



T.C.

**ERZİNCAN BİNALİ YILDIRIM ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**HEMŞİRELERDE BEŞ FAKTÖR KİŞİLİK
MODELİNİN ÖĞRENİLMİŞ ÇARESİZLİK ÜZERİNE
ETKİSİNİN İNCELENMESİ**

Gülay SOYFİDAN

Danışman: Doç. Dr. Meryem FIRAT

HEMŞİRELİK ANABİLİM DALI

ERZİNCAN

Eylül 2023

Her Hakkı Saklıdır.

Gülay SOYFİDAN

HEMŞİRELİK ANABİLİM DALI

YÜKSEK LİSANS

2023

T.C.
ERZİNCAN BİNALİ YILDIRIM ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

HEMŞİRELERDE BEŞ FAKTÖR KİŞİLİK MODELİNİN
ÖĞRENİLMİŞ ÇARESİZLİK ÜZERİNE ETKİSİNİN
İNCELENMESİ

Gülay SOYFİDAN

Danışman: Doç. Dr. Meryem FIRAT

HEMŞİRELİK ANABİLİM DALI

ERZİNCAN
Eylül 2023
Her Hakkı Saklıdır.

Bilimsel Etiğe Uygunluk

“Hemşirelerde Beş Faktör Kişilik Modelinin Öğrenilmiş Çaresizlik Üzerine Etkisinin İncelenmesi” isimli “Yüksek Lisans” tezim tarafımca intihal tespit programı ile incelenmiştir. Buna göre tezimde bilimsel etik ihlali ve intihal olarak nitelendirilebilecek herhangi bir durum olmadığını taahhüt ederim.

Bu çalışmadaki tüm bilgilerin, akademik ve etik kurallara uygun bir biçimde elde edildiğini; aynı zamanda bu kural ve davranışların gerektirdiğı gibi, bu çalışmanın özünde olmayan tüm materyal ve sonuçları tam olarak aktardığımı ve referans gösterdiğimi beyan ederim. 22/09/2023

(İmza)

Gülay SOYFİDAN

ÖZET

Yüksek Lisans Tezi

HEMŞİRELERDE BEŞ FAKTÖR KİŞİLİK MODELİNİN ÖĞRENİLMİŞ ÇARESİZLİK ÜZERİNE ETKİSİNİN İNCELENMESİ

Gülay SOYFİDAN

Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi
Sağlık Bilimleri Enstitüsü
Hemşirelik Anabilim Dalı

Danışman: Doç. Dr. Meryem FIRAT

Amaç: Araştırma hemşirelerde beş faktör kişilik modelinin öğrenilmiş çaresizlik üzerine etkisinin incelenmesi amacıyla yapılmıştır.

Materyal ve Metot: Araştırma bir ildeki Eğitim ve Araştırma Hastanesinde çalışan hemşirelerle Ekim 2022-Eylül 2023 tarihleri arasında kesitsel ve tanımlayıcı tipte yapılmıştır. Evrenden örneklem seçimine gidilmemiş ve ulaşılabilen 392 hemşire araştırma kapsamına alınmıştır. Araştırmanın verileri "Kişisel Bilgi Formu", "On-Madeli Kişilik Ölçeği", "Öğrenilmiş Çaresizlik Ölçeği" kullanılarak ve katılımcılara yüzyüze anket formu verilerek toplanmıştır. Araştırmadan elde edilen verilerin istatistiki analizleri SPSS 26.0 ve AMOS 23 paket programı kullanılarak yapılmıştır.

Bulgular: Araştırmaya katılan hemşirelerin %75.3'ünün kadın, %59.2'sinin 20-29 yaş aralığında, %78.6'sının lisans mezunu, %56.1'inin evli olduğu görülmüştür. "Öğrenilmiş Çaresizlik Ölçeği" puan ortalamaları 34.5 ± 6.96 olarak hesaplanmıştır. Yapılan regresyon analizinde "On-Madeli Kişilik Ölçeği" nin toplam puanı olmaması sebebiyle ölçek alt boyutlarıyla incelenmiş ve tüm alt boyutlarının öğrenilmiş çaresizlik düzeyi üzerinde etkili olduğu görülmüştür. "On-Madeli Kişilik Ölçeği" nin "Dışa Dönüklük" alt boyutunun bir birimlik artışı "Öğrenilmiş Çaresizlik" düzeyi üzerinde 0.439'luk bir azalma, "Uyumluluk" alt boyutunun bir birimlik artışı "Öğrenilmiş Çaresizlik" düzeyi üzerinde 0.230'luk bir artma, "Sorumluluk" alt boyutunun bir birimlik artışı "Öğrenilmiş Çaresizlik" düzeyi üzerinde 0.434'lük bir azalma, "Duygusal Dengelilik" alt boyutunun bir birimlik artışı "Öğrenilmiş Çaresizlik" düzeyi üzerinde 0.439'luk bir artma ve "Deneyime Açıklık" alt boyutunun bir birimlik artışı "Öğrenilmiş Çaresizlik" düzeyi üzerinde 0.383'lük bir azalma meydana getirmektedir.

Sonuç: Araştırma sonucunda, hemşirelerin kişilik özelliklerinin öğrenilmiş çaresizlik düzeyleri üzerinde etkili olduğu sonucuna varılmıştır. Hemşirelerin kişilik özelliklerinin öğrenilmiş çaresizlik düzeyleri üzerindeki etkilerinin bilinmesi, hemşirelerin baş etme stratejilerinin güçlendirmede hizmet içi eğitimlerin verilmesi önerilmektedir.

2023, 90 Sayfa

Anahtar Kelimeler: Hemşirelik, Kişilik, Öğrenilmiş Çaresizlik.

ABSTRACT

MSc Thesis

INVESTIGATION OF THE EFFECT OF THE FIVE FACTOR PERSONALITY MODEL ON LEARNED HELPLESSNESS IN NURSES

Gülay SOYFİDAN

Erzincan Binali Yıldırım University

Institute of Health Sciences

Department of Nursing

Supervisor: Associate Professor Meryem FIRAT

Aim: The research was carried out in order to examine the effect of the five factor personality model on learned helplessness in nurses.

Material and Method: The research was conducted in a cross-sectional and descriptive type between October 2022 and September 2023 with nurses working in a Training and Research Hospital in a province. No sample selection was made from the population and 392 nurses that could be reached were included in the study. The data of the research were collected by using the "Personal Information Form", the "Ten-Material Personality Scale" and the "Learned Helplessness Scale" and by giving a face-to-face questionnaire to the participants. Statistical analyzes of the data obtained from the research were made using SPSS 26.0 and AMOS 23 package program.

Results: It was observed that 75.3% of the nurses participating in the study were women, 59.2% were between the ages of 20-29, 78.6% were undergraduates, and 56.1% were married. The mean score of the "Learned Helplessness Scale" was calculated as 34.5 ± 6.96 . Since the "Ten-Item Personality Scale" did not have a total score in the regression analysis, the scale was examined with its sub-dimensions and it was seen that all sub-dimensions were effective on the level of learned helplessness. A one-unit increase in the "Extraversion" sub-dimension of the "Ten-Matter Personality Scale" means a 0.439 decrease on the "Learned Helplessness" level, a one-unit increase in the "Agreeableness" sub-dimension an increase of 0.230 on the "Learned Helplessness" level, A one-unit increase in the Responsibility sub-dimension resulted in a 0.434 decrease on the "Learned Helplessness" level, a one-unit increase in the "Emotional Stability" sub-dimension an increase of 0.439 on the "Learned Helplessness" level, and a one-unit increase in the "Openness to Experience" sub-dimension. It creates a 0.383 decrease on the "Learned Helplessness" level.

Conclusion: As a result of the research, it was concluded that the personality traits of the nurses were effective on the levels of learned helplessness. It is recommended to know the effects of nurses' personality traits on their learned helplessness levels and to provide in-service training to strengthen nurses' coping strategies.

2023, 90 Pages

Keywords: Learned Helplessness, Nursing, Personality.

TEŞEKKÜR

Araştırma süresince verdiği destekle çalışmama ışık tutan beni yönlendiren, bilgi ve deneyimlerini benimle paylaşan değerli hocam ve danışmanım, Sayın Doç. Dr. Meryem FIRAT'a,

Değerli önerileri ile tezime katkı sağlayan değerli hocam Anabilim Dalı Başkanı Prof. Dr. Papatya KARAKURT'a,

Değerli önerileri ve bilgisi ile tezimin istatistiksel analizlerinde önemli katkıları olan Doç. Dr. Yalçın KANBAY'a,

Tez jürisinde yer alan ve önerileri ile teze önemli katkı sunan değerli hocam Dr. Öğr. Üyesi Seval AĞAÇDİKEN ALKAN'a,

Verilerin toplanması aşamasında desteklerini esirgemeyip, anketlerimi dolduran, görüşlerini ve yardımlarını benimle paylaşan değerli meslektaşlarıma,

Her zaman yanımda olduğunu hissettiğim sevgili kardeşim Doç. Dr. Tülay ERİŞİR'e,

Yüksek lisans eğitimim boyunca manevi desteklerini esirgemeyen arkadaştan öte Meryem ATABEY'e ve meslektaşım Gülden KABATAŞ'a,

Ve en kıymetlim, yaşam sevincim olan kızım Gülnisa'ya tüm kalbimle sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Gülay SOYFİDAN
Eylül, 2023

İÇİNDEKİLER

	Sayfa
Kabul ve Onay	i
Bilimsel Etiğe Uygunluk.....	ii
ÖZET.....	iii
ABSTRACT.....	iv
TEŞEKKÜR.....	v
İÇİNDEKİLER.....	vi
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	viii
TABLolar LİSTESİ.....	ix
SİMGELER ve KISALTMALAR.....	x
1.GİRİŞ.....	1
2. GENEL BİLGİLER.....	4
2.1. Kişilik	4
2.1.1. Kişilik Kavramı ve Tanımı.....	4
2.1.2. Kişilik Gelişimini Etkileyen Faktörler.....	5
2.1.3. Kişilik Kuramları.....	8
2.1.4. Hemşirelerde Beş Faktör Kişilik Modeline Yönelik Yapılan Çalışmalar.....	25
2.2. Öğrenilmiş Çaresizlik	28
2.2.1. Öğrenilmiş Çaresizlik Kavramı.....	28
2.2.2. Öğrenilmiş Çaresizlik Tarihsel Gelişimi.....	30
2.2.3. Öğrenilmiş Çaresizliğe Yol Açan Faktörler.....	32
2.2.4. Öğrenilmiş Çaresizlik Modelleri.....	34
2.2.5. Hemşirelerde Kişilik Özelliklerinin Önemi ve Öğrenilmiş Çaresizlik.....	36
3. MATERYAL ve METOT.....	39
3.1.Araştırmanın Türü.....	39
3.2. Araştırmanın Yeri ve Zamanı.....	39
3.3. Evren ve Örneklem.....	39
3.4. Araştırmanın Değişkenleri.....	40
3.5. Veri Toplama Araçları.....	40
3.5.1. Kişisel Bilgi Formu.....	41
3.5.2. On- Maddeli Kişilik Ölçeği (OMKÖ).....	41
3.5.3. Öğrenilmiş Çaresizlik Ölçeği (ÖÇÖ).....	42

3.6. Veri toplama Yöntemi.....	43
3.7. Verilerin Değerlendirilmesi.....	43
3.8. Araştırmanın Etiği.....	45
3.9. Araştırmanın Sınırlılıkları ve Genellenebilirliği.....	45
4. BULGULAR.....	46
5. TARTIŞMA.....	60
6.SONUÇ ve ÖNERİLER.....	72
KAYNAKLAR.....	74
EKLER.....	84
Ek-1. Etik Kurul Kararı	85
Ek-2. Kurum İzin Kararı	86
Ek-3. Kişisel Bilgi Formu	87
Ek-4. Öğrenilmiş Çaresizlik Ölçeği / Beş Faktör Kişilik Ölçeği.....	88
Ek-5. On-Maddeli Kişilik Ölçek İzni	89
Ek-6. Öğrenilmiş Çaresizlik Ölçek İzni	90
ÖZGEÇMİŞ.....	91

ŞEKİLLER LİSTESİ

	Sayfa
Şekil 3.1. On-Maddeli Kişilik Ölçeğine Ait Ölçüm Modeli	41



TABLÖLAR LİSTESİ

Sayfa

Tablo 3.1. Ölçüm Araçlarına İlişkin Normallik ve Güvenirlik Bulguları	44
Tablo 4.1. Hemşirelerin Sosyodemografik Özelliklerine İlişkin Bulgularının Dağılımı.....	
Tablo 4.2. Hemşirelerin Ölçeklerden Aldıkları Puan Ortalamalarının Dağılımı.....	47
Tablo 4.3. Hemşirelerin Öğrenilmiş Çaresizlik Ölçeğinden Aldıkları Puan Ortalamalarının Bazı Değişkenlere Göre Karşılaştırılması.....	47
Tablo 4.4. On- Maddeli Kişilik Ölçeği (OMKÖ) “Dışa Dönüklük” Alt Boyutunun Demografik Değişkenlere Göre Karşılaştırılması	49
Tablo 4.5. OMKÖ “Uyumluluk” Alt Boyutunun Demografik Değişkenlere Göre Karşılaştırılması	50
Tablo 4.6. OMKÖ “Sorumluluk” Alt Boyutunun Demografik Değişkenlere Göre Karşılaştırılması	52
Tablo 4.7. OMKÖ “Duygusal Dengelilik” Alt Boyutunun Demografik Değişkenlere Göre Karşılaştırılması	54
Tablo 4.8. OMKÖ “Deneyime Açıklık” Alt Boyutunun Demografik Değişkenlere Göre Karşılaştırılması	55
Tablo 4.9. Ölçüm Araçlarının ve Alt Boyutların İlişkisi	57
Tablo 4.10. Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Öğrenilmiş Çaresizlik Üzerindeki Etkilerine Yönelik Basit Doğrusal Regresyon Analizi Bulguları.....	58

SİMGELER ve KISALTMALAR

Simgeler

<i>A</i>	Güvenirlilik Katsayısı
<i>B</i>	Standardize edilmiş regresyon katsayısı
<i>D W</i>	Durbin Watson katsayısı
<i>D</i>	Örnekleme hatası
<i>E</i>	Hata terimi.
<i>N</i>	Hedef kitledeki birey sayısı
<i>N</i>	Örnekleme büyüklüğü
<i>P</i>	İncelenen olayın görülme sıklığı
<i>Q</i>	İncelenen olayın görülmeme sıklığı
<i>T</i>	Anlamlılık
<i>S H</i>	Standart hata
<i>Ss</i>	Standart Sapma
<i>VIF</i>	Varyans artış faktörü;
<i>%</i>	Yüzde

Kısaltmalar

DFA	Doğrulayıcı Faktör Analizi
OMKÖ	On-Maddeli Kişilik Ölçeği
ÖÇÖ	Öğrenilmiş Çaresizlik Ölçeği
SPSS	Statistical Package for Social Sciences
TDK	Türk Dil Kurumu
THD	Türk Hemşireler Derneği

1. GİRİŞ

Hemşirelik mesleği, insanın var oluşuna dayanan ve temelini insanın gereksinimlerinden alan bir meslek grubudur (Yurttaş, 2021). Türk Hemşireler Derneği (THD)'nin tanımına göre hemşirelik; bireyin, ailenin ve toplumun sağlığını ve esenliğini koruma, geliştirme ve hastalık halinde iyileştirme amacına yönelik, hemşirelik hizmetlerinin planlanması, örgütlenmesi, uygulanması, değerlendirilmesinden ve bu hizmetleri yerine getirecek bireylerin eğitiminden sorumlu bilim ve sanattan oluşan bir sağlık disiplini şeklinde tanımlamaktadır (THD, 2023). Hemşirelik mesleğinin özellikleri gereği hemşirelerin sorumluluk, dürüstlük, bağımsız düşünme, yaratıcılık, risk alma, alçak gönüllülük, azim gibi kişilik özelliklerine sahip olması gerekmektedir (Yurttaş, 2021). Kişilik özellikleri; hemşirenin verdiği bakım kalitesini, performansını ve hemşirelerin insanlarla olan ilişkilerini etkilemektedir (Alan ve Baykal, 2018).

Kişilik, bireyi diğer bireylerden ayıran ve bireye özgü özelliklerin bütünüdür (İnanç ve Yerlikaya, 2019). İnsanlığın varoluşundan beri kişilik ile ilgili farklı görüş ve düşünceler ileri sürülmüştür. Kişilik kavramının karmaşık ve çok yönlü bir kavram olması sebebiyle kişiliğin tanımlanması ve ölçülmesiyle ilgili olarak pek çok kuramcı tarafından farklı görüşler ortaya atılmış ve en sonunda altı genel kişilik kuramı ortaya çıkmıştır (Burger, 2016; Doğan, 2013; Sayar, 2021). Bu kuramlar; psikanalitik kuramlar, biyolojik kuramlar, insancıl kuramlar, davranışsal/sosyal öğrenme kuramları, bilişsel kuramlar ve ayırıcı özellik kuramlarıdır. Her kuram, bireylerin davranışlardaki bireysel farklılıklara değişik açılardan bakmaktadır (Burger, 2016). Bu kuramların içinde ayırıcı özellik kişilik kuramı; bireylerin davranışlarının nedenlerinden daha çok, kişiliği tanımlamaya ve davranışını kestirmeye odaklanmaktadır. Ayırıcı kuramın içinde bulunan “Büyük Beşli” ya da “Beş Faktör Modeli” gibi isimlerle anılan bu modeli etkin kullanılması bu kuramı önemli kılmaktadır (Burger, 2016). “Beş Faktör Modeli”nin faktör analizi çalışmalarıyla keşfedilen beş temel kişilik özellikleri; “Dışadönüklük”,

“Deneyime Açıklık”, “Duygusal Dengelilik”, “Sorumluluk” ve “Uyumluluk” tur (İnanç ve Yerlikaya, 2019; McCrae, 2011).

Yaşam içerisinde bireyin yaşadığı sorunlar karşısında aciz olması, inancını kaybetmesi ya da baş edememesi kendine olan güvenini sarsarak bireyde başarısızlık duygusu yaratır. Birey, benzer olaylarla karşılaştığında mücadele edebilecek potansiyeli olsa da artık mücadele edecek gücü kendinde bulamayacaktır (Aktan ve Yay, 2016). Birey, kaçınılmaz olarak caydırıcı uyaranlara maruz kaldığında ve dolayısıyla bu durumu kaçınılmaz olarak algıladığında öğrenilmiş çaresizlik ortaya çıkmaktadır (Dweck ve Goetz, 2018). Öğrenilmiş çaresizlik ile birlikte bireyler, davranış- sonuç ilişkisinin bağlantısız olduğunu düşünüp bu bağlantısızlığın devam edeceği hissine kapılmaktadır (Güler, 2006). Bireyleri kontrol edemedikleri olumsuz olaylara maruz bırakmak, davranışsal, bilişsel, duygusal ve benlik saygısında eksikliklerine neden olabilmektedir (Silvet, 2013).

Öğrenilmiş çaresizlik, bireysel faktörlerden kaynaklanacağı gibi örgütsel kaynaklı da olması mümkündür. Çalışanların görev yapma konusundaki isteksizliği, yeni ve yenilikçi düşünce ve uygulamalar yapma konusunda yeteneksizlik, rutin iş ve uygulamaların ötesine geçememek, geleneksel metotlara bağlılık, sadece emirleri yerine getirmek, kendini geliştirmeyi reddetmek, düşük motivasyon, işin gerektirdiği bilgi, beceri ve yeteneklerin çok altında bir çaba harcamak gibi birçok sorun ortaya çıkarmaktadır. İşteki bu düşük performans, mevcut kamu sisteminin değişmeyeceği veya kendi gücünün bu değişim için yeterli olmayacağı inancından kaynaklanmaktadır (Ateş, 2018).

Sağlık iş gücünün büyük bir bölümünü oluşturan hemşirelerin öğrenilmiş çaresizlik yaşamaları kendi bireysel gelişimleri olduğu kadar hasta bakım maliyeti, bakım kalitesi ve bakım sonuçlarına olumsuz yansıyabilen sonuçlar doğurabilmektedir. Zamanlarının çoğunu iş yerinde geçiren hemşirelerin kurumlarında yaşadıkları öğrenilmiş çaresizliğin hem bireysel hem de örgütsel olumsuz sonuçlara yol açabilmektedir. Örgütten kaynaklanan öğrenilmiş çaresizlik bireyin fiziksel, sosyal ve ruhsal yönden sağlığını etkilerken aynı zaman da kurumun motivasyonunu ve üretkenliğini düşüren sonuçlar doğurabilmektedir (Öz ve Kitiş, 2018).

Literatür taramasında hemşirelerde beş faktör kişilik modelinin öğrenilmiş çaresizlik üzerine etkisini ele alan çalışmanın olmaması araştırmanın önemine işaret etmektedir.

Tüm bu açıklamalar doğrultusunda araştırma, hemşirelerde beş faktör kişilik modelinin öğrenilmiş çaresizlik üzerine etkisini incelemek amacıyla planlanmış ve aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır.

A1: Hemşirelerin kişilik özellikleri ve öğrenilmiş çaresizlik düzeyleri nedir?

A2: Hemşirelerin sosyo-demografik özellikleri kişilik özelliklerini ve öğrenilmiş çaresizlik düzeylerini etkiliyor mu?

A3: Hemşirelerin kişilik özellikleri ve öğrenilmiş çaresizlik düzeyleri arasında ilişki bulunuyor mu?



2. GENEL BİLGİLER

2.1. Kişilik

2.1.1. Kişilik Kavramı ve Tanımı

Kişilik; bireyin doğuştan gelen, yaşantılar sonucu gelişen ve bireyi diğer bireylerden ayıran özelliklerin toplamıdır (Doğan, 2013). Bu özellikler, kişinin iç ve dış dünyası ile etkileşim içinde geliştirdiği duygu, düşünce ve davranış örüntüleridir (Sayar, 2021). Diğer taraftan kişilik; bireylerin duygu, düşünce ve davranış gibi psikolojik tepkilerindeki ayrımları belirleyen, içinde bulunulan sosyal ortam veya biyolojik durum ile açıklanamayan ve süreklilik gösteren özellikler olarak tanımlanabilmektedir (Taymur ve Türkçapar, 2012).

Türk Dil Kurumu (TDK)'na göre kişilik; bir kimseye özgü belirgin özellik, manevi ve ruhsal niteliklerin bütünü, şahsiyet olarak tanımlanmaktadır (TDK, 2023). Burger (2016) kişiliği, bireyin kendisinden kaynaklanan tutarlı davranış kalıpları ve kişilik içi süreçler olarak tanımlamaktadır. Kişilik içi süreçler, bireyin içinde gelişen bütün bilişsel, güdüsel ve duygusal süreçleri kapsamaktadır. Cüceloğlu (2017)'na göre ise kişilik; bireyin iç ve dış çevresiyle kurduğu tutarlı ve yapılaşmış bir ilişki biçimidir. Benzer bir tanım da kişilik; bireyin diğer bireylerden ayırt edici, tutarlı ve yapılaşmış özellikleri olarak yapılmıştır (Tutar, 2014).

Kişiliğin Temel Unsurları

Kişilik, birden çok olgunun bütünleşmesi olarak ortaya çıkmaktadır. Bu olguları karakter, mizaç (huy) ve yetenek olmak üzere üç ana başlıkta toplamak mümkündür (Zel, 2011).

Karakter

Bireyin zihinsel gücünü oluşturan ve şekillendiren özelliklerdir. Karakter, bireyin çevresindeki toplumsal değerler ve ahlaki kurallar ile yakından ilgilidir (Tutar, 2014).

Toplumdaki sosyal ve ahlaki değerlerini benimseyip bu değerleri davranışlarına uyduran bireylere “karakterli”, uydurmayan bireylere ise “karaktersiz” ifadesi kullanılmaktadır. Karakter; aile, okul ve çevrenin etkisiyle çocukluktan itibaren gelişip şekillenmeye başlamaktadır. Toplumda karakter, örnek alma yolu ve ödül - ceza yöntemi ile gelişir ve olgunlaşır (Zel, 2011). Davranış biçimleri, ilgi ve yetenekler, tutum ve yönelimler karakterin özelliklerini oluşturur (Altinköprü, 2015).

Mizaç (Huy)

Bireye özgü, sınırlı duygusal tepkilerin ortaya konuş biçimidir. Bireyin duygusallık yönünü temsil eder (Tutar, 2014; Zel, 2011). Duygusal ve fizyolojik özelliklerin kalıtım kökenli yönü olarak ifade edilmektedir (Ceylan, 2013).

Yetenek

Zihinsel ve bedensel yetenek olmak üzere iki gruba ayrılır. Bedensel yetenek; bireyin doğuştan getirdiğı, zamanla kullanabildiğı fiziksel özelliklerden oluşur. Ayakta durma, yürüme, koşma, derinliğı ayırma, renk ayırma, görme, ses tonlarını ayırma, koku ve tat alma, el-kol-ayak gibi organları belli bir koordinasyon içinde kullanma gibi özellikler, bedensel yeteneğın en önemli faktörleridir (Zel, 2011). Zihinsel yetenekler ise çözümleyebilme, analiz edebilme, sonuç çıkarabilme ve ilişkileri kavrayabilme gibi analitik yeteneklerden oluşmaktadır (Tutar, 2014). Sayısal beceri, soyut düşünme, karşılaştırma yapabilme, ilişki bulma, hafıza yeteneğı, öğrenme, kavrama, teknik kavrama ve teknik beceri gibi yetenekler özel zihinsel yeteneklerin en önemli etkenleridir (Zel, 2011).

