talepleri Değerlendirme Komisyonu tarafından incelenmiş olup, komisyon kararı ekte sunulmuştur.

Kurumumuzda yapılacak bilimsel çalışmanın hizmeti aksatmayacak şekilde yürütülmesi, 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'na riayet edilmesi, yapılacak çalışma sonucunun bir suretinin tarafımıza gönderilmesi ve kurumun bilgisi dışında yayınlanmaması hususunda;

Gereğini arz ederim.

e-imzalıdır.
Uzm.Dr. Refik BUDAK
İl Sağlık Müdür V.

Ek:Yasemin TOKSÖZ'ün Komisyon Kararı (1 Syf)

Sağlık, Acil Sağlık, İlaç ve Tıbbi Cihaz Hizmetleri Başkanlığı Eğitim- Ar-Ge Birimi
Bahçelievler Mh. 100. yıl Cad. 189. Sk. Altteyit/BALIKESİR

Bilgi için: ESRA ÇEVİK

Telefon: Faks No:

EBE

e-Posta: esra.cevik@saglik.gov.tr İnternet Adresi: https://balikesirism.saglik.gov.tr

Telefon No: (0 266) 245 95 95

Evrakın elektronik imzalı suretine http://e-belge.saglik.gov.tr adresinden 08983506-3a8f-45d8-b741-a628f441bb79 kodu ile erişebilirsiniz.

Bu belge 5070 sayılı elektronik imza kanuna göre güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

 T.C. Sağlık Bakanlığı	T.C. BALIKESİR VALİLİĞİ Balıkesir İl Sağlık Müdürlüğü	 T.C. Sağlık Bakanlığı
BİLİMSEL ARAŞTIRMA TALEPLERİ KOMİSYON DEĞERLENDİRME FORMU		
Doküman Kodu: ARGE.FR.03	Yayın Tarihi: 14.07.2016	Revizyon Tarihi/No: 18.12.2017 / 01
		Sayfa No:1/1

ARAŞTIRMA SAHİBİNİN	
Adı Soyadı	Yasemin TOKSÖZ
Kurumu / Üniversitesi	Balıkesir 112 İl Ambulans Servisi/Yeditepe Üniversitesi
Araştırma Yapılacak İl / İller	Balıkesir
Araştırma Yapılacak Sağlık Tesisleri	Balıkesir İli Acil Sağlık Hizmetleri
Araştırmanın Konusu	Acil Sağlık Hizmetleri Çalışanlarında Beş Faktör Kişilik Özellikleri ile Ekip Çalışması Tutumu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi
Araştırmanın Statüsü	Bireysel Araştırma Projesi
Ön İzin Formu	(X) Var () Yok
Başvuru Belgeleri	Hastane Ön İzin Formu (X) Var () Yok Araştırma Çalışmaları Başvuru Formu (X) Var () Yok Üniversite / Kurum Talebi (X) Var () Yok Araştırma Yöntemi Örneği (X) Var () Yok Kurumsal Kimlik Belgesi (X) Var () Yok
Veri Toplama Araçları	*Bilgi Anketi *Beş Faktör Kişilik Envanteri *Ekip Çalışması Tutumları Ölçeği
Araştırmanın Yapılacağı Tarih Aralığı	01 Eylül 2019- 30 Kasım 2019
Görüş İstenilen Birimler	Balıkesir 112 İl Ambulans Başhekimliği
KOMİSYON GÖRÜŞÜ / KARAR	
22.08.2019 tarihinde yapılan komisyon toplantısında; Yasemin TOKSÖZ isimli araştırmacıya ait "Acil Sağlık Hizmetleri Çalışanlarında Beş Faktör Kişilik Özellikleri ile Ekip Çalışması Tutumu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi " başlıklı çalışmaya ait başvuru dosyası ve ilgili belgeler incelenmiş olup, sadece araştırmaya katılmayı kabul eden personelden "Bilgilendirilmiş Onam" alınması şartıyla araştırmanın yapılması uygun görülmüştür.	
Komisyon Kararı	(X) Oy Birliği () Oy Çokluğu ile alınmıştır.
Muhalef Üyenin Adı ve Soyadı: Gerekçesi:	

KOMİSYON

Komisyon Başkanı
Uzm.Dr. Gökhan TAŞKIN
Sağlık, Acil Sağlık ve İlaç-Tıbbi Cihaz Hizmetleri
Başkanı

Üye
Erol DİNÇER
Personel ve Destek Hizmetleri Başkanı

Üye
Dr. Mehmet SULUOĞLU
Kamu Hastaneleri Hizmetleri
Başkanı

Üye
Ayşe AKKAŞ KÜÇÜK
Eğitim Ar-Ge Birim Sorumlusu

Üye
Esra ÇEVİK
Eğitim Ar-Ge Birimi

ONAY
.../.../...
Uzm. Dr. Refik BUDAK
İl Sağlık Müdürü V.