2.1.2. Kişilik Gelişimini Etkileyen Faktörler

Kişilik, çok yönlü bir kavram olması sebebiyle kişiliğı etkileyen birçok temel parametrenin varlığı söz konusudur. Bu parametreler; biyolojik-kalıtsal, sosyo-kültürel, ailesel, sosyal yapı- sosyal sınıf ve coğrafi-fiziki faktörlerdir (Tutar, 2014).

Biyolojik ve Kalıtsal Faktörler

Kişilik özelliklerin temelinde, biyolojik ve kalıtsal faktörlerin önemli rolü bulunmaktadır. Bir bebeğın anne ve babasından aldığı kromozomlardan oluşan DNA’sında; fiziksel ve

zihinsel özellikleri, hangi alanlarda yeteneğinin olduğu ve ne tür psikolojik yapıya sahip olduğu bilgisi mevcuttur. Bunlar kişilik üzerindeki kalıtımın etkisini göstermektedir. Kalıtım, doğuştan gelen fiziki yapı, güzellik, cinsiyet, enerji düzeyi, kas ve refleks kapasitesi, bireyin anne ve babadan devraldığı fizyolojik, biyolojik ve psikolojik özelliklerdir (Demirtaş, 2021; Tutar, 2014).

Sosyo-Kültürel Faktörler

Sosyo-kültürel faktörler, kişiliği en çok etkileyen faktörlerdir (Tutar, 2014). Birey, kültürel bir yapı içerisinde yaşamakta ve yaşamı süresince bu yapıdan etkilenmektedir. Bireyin ilgileri ve idealleri bu kültürel ortamda şekil alır ve bireyin kişiliğinin oluşumunda önemli rol oynar (Zel, 2011). Bireyler yaşamları boyunca, aynı kültürel yapı içinde diğer bireylerin davranışlarından etkilenirler ve kişiliklerine yeni özellikler ekleyerek şekillendirirler. Kültür, bireyi etkileyerek bireyin davranışını yönlendirir ve belirli davranışları göstermesini bireyden ister (Tutar, 2014).

Ailesel Faktörler

Bireyler aile, sosyal sınıf, cinsiyet, yaş, meslek ve din grupları gibi bazı alt grupların üyesi olabilirler. Bu gruplar, bireyin benimsemesi gereken rolleri ve değerleri içerir (Tutar, 2014). Aile, sosyal değerlerin ilk öğrenilmeye başlanıldığı yer olması sebebiyle, kişiliğin oluşması açısından önemli bir yer tutar (Zel, 2011). Çocuklar; değer, tutum ve bazı davranış biçimlerini ebeveynlerden örnek alarak öğrenir (Tutar, 2014). Karşılıklı sevgi ve saygının daha ağır bastığı bir ebeveyn-çocuk ilişkisinde, çocuklar bu durumdan olumlu etkilenir ayrıca, sevgi ve saygıyla hareket edebilir (Zel, 2011). Diğer taraftan aile içerisinde, anne-babanın evlenme ve çocuk sahibi olma yaşı, ailedeki çocuk sayısı, çocukların cinsiyeti, anne-babanın yokluğu, ailenin büyüklüğü gibi parametreler çocuğun kişilik gelişiminde etkilidir (Demirtaş, 2021).

Sosyal Yapı ve Sosyal Sınıf Faktörleri

Ulusal kültür içerisindeki çeşitli alt kültürlerin birleşimi sosyal yapının oluşmasına büyük katkı sağlar. Bu şekilde oluşan sosyal yapı ise bireyin kişiliğinin oluşmasını etkileyerek bireyin statüsünü belirler. Statü, bireyin sosyal yapısı içindeki yerini ve konumunu ifade eder. Bireylerin sosyal çevrelerindeki kişiler, örgütler ve gruplar onun sosyal ilişkilerini

dışarıdan etkileyen önemli sosyal yapı faktörleridir. Farklı sosyal sınıflara sahip olan bireylerin yaşam biçimleri, alışkanlıkları ve davranış kalıpları da farklıdır (Tutar, 2014). Bireyin eğitim imkânları, yaşama biçimi, düşünce ve eğilimleri, tüketim davranışları ve çeşitli kişisel özellikleri, bireyin ait olduğu sosyal sınıf tarafından etkilenmektedir (Tutar, 2014; Zel, 2011).

Coğrafi - Fiziki Faktörler

Coğrafi-fiziki faktörler, sosyo-kültürel faktörlerle sürekli etkileşim halindedir ve bireyin kişiliği ve davranışları üzerinde etkili olur (Tutar, 2014). İklim, tabiat ve yaşanılan bölgenin fiziki şartları bireylerin kişilik özellikleri üzerindeki coğrafi çevre etkileridir (Zel, 2011). Örneğin; kıyı kesimlerde yaşayan insanlarla, dağlık kesimlerde yaşayan insanların kişiliklerinde coğrafi faktörlere bağlı olarak farklılıklar gözlemlenmektedir (Tutar, 2014). Coğrafi - fiziki faktörlerin doğrudan etkilerinden daha çok dolaylı etkileri mevcuttur (Zel, 2011).

Diğer Faktörler

Kişilik gelişimini etkileyen temel faktörler dışında başka faktörler de (zekâ, kitle iletişim araçları, yetişkinlerle etkileşim, ailedeki doğum sırası, beslenme durumu vb.) kişilik üzerinde etkili olmaktadır.

Zekâ

Bireyin kalıtım yoluyla doğuştan getirdiği ve sonradan eğitimle geliştirdiği özel bir yetenektir. Zekânın gelişiminde hem kalıtsal hem çevresel faktörler etkilidir (Tutar, 2014).

Kitle İletişim Araçları

Televizyon, kitap, dergi gibi materyallerin çocuklar ve gençlerin yeni davranışlar kazanmasında ve kişiliklerinin şekillenmesinde etkisi oldukça fazladır. Kitle iletişim araçlarını etkin kullanmayan bireyler ile etkin kullanan bireyler arasında farklılıklar vardır (Tutar, 2014; Zel, 2011).

Yetişkinlerle Olan Etkileşim Biçimi

Kişilik üzerinde etki eden diğer bir faktör ise bireyin yetişkinlerle olan etkileşim biçimidir. Bireyin kendisine örnek aldığı kişiler veya gruplarla birey kendini özdeşleştirerek, bu kişiler veya gruplar bireyin yeni davranış kalıpları kazanmasında etkili olabilir (Tutar, 2014).

Ailedeki Doğum Sırası

Bireylerin ailedeki doğum sırası kişiliklerinde farklılıklar yaratabilmektedir. Örneğin; ailede son doğan çocuklar, anne daha olgun yaşlarda olduğundan, genellikle daha rahat yetişmekte ve daha sosyal olabilmektedir. Ayrıca, ailedeki son çocuk, çok sevilen ve şımartılan çocuk olabilmektedir. Ailede doğan ilk çocuk ise daha çok önem verilen ve üzerinde otorite kurulan çocuk olabilmektedir (Tutar, 2014).

Beslenme Durumu

Çevrenin yetersiz koşullarında yaşamakta olan ve zihinsel ve fiziksel gelişimi için gerekli besini alamayan çocukların kişilik gelişimi açısından olumsuz etkilenmektedir (Tutar, 2014).

2.1.3. Kişilik Kuramları

Kişilik araştırmalarının çoğu bir kuramla başlar. Kuramlar, olaylar veya oluşumlar arasındaki ilişkiye yönelik genel bir önermedir. Bu kuramlar, açıklama getirdiği olgular ya da olayların çeşitlerine göre değişim gösterir. Kuramın iyi olabilmesi için tutumlu ve yararlı olmalıdır. Eğer bir kuram ispatlanabilen hipotezler geliştiremiyorsa, bir işe yaramayacaktır. Kuramlar asla doğrulanmaz ve dışlanmaz; sadece araştırmalarla desteklenir ya da desteklenmez. Bir kuramdan çıkarılan öngörüler, araştırmalarla ne kadar çok desteklenirse kuramcıların o kuramı kabul etme olasılıkları o kadar artar (Burger, 2016).

Kişilik kuramları, insan kişiliğindeki mekanizmaları ve bu mekanizmaların insan davranışlarının ortaya çıkmasındaki sorumluluklarını açıklar. Kişilik kuramcıları ise, kişilikteki farklılıkların nasıl oluştuğunu açıklamaya çalışır (Burger, 2016). Kişiliğin tanımlanması ve ölçülmesiyle ilgili olarak pek çok kuramcı tarafından farklı görüşler

ortaya atılmış ve en sonunda altı genel kişilik kuramı ortaya çıkmıştır (Burger, 2016; Doğan, 2013; Sayar, 2021). Bunlar psikanalitik kuramlar, biyolojik kuramlar, insancıl kuramlar, davranışsal/sosyal öğrenme kuramları, bilişsel kuramlar ve ayırıcı özellik kuramlarıdır. Her kuram, bireylerin davranışlardaki bireysel farklılıklara değişik açılardan bakmaktadır. Bu altı kuram, kişiliğin anlaşılmasında birbirini tamamlayıcı özelliklere sahip gibi görülse de çoğu zaman birbirlerine zıt görüşler öne sürmektedir. Örneğin; psikanalitik kuram, bireylerin davranışlarındaki önemli farklılıklardan bilinçdışının sorumlu olduğunu söylemektedir. Diğer taraftan, biyolojik kuram, bireysel farklılıkları açıklayabilmek için kalıtsal eğilim ve fizyolojik sürece dikkat çekerken, buna tepki olarak insancıl kuram, bireysel farklılıkların nedeni olarak kendini onaylama duygusu ve bireysel sorumluluğu göstermektedir. Davranışsal/sosyal öğrenme kuramcıları ise tutarlı davranış kalıplarını beklentiler ve koşullanmanın sonucu olarak açıklamaktadır. Ayrıca, bilişsel kuramı savunan kuramcılar, davranışsal farklılıkların insanların bilgiyi işleme yöntemlerindeki farklılıklardan kaynaklandığını savunmaktadır. Ayırıcı özellik kuramını savunan kuramcılar ise, bireyin ayırıcı özelliklere sahip olduğunu söylemektedir (Burger, 2016).

Psikanalitik Kuramlar

On dokuzuncu yüzyılda felsefeden ayrılarak bir bilim dalı olmaya başlayan psikolojinin o dönemdeki temel amacı, laboratuvar kaynaklı çalışmalarla yetişkin bireylerin ruhsal yaşamlarının bileşenlerini incelemektir. Ancak bu dönemde Viyanalı bir nörolog olan Sigmund Freud, hastaların rahatsızlıklarının fizyolojik nedenlerden daha çok psikolojik nedenlerden kaynaklandığını düşünerek, farklı bir yaklaşım ile bu rahatsızlıkları incelemeye başlamıştır. Ruhsal yapıyı bir buzdağına benzeten Freud, bu buzdağının çok küçük bir bölümünün birey tarafından farkında olduğunu ve bireyin davranışlarının altında bilinçdışının etkili olduğunu dile getirmiştir. Bu nedenle Freud, laboratuvar çalışmaları yerine vaka çalışmalarını tercih etmiş, psikolojide yeni bir yaklaşımın kurucusu olmuştur (İnanç ve Yerlikaya, 2019).

Sigmund Freud, çocuklarda cinsel isteğin var olduğundan ve insanların fiziksel rahatsızlıklarının bilinçdışı dürtülerinin egemenliği altında olduğundan bahsettiği tedavi yöntemiyle ciddi tepki toplamıştır (İnanç ve Yerlikaya, 2019). Yoğun eleştiriler almasına rağmen görüşlerini savunmaya ve geliştirmeye devam etmiştir (Burger, 2016). Freud,

bebeklikte ve çocuklukta yaşanan deneyimlerin bireyin yetişkin kişiliğini şekillendirdiğini savunmuştur (Sayar, 2021). 1939 yılındaki ölümüne kadar bu kuramını geliştirmiş ve psikanaliz üzerine yazmaya devam etmiştir. 1999 tarihindeki sayısında Time dergisi, Sigmund Freud ve Albert Einstein'ın fotoğraflarını kapak yapmış ve "Yüzyılın Dehaları" başlığını atmıştır (Burger, 2016).

Diğer taraftan, psikanalitik yaklaşımda bireyin doğuştan içgüdülere sahip olduğu ve bu içgüdülere bağlı olarak bireyin kişiliğinin bazı yapılarının ortaya çıktığı öne sürülmektedir (Gündüz ve Kurt, 2021). Ayrıca, psikanalitik kuramda kişiliğin sürekli olarak işleyen süreçler bütünü olduğu öne sürülmektedir. Ek olarak, cinsel dürtülerin, içgüdülerin, psiko-seksüel gelişim dönemlerinde id, ego ve süper egonun bu süreçleri nasıl yönlendirdikleri ve etkiledikleri üzerinde durulmuştur (Gündüz ve Kurt, 2021).

Topografik Model

Freud, nedenleri açıklanamayan davranış süreçlerini ilk olarak bu model ile açıklamıştır. Gözlenebilen davranışların ise, daha çok bilinç seviyesi üzerinde açıklanabildiği üzerine odaklanmıştır. Ayrıca, Freud davranışların altında yatan nedenlerin temelini bilinçdışı, bilinç öncesi ve bilinç kavramları ile açıklamıştır (Burger, 2016; İnanç ve Yerlikaya, 2019; Kan, 2021).

Bilinçdışı

Freud'a göre, bireyin farkında olmadığı ve bastırdığı davranışlarının çoğunu yönlendiren dürtü, istek ve güdüler bilinçdışında (buzdağının suyun altında kalan kısmı) yer almaktadır. (Cüceloğlu, 2017; Gündüz ve Kurt, 2021; İnanç ve Yerlikaya, 2019). Freud'un psikanalitik kuramına göre günlük hayatta ortaya koyulan davranışların neredeyse tamamından bilinçdışı sorumludur (Gündüz ve Kurt, 2021). Freud, bilinçdışının varlığının sadece dolaylı yoldan kanıtlanabileceğini belirtmiştir (İnanç ve Yerlikaya, 2019).

Bilinç öncesi

Bilinç öncesi düzey, farkında olunmayan fakat kendiliğinden ya da bir çaba ile bilince getirilmesi mümkün kılınan anıların bulunduğu düzeydir (Cüceloğlu, 2017; İnanç ve

Yerlikaya, 2019). Freud'a göre bilinç öncesi, bilinç ve bilinçdışı arasında köprü görevi yapar (İnanç ve Yerlikaya, 2019). Bilinç öncesi düzey, dikkati zorlamayla bilinç düzeyinde algılanabilecek zihinsel süreçleri ve olayları içerir (Geçtan, 2014). Psikanalitik yaklaşıma göre bu durum, buzdağının yalnızca görünen yüzüdür (Gündüz ve Kurt, 2021).

Bilinç

Bireyin farkında olduğu yaşantıların ve algıların bulunduğu düzey olup ruhsal yapının doğrudan farkında olunan tek düzeyidir (İnanç ve Yerlikaya, 2019). Fakat, psikanalitik yaklaşımda, bilinç düzeyi ile çok fazla ilgilenilmez çünkü bireylere ilişkin gerçek bilgilerin bu düzeyde olmadığı savunulur (Gündüz ve Kurt, 2021).

Yapısal model

Freud, 1920'lerin başında, klinik çalışmaları sırasında topografik modelin kişilik tanımına sınırlı bir açıklama getirdiğini fark ederek bu modeli terk etmemekle birlikte, yapısal modeli oluşturmuştur (Geçtan, 2014; Gündüz ve Kurt, 2021). Freud'un yapısal modeline göre kişilik; bireyin davranışını belirleyen id (alt-benlik), ego (benlik) ve süper ego (üst benlik) dan oluşmaktadır (Burger, 2016; İnanç ve Yerlikaya, 2019; Sayar, 2021).

İd (Alt Benlik)

Ruhsal yapının bütününden oluşan id, bilinçdışı düzeyde ruhsal enerjinin kaynağı olarak işlev görmektedir. İlkel benlik olarak da adlandırılan id, haz ilkesi (hedonizm) ile çalışmaktadır (İnanç ve Yerlikaya, 2019; Özer, 2019; Sayar, 2021). Mantık ve ahlak dışı olup realite kavramından oldukça uzaktır (İnanç ve Yerlikaya, 2019). Birey id ile birlikte ihtiyaçlar doğrultusunda dış dünyayı umursamadan, isteklerinin hemen karşılanmasını talep eder (Sayar, 2021). Çünkü id için önemli olan bireyin isteklerinin her ne koşulda olursa olsun yerine getirilmesidir (Gündüz ve Kurt, 2021; Topses ve Serin, 2012). Sağlıklı bir yetişkin bireyde id, denetim altında tutulur (Burger, 2016).

Ego (Benlik)

Ego, id'in arzularının doyurulmasını ve ifade edilmesini sağlar (İnanç ve Yerlikaya, 2019). İki yaşından itibaren ortaya çıkan ego, kişiliğin karar yürütme organıdır ve idin isteklerini gerçeklik ilkesine uygun olarak karşılar (İnanç ve Yerlikaya, 2019; Özer,

2019). Egonun görevi, idin dürtülerini tatmin ederken, içinde bulunduğu durumun gerçeklerini de dikkate almaktır (Burger, 2016; Topses ve Serin, 2012). İd ve süper ego arasında denge kurmaya çalışır. Egonun dengeyi sağlayabilme çabası, idin isteklerinin ertelenmesi, dolayısıyla kaygının artışı anlamına gelmektedir. Ego kaygı ile baş etmek için bilinçdışında savunma mekanizması adı verilen bazı davranış düzenekleri yaratır. (Özer, 2019).

Süper Ego (Üst Benlik)

Kişiliğin son gelişen yapısı olan süper ego, vicdanı yönlendiren bir araçtır (Burger, 2016; İnanç ve Yerlikaya, 2019; Sayar, 2021). Süper ego toplumun standartlarını, değer yargılarını, gelenek ve göreneklerini temsil eder (Cüceloğlu, 2017; Gündüz ve Kurt, 2021; Kan, 2021; Sayar, 2021) Beş yaşından sonra egodan ayrılarak gelişen süper egonun kökleri, tuvalet eğitimi sırasında anne-çocuk ilişkilerine dayanır. Oedipus karmaşası ve sonrasında anne-baba ve diğer yetişkinler tarafından aktarılan soyut kural ve ilkelerin içselleştirilmesiyle vicdan gelişir. Süper ego, buzdağının hem bilinçdışı ve bilinç öncesi hem de bilinç düzeylerinde yer almaktadır (Özer, 2019).

Savunma Mekanizmaları

Savunma mekanizmaları, dış dünyadan gelen tehditlerle baş etmek ve bu tehditlerle birlikte gelen kaygıyı azaltmak için ego tarafından kullanılan mekanizmalardır. Savunma mekanizmaları bilinçdışı süreçler olduğundan birey bu mekanizmaları kullandığının farkında değildir. Birey yaşadığı kaygıyı azaltmak için gerçeklik algısını çarpıtır. Genellikle iki ya da ikiden fazla savunma mekanizması aynı anda kullanılır (Cüceloğlu, 2017; İnanç ve Yerlikaya, 2019). Başlıca savunma mekanizmaları şunlardır:

Bastırma

Savunma mekanizmalarının en önemlisidir (Burger, 2016). Birey tehdit edici bir duygu, düşünce veya anının bilinç düzeyine çıkmasını engelleyebilir veya bilinçdışına iterek unutulabilir (İnanç ve Yerlikaya, 2019). Unutulan yaşantılar bilinçaltında depolanır ve kişisel çaba ile hatırlanamazlar. Ancak rüyalar aracılığıyla ya da serbest çağrışım vb. tekniklerle ortaya çıkarlar. Bastırma birincil bir savunma mekanizmasıdır (Özer, 2019).

Yüceltme

İlkel dürtülerin amaç ve nesnelerinden ayrılarak toplumca onaylanmış davranışlarla doyuma ulaşmasına denir. Yüceltme, psikanalistler tarafından sağlıklı ve yapıcı bir savunma mekanizması olarak kabul edilir (İnanç ve Yerlikaya, 2019).

Yer değiştirme

Belli bir uyarının neden olduğu tepkinin ortaya çıkması tehlikeli olduğunda, o tepkinin yerine başka bir tepki gösterilmesine denir (Geçtan, 2014; Özer, 2019). Böylece kaygı yaratan duygu, düşünce ya da davranışlar, daha az kaygı yaratan bir hedefe yönlendirilmiş olur (İnanç ve Yerlikaya, 2019).

İnkâr

Savunmanın aşırı halidir (Burger, 2016). Birey durumla ilgili bilgi edinmekten kaçınır ve görmezden gelir. İnkâr; düş, söz ya da davranışlarla kendini gösterebilir (Özer, 2019). İnkâr mekanizmasının sık kullanılması, gerçekte olan bağın azalmasına sebep olur (Burger, 2016).

Gerileme

Birey zor bir durumla karşılaştığında, kendi gelişim dönemine ait davranışlar ya da olgunluk yerine, daha alttaki gelişim basamaklarında görülebilecek davranışlarla karşılık verebilir (Özer, 2019). Bu mekanizmada birey, yaşamının güvenli ve kendi için hoş olan bir dönemine geri giderek kaygıyı hafifletmek istemektedir (İnanç ve Yerlikaya, 2019).

Karşıt Tepki Geliştirme

Koruyucu bir süreç olan karşıt tepki geliştirme iki aşamada gerçekleşmektedir. Önce benlik tarafından kabul edilemeyen duygu, düşünce veya dürtü bastırılır, daha sonra da bu duygu, düşünce veya kaygı tam karşıtı olan bir bilinç düzeyinde ifade edilir (Gündüz ve Kurt, 2021; İnanç ve Yerlikaya, 2019; Özer, 2019). Baskı altına alınmış saldırgan istekler sevecenlikle, düşmanca duygular sevgi gösterisiyle, cinsel istekler ahlak savunuculuğuyla maskelenebilir (Geçtan, 2014).

Akla Uydurma

Davranışa, akla ve mantığa uygun fakat gerçekçi olmayan sebepler bulmaya çalışmaktır. Ortaya konulan davranışın asıl sebebi birey tarafından yok sayılarak onun yerine birey, kendisini ve çevresini ikna edici farklı bir sebep bulur (Gündüz ve Kurt, 2021). Birey, bu mekanizmada gerçeği çarpıtarak benlik saygısını korumayı hedefler (İnanç ve Yerlikaya, 2019).

Yansıtma

Birey tarafından kabul edilmeyen duygu, düşünce, davranış ve dürtülerin diğer bireylere veya nesnelere yüklenmesini içerir (İnanç ve Yerlikaya, 2019). Birey, istenmeyen ya da hoş karşılanmayan davranışları başkalarına yansıtarak egoyu koruma altına almak istemektir (Geçtan, 2014; Gündüz ve Kurt, 2021; İnanç ve Yerlikaya, 2019). Yansıtma, genellikle bastırma mekanizması ile birlikte kullanılmaktadır. (İnanç ve Yerlikaya, 2019).

Psikoseksüel Gelişim Dönemleri

Freud'a göre; yetişkin kişiliği, bireyin çocukluktaki psikoseksüel dönemlerinden oluşur. Freud bu dönemleri genellikle cinsel bir çerçevede yorumlamıştır (Burger, 2016). Psikoseksüel gelişim dönemleri, bedendeki organların adıyla tanımlanır ve oral, anal, fallik, gizil ve genital dönem olmak üzere 5 dönemden oluşur (Engler, 2014).

Yaşamın ilk 18 ayını içine alan oral dönemde; ağız, dudak ve dil cinsel yönden duyarlı bölgelerdir (Burger, 2016). Bu dönemde yeme ve emme çocuğun haz aldığı en baskın davranışlardır (Cüceloğlu, 2017; Sayar, 2021). Bebeğin ilk sevgi nesnesi onun açlığını giderdiği için annesidir (İnanç ve Yerlikaya, 2019).

18 aylık olan çocuk, anal döneme geçer. Freud'a göre, cinsel yönden en duyarlı bölge anal bölgedir (Burger, 2016). Olgunlaşmayla birlikte anüs kasları üzerinde kontrol sahibi olduğunun farkına varmaya başlayan çocuk, henüz kazandığı bu yeteneğini dilediği şekilde kullanmaktan, yani dışkısını tutma ve bırakma davranışından haz almaktadır. Freud'a göre, kişilik oluşumunda bu dönemdeki çocuğa verilen tuvalet eğitiminin önemli etkileri bulunmaktadır (Altıntaş ve Gültekin, 2014; Engler, 2014; Geçtan, 2014; İnanç ve Yerlikaya, 2019).

En önemli psikoseksüel dönem, 3-6 yaş arasında olan fallik dönemdir. Bu dönemde klitoris veya penis cinsel yönden en duyarlı bölgedir (Burger, 2016; Sayar, 2021). Önce penis, her iki cinsten çocuğun da ilgi odağı olur. Kız çocukları, bu organa önceleri sahip olduğu fakat sonradan yitirdikleri şeklinde yorumlama eğilimi gözlenir (Geçtan, 2014). Erkek çocukları anneye; kız çocukları ise; babaya ilgi duyarlar (Burger, 2016). Freud, erkek çocuğun babayla özdeşim kurarak anneye, kız çocuğun da anneye özdeşim kurarak babaya sahip olma arzusu Odipus kompleksi olarak adlandırılmaktadır (Altıntaş ve Gültekin, 2014; İnanç ve Yerlikaya, 2019).

Bu dönemin geçmesiyle çocuk gizil döneme girer (Burger, 2016). Bu dönem 5 ile 12-13 yaşlarına kadar sürer. Bu dönemdeki cinsel dürtü gizlidir (latent), çocuk cinsiyet ile ilgili konular konuşmaktan hoşlanmaz ve daha çok oyunlarla ilgilenir (Burger, 2016). Libido odağı bu dönemde yer almamaktadır (Topses ve Serin, 2012). Çocuklar, artık anne-baba dışındaki yetişkinlerle, mesela öğretmenleriyle de özdeşleşmeye başlarlar (Geçtan, 2014).

Genital dönem, 11-13 yaşlardan genç yetişkinlik dönemine kadar sürer (Geçtan, 2014). Bu dönem, bastırılmış cinsel dürtünün ergenlikte yeniden canlanmasını temsil eder (Altıntaş ve Gültekin, 2014; Burger, 2016; Sayar, 2021). Bu dönemde, birey duyguları ve cinsel organı arasında bağ kurmaya ve karşı cinsiyle romantik ilişkilere ilgi duymaya başlamıştır (Cüceloğlu, 2017). Bunun yanı sıra bu dönemde; bireyde grup etkinliklerine katılma, toplumsallaşma ve meslek seçimine ilişkin planlama isteği belirir (Geçtan, 2014).

Freud'a göre gelişmekte olan bir çocuk bu gelişim dönemlerinin herhangi birini başarılı olarak tamamlayamazsa o döneme takılı kalır ve yetişkin yaşamında takılı olduğu dönemin özelliklerini taşıyan bir kişilik geliştirir (Sayar, 2021).

Carl Gustav Jung - Analitik Psikoloji

Yaşamın ilk yıllarına odaklanan ve bu yıllardan sonra bireyin çok az gelişme gösterdiğini öngören Freud'dan farklı olarak daha uzun süren bir kişilik yaklaşımını Carl Gustav Jung önermiştir. Jung bu yaklaşımıyla yaşam evrelerini; çocukluk, gençlik, orta yaş ve yaşlılık olmak üzere dört genel döneme ayırmıştır (Demirtaş, 2021). Ayrıca Jung, bu yaklaşımını Freud'un psikanalitik kuramının temelleri üzerine geliştirmiştir ve ayrıntılı açıklamalarla

oluşturduğu yaklaşımını “Analitik Psikoloji” olarak adlandırmıştır (Demirtaş, 2021; Ukray, 2016).

Jung, kendi gözlemlerinden ve diğer klinik gözlemlerden yola çıkarak bir kişilik tipolojisi oluşturmuştur. Jung tarafından oluşturulan Analitik Psikoloji’ de içe dönüklük ve dışa dönüklük olmak üzere iki temel tutumun ve duyu, düşünme, hissetme ve sezgi olmak üzere dört ayrı işlevin birleşmesinden doğan sekiz farklı psikolojik tip tanımlanmıştır (Demirtaş, 2021). Bu yaklaşıma göre içe dönükler; tüm ön yargıları, fantezileri, hayalleri ve bireysel algıları ile kendi içsel dünyalarına duyarlıdırlar. Dışa dönükler ise, içsel dünyalarından ziyade çevrelerinde olup bitenlerden daha çok etkilenirler (Demirtaş, 2021; Sayar, 2021). Bu yaklaşımda duyu; bir şeyin var olduğunu, düşünme; ne olduğunu, hissetme; uygun olup olmadığını, sezgi ise nereden geldiğini ve nereye gittiğini söylemektedir (Demirtaş, 2021).

Biyolojik Kuramlar

Temel kişilik boyutlarının kalıtım aracılığıyla biyolojik olarak belirlendiğini öne süren Hays Eysenck, çevresel faktörlerin kişilik gelişiminde çok önemli olmadığını savunmuştur (Burger, 2016; İnanç ve Yerlikaya, 2019). Eysenck’e göre, kişilik yapısını ölçmek ve incelemek için karmaşık psikometrik tekniklerle birlikte biyolojik temellerinde ortaya konması gerekmektedir. Eysenck, araştırmalarında tümden gelimci bir yaklaşım benimsemiş, önce kuramsal bir temelle yaklaşmış sonrasında veri toplamıştır. Kişilik özelliklerini incelemek ve ölçmek için öncesinde iyi geliştirilmiş bir hipotez ve devamında da bu hipotezin kesin ölçümlerle desteklenmesi gerektiğini savunmaktadır (İnanç ve Yerlikaya, 2019).

Eysenck, psikolojiyi biyolojik birimlerin (genetik, fizyoloji, nöroloji, anatomi, biyokimya, farmakoloji vb.) ve sosyal birimlerin (tarih, sosyoloji, antropoloji, ekonomi, sosyometri vb.) kesişme noktası olarak görmektedir. Eysenck, insan davranışına ilişkin akademik çalışmalarda geçerli sonuçlara ulaşmak için bilimsel araştırma yöntemlerinin takip edilmesi gerektiğini savunmaktadır (Özyeşil, 2016). Günümüzde biyolojik kuramın kişilik üzerindeki etkisinin daha fazla kabul görmesi, Eysenck’in bireysel farklılıkların biyolojik yaklaşımla açıklaması ile tutarlı görülmektedir. Eysenck, yıllar süren araştırmalar sonucunda bütün kişisel özelliklerin üç temel kişilik boyutunda

incelenebileceğini belirtmiştir. Bu üç temel kişilik boyutları; dışa dönüklük-içe dönüklük, psikotiklik ve nevrotiklik (Burger, 2016).

Eysenck'e göre dışa dönük bireyler; grup etkinliklerine sık katılan, cana yakın, rahat, atılgan kişilerdir. İçe dönük bireyler; sessiz, insanlardan daha çok kitaplardan hoşlanan kişilerdir. Nevrotiklik boyutu yüksek olan bireyler, duygusal davranma eğilimindedirler. Küçük sorunlar karşısında bile güçlü duygusal tepkiler verebilirler. Psikotiklik boyutu yüksek olan bireyler de ise; bencillik, saldırganlık, soğukluk ve anlayışsızlık gibi özellikler baskın görülebilmektedir (Burger, 2016).

İnsancıl Kuramlar

İnsancıl kuram; Maslow ve Rogers gibi kuramcılar tarafından şekillendirilmiştir. Bu kuramcılar, kişiliği tanımlarken dış faktörlerin yeterli olamayacağını savunmuşlardır. İnsancıl kuramda davranış, bireyin dünyayı algılama şekline göre şekillenmektedir. Bireyin nasıl davranacağı, nasıl biri olmak istediği ve hayatını nasıl anlamlandırması gerektiği kendi sorumluluğundadır (Tutar, 2014).

İnsancıl kuramın öncülerinden biri olan Carl Rogers, danışanı merkeze alan ilk terapistlerdendir (Burger, 2016). Rogers, bireyin hayatta doyuma ulaşabilmesi için çaba göstermesi gerektiğini savunmuştur (Burger, 2016; Hoffman ve ark., 2013; Murdock, 2016). Bu doyuma ulaşan bireylere “potansiyelini tam kullanan birey” adını vermiştir. Potansiyelini tam kullanan bireyler, duygularına güvenmeyi bilen ve yeni deneyimlere açık bireylerdir (Burger, 2016). Kalıplaşmış davranışlar sergilemek yerine yaşamlarındaki her anı değerlendirmeye çalışırlar. İşe yaramayan tercihlere bağlı kalmak yerine durumu yeniden gözden geçirerek değiştirme motivasyonuna sahiptirler (İnanç ve Yerlikaya, 2019). Bireyler kendini gerçekleştirme ihtiyacını karşıladıkları zaman; kendini daha geliştirmiş olup daha üretken davranışlar sergileyebilmektedirler (Gündüzalp ve Özan, 2018).

İnsancıl yaklaşımın önemli temsilcilerinden bir diğeri olan Abraham Maslow, “yetersizlik” ve “büyüme gereksinimleri” olmak üzere iki tür güdü belirlemiştir (Burger, 2016; Yüceol, 2020). Yetersizlik güdüsü, ihtiyaç duyulan bir nesnenin eksikliğinden kaynaklanır. Yeme- içme gibi temel gereksinimler bu sınıfa girer. İhtiyaç duyulan

nesneye ulaşıldığında, yetersizlik güdüleri doyuma ulaşır (Burger, 2016). Büyüme gereksinimleri ise, kişinin kendini gerçekleştirmesi ve karşılık beklemeden sevmesi gibi gereksinimler olarak tanımlanmıştır. Büyüme gereksinimleri, ihtiyaç duyulan nesneye ulaşıldığında doyuma ulaşmaz (Burger, 2016). Yetersizliklerin giderilmesi hastalığı önlr; büyüme gereksiniminin doyurulması ise sağlığı besler (Maslow, 2018). Maslow, yetersizlik ve büyüme gereksinimlerini beş ana sınıfta incelemiş ve böylece “Gereksinimler Hiyerarşisi”ni ortaya çıkarmıştır (Burger, 2016). “Gereksinimler Hiyerarşisi” önem derecelerine göre, fizyolojik, güven, sevgi, saygı ve kendini gerçekleştirme gereksinimleri olarak sıralanmaktadır (Altınköprü, 2015).

- Maslow’a göre bireyin ihtiyaçları en alt basamaktan üst basamaklara doğru şu şekilde yer almaktadır:
- Fizyolojik ihtiyaçlar (susuzluk, açlık, oksijen, cinsellik, uyku, dışkılama)
- Güvenlik ihtiyaçları (endişe, korku, karmaşadan uzak olma, korunma, emniyet, düzen, istikrar, can güvenliği)
- Sevgi ihtiyacı (insanlarla ilişki içinde olma, bir grupta ya da ailede yer edinme isteği)
- Saygınlık ihtiyacı (beğenilme, yeterli ve başarılı olarak algılama gereksinimi, saygı duyulma gereksinimi, tanınma, kendine değer verme, kendine güven)
- Kendini gerçekleştirme ihtiyacı (sahip olduğu tüm beceri, yetenek ve potansiyelini açığa ıkarma) (İnanç ve Yerlikaya, 2019; Tutar, 2014; Yeager ve ark., 2014; Yeşilyaprak, 2019).

Gereksinimler hiyerarşisine göre bazı gereksinimlerin doyurulması daha önceliklidir. Maslow’a göre alt basamaktaki ihtiyaçlar belirli ölçülerde doyurulursa, üst basamaktaki ihtiyaçlar ortaya çıkmaktadır (İnanç ve Yerlikaya, 2019). Temel gereksinimlerin doğunluğa ulaşabilmesi için ana koşul bireyin özgürlüğüdür. Özgürlüğün olmadığı bir ortamda birey, istek ve özlmlerini, ancak kendine tanınan sınırlar içerisinde giderebilir (Altınköprü, 2015; Kocayörük, 2012).

Davranışsal/ Sosyal Öğrenme Kuramları

Davranışçı kuramlar, bireyin davranışlarını laboratuvar ortamında inceleyerek bireyin kişiliğini deneysel olarak araştırırlar. Kontrollü koşullar altında değişkenlerin manipölasyonunu içeren yöntemler kullanırlar. Bu da davranışçıların ampirik bakış

açılarını yansıtır. Davranışçılar; insanları çevreleri tarafından kontrol edilen varlıklar olarak görürler (Friedman ve Miriam, 2016).

Davranışçılık; insan davranışının, belirli bir hipotezin veya inancın doğru olup olmadığını görmek için nesnelerin ve malzemelerin test edilip değiştirilebildiği, kimya ve biyoloji gibi diğer bilimlerde de benzer şekilde bu davranışın veya hipotezin incelenilebildiğini ve ayarlanabildiğini belirtir (Baum, 2018).

“Davranışçıların Gözüyle Psikoloji” adlı makalesi ve “Davranışçılık” adlı kitabı yayınlanan John B. Watson adlı bir psikolog, bu bilim dalını yeniden tanımlamak konusunda gösterdiği çabalarla ilerleme kaydetmiştir. Watson’a göre, bilim sadece gözlemlenebilen şeyleri incelemelidir. Watson bilinç, düşünce ve zihin gibi kavramlarla ilgilenen araştırmacıların meşru bilimsel araştırmalar yaptıklarını savunmuştur (Burger, 2016).

Önemli psikologlardan bir olan B.F. Skinner ise, Watson’ın mirasını sürdürmüştür. Skinner, davranışçılık anlayışına “radikal davranışçılık” adını vermiştir. Radikal davranışçılık, bireyin psikolojik durumunu anlamak için davranışının ve onu etkileyen çevresel faktörlerin çok daha önemli olduğunu savunur (Burger, 2016; Dittrich, 2020). Skinner’ın görüşleri Freud’un görüşlerine benzerlik göstermektedir. Skinner, Freud gibi, bireylerin davranışlarının altında yatan nedenleri tam anlamıyla bilemediklerini söylemektedir (Burger, 2016). Skinner’a göre, tepkisel (klasik) ve edimsel olmak üzere iki çeşit koşullanma davranışı vardır (Burger, 2019; İnanç ve Yerlikaya, 2019). Rus bir bilim insanı olan Ivan Pavlov, tepkisel koşullanma yoluyla öğrenmeyi ortaya koyan ilk kişidir. Pavlov, gerçekleştirdiği ilk koşullanma deneyinde bir köpeğe sırasıyla önce zil çalmış, hemen sonrasında yiyecek vermiştir. Böylece, her seferinde köpeğin salya salgıladığını görmüştür. Bu işlemin pek çok kez tekrarlanmasından sonra, yiyecek verilme bile köpeğin zil sesini duyduğunda, salya salgıladığını görmüştür. Skinner’ın ortaya koyduğu iki çeşit koşullanmadan biri olan tepkisel koşullanmanın olabilmesi için et-salya örneğindeki gibi uyarıcı-tepki bağının bulunması gerekir (İnanç ve Yerlikaya, 2019; Özcan ve Çelik, 2017). Edimsel koşullanmada ise, organizma tarafından ortaya konulan ve tekrarlanma olasılığı, doğurduğu sonuçlar tarafından kontrol edilen davranışlardır. Skinner’a göre bir davranışın sonucunda, bireyin hoşuna giden bir sonuç çıkıyorsa o davranışın tekrarlanma olasılığı artar (Alberto ve Troutman, 2013; İnanç ve

Yerlikaya, 2019). Dolayısıyla, bir davranışın yararları ve sonuçları, o davranışın gelecekte ortaya çıkma olasılığını ya artırır ya da azaltır (Akpan, 2020).

Davranışçıl yaklaşımı faydalı bulan psikologlardan biri olan Julian Rotter, kişilik kavramının açıklanmasında davranış potansiyeli, beklenti ve pekiştirme değeri gibi kavramlar kullanmıştır. Bir davranışın ortaya çıkma olasılığına davranış potansiyeli denmektedir. Rotter'e göre davranış potansiyelinin gücünü beklenti ve pekiştirme değeri belirler. Eğer bir eylemin pekiştirilme olasılığı düşükse davranış potansiyeli de zayıftır (Burger, 2016).

Albert Bandura ise, radikal davranışçılığının aksine bilişsel süreçlere de önem veren kuramcılardan biridir (Burger, 2016; İnanç ve Yerlikaya, 2019). Bandura, insanların diğer insanların davranışlarını gözlemleyerek öğrenmesi üzerinde daha çok durmaktadır (İnanç ve Yerlikaya, 2019). Bandura'ya göre insan öğrenmesi sosyal ortamda oluşur ve öğrenme, en iyi başkalarının davranışlarını gözlemleyerek oluşur (Cüceloğlu, 2017).

Bilişsel Kuramlar

Bilişsel kişilik kuramında, insanların tutarlı davranışları bilgi işleme yoluyla açıklanmaktadır. George Kelly "Kişisel Yapılar Kuramı" ile bu kuramın öncülerindendir. Kelly, insanları geleceğe yönelik kestirimlerde bulunmaya çalışan bilim adamlarına benzetir (Burger, 2016; Corey, 2015). Kelly, kişisel yapıları çift kutuplu olarak tanımlar. Örneğin; birisiyle tanışıldığında, kişinin zihindeki imgesi oluşurken uzun-kısa, cana yakın-soğuk, akıllı-aptal gibi kişisel yapıların kullanıldığını savunmuştur (Burger, 2016). Kelly, diğer kuramların aksine, çoğu kavramı kabul etmemiştir. Bilinçdışı, ego, pekiştireç, duygu, gereksinim, dürtü ve motivasyon gibi temel kavramlar Kelly'nin kuramında yer almamaktadır (İnanç ve Yerlikaya, 2019). Bilişsel kuramın ortaya çıkmasındaki en önemli nokta deneysel ve klinik çalışmalarda ortaya çıkan bazı noktaların davranışçı kuram tarafından açıklanamıyor olmasıdır. (Türkçapar, 2008).

Ayırıcı Özellik Kuramları

Ayırıcı özellik kuramları, bireyin davranışların nedenlerinden çok, bireyin kişilik özelliklerini ne ölçüde sergilediğiyle ilgilenen ve bireyi sınıflandırılmasına odaklanan kuramlardır (Burger, 2016; İnanç ve Yerlikaya, 2019). Örneğin; Burger, sosyal kaygı

ölçeğinde yüksek puan alanla, düşük puan alan bireyleri karşılaştırır ve sosyal kaygı ölçeğinde yüksek puan alan bireyin, topluluk içinde daha az konuşabildiği sonucuna varabilir. Bu kuramın psikologları, kişilik özelliklerinin zamanla değişmeyeceğini kabul ederler ve kişilik özelliklerinin kararlılık göstermesi gerektiğini savunurlar (Burger, 2016). Ayırıcı özellik yaklaşımında, bireylerin davranışları karşılaştırılarak değerlendirilmelerde bulunulur (Çiçek ve Aslan, 2020).

Ayırıcı özelliklerle ilgili bilinen ilk çalışma 1921 yılında Gordon Allport tarafından yapılmıştır. Kardeşi Floyd ile “Kişilik Özellikleri: Sınıflandırılması ve Ölçümü” başlıklı çalışmasını yayınlayan Allport, 1925 yılında ABD’de bir üniversitede kişilik ile ilgili bilinen ilk dersini vermiştir. Üniversiteden mezun olduktan bir yıl sonra Sigmund Freud’la görüşme imkanı yakalayan Allport, psikolojiden daha çok bireyin bilinçaltı güdülerini açığa çıkarmakla uğraştığı için bu görüşmeden "Psikologlar bilinçaltını soruşturmadan önce, gözle görülür güdülerini tam olarak anlarılarsa daha iyi olacak." sonucunu çıkarmıştır (Burger, 2016).

Allport ve Freud, çocukluk ve yetişkinlik dönemindeki kişilikleri ilgili de farklı görüşler öne sürmüşlerdir. Freud, yetişkin kişiliğinin altındaki güdülerin, çocuklukta durtulduğunu yansıması olduğunu savunurken; Allport ise, çocukluk ve yetişkin davranışlarının birbirine benzemesine rağmen, altında yatan durtuldukların aynı olmadığını savunmaktadır (Burger, 2016).

Faktör Analizi ve Kişilik Yapısı

Psikolojinin daha objektif ve matematiksel olabilmesi için çaba veren Raymond Cattell, bu koşulları sağladığı takdirde psikolojinin tam bir bilim dalı olarak kabul edilebileceğini ifade etmiştir. Bu amaçla kişilikle ilgili çalışmalarını, kişiliği oluşturan boyutları ortaya çıkarmak üzere kompleks bir istatistiksel yöntem olan faktör analizi üzerinde derinleştirmiştir (Ewen, 2014). Örneğin; kararlılık, isteklilik, merhamet, dayanıklılık, işbirlikçilik, nezaket, sıcakkanlılık, üretkenlik, ısrarcılık ve hassaslık özellikleri bir grup denekle ölçüldüğünde, 10 adet test sonucu elde edilebilir. Daha sonra elde edilen bu testler sonucunda korelasyon katsayıları kullanılarak bir testten alınan sonuç ile diğer 9 testten alınan sonuç arasındaki ilişkiye bakılabilir. Örneğin; hassaslık ve sıcakkanlılık sonuçlarının birbirleriyle korelasyon içinde olduğu bulunduysa, bir kişinin birinden

yüksek puan alması büyük olasılıkla diğerinden de yüksek puan alacağını gösterir. Eğer, 5 test birbiriyle yüksek ilişkili, diğer 5 test de kendi içinde yüksek ilişkili fakat bir ilk 5 test ile ikinci 5 test birbiriyle ilişkili değilse, ortaya iki grup çıkabilir. Kararlılık, isteklilik, ısrarcılık, dayanıklılık ve üretkenlik kendi içinde bir grup; işbirlikçilik, merhamet, nezaket, sıcakkanlılık ve hassaslık ise kendi içinde gruplanabilir. Böylelikle toplamda 10 özellik ölçülmesine rağmen, 2 kişilik boyutu ortaya çıkar. Bunlardan birincisi başarı, ikincisi kişiler arası ilişki olarak adlandırılabilir (Burger, 2016).

Cattell, uzun süren yoğun faktör analizi çalışmalarının ardından kişiliğin temel faktörleri olarak 16 kaynak özellik tanımlamış ve bu kişilik özelliklerini ölçmek için 16 faktörün içinde bulunduğu bir ölçek geliştirmiştir. Bu ölçeği, “16 Kişilik Faktörü” (16 PF-16 Personality Factor) olarak adlandırmıştır (Burger, 2016; Schultz ve Schultz, 2017). Bu faktörün temel özellikleri; sosyal girişkenlik, sıcakkanlılık, baskınlık, sorun çözme, kurallara bağlılık, strese tolerans, duyarlılık, canlılık, soyuta odaklılık, ihtiyatlılık, değişimlere açıklık, kendine yeterlik, ketumluk, mükemmeliyetçilik, kendini sorgulama ve gerginlik şeklinde sıralanabilmektedir (Tutar, 2014). Diğer taraftan, Cattell kişilik ile ilgili çalışmalarında ampirik araştırma yöntemlerine dayanan tüme-varımcı bir yaklaşım benimsemiştir (İnanç ve Yerlikaya, 2019). Cattell, diğer kişilik teorisyenlerinin yaklaşımının aksine, bireylerin davranışlarını değiştirmek ya da yeniden şekillendirmekle ilgilenmemiştir. Cattell, neyin değiştirilmesi gerektiğini tam olarak anlamadan bir kişiliği değiştirmeye çalışmanın imkânsız olduğuna ya da en azından akılcıca olmadığına inanmaktadır. Cattell’in kişilik araştırmaları titizlikle incelenen gözlemlere ve bireylerden toplanan pek çok veriye dayanmaktadır (Schultz ve Schultz, 2017).

Beş Faktör Kişilik Modeli ve Özellikleri

Allport ile başlayan, Eysenck ve Cattell ile devam eden kişiliklerin ayırıcı özelliklerini ve kişilik boyutlarını belirleme çalışmaları 1980’li yılların başında Robert McCrea ve Paul Costa’nın çalışmalarıyla yeni bir boyut kazanmıştır. McCrea ve Costa kişiliğin yapısını incelerken faktör analizini kullanmıştır. McCrea ve Costa da Eysenck ve Cattell gibi kişilik boyutlarının iki kutuplu olduğunu ve normal dağılım gösterdiğini kabul etmiştir. Önce “Dışa Dönüklük” ve “Duygusal Dengelilik” boyutlarını incelemiş, daha sonra ise “Deneyime Açıklık” adında yeni bir boyut keşfetmişlerdir. 1985 yılına kadar üç boyutlu faktör modelini savunan McCrea ve Costa yaptıkları çalışmalar sonunda kişiliğin beş

temel boyutu olduğunu keşfetmiş ve bir ölçme aracı geliştirmişlerdir. McCrea ve Costa (2003) tarafından faktör analizi çalışmalarıyla keşfedilen beş temel kişilik özellikleri; “Dışa Dönüklük”, “Uyumluluk”, “Sorumluluk” “Duygusal Dengelilik” ve “Deneyime Açıklık”tır (İnanç ve Yerlikaya, 2019; McCrae, 2011).

Dışa Dönüklük

“Dışa Dönüklük” boyutunda yüksek puan alan bireyler; konuşkan, eğlenceyi seven, enerjik, sevecen, şakacı, duygularını rahatça ifade edebilen, iyimser, heyecanlı, sıcakkanlı, aktif, sosyal ve girişkendirler (Burger, 2016; İnanç ve Yerlikaya, 2019; Tutar, 2014). Dışa dönük bireyler, diğer bireyler ile kolaylıkla iletişim kurarlar ve diğer gruplara öncülük ederler (Tutar, 2014). Bu bireyler, günlük yaşam stresiyle daha kolay başa çıkabilmektedirler (Schultz ve Schultz, 2017).

Bu boyutun diğer ucunda ise içe dönüklük yer alır. İçe dönük bireylerin, dışa dönük bireylerden farklı olmaları, onların asosyal ve enerjisi olmayan bireyler olduğu anlamına gelmemektedir. İçe dönükler; mesafeli, çekingen, ketum, görev odaklı, utangaç, sessiz, tek başına olmaktan mutluluk duyan, insanlardan çok kitaplara düşkün olan ve yalnızlığı seven bireylerdir (Burger, 2016; Ewen, 2014; İnanç ve Yerlikaya, 2019; Tutar, 2014).

Uyumluluk / Geçimlilik

“Uyumluluk” boyutunda yüksek puan alan bireyler iyi niyetli, uysal, hoşgörülü, yardımsever, güvenilir ve şefkatlidir. Uyumlu bireyler, iş birliğini rekabete tercih ederler (Burger, 2016; İnanç ve Yerlikaya, 2019; Maltby ve ark., 2017). Yüksek düzeyde uyumluluk özelliğini gösteren bireyler, kişilerarası etkileşim gerektiren görevlere daha uygundur (Tutar, 2014). Bu özelliklere sahip bireyler, yönetici olarak motive edicidirler, çalışanları ile iyi bir iletişim içinde olurlar (Tutar, 2014). “Uyumluluk” boyutunda düşük puanlı bireyler ise güvenilmez, çabuk kızabilen, benmerkezci, yardımsever olmayan, agresif, şüpheli ve iş birliğine yatkın olmayan bireyler olarak ifade edilmektedir (Burger, 2016; İnanç ve Yerlikaya, 2019, Maltby ve ark., 2017; Tutar, 2014). Bu boyutu zayıf olan bireyler; kişilerarası ilişkiyi gerektirmeyen, tek başına yapılan işlerde daha uygun olan bireyler olarak tanımlanabilirler (Tutar, 2014).

Sorumluluk / Özdisiplin

“Sorumluluk” boyutunda yüksek olan bireyler; çalışkan, dikkatli, kontrollü, disiplinli, titiz, güvenilir, dakik, iyi organize olan, hırslı ve azimlidirler (Burger, 2016; İnanç ve Yerlikaya, 2019; Tutar, 2014). Bu bireyler işi doğru ve eksiksiz bir şekilde yapmak için zaman ayırırlar ve işi baştan savma yapmazlar (Burger, 2016). Bu boyuttaki özellikleri gelişmiş olan bireylerin hiyerarşik yapı içerisinde her türlü görevde başarılı olma olasılıkları yüksektir (Tutar, 2014).

“Sorumluluk” boyutunda düşük puana sahip olan bireyler ise dağınık, dikkatsiz, amaçsız, kararsız, tembel, güvenilmez, disiplinsiz, ihmalkâr ve işten kaçan kimselerdir (Burger, 2016; İnanç ve Yerlikaya, 2019; Tutar, 2014).

Duygusal Dengelilik

Duygusal olarak dengede olan bireyler; sakin, özgüveni yüksek, uyumlu, rahat, sabırlı, benlik saygısı gelişmiş, kendi halinden memnun olan kişilerdir. Aynı zamanda sakin ve kaygısız olma özelliklerine de sahiplerdir (Burger, 2016; İnanç ve Yerlikaya, 2019; Tutar, 2014). Uyumsuzluğu tetikleyecek duygusal durumlara meyilli değildirler (Maltby ve ark., 2017).

Nevrotizm boyutunda yüksek puana sahip olan bireyler; güvensiz, kaygılı, kararsız, tedirgin, duygularını kolay kontrol edemeyen, karamsar, kendine acımaya meyilli ve duygusal kimselerdir (Çiçek ve Aslan, 2020; İnanç ve Yerlikaya, 2019; Tutar, 2014). Duygularını aşırı uçlarda yaşarlar ve günlük yaşamda olaylar karşısında daha sık stres yaşamaya yatkındırlar (Burger, 2016; İnanç ve Yerlikaya, 2019). Bu faktörden yüksek puan alan bireyler, ruh halinde büyük değişimler yaşarlar ve duygularında değişkenlikler vardır (Maltby ve ark., 2017).

Deneyime Açıklık / Açıklık

“Deneyime Açıklık” boyutu; bireylerin kişilerle ilişkilerinde açık olmalarından ziyade, bireylerin deneyimlere açık olması anlamına gelmektedir (Burger, 2016; Maltby ve ark., 2017). “Açıklık” boyutunda yüksek puan alan bireyler; meraklı, hayal gücü geniş, yaratıcı, analitik düşünen, yenilikçi, özgürlükçü, gelenek dışı ve bağımsız düşüncelere

sahiptir (Burger, 2016; Carver ve Scheier, 2012; İnanç ve Yerlikaya, 2019; Tutar, 2014). Düşük puan alan bireyler ise; belirli bir düzende yaşamını sürdürmeye eğilimli, geleneksel değerleri koruyan, yeni deneyimlerden alışık oldukları deneyimleri tercih eden bireylerdir (Carver ve Scheier, 2012; İnanç ve Yerlikaya, 2019; Tutar, 2014).

2.1.4. Hemşirelerde Beş Faktör Modeline Yönelik Yapılan Çalışmalar

Hemşirelerde beş faktör kişilik özellikleri ile ilgili yapılan çalışmalardan bazıları şu şekildedir:

Alan ve Baykal (2018)'in Marmara Bölgesi kamu, özel ve üniversite hastanelerindeki yönetici hemşirelerin katıldığı çalışmasında, yönetici hemşireler en yüksek puanı “Sorumluluk”, alt boyutundan almıştır (Alan ve Baykal, 2018). Yine benzer olarak; Yorgancılar (2019)'ın yönetici hemşirelerle, Louch ve ark. (2016)'nın ve Kavuşur ve Danayiyen (2019)'in hemşirelerle yaptığı çalışmalarında en yüksek puanı “Sorumluluk” alt boyutundan aldıkları görülmektedir (Kavuşur ve Danayiyen, 2019; Louch ve ark., 2016; Yorgancılar, 2019).

Çakıroğlu ve Seren (2019)'in, İstanbul'daki kamu hastanelerinde çalışan hemşirelerin katılımıyla yaptığı çalışmada; hemşirelerin değişime yönelik tutumları ile beş faktör kişilik özellikleri arasındaki ilişkiye bakılmıştır. Bu çalışmada, hemşirelerin kişilik faktörlerinden en yüksek puan ortalamasına sahip ‘Uyumluluk’ olduğu ve “Uyumluluk” alt boyut puanının kadınlarda erkeklere göre daha yüksek bulunduğu bildirilmiştir. Hemşirelerin etkili ve kaliteli bakım hizmeti verebilmek adına diğer sağlık ekibi üyeleriyle iş birliği halinde ekip üyesi olarak çalışması, “Uyumluluk” faktörüyle örtüşmektedir. Bunun yanı sıra, bu çalışmada hemşirelerin değişime karşı tutumlarına bakıldığında, olumlu kişilik özellikleri olan hemşirelerin değişime direnç göstermediği ve duygusal olarak dengede olan hemşirelerin de değişime karşı olumlu tutuma sahip oldukları bildirilmiştir (Çakıroğlu ve Seren, 2019).

Alkan (2014)'in çalışmasında; beş faktör kişilik özelliklerinden “Deneyime Açıklık” alt boyutunun puan ortalamaları evli olan hemşirelerde bekâr hemşirelere göre daha yüksek bulunmuştur. Buna sebep olarak evli olanların sosyal hayatta daha fazla sorumluluklarının olması şeklinde açıklanmıştır. Aynı çalışmada “Sorumluluk”,

“Uyumluluk” ve “Dışa Dönüklük” faktörleri, yüksek lisans mezunlarında lisans mezunlarına göre daha yüksek bulunmuştur. Yüksek Lisans mezunu hemşirelerin eğitim seviyeleri yüksek olması sebebiyle bu hemşireler daha uyumlu, aktif ve sosyal olarak açıklanmıştır (Alkan, 2014).

Özcan ve Mercan (2016)'ın yaptığı çalışmada duygusal olarak dengede olmayan hemşirelerin tükenmişliğe daha yatkın oldukları sonucuna varılmıştır (Özcan ve Mercan, 2016). Sarmad ve Bahsir (2016)'ın yaptığı çalışmada ise, hemşirelerin “Deneyime Açıklık”, “Dışa Dönüklük”, “Uyumluluk” ve “Sorumluluk” kişilik özellikleri ile hasta memnuniyeti arasında pozitif ilişki olduğu bulunmuştur (Sarmad ve Bashir, 2016).

Uzuntarla ve Cihangiroğlu (2016)'nın Ankara ilindeki eğitim hastanesindeki hemşirelerin katılımıyla, akılcı ilaç kullanımı ile kişilik özellikleri arasındaki ilişkinin incelediği çalışmada, uygulama öncesinde hastanın alerji (besin / ilaç) durumunu sorgulaması ile “Dışa Dönüklük” ve “Deneyime Açıklık” alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bu durum; dışa dönük özelliğe sahip hemşirelerin sosyal, girişken ve konuşkan olduğundan; deneyime açık kişilik özelliğine sahip hemşirelerin ise duyarlı, analitik ve açık görüşlü olduğundan kaynaklandığı düşüncesiyle değerlendirilmektedir (Uzuntarla ve Cihangiroğlu, 2016).

Kavuşur ve Danayiyen (2019) çalışmasında, hemşirelerin “Sorumluluk” alt boyutu ile işten ayrılma niyeti arasında negatif ilişki olduğunu bildirmiştir. Buna göre, sorumluluk kişilik özelliğine sahip hemşirelerin işten ayrılma niyetlerinin diğer hemşirelere göre daha az olduğu düşünülmektedir (Kavuşur ve Danayiyen, 2019).

Aytekin (2019)'in çalışmasında ise, kadınların “Uyumluluk” ve “Sorumluluk” alt boyut puan ortalaması, erkeklerin puan ortalamasına göre daha yüksektir. 35 yaş ve üzerindeki katılımcıların “Uyumluluk” ve “Sorumluluk” puanlarının arttığı tespit edilmiştir. Medeni durumu evli olanların “Uyumluluk” ve “Sorumluluk” alt boyut puanları, bekâr olanlara göre daha yüksek bulunmuştur. Evli bireylerin eşlerine karşı sorumlu olma ve uyumluluk becerisinin geliştirilmesine katkıda bulunması bu sonucu etkileyebilir. Dahili birimlerde çalışan hemşirelerin “Deneyime Açıklık” faktör puanları, cerrahi birimde çalışanlara göre daha yüksek bulunmuştur (Aytekin, 2019).

Şen ve ark. (2021)'nın, hemşirelerin yetenek yönetimi algıları ile algılanan liderlik tarzı ve kişilik özellikleri arasındaki ilişkilerini incelediği çalışmada, hemşirelerin “Duygusal Dengesizlik” özelliği arttıkça yetenek yönetimi algısı azaldığı bildirilmiştir. “Duygusal Dengesizlik” özelliğindeki insanlar daha çok kaygılı, güvensiz, incinebilir, strese karşı aşırı duyarlı olma ve içine kapanık gibi olumsuz nitelikler taşıdığı için bu insanların iş ortamındaki yeteneğin yönetimi ile ilgili algılarının azalması beklenen bir bulgudur (Şen ve ark., 2021).

Ünal ve ark. (2021)'nin Sakarya ilinde yapılan 112 hemşire ve doktorun katıldığı çalışmada, çalışanların beş faktör kişilik özellikleri ile şiddete maruz kalma arasındaki ilişkisi incelenmiş ve sağlık çalışanlarının yaşadıkları şiddet olayları ile kişilik özellikleri arasında anlamlı ilişki görülmemiştir (Ünal ve ark., 2021). Özdemir (2019)'in şiddete maruz kalma durumunun beş faktör kişilik özelliği ve duygusal zekâ boyutu ile 112 çalışanları üzerinde değerlendirdiği çalışmada da katılımcıların şiddete maruz kalma, sözel ve fiziksel şiddete maruz kalma değişkenleri ile 5FKE puan ortalaması arasında anlamlı fark bulunmamıştır (Özdemir, 2019).

2.2. Öğrenilmiş Çaresizlik

2.2.1. Öğrenilmiş Çaresizlik Kavramı

Öğrenilmiş çaresizlik, önceki algılanan başarısızlık deneyimlerinin olumsuz bir etkiye sahip olduğu zihin durumudur. Bir canlının, daha önce maruz kaldığı ve kontrol etmekte çaresiz olduğu durumlarla tekrar karşılaştığında öğrenilmiş çaresizlik canlıyı tepkisiz hale getiren öğrenme üzerindeki etkidir. Canlı bu durumda vereceği tepkiyle sonucun değişmeyeceğine inanır ve bu durumdan kaçınmak için tepki vermede başarısız olur (Ghasemi, 2021; Mohanty ve ark., 2015; Özen, 2014; Yüksel, 2015). Böylece, davranışlarının sonuçlarını etkileme de duyarsız ya da daha az duyarlı olan canlılar, öğrenilmiş çaresizlik kazanmış olurlar (Devda, 2015).

Öğrenilmiş çaresizlik kavramıyla ilgili literatürde farklı bakış açılarıyla ifade edilmiş çeşitli tanımlar mevcuttur (Seligman 2007). Sekman (2013), öğrenilmiş çaresizliği, bir bireyin yaşamında başarısız olduğu bir durumla karşılaştıktan sonra benzer durumla tekrar karşılaştığında, başarısız olacağını düşünerek hiçbir şey yapmaması olarak

tanımlamıştır (Sekman, 2013). Keskin (2019)'e göre ise; öğrenilmiş çaresizlik, bireylerin sürekli olarak eylemlerinin başarısızlıkla sonuçlanmasından dolayı yeniden çabalasa da sonucun değişmeyeceği veya sonucu değiştiremeyeceği inancı edinerek tekrar deneme cesaretini kaybetmesidir (Keskin, 2019).

Öğrenilmiş çaresizlik ile birlikte bireyler, davranış- sonuç ilişkisinin bağlantısız olduğunu düşünüp bu bağlantısızlığın devam edeceği hissine kapılmaktadır (Güler, 2006). Bireyleri kontrol edemedikleri olumsuz olaylara maruz bırakmak, davranışsal, bilişsel, duygusal ve benlik saygısında eksikliklerine neden olabilmektedir (Silvet, 2013). Öğrenilmiş çaresizlik hisseden kişi bir şeyleri ertelediği ve bir şeylerden vazgeçtiği zaman, bu onun davranış alanını etkilemektedir (Gökkaya, 2015; Verma ve Gera, 2014). Öğrenilmiş çaresizlik yoluyla birey, belirli durumlarda ne yaparsa yapsın caydırıcı uyaranlar üzerinde bir etkisinin olamayacağına yönelik zihinsel bir yargı oluşturur (Dweck ve Goetz, 2018). Kişinin kendine güveni azaldığı ve kişide hayal kırıklığı hissi arttığı zaman, kişinin bilişsel alanı etkilenmektedir (Verma ve Gera, 2014). Kişide herhangi bir kontrolünün olmadığı hissi; kaygı, korku, depresyon, keyif alamama gibi duygu durum bozukluklarına neden olabilir (Dweck ve Goetz, 2018). Kişi depresyon belirtileri gösterdiğinde, başarısız olduğunda veya yetenek eksikliğinden ötürü kendini suçladığında bunu şansına bağlar ve böylece kişinin duyusal alanı etkilenir (Gökkaya, 2015; Verma ve Gera, 2014). Öğrenilmiş çaresizlik ile depresyon arasında bazı benzerlikler olmakla birlikte arasındaki en önemli fark, depresyonda kendilik algısındaki bozulmanın olmasıdır (Dinges ve ark., 2017).

Yaşam içerisinde bireyin yaşadığı sorunlar karşısında aciz olması, inancını kaybetmesi ya da baş edememesi kendine olan güvenini sarsarak bireyde başarısızlık duygusu yaratır. Birey, benzer olaylarla karşılaştığında mücadele edebilecek potansiyeli olsa da artık mücadele edecek gücü kendinde bulamayacaktır (Aktan ve Yay, 2016). Hayal kırıklığı, bireyde algılanan kontrol edememe ve tecrübe edilmiş sonucu ön görememe ile ilişkili olarak gelişmektedir. Sonuç olarak birey, bir duruma vermiş olduğu tepki ile sonuç arasında bağlantı olmadığını öğrenmektedir. Bu tepki-sonuç bağlantısızlığı, bireyin gelecekte özdeş ya da ilgili kısımlarda tepki başlatma olasılığını azaltmaktadır (Smallheer ve ark., 2018).

Birey, kaçınılmaz olarak caydırıcı uyaranlara maruz kaldığında ve dolayısıyla bu durumu kaçınılmaz olarak algıladığında öğrenilmiş çaresizlik ortaya çıkar ve birey bu durumda kontrolünün olmadığını farkına varır. Bu esnada, birey kaçınılmaz ve kontrol edilemez olan itici bir uyarana katlanmaktadır ve bu durumu düzeltmek için ne yaparsa yapsın bir sonuç alamayacağına daha fazla inanmaya başlar. Daha sonra, birey pasif hale gelir ve itici uyaranla savaşımayı bırakır. Böylece, caydırıcı uyaranlara karşı çaresiz kalır ve dahası, caydırıcı uyaranlar mevcut olduğunda kaçmak için yapılacak hiçbir şey olmadığını öğrenmiş olur. Bu şekilde öğrenme gerçekleşmiştir (Dweck ve Goetz, 2018).

Çalışma isteksizliği, görevleri yerine getirmede isteksizlik, yenilikçi girişimlerde bulunamama ve rutin işleyişin dışına çıkamama gibi semptomların varlığı örgütlerdeki öğrenilmiş çaresizliği gösterir (Yüksel, 2015). Öğrenilmiş çaresizlik, yeniden harekete geçmede ve davranış sergilemede isteksizlik korku, çökkünlük, edilgenlik ve bıkkınlık gibi belirtilerle kendini göstermektedir (Şimşek ve Eroğlu, 2013). Çaresizliği öğrenen bireyler değişim karşısında pasif direnç gösterirler. Bireyin öğrenilmiş çaresizlikten kurtulabilmesi için değişimi başaracak inancının ve gücünün olduğunu öğrenmesi gerekir (Aktan ve Yay, 2016).

2.2.2. Öğrenilmiş Çaresizliğin Tarihsel Gelişimi

Psikolojinin kapsamı içinde olan ve davranış bilimlerinin ilgisini çeken “Öğrenilmiş Çaresizlik” kavramı Martin Seligman ve arkadaşları tarafından 1960’lı yıllarda Pensilvanya Üniversitesi’nde ilk olarak köpeklerin üzerinde, devamında diğer hayvanlar üzerinde, 1970’li yıllarda insanların üzerinde deneylerin yapılmasıyla, 1980’li yıllara gelindiğinde ise örgütlerde incelenmiştir. Böylece, bu çalışma ile birlikte bu kavram, 1982 yılında Martinko ve Gardner’in yayınlamış oldukları makaleyle literatüre bir kavram olarak girmiştir (Gökkaya, 2015; Güler 2006).

Seligman ve arkadaşlarının köpekler üzerindeki yaptıkları deneyde, ikisi deney grubu (kaçma, çaresiz), biri kontrol grubu olacak şekilde üç farklı köpek grubu deneye dâhil edilmiştir. İlk aşamada, deney gruplarındaki köpeklere şokun geleceğini gösteren bir işaret vermeksizin şok uygulanmıştır. Bu köpekler tek olacak şekilde deney kutularına yerleştirilmiştir. Köpeklerden bir gruba şok verilerek kaçma fırsatı verilmiş, diğer gruba ise şok uygulanmış fakat kaçma fırsatı verilmemiştir. Şoktan kaçma fırsatı verilen ve

kaçan köpekler, klasik şartlanmayla şoktan kaçarak kurtulmayı öğrenirken şoktan kaçma fırsatı verilmeyen köpek grubu ise, verilen şoklara rağmen bu durumu kabullenmiş ve sonrasında da kaçış eğiliminde bulunmamışlardır. Kontrol grubundaki köpekler deneyin birinci aşamasında kullanılmamıştır. Deneyin ikinci aşamasında üç gruptaki köpeklerle kaçma-korunma eğitimi verilmiştir. Eğitimden 24 saat sonra üç gruptaki köpeklerden her biri bir deney kutusuna (iki bölmeli) konulmuştur. Her seferinde bir ışık uyararı verilmiş ve sonrasında şoka maruz bırakılmıştır. Köpekler uyararı verildikten 60 saniye içinde diğer bölmeye atarlarsa şoktan kurtulmakta, bu sürede atlamazlarsa şoka maruz kalmaktadırlar. Deneyin sonucu olarak; kaçma ve kontrol grubunda yer alan köpekler ikinci aşamada şoka maruz kalmamak için diğer bölmeye atlamada başarılı olurken, çaresizlik grubundaki köpekler ise şoktan kurtulmak için herhangi bir çaba göstermemişler ve bunun sonucu olarak da davranışları ile sonucu kontrol edemeyeceklerini deneyimlemişlerdir. İlk aşamadaki yaşadıkları çaresizliği öğrenen köpekler, ikinci aşamaya geçtiklerinde şoka karşı pasif hale gelmişler ve hiç bir tepki vermeyerek şokun geçmesini beklemişlerdir (Seligman, 2007). Bunun sebebi, davranış-sonuç ilişkisindeki bağlantısızlığı öğrenmeleridir. Böylece bu durumu Seligman ve arkadaşları “Öğrenilmiş Çaresizlik” olarak isimlendirmiştir (Güler, 2006).

Öğrenilmiş çaresizlik ile ilgili hayvan deneylerine Seward ve Humprey (1967) tarafından kediler üzerinde; Padilla (1973) tarafından balıklar üzerinde devam edilmiştir. Seligman ve Beagly (1975), Hunziker ve Santos (2007) tarafından yapılan çalışmada ise fareler üzerinde deneyler yapılmış ve bu deneylerde köpek deneylerine benzer şekilde sonuçlar elde edilmiştir. Dolayısıyla, bu deneylerde farelerin de köpekler gibi çaresizliği öğrendikleri görülmüştür (Aktan ve Yay, 2016; Güler, 2006).

Hayvanlar üzerinde yapılan bazı deneyler yapan araştırmacılar, insanlar üzerinde de deneysel olarak “Öğrenilmiş Çaresizlik” durumunun gelişip gelişmeyeceğini ve stres durumunda sergiledikleri pasif davranışların “Öğrenilmiş Çaresizlik” ile açıklanabilir olup olmadığını merak etmişlerdir (Kumari ve Manohar, 2017). Hiroto (1974), insanlar üzerinde yaptığı bir çalışmada; çaresizlik, kaçma ve kontrol grubu olmak üzere üç gruptan ve iki aşamadan oluşan bir deney yapmıştır. Deneyde rahatsız edici ve yüksek seviyede ses uyarıcı olarak kullanılmıştır. Birinci aşamada, çaresizlik ve kaçma grubundaki kişiler teker teker deney odasına alınarak, kendilerine rahatsız edici sesi duyduklarında

önlerindeki paneli hareket ettirmeleri söylenmiştir. Deney ortamı; kaçma grubundakilerin butonu hareket ettirerek sesi durdurabilecekleri, çaresiz gruptakilerin ise sesi durduramayacakları şeklinde dizayn edilmiştir. Kontrol grubundakiler birinci aşamaya alınmamışlardır. Deneyin ikinci aşamasında, tüm gruptaki katılımcılar da birer birer deney odasına alınmış ve deneklere yüksek ve rahatsız edici sesi duyduklarında, sesi durdurabilmek için önlerindeki panelde butonu doğru bir şekilde hareket ettirmeleri gerektiği söylenmiştir. Deneyin sonunda; çaresizlik grubundakilerin kaçma ve kontrol grubundakilere göre, deneme sayısı ve süre olarak daha az uğraştıkları ve butonun doğru yönünü bulmak için daha az çaba sarf ettikleri ortaya çıkmıştır. Bu durum “Öğrenilmiş Çaresizlik” ile açıklanmıştır (Ersever, 1993; Maier ve Seligman, 2016).

2.2.3. Öğrenilmiş Çaresizliğe Yol Açan Faktörler

Bireysel Faktörler

Çaresizliği ortaya çıkaran bireysel faktörler; bireyin algısına bağlıdır (Tayfur, 2012). Bireysel faktörler, bireyin ne kadar etkileneceğini belirleyen yorum katkılı faktörlerdir (Güler, 2006).

Cinsiyet

Öğrenilmiş çaresizlik davranışının sergilenmesinde, yapılan çalışmalarda cinsiyete göre farklı sonuçlar ortaya çıkmıştır. Örneğin; kadınların iş yaşamında daha fazla rol almaya başlamaları ve ev yaşamlarında daha fazla sorumluluğa sahip olmaları, stres seviyelerini yükseltebilmekte bu sebeple de erkeklere kıyasla daha çok öğrenilmiş çaresizlikle karşı karşıya kalabildikleri gözlenmiştir. Bununla birlikte kadınların iş yaşamlarında daha fazla engellerle karşılaşarak olmaları da öğrenilmiş çaresizlik yaşama olasılıklarını arttırmaktadır (Kanten, 2020).

İyimserlik / Kötümserlik

Bireylerin karşılaştıkları olaylarda verdikleri nedensel tepkiler sonucu ortaya çıkan kişisel özellikler, iyimserlik ve kötümserlik kavramı olarak tanımlanmaktadır (Güler, 2006). İyimserlik kavramı, bireyin kendisini iyi hissettiği durumları içeren ve daha çok olumlu durumları algılamaya yönelik eğilimi olarak tanımlanmaktadır (Güler, 2006).

Kötümserlik kavramı ise, depresyonun hafif bir uyarlaması olarak tanımlanmaktadır (Seligman, 2007).

Yükleme Şekli / Yüklem Teorisi

Yüklem teorisi bireylerin davranışlarının altında yatan nedenleri açığa çıkarma isteğiyle ortaya çıkmış ve her davranışın altında kişisel veya çevresel özelliklerin yattığı savunulmuştur. Örgüt içerisindeki çalışanların öğrenilmiş çaresizlik davranışı sergilemesi; içsel, genel ve kalıcı yüklemeler yapmaları ile ilişkilendirilebilir (Güler, 2006).

Bireyin İş ile İlgili Özellikleri

Bireyin geçmişteki iş deneyimleri ya da belli bir zaman diliminde işsizlik yaşaması daha sonraki iş hayatını olumsuz etkileyebilmekte ve öğrenilmiş çaresizlik yaşamasına sebep olabilmektedir. Çalışanların görev yapma konusundaki isteksizliği, yeni ve yenilikçi düşünce ve uygulamalar yapma konusunda yeteneksizlik, rutin iş ve uygulamaların ötesine geçememek, geleneksel metotlara bağlılık, sadece emirleri yerine getirmek, kendini geliştirmeyi reddetmek, düşük motivasyon, işin gerektirdiği bilgi, beceri ve yeteneklerin çok altında bir çaba harcamak gibi birçok sorun ortaya çıkarmaktadır. İşteki bu düşük performans, mevcut kamu sisteminin değişmeyeceği veya kendi gücünün bu değişim için yeterli olmayacağı inancından kaynaklanmaktadır (Ateş, 2018).

Örgütsel Faktörler

Çalışma hayatında öğrenilmiş çaresizlik gibi patolojik bir durumun gelişmesinde çalışanın içinde faaliyet gösterdiği örgütün bazı özelliklerinin etkili olabileceği düşünülmektedir. Örgüt içinde bireye öğrenilmiş çaresizlik algısını yaşatabilecek ana faktörler; çalışanın kontrol olanağının olmaması, bürokrasi, kısıtlı öğrenme olanakları, yeni teknolojinin beraberinde getirdiği olumsuz etkilerdir (Güler, 2006).

Kontrol Olanağının Olmaması

Bireyin çalıştığı ortamda kendi işlerinde veya üstleri ile olan ilişkilerinde kontrol sahibi olmaması olarak tanımlanmaktadır. Greenberg ve arkadaşları yaptıkları çalışmada; çalışanların daha fazla kontrol sahibi olmak istedikleri, sahip oldukları kontrol arttıkça

da, performanslarının da artacağını düşündükleri, buna bağlı olarak da iş tatminlerinin artacağını gözlemlemişlerdir. Başka bir çalışmada ise Frese ve arkadaşları, çalışanların örgüt içinde kontrol sahibi olmaları gerektiğini savunmaktadırlar. Kontrol olanağı sağlanmayan örgütlerde, çalışanlar davranışlarında pasifleşme yaşayarak strese hatta daha ilerleyen zamanlarda depresyon ve tükenmişliğe sahip olabilecekleri belirtilmektedir (Güler, 2006).

Bürokrasi

Örgütlerdeki aşırı bürokratik ve hiyerarşik yapının olması; bilgi akışı, değişim yaratma ve bireylerin öğrenmesiyle ilgili olumsuz etkilere sebep olabilmektedir (Tutar, 2007). Bu sebeple ki örgüt içerisindeki çalışanların öğrenilmiş çaresizlik davranışını sergileme olasılıkları artabilmektedir. Örgüt hiyerarşisinde yöneticilerin çalışanlarını sürekli kontrol etme ihtiyacından dolayı, çalışanlarda pasifleşme ve güvensizlik oluşması öğrenilmiş çaresizlik davranışını sergilemelerinde önemli bir etkiye sahiptir (Güler, 2006).

Kısıtlı Öğrenme Olanakları

Örgütlerde çalışanların kendilerine geliştirme imkânı tanınmaması, sürekli aynı işlerin tekrarlanması, sürekli geliştirebileceği öğrenme ortamının oluşturulmaması, örgütsel verimliliğin düşmesi açısından büyük etkene sahiptir. Bu durumu ortadan kaldırmak ve öğretici ve eğitici ortamları oluşturmak, örgütün ve çalışanın iş verimliliği açısından büyük önem arz etmektedir (Güler, 2006).

Yeni Teknoloji

Teknolojinin gelişmesiyle robot türevi akıllı makinelerin insanların işlerini elinden almasına ve işsizliğin artmasına sebep olabilmektedir. Aynı zamanda örgütlerde yeni teknolojilerin kullanılması, çalışanların işteki kontrolünün azalmasına sebep olarak örgütlerdeki öğrenilmiş çaresizliği tetikleyebilmektedir. Örgütlerin yeni teknolojilerin kontrolüne yönelik önlemler alması gerekmektedir (Güler, 2006).

2.2.4. Öğrenilmiş Çaresizlik Modelleri

Orijinal (Seligman ve Maier’ın Modeli) Öğrenilmiş Çaresizlik Modeli

Seligman ve arkadaşlarının insanlardaki öğrenilmiş çaresizlik durumunun ortaya nasıl çıktığını açıklamak için geliştirdikleri bu model, bireyin davranışları ile bu davranışın sonucunu kontrol altına alamayacağını öğrenmesiyle birlikte ne gibi sonuçlar doğuracağı üzerinde durmaktadır. Bu modele göre bireyde, güdüsel, bilişsel ve duygusal alanlar olmak üzere 3 alanda yetersizlik meydana gelir (Ersever, 1993; Maier ve Seligman, 2016). Güdüsel alandaki yetersizlik; bireyin davranışlarıyla sonucu kontrol altına alamayacağını öğrenmesiyle, bireyin güdülenmesinde bir azalma meydana getirmekte, birey benzer durumlarla tekrar karşılaştığında daha az hevesli ve istekli olmaktadır. Öğrenilmiş çaresizlikle ilgili yapılan deneylerin ikinci aşamasında deneklerin kontrol edebileceği davranışları ortaya koymaması güdüsel alandaki bozukluğa örnek verilebilir. Bilişsel yetersizlik, birey davranışlarıyla sonucu kontrol edemeyeceğini öğrendiğinde, bu tür olaylarda bireyin kendisini kontrol edemeyeceği beklentisi oluşmasına yol açmaktadır. Bu beklenti de, birey kontrol edebileceği durumlarla karşılaşsa bile, bireyin durumu kontrol edebilmeyi öğrenmesini zorlaştıracaktır. Duygusal yetersizlik ise, otonom faaliyetlerdeki değişmelerle kendisini göstermektedir. Deneklerde, titreme, kaygı, çöküntü, kan basıncı ve kalp atışlarında yükselme gibi belirtilere sebep olabilmektedir (Ersever, 1993; Maier ve Seligman, 2016).

İnsanlarla yapılan deneylerin sonuçlardaki tutarsızlık Seligman ve arkadaşlarının modelinin eleştirilmesine yol açmıştır. Bu eleştirilere göre bu modelde; bireysel ayrılıklar üzerinde durulmayarak, bireyin hangi koşulda öğrenilmiş çaresizlik davranışı sergileyeceği saptanamamaktadır (Ersever, 1993; Maier ve Seligman, 2016).

Yüklemeye Dayalı (Gözden Geçirilmiş) Öğrenilmiş Çaresizlik Modeli

Abramson, Seligman ve Teasdale (1978), “Orijinal Öğrenilmiş Çaresizlik Modeli”nin insan deneyleri için yeniden gözden geçirilmesi gerektiğini düşünerek bu modeli “Yükleme Teorisi” ile revize etmişlerdir (Güler, 2006).

Davranışının sonuçlarının bu davranışından bağımsız olduğunu öğrenen kişi, bu durumu kontrol altına alamayanın sadece kendisi mi olduğunu yoksa diğer insanların da mı bu

durumu kontrol altına alamadığını merak eder. Eğer birey, davranışının sonucunu sadece kendisinin kontrol edemediğinin farkına varırsa bireysel, diğer insanların da kontrol edemediğine karar verirse evrensel çaresizlik ortaya çıkar. Bu modelde; birey, davranış ve sonuç bağlantısızlığının nedenini, denetim kaynağı, değişmezlik, özel-genel boyutları olmak üzere üç boyutta değerlendirilir (Güler, 2006).

Denetim kaynağı boyutunda, birey davranışları ile sonuçları kontrol edememe nedenini kendisinden mi kaynaklandığına yoksa dışsal bir nedenden mi kaynaklandığına karar verir. Bu boyutta çaresizliğin türü, yani çaresizliğin evrensel ya da bireysel oluşu belirlenmektedir. Değişmezlik boyutu, birey yükleme yaptığı nedenin zaman içinde değişme gösterip göstermediğine karar verir. Çaresizliğin kalıcı olup olmadığına bu boyutta karar verilir. Genel-özel boyutunda ise, birey nedenin sadece bir duruma mı özel yoksa tüm diğer durumlar içinde mi geçerli mi olduğuna karar verir. Eğer, sadece o duruma özel olduğuna karar verirse, sadece o durumlarda çaresizlik tepkisi gösterecektir. Fakat tüm durumlar için geçerli olduğuna karar verirse, durumu genelleyecektir. Öğrenilmiş çaresizliğe en fazla sebep olan nedensel yükleme türleri; içsel, değişmez ve kalıcı olandır (Güler, 2006).

2.2.5. Hemşirelerde Kişilik Özelliklerinin Önemi ve Öğrenilmiş Çaresizlik

Öğrenilmiş çaresizlik ile ilgili, diğer meslek gruplarında çalışmalar yapılmasına rağmen, sağlık sektörünün önemli bir bölümünü oluşturan hemşirelerle ilgili nadir çalışma bulunmaktadır. Başlangıcı insanın var oluşuna dayanan ve temelini insanın gereksinimlerinden alan hemşirelik, insan sağlığını koruyan, geliştiren, hastaya bakım veren ve hastanın güvende olduğunu hissetmesini görev edinen bir meslektir (Yurttaş, 2021). Bu yüzden hemşirelerin öğrenilmiş çaresizlik yaşamaları kendi bireysel gelişimlerine olduğu kadar hasta bakım kalitesine, bakım sonuçlarına ve bakım maliyetine de olumsuz sonuçları mevcuttur (Öz ve Kitiş, 2018).

Düzenli (2015)'nin hemşirelerde rol çatışması ve rol belirsizliğinin iş doyumuna etkisini ölçtüğü çalışmada, öğrenilmiş çaresizlik doğrudan çalışılmamış, fakat bu çalışmada hemşirelerde rol belirsizlik puanının yüksek olmasını öğrenilmiş çaresizlikten kaynaklanabileceği şeklinde bir sonuca varılmıştır. Bu konuda ileriye yönelik çalışmalar önerilmiştir (Düzenli, 2015). Karaca (2019)'nın hemşirelerde kariyer gelişimleri ve

yönetimleri sırasında karşılaştıkları cinsiyetçi yaklaşımların incelediği nitel bir çalışmada ise, hemşireler arasında yönetim ile ilgili pozisyonlarda görev almak istemeleri durumunda cinsiyetçi önyargılarla karşılaştıkları, bu durumda sebebinin öğrenilmiş çaresizlik olabileceğini belirtmişlerdir (Karaca, 2019). Hemşirelerin öğrenilmiş çaresizliğe neden olarak gösterdikleri faktörler arasında; örgütün yapısı, kurumsal adaletsizlik, performans sistemi, ücretler, iş beklentisi, iş stresinin yüksek olması ve sosyal destek eksikliği vd. yer almaktadır (Öz ve Kitiş, 2018).

Hemşirelik dışındaki diğer yapılan çalışmalara bakıldığında; Deniz (2019)'in, çalışan ve çalışmayan kadınların öğrenilmiş çaresizlik ve yaşam doyumlarını incelediği çalışmada, öğrenilmiş çaresizlik puanı yüksek olan kadınların yaşam doyumu puanı düşük bulunmuştur. Aynı çalışmadaki kadınların çalışma yılı arttıkça öğrenilmiş çaresizlik düzeylerinin azaldığı ortaya konmuştur (Deniz, 2019).

Yalçinkaya (2019), Gençlik ve Spor İl Müdürlüklerinde görev yapan spor yöneticileri üzerinde yaptığı çalışmasında, spor yöneticilerinin öğrenilmiş çaresizlik düzeyleri cinsiyet ve yaş faktörlerine göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir (Yalçinkaya, 2019). Bu sonuçtan farklı olarak ise Çelebi (2018)'nin yapmış olduğu çalışmada, yaşı büyük olan bireylerin öğrenilmiş çaresizlik düzeylerinin daha yüksek olduğunu tespit etmiştir (Çelebi, 2018). Bu sonucun aksine; Tuna (2018) ve Keskin (2019) yaptıkları çalışmalarda yaşı daha genç bireylerin öğrenilmiş çaresizlik durumunu daha fazla yaşadığı sonucunu bulmuştur (Keskin, 2019; Tuna, 2018).

Mobbinge maruz kalan çalışanlar her şeyi yapmalarına rağmen çözüme yönelik bir sonuç alamazlarsa, öğrenilmiş çaresizlik durumunu yaşamaktadırlar. Bunun sonucu olarak, mobbing uygulayan kişiye karşı koymaktan vazgeçmekte, tüm mobbing eylemleri karşısında sessizliğini korumakta ve zamanla işine karşı duyduğu tüm motivasyonunu kaybetmektedir (Yaylacı, 2006). Bu hipotezi destekler nitelikteki Çelebi (2018)'nin çalışmasında, bireylerin mobbinge maruziyeti arttıkça, kabul edilmiş sessizlik skorunun da arttığını, bireylerin öğrenilmiş çaresizlik skoru arttıkça da kabul edilmiş sessizliklerinin arttığı bildirilmiştir. Bu sonuca göre; öğrenilmiş çaresizlik skoru yüksek olan çalışanlar mobbinge maruz kaldıklarında diğer çalışanlara göre daha fazla sessizlik yaşamaktadır (Çelebi, 2018).

İpçioğlu ve ark. (2017)'nın insan kaynakları yöneticileri ile yaptığı cam tavan sendromunu incelediği çalışmasında, cam tavan hakkındaki görüşlerdeki en çok kullanılan ifadelerle bakıldığında, %33 ile öğrenilmiş çaresizlik kavramı öne çıkmaktadır. Cam tavan sendromuna ilişkin görüşlerde “Öğrenilmiş Çaresizlik” kavramının kadın yöneticiler tarafından daha sık kullanılmış olması dikkat çekmektedir (İpçioğlu ve ark., 2018). Dünder, çalışma hayatındaki kadınların tüm niteliklere sahip olmasına rağmen, üst kademelerde görev almada bazı engellerle karşılaştıklarını, bu durumun kadınlarda öğrenilmiş çaresizlik durumunu yarattığını belirtmiştir (Dünder, 2013).

Çömlekçi ve Deniz (2020) ise, Çanakkale merkezdeki kamu kurumlarından sağlık, eğitim, bankacılık ve güvenlik sektöründe görev yapan 25 kadın çalışanla mülakatlar yaparak “Kamu kurumlarında çalışan kadınlarda öğrenilmiş çaresizliğe yol açan faktörler nelerdir?” sorusuna cevap aramıştır. Bu çalışmaya göre kadınlar çaresizlik yaşadıkları sonradan, motivasyon kaybı (%13.8), çalışma isteği/verim kaybı (%12.5), çaresizliğin üzerine gitmek (%10), durumu kabullenmek (%8.8), üzülmek (%8.8), işten ayrılmak istemek ancak yapamamak (%6.3) ve kötü hissetmek (%5) duygularını yaşadıklarını ifade etmişlerdir (Çömlekçi ve Deniz, 2020). Öz ve Kitiş (2018)'e göre; işyerindeki öğrenilmiş çaresizlik; çalışanın fiziksel, ruhsal ve sosyal yönden sağlığını etkilerken kurum için; işe yabancılaşma, örgütsel sessizlik ve örgütsel çaresizlik gibi kurumun motivasyonunu ve üretkenliğini düşüren sonuçlar ortaya çıkmıştır.

3. MATERYAL ve METOT

3.1. Araştırmanın Türü

Araştırma kesitsel ve tanımlayıcı tiptedir.

3.2. Araştırmanın Yeri ve Zamanı

Araştırma, Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Mengücek Gazi Eğitim ve Araştırma Hastanesinde Ekim 2022-Eylül 2023 tarihleri arasında yürütülmüştür. Araştırmanın yapıldığı yer; ameliyathane, anjiyo, acil (çocuk-yetişkin), yoğun bakımlar (2.-3. basamak, göğüs, anestezi, koroner, yenidoğan, acil), poliklinikler, cerrahi birimler (genel cerrahi, üroloji, beyin cerrahi, ortopedi, kulak-burun-boğaz, göz, göğüs cerrahi, kadın doğum, çocuk cerrahi, kalp damar cerrahi) ve dahili birimler (dahiliye, enfeksiyon, nöroloji, fizik tedavi, göğüs hastalıkları, cildiye, kardiyoloji, çocuk hastalıkları, psikiyatri, palyatif) olan 250 yataklı bir hastanedir ve 494 çalışan hemşiresi bulunmaktadır.

3.3. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Mengücek Gazi Eğitim ve Araştırma Hastanesinde hemşire kadrosunda çalışan 494 (N:494) hemşire oluşturmuştur. Evrenden örneklem seçimine gidilmemiş olup, dahil edilme kriterlerini (hemşire kadrosunda çalışan hemşireler) taşıyan hemşirelerin tamamı araştırmaya dahil edilmiştir. Araştırmanın dışlanma kriterleri olarak izinli olma, rapor alma, geçici görevlendirmede olma, araştırmaya katılmaya gönüllü olmama gibi kriterler belirlenmiştir. Araştırmada minimum örneklem sayısının hesaplanmasında evren sayısı bilinen gruplarda örneklem hesaplama formülü kullanılmış ve aşağıda aktarılmıştır (Baş, 2010).

$$N*(t^2*p*q)$$

n:

$$d^2 *(N-1) + t^2 (p*q)$$

N: Hedef kitledeki birey sayısı (494)

n: Örneklem büyüklüğü

t: Anlamlılık ($\alpha=0.05$ için $t=1.96$)

p: İncelenen olayın görülme sıklığı (Bu araştırma için %50 olarak alınmıştır)

q: İncelenen olayın görülmemesi sıklığı ($p= \%50$ olduğundan q değeri %50 olarak alınmıştır)

d: Örneklem hatası (Bu araştırma için 0.05 olarak alınmıştır)

$$494 * (1.96^2 * 0.50 * 0.50)$$

n:= 216 kişi

$$0.05^2 * 493 + (1.96^2 * 0.50 * 0.50)$$

Yapılan hesaplama sonucu 494 kişilik bir evrende, %95 güven aralığı ve %5 hata payı ile alınabilecek minimum örneklem sayısının 216 kişi olduğu belirlenmiştir. Araştırmada veri toplama sürecinin sağlıklı yürütülebilmesi açısından %20'lik ek örneklem alınmıştır. Bu durumda bu araştırma için alınabilecek yeterli örneklem sayısının 260 kişi olması gerektiği tahmin edilmiştir. Ancak yapılan araştırmada bu sayının da üzerine çıkılarak toplam 392 kişiye ulaşılmıştır.

3.4. Araştırmanın Değişkenleri

Araştırmada bağımlı değişken olarak öğrenilmiş çaresizlik alınırken, bağımsız değişkenler ise beş faktör kişilik özelliklerinin her bir alt boyutu alınmıştır (Dışadönüklük, Uyumluluk, Sorumluluk, Duygusal Dengelilik, Deneyime Açıklık).

3.5. Veri Toplama Araçları

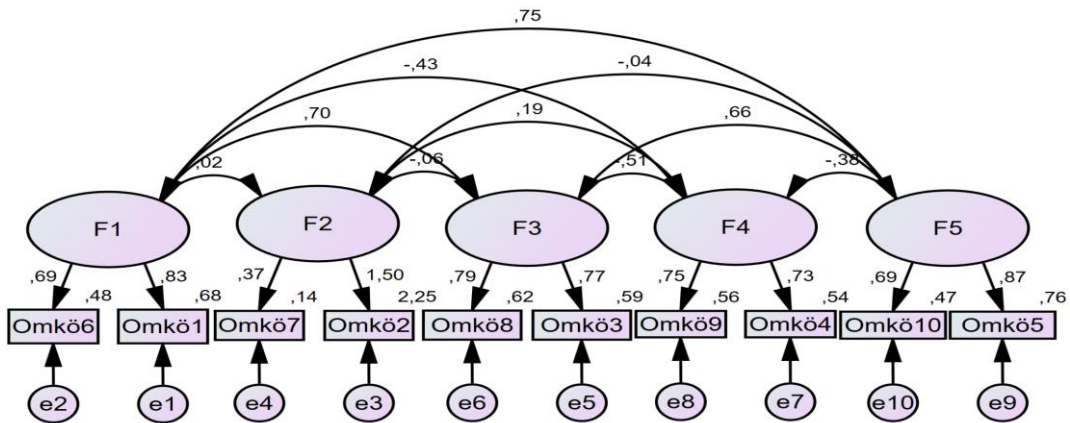
Veriler, Kişisel Bilgi Formu (Ek-3), On- Maddeli Kişilik Ölçeği (OMKÖ) (Ek-4) ve Öğrenilmiş Çaresizlik Ölçeği (ÖÇÖ) (Ek-4) kullanılarak toplanmıştır.

3.5.1. Kişisel Bilgi Formu (Ek-3)

Hemşirelerin sosyo-demografik özellikleri (cinsiyet, yaş, medeni durum, meslekte çalışma süresi, öğrenim durumu) olmak üzere 5 sorudan oluşmaktadır.

3.5.2. On-Maddeli Kişilik Ölçeği (OMKÖ) (Ek-4)

On-Maddeli Kişilik Ölçeği, beş faktör kişilik modeline dayalı olarak geliştirilen ölçeklerden biridir. On maddeden oluşan ve Gosling ve ark. (2003) tarafından geliştirilen ölçek; “Dışa Dönüklük”, “Uyumluluk”, “Sorumluluk”, “Duygusal Dengelilik” ve “Deneyime Açıklık” olmak üzere beş önemli kişilik özelliğini ölçmektedir (Atak, 2013; Gosling ve ark., 2003). Atak (2013) tarafından geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılmış ve Türk Kültürü’ne uyarlanmıştır. OMKÖ’ de tepkiler “Kesinlikle Katılmıyorum” = 1, “Katılmıyorum” = 2, “Kısmen Katılmıyorum” = 3, “Kararsızım” = 4, “Kısmen Katılıyorum” = 5, “Katılıyorum” = 6, “Kesinlikle Katılmıyorum” = 7 olacak şekildedir ve ilgili sorulara verilen tepkiler doğrultusunda soru başına düşen puanların ortalaması alınarak analiz edilmektedir Yedi derecelmeli likert tipi olan bu ölçekte, her bir alt boyutta iki madde yer almaktadır Ölçek içinde “Dışa Dönüklük” boyutu 1 ve 6 numaralı maddelerle; “Uyumluluk” boyutu 2 ve 7 numaralı maddelerle; “Sorumluluk” boyutu 3 ve 8 numaralı maddelerle; “Duygusal Dengelilik” boyutu 4 ve 9 numaralı maddelerle ve “Deneyime Açıklık” boyutu 5 ve 10 numaralı maddelerle ölçülmüştür (Atak, 2013).



F1: Dışa Dönüklük; F2: Yumuşak Başlılık; F3: Sorumluluk; F4: Duygusal Dengelilik; F5: Deneyime Açıklık

Şekil 3.1. On-Maddeli Kişilik Ölçeğine Ait Ölçüm Modeli

OMKÖ' nün Doğrulatoryıcı Faktör Analizi (DFA) sonuçlarını özetleyen yapısal modelin şekilsel gösterimi Şekil 3.1'de sunulmuştur. Beş boyut ve 10 maddeden oluşan ölçeğin model uyumu birinci düzey çok faktörlü DFA ile test edilmiştir. Verilerin normal dağılım göstermesi nedeniyle maximum likelihood hesaplama yöntemi kullanılmıştır. Ölçeğe ait uyum iyiliği değerleri incelendiğinde $\chi^2 = 121.84$, $\chi^2 / df = 4.474$, AGFI= 0.90, CFI = 0.93, GFI = 0.94, RMSA= 0.103, NFI= 0.98 değerlerini aldığı görülmüştür. Uyum indeksleri gerekli sınırlar içinde olmakla birlikte karşılaştırmalı uyum indekslerinden biri olan RMSA'nın kabul edilebilir sınırın üzerinde değer aldığı görülmüştür. Bu nedenle bir başka karşılaştırmalı uyum indeksi olan NFI incelenmiş ve NFI'nın mükemmel uyum gösterdiği anlaşılmıştır. Bu bulgular doğrultusunda uyum değerlerinin istendik düzeyde olduğu dolayısıyla ölçeğin orijinal halinin doğrulandığı ve bu araştırma için yapısal geçerliğinin sağladığı sonucuna ulaşılmıştır.

3.5.3. Öğrenilmiş Çaresizlik Ölçeği (ÖÇÖ) (Ek-4)

ÖÇÖ, Quinless ve Nelson (1988) tarafından geliştirilmiştir. Ölçeğin geçerlik ve güvenirlik çalışması ise Boysan (2006) tarafından yapılmıştır (Boysan, 2006; Quinless ve Nelson, 1988). Daha sonra Yavaş (2012) tarafından tekrar geçerlik ve güvenirlik çalışması yapılmıştır. Yavaş (2012)'in çalışmasında, 15 madde ve 2 alt boyuttan oluşan ÖÇÖ Kullanılmıştır. Ölçek 5'li likert şeklinde hazırlanmıştır. Ölçek maddeleri; “Her Zaman” = 5, “Çoğu Zaman” = 4, “Bazen” = 3, “Çok Nadir” = 2 ve “Hiçbir Zaman” = 1 olarak puanlanmıştır. Ölçeğin 2.,4.,5.,9.,12 ve 13. maddeleri ters puanlanmaktadır. Ölçekten elde edilen toplam puanlar arttıkça öğrenilmiş çaresizlik düzeyi artmaktadır. Yapılan güvenirlik analizi sonucu Cronbach $\alpha = 0.80$ bulunmuştur (Yavaş, 2012).

ÖÇÖ, iki boyut ve 15 maddeden oluşmuştur ve model uyumu ikinci düzey çok faktörlü DFA ile test edilmiştir. Verilerin normal dağılım göstermesi nedeniyle maximum likelihood hesaplama yöntemi kullanılmıştır. Ölçeğe ait uyum iyiliği değerleri incelendiğinde $\chi^2 = 263.26$, $\chi^2 / df = 2.99$, AGFI= 0.90, CFI = 0.91, GFI = 0.92, RMSA= 0.071, NFI= 0.90 değerlerini aldığı görülmüştür. Bu bulgular doğrultusunda uyum değerlerinin istendik düzeyde olduğu dolayısıyla ölçeğin orijinal halinin doğrulandığı ve bu araştırma için yapısal geçerliğinin sağladığı sonucuna ulaşılmıştır.

3.6. Veri Toplama Yöntemi

Araştırmanın verileri, araştırmacı tarafından Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Mengücek Gazi Eğitim ve Araştırma Hastanesinde çalışan hemşireler ile iş yoğunluklarını aksatmadan, çalıştıkları birimde yüz yüze görüşülerek toplanmıştır. Anket soruları için yaklaşık 7-10 dakika zaman ayrılması yeterli olmuştur. Anket formunu vermeden önce hemşirelere araştırma ile ilgili açıklama yapılmış ve araştırma kriterlerine uyan araştırmaya katılmayı kabul eden hemşirelere anket verilmiştir.

3.7. Verilerin Değerlendirilmesi

Araştırmada elde edilen veriler Statistical Package for Social Sciences (SPSS) 26.0 ve AMOS 23 paket programı kullanılarak analiz edilmiştir. Verilerin değerlendirilmesinde tanımlayıcı analizler için sayı, ortalama ve yüzdelikler kullanılmıştır. Verilerin normal dağılımlarına basıklık ve çarpıklık değerleri incelenerek karar verilmiştir. Ölçüm araçlarının model uyumu DFA yapılmıştır. Değişkenlerin karşılaştırılmasında normal dağılım gösteren değişkenler için t testi ve Anova analizi (post test Scheffe), normal dağılım göstermeyen değişkenler için Mann-Whitney U ve Kruskal- Wallis H testi (anlamli değişkenler için Bonferroni Düzeltmesi yapılmıştır) kullanılmıştır. İlişkilerin incelenmesinde pearson korelasyon analizi yapılırken beş faktörlü kişiliğin öğrenilmiş çaresizlik üzerine etkisini belirlemek için ise basit doğrusal regresyon analizi kullanılmıştır. Basit doğrusal regresyon, bağımlı bir değişken ile bağımlı değişken üzerinde etkisi olduğu ön görülen bağımsız değişken(ler) arasındaki ilişkinin matematiksel bir model ile açıklanmasıdır (Ural ve Kılıç, 2005). Öte yandan, söz konusu regresyon modeli çoklu regresyon analizlerinden farklı olarak bir bağımlı değişken yer alırken, bağımsız değişken sayısı bir ya da daha fazla olabilir. Değişkenler arasındaki ilişkiyi fonksiyonel olarak açıklamak ve bu ilişkiyi bir model ile izah edebilmek için belirlenen X ve Y değişkenleri basit bir doğrusal ilişki üzerinden test edilir. Matematiksel formülasyon aşağıdaki gibidir (Kanbay ve Yalap, 2022).

$$Y = a + \beta X + \varepsilon$$

X = Bağımsız (Yordayıcı) değişken; Y = Bağımlı (Yordanan; Etkilenen); a = $X=0$ olduğunda bağımlı değişkenin alacağı sabit katsayı değeri; β = Standadize edilmiş regresyon katsayısı; ε = Hata terimi.

Araştırmada bağımlı değişken olarak öğrenilmiş çaresizlik alınırken (Y = Öğrenilmiş çaresizlik), bağımsız değişkenler ise beş faktör kişilik özelliklerinin her bir alt boyutu alınmıştır (X_1 = Dışadönüklük, X_2 = Uyumluluk, X_3 = Sorumluluk, X_4 = Duygusal Dengelilik, X_5 = Deneyime Açıklık). Öte yandan, bağımsız doğrusal regresyon analizi varsayımlarına göre, değişkenler arasında herhangi bir oto korelasyon ve çoklu bağlantılılık sorunu olmaması gerekmektedir (Kalaycı, 2005). Değişkenler arası oto korelasyonun incelenmesi için Durbin Watson (D-W) katsayısı esas alınmakta ve bu değer 1.5-2.5 arasında olması beklenmektedir. Çoklu bağlantılılık sorunu için ise Tolerans ve VIF (varyans artış faktörü) katsayıları incelenmektedir. Tolerans değerinin .20'den büyük, VIF değerinin ise 10'dan küçük olması kabul edilebilir sınırdır (Field, 2009).

Tablo 3.1. Ölçüm Araçlarına İlişkin Normallik ve Güvenirlik Bulguları

Ölçüm Aracı	Madde Sayısı	Çarpıklık	Basıklık	Cronbach α
ÖÇÖ	15	0.157	0.434	0.79
OMKÖ	10	-	-	-
Dışa Dönüklük	2	-0.709	-0.226	0.73
Uyumluluk	2	1.128	0.950	0.70
Sorumluluk	2	-1.361	-1.420	0.74
Duygusal Dengelilik	2	0.599	-0.223	0.71
Deneyime Açıklık	2	-0.935	0.343	0.74

Araştırmada veri toplama aracı olarak kullanılmış olan ÖÇÖ ve OMKÖ toplam puanlarına ve ölçeklerin alt boyutlarına ilişkin normal dağılım incelemesi basıklık ve çarpıklık değerleri incelenerek kontrol edilmiştir. Elde edilen bulgulara göre hem ölçek toplam puanları hem de ölçeklerin alt boyutlarında verilerin normal dağılım sergilediği görülmüştür.

Ölçüm araçlarının güvenirliklerine Cronbach α hesaplanarak karar verilmiştir. Araştırmada kullanılan ölçüm araçlarının ve ölçüm araçlarına ait alt boyutların tamamının güvenirlik katsayıları yeterli düzeyde bulunmuştur. Tablo 3.1.'de görüldüğü üzere Cronbach α değeri ÖÇÖ için 0.79 olarak hesaplanırken OMKÖ alt boyutlarında için Cronbach α Katsayısı 0.70 ile 0.74 arasında değişim göstermiştir. Elde edilen değerler güvenirlik sınırları içerisinde dir.

3.8. Araştırmanın Etiği

Araştırmanın etik kurul onayı, Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulu'ndan alınmıştır (31 Ağustos 2022 Tarih ve 07-08/14 Sayı). Araştırmanın yapılacağı ilgili kurumdan gerekli izinler etik kurul iznini takiben alınmıştır. Araştırmada yer alan katılımcılara araştırmanın amacı açıklanarak kendilerinden alınacak bilgilerin gizlilik esasına uyulacağı beyan edilerek, araştırmaya gönüllü katılmaları sağlanmıştır. Araştırmaya katılmaya gönüllü hemşirelerden sözlü ve yazılı bilgilendirilmiş onam alınmıştır. Ölçeklerin kullanımına yönelik izinler için ölçek yazarlarından mail yolu ile izin alınmıştır.

3.9. Araştırmanın Sınırlılıkları ve Genellenebilirliği

Araştırma, Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Mengücek Gazi Eğitim ve Araştırma Hastanesindeki görev yapmakta olan hemşirelerle sınırlıdır. Bu nedenle yapılan araştırma sonuçları sadece bu gruba genellenebilir.

4.BULGULAR

Tablo 4.1. Hemşirelerin Sosyodemografik Özelliklerine İlişkin Bulgularının Dağılımı (n=392)

Sosyodemografik özellikler	n	%
Cinsiyet		
Kadın	295	75.3
Erkek	97	24.7
Yaş		
20-29 Yaş	232	59.2
30-39 Yaş	86	21.9
40 ve Üzeri Yaş	74	18.9
Öğrenim Düzeyi		
Lise	30	7.6
Ön Lisans	34	8.7
Lisans	308	78.6
Lisansüstü	20	5.1
Medeni Durum		
Bekâr	172	43.9
Evli	220	56.1
Meslekte Çalışma Süresi		
0-9 yıl	247	63.0
10-19 yıl	91	23.2
20 yıl ve üzeri	54	13.8

Hemşirelerin %75.3'ü kadınlardan oluşmaktadır, %59.2'si 20-29 yaş aralığındadır ve %78.6'sı lisans mezunudur. Evli hemşirelerin oranı % 56.1 iken bekâr hemşirelerin oranı %43.9'dur. Hemşirelerin % 63'ünün meslek hayatında çalışma süresi 0-9 yıl aralığındadır (Tablo 4.1).

Tablo 4.2. Hemşirelerin Ölçeklerden Aldıkları Puan Ortalamalarının Dağılımı

Ölçüm Aracı	Min.	Max.	Ortalama	Ss
ÖÇÖ	19	54	34.5	6.96
OMKÖ	-	-	-	-
Dışa Dönüklük	2	14	10.2	3.08
Uyumluluk	2	14	5.2	2.78
Sorumluluk	2	14	11.5	2.65
Duygusal Dengelilik	2	14	6.4	3.02
Deneyime Açıklık	2	14	10.6	3.03

Hemşirelerin ÖÇÖ puanları 19 ile 54 arasında değişmekte olup toplam puan ortalamaları 34.5 ± 6.96 olarak hesaplanmıştır. OMKÖ alt boyutlarının tamamı için minimum ve maksimum değerler 2-14 arasında değişim göstermektedir. “Dışa Dönüklük” alt boyutu için hesaplanan ortalama değer 10.2 ± 3.08 iken “Uyumluluk” için 5.2 ± 2.78 , “Sorumluluk” için 11.5 ± 2.65 , “Duygusal Dengelilik” için 6.4 ± 3.02 ve “Deneyime Açıklık” için ise 10.6 ± 3.03 olarak hesaplanmıştır (Tablo 4.2).

Tablo 4.3. Hemşirelerin Öğrenilmiş Çaresizlik Ölçeğinden Aldıkları Puan Ortalamalarının Bazı Değişkenlere Göre Karşılaştırılması

Değişken	Grup	n	Ort.	Ss	Test	p
Cinsiyet	Kadın	295	34.1 ^b	6.8	t=-2.220	p=0.027
	Erkek	97	35.9 ^a	7.2		
Yaş	20-29 Yaş	232	35.4 ^a	6.7	F=5.135	p=0.006
	30-39 Yaş	86	32.8 ^b	7.1		
	40 ve Üzeri Yaş	74	33.8 ^b	7.3		
Medeni Durum	Bekar	172	36.2 ^a	6.7	t= 2.468	p=0.014
	Evli	220	33.9 ^b	6.3		
	0-9 yıl	247	35.3 ^a	6.7	F=3.608	p=0.028
	10-19 yıl	91	33.1 ^b	7.4		

Meslekte

Çalışma Süresi 20 yıl ve üzeri 54 33.7^b 7.2

Ortalama Sıra

	Lise	30	221.73	
	Ön lisans	34	176.4	
Öğrenim	Lisans	308	195.6	KW=2.969 p=0.396
	Lisansüstü	20	211.9	

Not: $a > b$

Kadın hemşirelerin ÖÇÖ toplam puan ortalamaları 34.1 ± 6.8 ve erkek hemşirelerin ÖÇÖ toplam puan ortalamaları 35.9 ± 7.2 olarak bulunmuştur. Gruplar arasında yapılan istatistiki analizde erkek hemşirelerin kadın hemşirelere oranla anlamlı fark oluşturacak düzeyde yüksek puan aldıkları belirlenmiştir (Tablo 4.3; $p < 0.05$; $t = -2.220$).

Araştırmada 20-29 yaş aralığında ki hemşirelerin ÖÇÖ toplam puan ortalamaları 35.4 ± 6.7 , 30-39 yaş aralığındaki hemşirelerin toplam puan ortalamaları 32.8 ± 7.1 ve 40 yaş ve üzerinde ki hemşirelerin toplam puan ortalamaları 33.8 ± 7.3 olarak bulunmuştur. Gruplar arasında yapılan istatistiki analizde 20-29 yaş aralığında bulunan hemşirelerin ÖÇÖ toplam puan ortalamalarının diğer gruplardan yüksek olduğu ve aradaki farkın istatistiki açıdan anlamlı farklılık oluşturduğu bulunmuştur (Tablo 4.3; $p < 0.05$; $F = 5.135$).

Bekâr hemşirelerin ÖÇÖ toplam puan ortalamaları 36.2 ± 6.7 ve evli hemşirelerin ÖÇÖ toplam puan ortalamaları 33.9 ± 6.3 olarak bulunmuştur. Gruplar arasında yapılan istatistiki analizde bekâr hemşirelerin evli hemşirelere oranla anlamlı fark oluşturacak düzeyde yüksek puan aldıkları belirlenmiştir (Tablo 4.3; $p < 0.05$; $t = 2.468$).

Meslekte çalışma süresi 0-9 yıl aralığında olan hemşirelerin ÖÇÖ toplam puan ortalamaları 35.3 ± 6.7 , çalışma süresi 10-19 yıl aralığında olan hemşirelerin toplam puan ortalamaları 33.1 ± 7.4 ve çalışma süresi 20 yıl ve üzeri olan hemşirelerin toplam puan ortalamaları 33.7 ± 7.2 olarak bulunmuştur. Gruplar arasında yapılan istatistiki analizde meslekte çalışma süresi 0-9 yıl olan hemşirelerin ÖÇÖ toplam puan ortalamalarının diğer

gruplardan yüksek olduğu ve aradaki farkın istatistiki açıdan anlamlı farklılık oluşturduğu bulunmuştur (Tablo 4.3; $p < 0.05$, $F = 3.608$).

Hemşirelerin öğrenim durumuna göre ÖÇÖ toplam puan ortalamaları incelendiğinde gruplar arasında istatistiki açıdan anlamlı bir fark görülmemiştir ($p > 0.05$; $KW = 2.969$). Benzer olarak bireylerin kurumlarında çalışma süreleri incelendiğinde ÖÇÖ toplam puan ortalamalarına göre gruplar arasında istatistiki açıdan anlamlı bir fark görülmemiştir (Tablo 4.3; $p > 0.05$; $KW = 3.653$).

Tablo 4.4. OMKÖ “Dışa Dönüklük” Alt Boyutunun Demografik Değişkenlere göre Karşılaştırılması

Değişken	Grup	n	Ort.	Ss	Test	p
Cinsiyet	Kadın	295	10.2	3.0	t=.345	p=0.731
	Erkek	97	10.1	3.2		
Yaş	20-29 Yaş	232	10.0	3.1	F=2.296	p=0.102
	30-39 Yaş	86	10.1	2.5		
	40 ve Üzeri Yaş	74	10.0	3.6		
Medeni Durum	Bekar	172	9.8 ^b	3.6	t= -2.303	p=0.022
	Evli	220	10.5 ^a	3.1		
Meslekte Çalışma Süresi	0-9 yıl	247	10.0	3.0	F=1.776	p=0.172
	10-19 yıl	91	10.7	2.8		
	20 yıl ve üzeri	54	10.1	3.6		
Ortalama Sıra						
Öğrenim	Lise	30	151.33		KW=5.276	p=0.153
	Ön lisans	34	197.88			
	Lisans	308	200.22			
	Lisansüstü	20	204.63			

Not: $a > b$

Kadın hemşirelerin OMKÖ “Dışa Dönüklük” puan ortalaması 10.2 ± 3.0 ve erkek hemşirelerin puan ortalaması 10.1 ± 3.2 olarak bulunmuştur. Gruplar arasında yapılan istatistiki analizde anlamlı bir farklılığın olmadığı belirlenmiştir (Tablo 4.4; $p>0.05$; $t=0.731$).

Araştırmada 20-29 yaş aralığındaki hemşirelerin OMKÖ “Dışa Dönüklük” puan ortalaması 10.0 ± 3.1 , 30-39 yaş aralığındaki hemşirelerin puan ortalaması 10.1 ± 2.5 ve 40 yaş ve üzeri olan hemşirelerin puan ortalaması 10.0 ± 3.6 olarak bulunmuştur. Gruplar arasında yapılan istatistiki analizde anlamlı bir farklılığın olmadığı belirlenmiştir (Tablo 4.4; $p>0.05$; $F=0.102$).

Bekâr hemşirelerin OMKÖ “Dışa dönüklük” puan ortalaması 9.8 ± 3.6 ve evli hemşirelerin puan ortalaması 10.5 ± 3.1 olarak bulunmuştur. Gruplar arasında yapılan istatistiki analizde evli hemşirelerin “Dışa Dönüklük” düzeyleri bekâr hemşirelere göre yüksek olduğu ve aradaki farkın istatistiki açıdan anlamlı farklılık oluşturduğu bulunmuştur (Tablo 4.4; $p<0.05$; $t=-2.303$).

Meslekte çalışma süresi 0-9 yıl aralığında olan hemşirelerin OMKÖ “Dışa Dönüklük” puan ortalaması 10.0 ± 3.0 , meslekte çalışma süresi 10-19 yıl aralığında olan hemşirelerin puan ortalaması 10.7 ± 2.8 ve çalışma süresi 20 yıl ve üzeri olan hemşirelerin puan ortalaması 10.1 ± 3.6 olarak bulunmuştur. Gruplar arasında yapılan istatistiki analizde anlamlı bir farklılığın olmadığı belirlenmiştir (Tablo 4.4; $p>0.05$, $F=1.776$).

Hemşirelerin öğrenim durumuna göre OMKÖ “Dışa Dönüklük” puan ortalamaları incelendiğinde gruplar arasında istatistiki açıdan anlamlı bir fark görülmemiştir ($p>0.05$; $KW=5.276$). Benzer olarak hemşirelerin kurumlarında çalışma süreleri incelendiğinde OMKÖ “Dışa Dönüklük” puan ortalamaları gruplara göre istatistiki açıdan farklılık göstermemiştir (Tablo 4.4; $p>0.05$; $KW= 1.097$).

Tablo 4.5. OMKÖ “Uyumluluk” Alt Boyutunun Demografik Değişkenlere göre Karşılaştırılması

Değişken	Grup	n	Ort.	Ss	Test	p
Cinsiyet	Kadın	295	5.0 ^b	2.6	$t=-2.528$	$p=0.012$
	Erkek	97	5.8 ^a	3.6		

Yaş	20-29 Yaş	232	5.3	2.9	F=2.781	p=0.063
	30-39 Yaş	86	4.6	2.2		
	40 ve Üzeri Yaş	74	5.6	3.1		
Medeni Durum	Bekar	172	5.4	2.8	t= .850	p=0.396
	Evli	220	5.1	2.8		
Meslekte Çalışma Süresi	0-9 yıl	247	5.2	2.8	F=.004	p=0.996
	10-19 yıl	91	5.2	2.6		
	20 yıl ve üzeri	54	5.2	3.0		
Öğrenim			Ortalama Sıra		KW=5.312	p=0.150
	Lise	30	115.24			
	Ön lisans	34	123.11			
	Lisans	308	113.19			
	Lisansüstü	20	157.92			

Not: a>b

Kadın hemşirelerin OMKÖ “Uyumluluk” puan ortalaması 5.0 ± 2.6 ve erkek hemşirelerin puan ortalaması 5.8 ± 3.6 olarak bulunmuştur. Gruplar arasında yapılan istatistiki analizde erkek hemşirelerin “Uyumluluk” düzeyleri kadın hemşirelere göre yüksek olduğu ve aradaki farkın istatistiki açıdan anlamlı farklılık oluşturduğu bulunmuştur (Tablo 4.5; $p < 0.05$; $t = -2.528$).

Araştırmada 20-29 yaş aralığındaki hemşirelerin OMKÖ “Uyumluluk” puan ortalaması 5.3 ± 2.9 , 30-39 yaş aralığındaki hemşirelerin puan ortalaması 4.6 ± 2.2 ve 40 yaş ve üzeri olan hemşirelerin puan ortalaması 5.6 ± 3.1 olarak bulunmuştur. Gruplar arasında yapılan istatistiki analizde anlamlı bir farklılığın olmadığı belirlenmiştir (Tablo 4.5; $p > 0.05$; $F = 2.781$).

Bekâr hemşirelerin OMKÖ “Uyumluluk” puan ortalaması 5.4 ± 2.8 ve evli hemşirelerin puan ortalaması 5.1 ± 2.8 olarak bulunmuştur. Gruplar arasında yapılan istatistiki analizde anlamlı bir farklılığın olmadığı belirlenmiştir (Tablo 4.5; $p>0.05$; $t= 0.850$).

Meslekte çalışma süresi 0-9 yıl aralığında olan hemşirelerin OMKÖ “Uyumluluk” puan ortalaması 5.2 ± 2.8 , meslekte çalışma süresi 10-19 yıl aralığında olan hemşirelerin puan ortalaması 5.2 ± 2.6 ve çalışma süresi 20 yıl ve üzeri olan hemşirelerin puan ortalaması 5.2 ± 3.0 olarak bulunmuştur. Gruplar arasında yapılan istatistiki analizde anlamlı bir farklılığın olmadığı belirlenmiştir (Tablo 4.5; $p>0.05$, $F=0.004$).

Hemşirelerin öğrenim durumuna göre OMKÖ “Uyumluluk” puan ortalamaları incelendiğinde gruplar arasında istatistiki açıdan anlamlı bir fark görülmemiştir ($p>0.05$; $KW=5.312$). Benzer olarak hemşirelerin kurumlarında çalışma süreleri incelendiğinde OMKÖ “Uyumluluk” puan ortalamaları gruplara göre istatistiki açıdan farklılık göstermemiştir (Tablo 4.5; $p>0.05$; $KW= 0.648$).

Tablo 4.6. OMKÖ “Sorumluluk” Alt Boyutunun Demografik Değişkenlere göre Karşılaştırılması

Değişken	Grup	n	Ort.	Ss	Test	p
Cinsiyet	Kadın	295	11.6	2.7	$t=1.503$	$p=0.134$
	Erkek	97	11.2	2.4		
Yaş	20-29 Yaş	232	11.2 ^b	2.6	$F=3.756$	$p=0.024$
	30-39 Yaş	86	12.1 ^a	2.1		
	40 ve Üzeri Yaş	74	11.6 ^b	3.1		
Medeni Durum	Bekar	172	11.1 ^b	2.6	$t= -2.155$	$p=0.032$
	Evli	220	11.8 ^a	2.8		
Meslekte Çalışma Süresi	0-9 yıl	247	11.4 ^b	2.6	$F=.3.568$	$p=0.029$
	10-19 yıl	91	12.1 ^a	1.9		
	20 yıl ve üzeri	54	11.1 ^b	3.7		

		Ortalama Sıra		KW=12.109 p=0.007
Öğrenim	Lise	30	132.3 ^b	
	Ön lisans	34	222.4 ^a	
	Lisans	308	200.0 ^a	
	Lisansüstü	20	194.9 ^a	

Not: a>b; *Bonferroni düzeltmesi yapılmıştır.

Kadın hemşirelerin OMKÖ “Sorumluluk” puan ortalaması 11.6 ± 2.7 ve erkek hemşirelerin puan ortalaması 11.2 ± 2.4 olarak bulunmuştur. Gruplar arasında yapılan istatistiki analizde anlamlı bir farklılığın olmadığı belirlenmiştir (Tablo 4.6; $p>0.05$; $t=1.503$).

Araştırmada 20-29 yaş aralığındaki hemşirelerin OMKÖ “Sorumluluk” puan ortalaması 11.2 ± 2.6 , 30-39 yaş aralığındaki hemşirelerin puan ortalaması 12.1 ± 2.1 ve 40 yaş ve üzeri olan hemşirelerin puan ortalaması 11.6 ± 3.1 olarak bulunmuştur. Gruplar arasında yapılan istatistiki analizde 30-39 yaş aralığındaki hemşirelerin “Sorumluluk” düzeyleri diğer gruplara göre yüksek olduğu ve aradaki farkın istatistiki açıdan anlamlı farklılık oluşturduğu bulunmuştur (Tablo 4.6; $p<0.05$; $F=3.756$).

Bekâr hemşirelerin OMKÖ “Sorumluluk” puan ortalaması 11.1 ± 2.6 ve evli hemşirelerin puan ortalaması 11.8 ± 2.8 olarak bulunmuştur. Gruplar arasında yapılan istatistiki analizde evli hemşirelerin “Sorumluluk” düzeyleri bekâr hemşirelere göre yüksek olduğu ve aradaki farkın istatistiki açıdan anlamlı farklılık oluşturduğu bulunmuştur (Tablo 4.6; $p<0.05$; $t=-2.155$).

Meslekte çalışma süresi 0-9 yıl aralığında olan hemşirelerin OMKÖ “Sorumluluk” puan ortalaması 11.4 ± 2.6 , meslekte çalışma süresi 10-19 yıl aralığında olan hemşirelerin puan ortalaması 12.1 ± 1.9 ve çalışma süresi 20 yıl ve üzeri olan hemşirelerin puan ortalaması 11.1 ± 3.7 olarak bulunmuştur. Gruplar arasında yapılan istatistiki analizde meslekte 10-19 yıl çalışma süresi aralığındaki hemşirelerin “Sorumluluk” düzeyleri diğer gruplara göre yüksek olduğu ve aradaki farkın istatistiki açıdan anlamlı farklılık oluşturduğu bulunmuştur (Tablo 4.6; $p<0.05$, $F=3.568$).

Öğrenim durumu lise olan hemşirelerin OMKÖ “Sorumluluk” puan ortalamasının diğer gruplara göre daha düşük olduğu ve aradaki farkın istatistiki açıdan anlamlı farklılık oluşturduğu bulunmuştur (Tablo 4.6; $p<0.05$; KW=12.109).

Tablo 4.7. OMKÖ “Duygusal Dengelilik” Alt Boyutunun Demografik Değişkenlere göre Karşılaştırılması

Değişken	Grup	n	Ort.	Ss	Test	p
Cinsiyet	Kadın	295	6.4	2.9	t=.231	p=0.895
	Erkek	97	6.3	3.1		
Yaş	20-29 Yaş	232	6.7 ^a	2.9	F=4.326	p=0.014
	30-39 Yaş	86	5.7 ^b	2.8		
	40 ve Üzeri Yaş	74	5.9 ^b	3.1		
Medeni Durum	Bekar	172	6.8 ^a	3.1	t= 2.515	p=0.012
	Evli	220	6.0 ^b	2.9		
Meslekte Çalışma Süresi	0-9 yıl	247	6.6 ^a	2.9	F=.4.326	p=0.014
	10-19 yıl	91	6.1 ^b	3.0		
	20 yıl ve üzeri	54	5.8 ^b	3.1		
			Ortalama Sıra			
Öğrenim	Lise	30	219.58	KW=3.286 p=0.350		
	Ön lisans	34	191.66			
	Lisans	308	192.72			
	Lisansüstü	20	228.50			

$a>b$

Kadın hemşirelerin OMKÖ “Duygusal Dengelilik” puan ortalaması 6.4 ± 2.9 ve erkek hemşirelerin puan ortalaması 6.3 ± 3.1 olarak bulunmuştur. Gruplar arasında yapılan istatistiki analizde puan ortalamaları farkı istatistiksel olarak anlamsız bulunmuştur (Tablo 4.7; $p>0.05$; $t=0.231$).

Araştırmada 20-29 yaş aralığındaki hemşirelerin OMKÖ “Duygusal Dengelilik” puan ortalaması 6.7 ± 2.9 , 30-39 yaş aralığındaki hemşirelerin puan ortalaması 5.7 ± 2.8 ve 40 yaş ve üzeri olan hemşirelerin puan ortalaması 5.9 ± 3.1 olarak bulunmuştur. Gruplar arasında yapılan istatistiki analizde 20-29 yaş aralığındaki hemşirelerin “Duygusal Dengelilik” düzeyleri diğer gruplara göre yüksek olduğu ve aradaki farkın istatistiki açıdan anlamlı farklılık oluşturduğu bulunmuştur (Tablo 4.7; $p < 0.05$; $F = 4.326$).

Bekâr hemşirelerin OMKÖ “Duygusal Dengelilik” puan ortalaması 6.8 ± 3.1 ve evli hemşirelerin puan ortalaması 6.0 ± 2.9 olarak bulunmuştur. Gruplar arasında yapılan istatistiki analizde bekar hemşirelerin “Duygusal Dengelilik” düzeyleri evli hemşirelere göre yüksek olduğu ve aradaki farkın istatistiki açıdan anlamlı farklılık oluşturduğu bulunmuştur (Tablo 4.7; $p < 0.05$; $t = 2.515$).

Meslekte çalışma süresi 0-9 yıl aralığında olan hemşirelerin OMKÖ “Duygusal Dengelilik” puan ortalaması 6.6 ± 2.9 , meslekte çalışma süresi 10-19 yıl aralığında olan hemşirelerin puan ortalaması 6.1 ± 3.0 ve çalışma süresi 20 yıl ve üzeri olan hemşirelerin puan ortalaması 5.8 ± 3.1 olarak bulunmuştur. Gruplar arasında yapılan istatistiki analizde meslekte 0-9 yıl çalışma süresi aralığındaki hemşirelerin “Duygusal Dengelilik” düzeyleri diğer gruplara göre yüksek olduğu ve aradaki farkın istatistiki açıdan anlamlı farklılık oluşturduğu bulunmuştur (Tablo 4.7; $p < 0.05$; $F = 4.326$).

Hemşirelerin öğrenim durumuna göre OMKÖ “Duygusal Dengelilik” puan ortalamaları incelendiğinde gruplar arasında istatistiki açıdan anlamlı bir fark görülmemiştir ($p > 0.05$; $KW = 3.286$). Benzer olarak hemşirelerin kurumlarında çalışma süreleri incelendiğinde OMKÖ “Duygusal Dengelilik” puan ortalamaları gruplara göre istatistiki açıdan farklılık göstermemiştir (Tablo 4.7; $p > 0.05$; $KW = 5.145$).

Tablo 4.8. OMKÖ “Deneyime Açıklık” Alt Boyutunun Demografik Değişkenlere göre Karşılaştırılması

Değişken	Grup	n	Ort.	Ss	Test	p
Cinsiyet	Kadın	295	10.8 ^a	2.9	$t = 2.320$	$p = 0.021$
	Erkek	97	9.9 ^b	3.0		
Yaş	20-29 Yaş	232	10.6	3.1	$F = .187$	$p = 0.830$

	30-39 Yaş	86	10.7	2.7		
	40 ve Üzeri Yaş	74	10.4	3.3.		
Medeni Durum	Bekar	172	10.4	3.0	t= -.999	p=0.318
	Evli	220	10.7	3.0		
Meslekte Çalışma Süresi	0-9 yıl	247	10.4	3.0	F=.126	p=0.882
	10-19 yıl	91	10.5	2.8		
	20 yıl ve üzeri	54	10.7	3.3		
			Ortalama Sıra			
	Lise	30	179.28			
	Ön lisans	34	221.63			
Öğrenim	Lisans	308	194.69		KW=2.676	p=0.444
	Lisansüstü	20	207.45			

Not: a>b

Kadın hemşirelerin OMKÖ “Deneyime Açıklık” puan ortalaması 10.8 ± 2.9 ve erkek hemşirelerin puan ortalaması 9.9 ± 3.0 olarak bulunmuştur. Gruplar arasında yapılan istatistiki analizde kadın hemşirelerin “Deneyime Açıklık” düzeyleri erkek hemşirelere göre yüksek olduğu ve aradaki farkın istatistiki açıdan anlamlı farklılık oluşturduğu bulunmuştur (Tablo 4.8; $p<0.05$; $t=0.2320$).

Araştırmada 20-29 yaş aralığındaki hemşirelerin OMKÖ “Deneyime Açıklık” puan ortalaması 10.6 ± 3.1 , 30-39 yaş aralığındaki hemşirelerin puan ortalaması 10.7 ± 2.7 ve 40 yaş ve üzeri olan hemşirelerin puan ortalaması 10.4 ± 3.3 olarak bulunmuştur. Gruplar arasında yapılan istatistiki analizde anlamlı bir farklılığın olmadığı belirlenmiştir (Tablo 4.8; $p>0.05$; $F=0.830$).

Bekâr hemşirelerin OMKÖ “Deneyime açıklık” puan ortalaması 10.4 ± 3.0 ve evli hemşirelerin puan ortalaması 10.7 ± 3.0 olarak bulunmuştur. Gruplar arasında yapılan istatistiki analizde anlamlı bir farklılığın olmadığı belirlenmiştir (Tablo 4.8; $p>0.05$; $t=0.999$).

Meslekte çalışma süresi 0-9 yıl aralığında olan hemşirelerin OMKÖ “Deneyime Açıklık” puan ortalaması 10.4 ± 3.0 , meslekte çalışma süresi 10-19 yıl aralığında olan hemşirelerin puan ortalaması 10.5 ± 2.8 ve çalışma süresi 20 yıl ve üzeri olan hemşirelerin puan ortalaması 10.7 ± 3.3 olarak bulunmuştur. Gruplar arasında yapılan istatistiki analizde anlamlı bir farklılığın olmadığı belirlenmiştir (Tablo 4.8; $p>0.05$, $F=0.126$).

Hemşirelerin öğrenim durumuna göre OMKÖ “Deneyime Açıklık” puan ortalamaları incelendiğinde gruplar arasında istatistiki açıdan anlamlı bir fark görülmemiştir (Tablo 4.8; $p>0.05$; $KW=2.676$).

Tablo 4.9. Ölçüm Araçlarının ve Alt Boyutlar Arasındaki Korelasyon Analizi

Ölçüm Aracı	1	2	3	4	5	6
1.Öğrenilmiş Çaresizlik	1					
2.Dışa Dönüklük	$r=-0.439^*$ ($p=0.000$)	1				
3.Uyumluluk	$r=0.330^*$ ($p=0.000$)	$r=-0.076$ ($p=0.132$)	1			
4.Sorumluluk	$r=-0.434^*$ ($p=0.000$)	$r=0.513^*$ ($p=0.000$)	$r=0.167^{**}$ ($p=0.001$)	1		
5.Duygusal Denglilik	$r=0.439^*$ ($p=0.000$)	$r=-0.350^*$ ($p=0.000$)	$r=0.207^*$ ($p=0.000$)	$r=-0.385^*$ ($p=0.000$)	1	
6.Deneyime Açıklık	$r=-0.383^*$ ($p=0.000$)	$r=0.545^*$ ($p=0.000$)	$r=-0.179^*$ ($p=0.000$)	$r=0.497^*$ ($p=0.000$)	$r=-0.311^*$ ($p=0.000$)	1

* <0.001 ; ** <0.05

ÖÇÖ, OMKÖ’ nün “Dışa Dönüklük”, “Sorumluluk” ve “Deneyime Açıklık” alt boyutu ile negatif yönde anlamlı ilişki gösterirken ($p<0.001$), “Uyumluluk” ve “Duygusal

Denglilik” alt boyutları ile pozitif yönlü ve anlamlı ilişki göstermiştir (Tablo 4.9; $p<0.001$).

OMKÖ alt boyutlarından “Dışa Dönüklük” boyutu “Uyumluluk” boyutu ile anlamlı ilişki göstermezken ($p>0.05$), ölçeğin diğer boyutları ile <0.001 anlamlılık düzeyinde pozitif ilişki göstermiştir. Ölçeğin “Uyumluluk” alt boyutu, “Sorumluluk” alt boyutu ile <0.05 düzeyinde, “Duygusal Denglilik” ve “Deneyime Açıklık” boyutları ile <0.001 düzeyinde anlamlı ilişki göstermiştir. Ölçeğin “Sorumluluk” alt boyutu, “Uyumluluk” alt boyutu ile <0.05 düzeyinde, diğer boyutlarla <0.001 düzeyinde anlamlı ilişki göstermiştir. Ölçeğin “Duygusal Denglilik” ve “Deneyime Açıklık” alt boyutları ise diğer boyutların tümüyle <0.001 düzeyinde anlamlı ilişki göstermiştir (Tablo 4.9).

Tablo 4.10. Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Öğrenilmiş Çaresizlik Üzerindeki Etkilerine Yönelik Basit Doğrusal Regresyon Analizi Bulguları

Bağımlı Değişken: Öğrenilmiş Çaresizlik								
Bağımsız Değişkenler	R ²	S.H.	a	β	t	p	D-W	VIF
Dışa dönüklük	0.193	0.103	44.636	-0.439**	-9.642	0.000	1.598	
Uyumluluk	0.050	0.123	31.547	0.230**	4.662	0.000	1.344	
Sorumluluk	0.189	0.120	47.654	-0.434**	-9.518	0.000	1.620	1.000
Duygusal denglilik	0.191	0.105	28.105	0.439**	9.651	0.000	1.585	
Deneyime açıklık	0.147	0.107	43.859	-0.383**	-8.196	0.000	1.465	

Not: S.H.= Standart hata; D-W= Durbin Watson katsayısı; VIF= Varyans artış faktörü; * $p<0.05$; ** $p<0.01$.

Basit doğrusal regresyon analizi sonuçlarına bakıldığında, ilk olarak bağımlı değişken ve bağımsız değişkenlerin her biri arasında herhangi bir oto korelasyon olmadığı ve tüm değerlerin 1.5 ile 2.5 arasında yer aldığı saptanmıştır (Tablo 4.10).

Hemşirelerin dışa dönük kişilik özelliğinin öğrenilmiş çaresizlik üzerinde negatif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi saptanmıştır ($\beta = -0.439$, $t = -9.642$, $p<0.01$). Dolayısı ile dışadönüklüğün bir birimlik artışı öğrenilmiş çaresizlik üzerinde 0.439’luk bir azalma meydana getirmektedir. Hemşirelerin dışa dönük kişilik özellikleri arttıkça öğrenilmiş çaresizlik düzeyleri de azalmaktadır. Ayrıca, dışa dönük kişilik özelliği öğrenilmiş çaresizliğin yaklaşık %19 unu ($R^2 = 0.193$) açıklamaktadır (Tablo 4.10).

Uyumluluk kişilik özelliği ile öğrenilmiş çaresizlik arasındaki etkileşim incelendiğinde, uyumluluğun öğrenilmiş çaresizlik üzerinde pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi tespit edilmiştir ($\beta = 0.230$, $t = 4.662$, $p < 0.01$). Bu kapsamda hemşirelerin uyumlu kişilik özelliği arttıkça öğrenilmiş çaresizlik düzeyinde de artış meydana gelmektedir. Söz konusu etkileşimin açıklama oranı ise çok düşük düzeyde de olsa yaklaşık olarak %0.05 ($R^2 = 0.05$) oranında olduğu gözlemlenmiştir (Tablo 4.10).

Kişilik özelliklerinden “Sorumluluk” alt boyutunun öğrenilmiş çaresizlik üzerindeki etkisi incelendiğinde, sorumluluğun öğrenilmiş çaresizlik üzerinde negatif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi saptanmıştır ($\beta = -0.434$, $t = -9.518$, $p < 0.01$). Sorumluluk sahibi hemşirelerin bu kişilik özelliği düzeyi arttıkça öğrenilmiş çaresizlik düzeylerinin azaldığı söylenebilir. Örneklem ilişkisi söz konusu etkileşimdeki açıklama varyansı ise yaklaşık %18 olarak ($R^2 = 0.189$) hesaplanmıştır (Tablo 4.10).

Araştırmada kişilik özellikleri kapsamında değerlendirilen ve dördüncü boyut olarak ele alınan duygusal dengeliliğin öğrenilmiş çaresizlik üzerindeki etkisi incelenmiştir. Hemşirelerin duygusal dengelilik özelliklerinin öğrenilmiş çaresizlik düzeyleri üzerinde pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi tespit edilmiştir (Tablo 4.10; $\beta = 0.439$, $t = 9.651$, $p < 0.01$). Duygusal dengelilik özelliğine sahip hemşirelerde bu durum arttıkça öğrenilmiş çaresizlik düzeyi de artmaktadır. Hemşirelerin duygusal dengelilik düzeylerinin öğrenilmiş çaresizlik düzeylerindeki açıklama varyansının ise yaklaşık olarak %19 ($R^2 = 0.191$) olduğu gözlemlenmiştir.

Son olarak hemşirelerin deneyime açık olma kişilik özelliğinin öğrenilmiş çaresizlik üzerindeki etkisi incelenmiştir. Deneyime açık olan hemşirelerin öğrenilmiş çaresizliği daha tecrübe ettikleri başka bir ifadeyle, deneyime açıklığın öğrenilmiş çaresizlik üzerinde negatif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir ($\beta = -0.383$, $t = -8.196$, $p < 0.01$). Deneyime açıklık öğrenilmiş çaresizliği açıklama varyansı ise yaklaşık olarak %14 ($R^2 = 0.147$) hesaplanmıştır (Tablo 4.10).

5. TARTIŞMA

Bu bölümde, hemşirelerde beş faktör kişilik modelinin öğrenilmiş çaresizlik üzerine etkisini inceleyen araştırmanın bulguları literatür doğrultusunda tartışılmış ve yorumlanmıştır.

Literatür incelendiğinde hemşirelik mesleğinde öğrenilmiş çaresizlik çalışılmalarının sınırlı olduğu, daha çok öğretmenlerde öğrenilmiş çaresizlik çalışmalarının olduğu görülmüştür (Arıbaş, 2021; Bircan, 2021; Celep, 2023; Göleş, 2021; Öz ve Kitiş, 2018). Yapılan araştırmada hemşirelerde öğrenilmiş çaresizlik puan ortalamaları incelenmiş ve ölçekten alınabilecek en yüksek en düşük puanlar dikkate alındığında ortalamanın altında bir değer aldıkları belirlenmiştir (Tablo 4.2; ort: 34.5 ± 6.96). Literatür incelendiğinde aynı meslek grubu olmamasına karşın yapılan araştırmaya benzer sonuçların olduğu görülmektedir (Celep, 2023). Celep (2023)'in çalışmasında, öğretmenlerin öğrenilmiş çaresizlik düzeylerinin ortalamanın altında bir değer aldığı bulunmuştur. Aynı meslek grubunda çalışmaların çok sınırlı olması, araştırmanın özgünlüğünü göstermektedir, ancak bunun yanı sıra öğretmenlik ve hemşirelik farklı meslek grupları olmasına karşın eğitici rollerinden dolayı topluma hizmet etmektedirler. Hemşirenin birey, aile ve toplumu sağlığı koruma ve geliştirme, doğru sağlık davranışı kazandırma ve geliştirme konularında öğretmenlik yapması öğretmenlerle benzerlik gösterdiğinden dolayı karşılaştırma yapmaya uygun olabilmektedir.

Araştırmada kullanılan OMKÖ'nün toplam puanı bulunmadığı için değerlendirmeler ölçek alt boyutları ile yapılmıştır. Hemşirelerinin alt boyutlardan aldıkları puanlar yüksek puandan düşük puana doğru sırasıyla, “Sorumluluk (11.5 ± 2.65)”, “Deneyime Açıklık (10.6 ± 3.03)”, “Dışa Dönüklük (10.2 ± 3.08)”, “Duygusal Dengelilik (6.4 ± 3.02)” ve “Uyumluluk (5.2 ± 2.78)” tur (Tablo 4.2). Hemşireler en yüksek puanı “Sorumluluk” alt boyutundan almıştır. Literatür incelendiğinde yapılan araştırmaya benzer sonuçların olduğu görülmektedir (Alan ve Baykal, 2018; Kavuşur ve Danayiyen, 2019; Louch ve ark., 2016; Yorgancılar, 2019). Sorumluluk, kişinin kendi davranış veya

yetki alanına giren bir olayın sonuçlarını üstlenmesidir. Hemşireler birey, aile ve topluma sağlık bakım hizmeti vermenin yanı sıra yasal görev, yetki ve sorumlulukları dâhilindeki mesleki işlevlerden sorumludurlar. Dolayısıyla mesleğine, meslek örgütüne ve sağlık ekibine karşı sorumlulukları mevcuttur. Hemşirelerin uygulamada güvenilir bir şekilde sorumluluklarını ve sorumluluğun gerektirdiği yeterlilikleri sürdürmeleri önemlidir (Altun, 2021). Bu sebeplerden dolayı hemşirelerin sorumluluk duygularının daha yüksek çıkması beklenen bir sonuçtur.

Araştırmada erkek hemşirelerin öğrenilmiş çaresizlik puan ortalamalarının kadınlardan daha yüksek olduğu belirlenmiştir (Tablo 4.3; $p<0.05$). Aynı meslek grubunda benzer çalışmanın nadir olması sebebiyle farklı meslek grubunda öğrenilmiş çaresizliğin araştırıldığı ve benzer sonuçlar olduğu görülmüştür (Bircan, 2021; Göleş, 2021). Bu çalışmalar araştırma sonucunu destekler niteliktedir. Kadınların hem toplumsal rolleri gereği hem de annelik vasfından dolayı daha güçlü, azimli, duyarlı oldukları ve pes etme noktasında daha dirençli davranış sergiledikleri buna bağlı olarak da çaresizliği daha az yaşayabilecekleri şeklinde yorumlanabilir.

Araştırmada 20-29 yaş aralığındaki hemşirelerin öğrenilmiş çaresizlik puan ortalamaları diğer gruplara oranla daha yüksek bulunmuştur (Tablo 4.3; $p<0.05$). Literatür incelendiğinde benzer şekilde aynı yaş grubunun öğrenilmiş çaresizliği daha fazla yaşadığı sonucuna varılmıştır (İnce, 2012; Keskin Ç, 2019; Tuna, 2018). Örneğin Arıbaş (2020)'ın sağlık çalışanlarıyla yaptığı çalışmada da 22-30 yaş aralığındaki çalışanların öğrenilmiş çaresizliği daha fazla hissettikleri sonucuna varılmıştır (Arıbaş, 2020). Yaş ilerledikçe bireyin sorunlarla baş etmede daha başarılı bir yol izlediği, bu nedenle çaresizliğe düşme oranının azaldığı düşünülebilir. Tam tersi yaşı genç ve mesleğe yeni başlayan hemşirenin meslekte başarısız deneyimlerle karşılaşma ihtimalinin daha fazla olması ve bu başarısızlığı öğrenmesiyle kendini daha fazla çaresiz hissetmesiyle açıklanabilir.

Araştırmaya göre, bekâr hemşirelerin öğrenilmiş çaresizlik puan ortalamalarının evlilere göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir (Tablo 4.3; $p<0.05$). Literatür incelendiğinde farklı sonuçlar ile karşılaşılmıştır. Yapılan çalışmalarda, öğrenilmiş çaresizlik düzeyi ile medeni durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmamıştır (Arıbaş, 2020; Celep, 2023; Deniz, 2019; Kaplan, 2019; Öcalır, 2022). Literatürde farklı sonuçlar

olması, bu bulgunun sadece bu araştırma grubuna özgü bir özellik olduğunu düşündürmektedir. Ancak bunun yanı sıra literatürde, bekâr bireylerin evli bireylere göre daha fazla yalnızlık yaşadıkları ve yaşam doyumlarının daha düşük olduğu bulunmuştur (Adamczyk ve Segrin, 2015; Boylu ve Paçacıoğlu, 2016; Büyükyıldız, 2020; Parmaksız, 2020; Soons and Liefbroer, 2008; Yılmaz ve Aslan, 2013; Yılmaz ve Altınok, 2009). Deniz (2019)’in yaptığı çalışmada ise öğrenilmiş çaresizlik puanı arttıkça yaşam doyumu puanının azalması yapılan araştırmadaki bekar bireylerin öğrenilmiş çaresizlik puanının daha fazla bulunması sonucuyla paralellik gösterebilmektedir.

Araştırmada hemşirelik mesleğinde çalışma süresi 0-9 yıl aralığında olan hemşirelerin öğrenilmiş çaresizlik puan ortalamalarının diğer gruplara göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir (Tablo 4.3; $p<0.05$). Deniz (2019)’in kadınlarla yaptığı çalışmada, kadınların çalışma yılı arttıkça öğrenilmiş çaresizlik düzeylerinin istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde düştüğü bulunmuştur (Deniz, 2019). Celep (2023)’in öğretmenlerle yaptığı çalışmada çalışma yılı 1-5 yıl olanların, 6-10 yıl ve 11-15 yıl olanlara göre öğrenilmiş çaresizlik toplam puanlarının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. (Celep, 2023). Meslekte çalışma süresinin uzaması ile kişinin iş koşullarını ve çalıştığı kurumu daha fazla benimsemesi, bireyin işine olan bağlılığının artması, deneyimlerinin zenginleşmesi ve kariyerinde beklediği yere gelmesi bireyin yaşam ve iş doyumunu arttırdığı ve dolayısıyla öğrenilmiş çaresizliğe düşme oranının azaldığı düşünülebilir.

Araştırmada, hemşirelerin öğrenim durumlarının öğrenilmiş çaresizlik puan ortalamalarını etkilemediği belirlenmiştir (Tablo 4.3; $p>0.05$). Literatür incelendiğinde, benzer sonuçlar görülmüştür (Celep; 2023; Deniz, 2019; Göleş, 2021; Kaplan, 2019; Öcalır, 2022). Hemşirelik mesleğinin 2014 yılı itibariyle sadece lisans düzeyine standardize edilmesi ve yapılan araştırmanın örnekleminde sayı olarak lisans mezununun çok fazla bulunması sebebiyle bireylerin eğitim düzeylerinin farklılığı, hemşirelerin öğrenilmiş çaresizlik düzeyleri üzerinde anlamlı bir farklılığa yol açmamıştır şeklinde yorumlanabilir.

Araştırmada; hemşirelerin cinsiyetinin kadın hemşirelerin OMKÖ “Dışa Dönüklük” puan ortalamasını etkilemediği belirlenmiştir (Tablo 4.4.; $p>0.05$). Literatür incelendiğinde benzer sonuçlar görülmektedir (Al Zaidı, 2023; Buğday, 2022; Kandemir, 2019; Koca, 2022; Olwan, 2023; Shariati ve Bakhtiari, 2011). Dışa dönük bireyler, diğer bireyler ile

kolaylıkla iletişim kurarlar ve diğer gruplara öncülük ederler (Tutar, 2014). Hemşirelik mesleği, iletişim rolünden dolayı hasta/sağlıklı bireylerle ve aileleriyle etkili iletişim kurulması; bunun yanı sıra yönetici rolünden dolayı hasta bakımında sağlık çalışanlarının koordine edilmesi ve klinik işleyişinin yönetimi gibi konularda öncülük etmesi konusunda “Dışa Dönüklük” kişilik özelliğiyle örtüşmektedir.

Araştırmada yaş değişkenine göre hemşirelerin OMKÖ “Dışa Dönüklük” puan ortalamalarına bakıldığında istatistiki anlamda farklılık göstermediği belirlenmiştir (Tablo 4.4.; $p>0.05$). Literatür incelendiğinde benzer çalışmalar görülmüştür (Al Zaidi, 2023; Buğday, 2022). Bireylerin yaşa bağlı olarak daha girişken ve daha dışa dönük olmadıkları şeklinde yorumlanabilmektedir.

Araştırmada evli hemşirelerin “Dışa Dönüklük” puan ortalamalarının bekâr hemşirelere göre istatistiki açıdan anlamlı farklılık oluşturacak düzeyde yüksek olduğu belirlenmiştir (Tablo 4.4; $p<0.05$). Literatür incelendiğinde farklı sonuçlar ile karşılaşılmıştır. Alan (2016), Aydemir (2022) ve Gökoğlan (2020)’in hemşirelerle ve Aytekin (2019)’in hekim ve hemşirelerle yaptığı çalışmalarında puan ortalamalarının yapılan istatistiki analizde anlamlı bir farklılık oluşturmadığı belirlenmiştir (Alan, 2016; Aydemir, 2022; Aytekin, 2019; Gökoğlan, 2020). Bu farklılığın çalışmaların farklı bölgelerde yapılmış olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir. Evli bireylerin bekâr bireylere göre aile, akraba ilişkilerinin daha yoğun kurması ve sosyal hayattaki sorumluluklarının daha fazla olması sebebiyle dışa dönüklükte daha yüksek puan aldıklarını düşündürmektedir.

Araştırmada hemşirelerin meslekteki çalışma yıllarına ve OMKÖ “Dışa Dönüklük” puan ortalamalarına bakıldığında gruplar arasında istatistiki anlamda farklılık olmadığı belirlenmiştir (Tablo 4.4.; $p>0.05$). Literatür incelendiğinde, yapılan araştırmadan farklı sonuçla karşılaşılmıştır. Başaran (2022) hemşirelerle yaptığı çalışmada, meslekte çalışma yılları açısından OMKÖ ölçeği “Dışa Dönüklük” alt boyutu için 5 yıl ve altı çalışma süresi olan grubun ortalamasının 11-15 yıl çalışma süresi olan grubun ortalamasından anlamlı şekilde yüksek bulunmuştur (Başaran, 2022). Farklı sonuçların çıkması, farklı kurumlarda ve farklı örneklem sayılarıyla yapılmasından kaynaklandığı düşünülmektedir.

Araştırmada hemşirelerin öğrenim durumlarına göre OMKÖ “Dışa Dönüklük” puan ortalamalarına bakıldığında gruplar arasında istatistiki anlamda farklılık göstermediği belirlenmiştir (Tablo 4.4.; $p>0.05$). Literatür incelendiğinde, benzer sonuçlar bulunmuştur (Al Zaidi, 2023; Sezgin, 2019). Hemşirelik mesleği gereği diğer sağlık ekibi üyeleri ve hasta/sağlıklı bireylerle kolaylıkla iletişim kurmaları ve dışa dönük kişilik özellikleri sergilemeleri gerekmektedir. Bu sebeple “Dışa Dönüklük” kişilik özelliğinin hemşirelerin öğrenim durumlarına göre farklılık göstermeyip, olması gereken bir özellik olduğu şeklinde yorumlanabilmektedir.

Araştırmada, erkek hemşirelerin “Uyumluluk” puan ortalamalarının kadın hemşirelere göre istatistiki açıdan anlamlı farklılık oluşturacak düzeyde yüksek olduğu belirlenmiştir (Tablo 4.5; $p<0.05$). Yapılan araştırmada erkeklerin daha yüksek “Uyumluluk” düzeyi puanına sahip olması, hemşirelik mesleğinde yapılan yasal düzenlemelerle 2007 yılıyla erkeklerin mesleğe dâhil olması ve araştırmanın yapıldığı kurumda erkeklerin diğer sağlık ekipleriyle iş birliği içinde uyumlu çalışmaya adapte olması şeklinde yorumlanabilmektedir. Multidisipliner çalışan sağlık ekibi içerisinde güven ve uyum olması, hemşirelerin iş doyumlarını olumlu yönde etkileyen önemli bir etken olduğu ifade edilmektedir (Adriaenssens ve ark., 2017; Djukic ve ark., 2017). Bazı çalışmalarda erkeklerin kadınlara göre iş doyumunun daha yüksek olması (Akbari ve ark., 2020; Hezer, 2019; Kumaş ve Deniz, 2010; Mousazadeh ve ark., 2018; Öztürk ve ark., Örs 2020; Saygılı ve Çelik, 2011), erkek hemşirelerin “Uyumluluk” kişilik özelliğinin daha yüksek olduğu sonucuyla paralellik göstermektedir.

Araştırmada yaş değişkenine göre hemşirelerin OMKÖ “Uyumluluk” puan ortalamalarının istatistiki anlamda farklılık göstermediği belirlenmiştir (Tablo 4.5; $p>0.05$). Literatür incelendiğinde, benzer sonuçlar olduğu görülmüştür (Al Zaidi, 2023; Bayat, 2017; Buğday, 2022; Koca, 2022; Olwan, 2023; Uysal, 2015). “Uyumluluk” kişilik özelliğine sahip bireyler, kişilerarası etkileşim gerektiren görevlere daha uygundur (Tutar, 2014). Hemşirelik mesleği gereği diğer sağlık ekibi üyeleriyle uyum içinde çalışması gerekliliği ve “Uyumluluk” kişilik özelliğinin yaştan bağımsız olduğu yapılan araştırma sonucuyla paralellik göstermektedir.

Araştırmada, hemşirelerin medeni durumlarının OMKÖ “Uyumluluk” puan ortalamalarını etkilemediği belirlenmiştir (Tablo 4.5; $p>0.05$). Literatür incelendiğinde

benzer çalışmalar görülmektedir (Koca, 2022; Olwan, 2023). Kişilik, çok yönlü bir kavram olması sebebiyle kişiliği etkileyen biyolojik-kalıtsal, sosyo-kültürel, ailesel, sosyal yapı- sosyal sınıf ve coğrafi-fiziki faktörler gibi birçok temel parametrenin varlığı söz konusudur (Tutar, 2014). Bireylerin soylarının devam etmesi ya da içgüdüsel olarak evlenmelerinin kişilik özellikleri ile ilişkili olmadığı, “Uyumluluk” kişilik özelliğinin hemşirelik mesleği gereği olması gereken bir özellik olması nedeniyle medeni durumlarına göre değişmediği şeklinde yorumlanabilmektedir.

Araştırmada hemşirelerin meslekteki çalışma yılları açısından OMKÖ “Uyumluluk” puan ortalamalarını etkilemediği belirlenmiştir (Tablo 4.5; $p>0.05$). Literatür incelendiğinde benzer bir sonuç görülmektedir. Al Zaidı (2023)’nın çalışmasında da mesleki tecrübe değişkenine göre farklılık göstermediği tespit edilmiştir (Al Zaidı, 2023). Bunun yanı sıra literatür incelendiğinde hemşirelerde “Uyumluluk” puan ortalamaların yüksek olduğu belirlenmiştir (Erdenk ve Altuntaş, 2017; Louch, 2016). Çalışma yılından bağımsız “Uyumluluk” alt boyutundan yüksek puan alan hemşirelerin insanlara karşı sevecen, insanlara değer veren, uyumlu, iş birliğine yatkın, yardım etmeyi seven, güven veren ve yumuşak başlı kişilik özellikleri taşıyan bireyler oldukları belirtilmektedir (Alan, 2016; Somer ve ark., 2004). Bu özelliklerin çalışma yılından bağımsız olması yapılan araştırma sonucunu desteklemektedir.

Araştırmada hemşirelerin öğrenim durumuna göre OMKÖ “Uyumluluk” puan ortalamaları incelendiğinde gruplar arasında istatistiki anlamda farklılık göstermediği belirlenmiştir (Tablo 4.5; $p>0.05$). Literatür incelendiğinde araştırma sonucunun ilgili literatürle paralellik gösterdiği görülmektedir (Al Zaidı, 2023; Olwan, 2023; Sezgin, 2019). Hemşirelik mesleği gereği uyum içinde çalışması gerekliliği, “Uyumluluk” kişilik özelliğinin öğrenim durumlarına göre değişmemesi yapılan araştırma sonucuyla paralellik göstermektedir.

Araştırmada cinsiyet değişkeninin OMKÖ “Sorumluluk” puan ortalamaları açısından istatistiki anlamda farklılık göstermediği belirlenmiştir (Tablo 4.6; $p>0.05$). Literatür incelendiğinde benzer sonuçlar bulunmuştur (Al Zaidı, 2023; Buğday, 2022; Koca, 2022). Hemşirelerin birey aile ve toplumun sağlığını sürdürülmesi ve geliştirilmesi konularında sorumluluk sahibi olması gerekmektedir. Yapılan çalışmalara göre hemşireler en yüksek puanı OMKÖ “Sorumluluk” alt boyutundan almıştır (Alan ve Baykal, 2018; Kavuşur ve

Danayiyen, 2019; Louch ve ark., 2016; Yorgancılar, 2019). Erkek hemşirelerinde meslekte sayı olarak artmaları, kadın erkek farklılığının kalmaması ve erkek hemşirelerinde kadın hemşireler kadar sorumluluk sahibi olmaları şeklinde yorumlanabilmektedir. Bu durumun bir açıdan mesleki bir gereklilik olduğu ifade edilebilir.

Araştırmada, 30-39 yaş aralığındaki hemşirelerin “Sorumluluk” puan ortalamalarının diğer gruplara göre anlamlı farklılık oluşturacak düzeyde yüksek olduğu belirlenmiştir (Tablo 4.6; $p<0.05$). Aytekin (2019)’in hekim ve hemşirelerle yaptığı çalışmasında, 35 yaş ve üzeri katılımcıların “Sorumluluk” kişilik alt boyutu puanlarının diğer yaş aralıklarına göre daha yüksek olduğu saptanmıştır (Aytekin, 2019). Yine literatürdeki diğer çalışmalara bakıldığında benzer sonuçlar görülmektedir (Çelebi ve Uğurlu, 2014; Sır, 2016). Koca (2022)’nin çalışmasında da 45- 64 yaş arası katılımcıların “Sorumluluk” alt boyut puanlarının 25-44 yaş arası katılımcıların puan ortalamalarından anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu belirlenmiştir (Koca, 2022). Elde edilen bulgular literatürdeki çalışmalarla birlikte değerlendirildiğinde sorumluluk kişilik özelliğinin zamanla gelişebildiği ve yaşla doğru orantılı deneyim arttıkça da sorumluluklarının daha çok farkında olan bireyler olabilecekleri şeklinde yorumlanabilmektedir.

Araştırmada, evli hemşirelerin OMKÖ “Sorumluluk” alt boyutu puan ortalamalarının, bekâr hemşirelere göre anlamlı farklılık oluşturacak düzeyde yüksek olduğu bulunmuştur (Tablo 4.6; $p<0.05$). Literatür incelendiğinde, araştırma sonucunu destekler nitelikte çalışmalarla karşılaşılmaktadır (Ada, 2021; Aytekin, 2019; Sönmez, 2022). Evli bireylerin evlilik kurumuna bağlı olması, eş, çocuk, aile idaresi gibi sorumluluk gerektiren hayat şartlarının var olması, sorumluluk kişilik özelliğinin daha fazla gelişmesine katkıda bulunabileceğini ve bu durumun sonucu etkileyebileceğini düşündürmektedir.

Araştırmada meslekte 10-19 yıl çalışma süresi aralığındaki hemşirelerin “Sorumluluk” puan ortalamalarının diğer gruplara göre anlamlı farklılık oluşturacak düzeyde yüksek olduğu belirlenmiştir (Tablo 4.6; $p<0.05$). Literatürde ilgili veya yakın çalışma bulunmamaktadır. Ancak hemşirelik mesleğinin insan sağlığıyla ilgileniyor olması, hemşirelerin çalışma süresiyle doğru orantılı olarak deneyimlerinin de artmasıyla, sorumluluk kişilik özelliklerinin gelişmesinde etkili olabileceğini düşündürmektedir.

Araştırmada, öğrenim durumu lise olan hemşirelerin OMKÖ “Sorumluluk” puan ortalamasının diğer gruplara göre anlamlı farklılık oluşturacak düzeyde düşük olduğu belirlenmiştir (Tablo 4.6; $p<0.05$). Literatür incelendiğinde paralel sonuçlar görülmektedir. Alkan (2014)’ın çalışmasında yüksek lisans mezunlarının “Sorumluluk” alt boyut puan ortalamasını lisans mezunlarına göre anlamlı farklılık oluşturacak düzeyde daha yüksek bulmuştur (Alkan, 2014). Yapılan araştırma ve diğer çalışma sonucuna göre bireylerin öğrenim durumu iyileştikçe, mesleki becerilere daha fazla hâkim olduklarını ve mesleki sorumlulukların daha fazla farkına vardıklarını düşündürmektedir.

Araştırmada; OMKÖ “Duygusal Dengelilik” alt boyutu puan ortalamalarına bakıldığında, kadın ve erkekler arasında istatistiki anlamda farklılık olmadığı belirlenmiştir (Tablo 4.7; $p>0.05$). Literatür incelendiğinde; diğer çalışmalarda da cinsiyete göre anlamlı farklılığın oluşmadığı bildirilmiştir (Al Zaidi, 2023; Alkan, 2014; Bulut ve Yıldız, 2020; Deniz ve Kesicioğlu, 2012; Keskin, 2019). Hemşirelik mesleğine erkeklerin de dâhil olması ve kadın ve erkeklerin birlikte aynı şartlarda çalışmaları benzer duygu durumları gösterebilir şeklinde yorumlanabilmektedir.

Araştırmada 20-29 yaş aralığındaki hemşirelerin OMKÖ “Duygusal Dengelilik” puan ortalamasının diğer gruplara göre anlamlı farklılık oluşturacak düzeyde yüksek olduğu belirlenmiştir (Tablo 4.7; $p<0.05$). Literatür incelendiğinde aksine yaş değişkeniyle kişilik arasında istatistiki anlamda bir fark görülmemiştir (Gökoğlu, 2020). Bu farklılığın araştırmanın farklı bölgelerde yapılmış olmasından kaynaklandığı düşünülmüştür. Hemşirelik sağlığın korunması, geliştirilmesi, hastalıkların önlenmesi hasta, yardıma muhtaç ve ölmekte olan bireylerin bakımını içerir. Sağlık politikalarını içine katılım, araştırma, sağlıklı çevre oluşturma da savunucu, bakımı ve sağlık sistemini yönetmede ve eğitimde anahtar bir roldedir (Mete, 2021). Hemşireler; aşırı iş yükü, bakıma muhtaç bireylerle ilgilenmelerinden kaynaklı yaşadıkları duygusal stres ve gece nöbetleri gibi çalışırken karşılaştıkları zorluklar sebebiyle yaş arttıkça daha fazla stres yaşamaya ve duygularını aşırı uçlarda yaşamaya meyilli olabilirler şeklinde yorumlanabilir.

Araştırmada bekâr hemşirelerin OMKÖ “Duygusal Dengelilik” puan ortalamasının evli hemşirelere göre anlamlı farklılık oluşturacak düzeyde yüksek olduğu belirlenmiştir (Tablo 4.7; $p<0.05$). Literatür incelendiğinde medeni durum değişkeniyle kişilik arasında istatistiki anlamda bir fark görülmemiştir (Gökoğlu, 2020). Evli bireylerin üstlendikleri

eş ve ebeveyn rollerinin, ekonomik sorunlar ve ev ekonomisi yapmaları gerekliliği, ailenin geleceğine yönelik plan yapmaları gibi sebeplerle daha fazla stres yaşama ihtimalleri bulunmaktadır. Dolayısıyla duygusal olarak denge puanlarının daha düşük çıkmasının şaşırtıcı bir sonuç olmadığı düşünülmektedir.

Araştırmada meslekte 0-9 yıl çalışma süresi aralığındaki hemşirelerin “Duygusal Dengelilik” puan ortalamasının diğer gruplara göre anlamlı farklılık oluşturacak düzeyde yüksek olduğu belirlenmiştir (Tablo 4.7; $p<0.05$). Literatür incelendiğinde benzer veya farklı sonuç aktaran bir çalışmaya rastlanılamamıştır. Hemşirelerin meslekteki çalışma süreleri arttıkça, aşırı iş yoğunluğu, nöbet sistemi çalışma, evlilik, çocuk gibi sorumlulukların artması, çalıştıkları kurumdaki yaşanan olumsuzluklar gibi konulara daha fazla sorunlara maruz kaldıklarından duygusal olarak denge halinde bozulmalar yaşayabilecekleri şeklinde yorumlanabilir.

Araştırmada hemşirelerin öğrenim durumuna göre OMKÖ “Duygusal Dengelilik” puan ortalamaları incelendiğinde gruplar arasında istatistiki anlamda farklılık göstermediği belirlenmiştir (Tablo 4.7; $p>0.05$). Literatür incelendiğinde benzer şekilde öğrenim durumunun “Duygusal Dengelilik” puanını etkilemediği sonuçlar görülebilmektedir (Ada, 2021; Al Zaidi, 2023; Alkan, 2014; Gökoğlu, 2020; Olwan, 2023). Yapılan araştırmada lisans mezunu hemşirelerin sayıca fazla olması, hemşirelerin aynı şartlarda çalışması ve dolayısıyla birbirleriyle etkileşimleri sonucu benzer duygu durumları yaşadıkları sebebiyle “Duygusal Dengelilik” kişilik özelliklerinin öğrenim durumuna göre farklılık göstermediği söylenebilir.

Araştırmada kadın hemşirelerin OMKÖ “Deneyime Açıklık” puan ortalamasının erkek hemşirelere göre anlamlı farklılık oluşturacak düzeyde yüksek olduğu belirlenmiştir (Tablo 4.8; $p<0.05$). Literatüre bakıldığında benzer sonuçlar görülmektedir (Arslan, 2018; Deveci, 2020). Cinsiyetler arasında oluşan bu farklılık, toplum tarafından kadın ve erkeklere yüklenen toplumsal cinsiyet rol farklılığından da kaynaklandığı düşünülmektedir. Kadınların annelik rolünden dolayı çocuk yetiştirirken daha yeniliklere açık, hayal gücü geniş, yaratıcı ve yenilikçi olması bu sonucu ortaya çıkarabilmektedir.

Araştırmada yaş değişkenine göre hemşirelerin OMKÖ “Deneyime Açıklık” puan ortalamalarının istatistiki anlamda farklılık göstermediği belirlenmiştir (Tablo 4.8;

$p>0.05$). Literatür incelendiğinde yapılan araştırma, diğer çalışmalarla benzerlik göstermektedir (Al Zaidi, 2023; Buğday, 2022; Koca, 2022; Olwan, 2023). Hemşirelerin mesleki gereği her daim gelişime ve deneyime açık olmaları ve bu durumun yaşla bağlantılı olmadığı (Alkan, 2014) araştırma sonucuyla örtüşmektedir.

Araştırmada, hemşirelerin medeni durumlarının OMKÖ “Deneyime Açıklık” puan ortalamalarına bakıldığında, gruplar arasında istatistiki anlamda farklılık göstermediği belirlenmiştir (Tablo 4.8; $p>0.05$). Literatüre incelendiğinde çeşitli sonuçlarla karşılaşılmaktadır. Örneğin; Olwan (2023) çalışmasında medeni durum ve “Deneyime Açıklık” arasında istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık bulamamıştır (Olwan; 2023). Ancak araştırmadan farklı olarak Alkan (2014) çalışmasında; evli hemşirelerin “Deneyime Açıklık” puan ortalamasını bekâr hemşirelere göre anlamlı düzeyde farklılık oluşturacak şekilde yüksek bulmuştur (Alkan, 2014). Başaran (2022) ise tam tersi şekilde bekâr hemşirelerin “Deneyime Açıklık” puan ortalamasını evli hemşirelere göre anlamlı düzeyde farklılık oluşturacak şekilde yüksek bulmuştur (Başaran, 2022). Açığa çıkan farklılıkların yaşanılan bölge, örneklem grubu, zaman gibi farklılıklardan kaynaklanabileceği düşünülmektedir.

Araştırmada hemşirelerin meslekteki çalışma yılları açısından OMKÖ “Deneyime Açıklık” puan ortalamalarına bakıldığında gruplar arasında istatistiki anlamda farklılık göstermediği belirlenmiştir (Tablo 4.8; $p>0.05$). Literatüre bakıldığında çalışma yılının “Deneyime Açıklık” açısından farklılık göstermediği benzer sonuçlar görülmektedir (Al Zaidi, 2023; Olwan, 2023). Hemşirelik mesleği, sağlık ve tedavi yaklaşımlarının sürekli yenilenmesi ve değişmesiyle gelişime açık bir meslek dalıdır. Dolayısıyla “Deneyime Açıklık” kişilik özelliğinin meslekteki çalışma süresine bağlı olmadan, mesleğin doğasında olması gereken bir özellik olduğu şeklinde yorumlanabilmektedir

Araştırmada hemşirelerin öğrenim durumuna göre OMKÖ “Deneyime Açıklık” puan ortalamalarına bakıldığında gruplar arasında istatistiki anlamda farklılık göstermediği belirlenmiştir (Tablo 4.8; $p>0.05$). Literatür incelendiğinde, benzer çalışmalar görülmektedir (Ada, 2021; Alkan, 2014). Öğrenime bağlı bir farklılık göstermemesi, araştırmaya katılan hemşirelerin büyük bir çoğunluğun lisans düzeyinde eğitime sahip olmaları, diğer grupların azınlıkta olması “Deneyime Açıklık” puanlarının farklılık göstermemesine etken olduğu düşünülmektedir.

Araştırmaya göre, OMKÖ' nün tüm boyutlarının “Öğrenilmiş Çaresizlik” düzeyi üzerinde etkili olduğu görülmüştür. Hemşirelerin “Dışa Dönüklük” kişilik özelliğinin “Öğrenilmiş Çaresizlik” düzeyi üzerinde negatif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi saptanmıştır (Tablo 4.9). Dolayısıyla “Dışa Dönüklük” alt boyutunun bir birimlik artışı “Öğrenilmiş Çaresizlik” düzeyi üzerinde 0.439'luk bir azalma meydana getirmektedir (Tablo 4.10). “Dışa Dönüklük” kişilik özelliğine sahip bireylerin duygularını rahatça ifade edebilen ve günlük yaşam stresiyle daha kolay başa çıkabilme özelliklerine sahiptir (Schultz ve Schultz, 2017; Tutar, 2014). Öğrenilmiş çaresizlik yaşayan bireyler ise, yaşadıkları olumsuz durumları öğrenerek kendilerini sosyal çevreden soyutlama eğilimine girebilirler. Sorunları çözmenin mümkün olmadığını düşündüğü durumlarda çaba sarf etmeyi bırakabilirler. Bu sebeple “Dışa dönüklük” kişilik özelliğinin “Öğrenilmiş Çaresizlik” üzerinde negatif yönlü etkisinin olması bu bilgilerle örtüşmektedir.

Hemşirelerin “Uyumluluk” kişilik özelliğinin ile “Öğrenilmiş Çaresizlik” düzeyi üzerinde pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi tespit edilmiştir (Tablo 4.9). Dolayısıyla “Uyumluluk” alt boyutunun bir birimlik artışı “Öğrenilmiş Çaresizlik” düzeyi üzerinde 0.230'luk bir artma meydana getirmektedir (Tablo 4.10). Uyumluluk kişilik özelliğine sahip bireylerin uyumlu, yardımsever ve şefkatli olması çaresizliği öğrenen bireylerin çevresine uyum sağlamaya çalışması ve değişim karşısında pasif direnç göstermesi bilgisiyle örtüşmektedir (Aktan ve Yay, 2016; Burger, 2016).

Hemşirelerin “Sorumluluk” kişilik özelliğinin “Öğrenilmiş Çaresizlik” düzeyi üzerinde negatif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi saptanmıştır (Tablo 4.9). Dolayısıyla “Sorumluluk” alt boyutunun bir birimlik artışı “Öğrenilmiş Çaresizlik” düzeyi üzerinde 0.434'lük bir azalma meydana getirmektedir. Sorumluluk kişilik özelliğine sahip bireyler; iyi organize olurlar, işi doğru ve eksiksiz bir şekilde yapmak için zaman ayırırlar ve işi baştan savma yapmazlar. Bu boyuttaki özellikleri gelişmiş olan bireylerin hiyerarşik yapı içerisinde her türlü görevde başarılı olma olasılıkları yüksektir (Burger, 2016; İnanç ve Yerlikaya, 2019; Tutar, 2014). Öğrenilmiş çaresizlik yaşayan bireyler ise, kendi davranışının sonucu değiştirmeyeceği düşüncesiyle, sorumluluk almaktan kaçınma eğilimine girebilirler. Sorunlardan kaçmaya çalışabilmektedirler. Bu yüzden

“Sorumluluk” kişilik özelliğiyle “Öğrenilmiş Çaresizlik” düzeyi üzerinde negatif yönlü etkisinin olması bu bilgilerle paralellik göstermektedir.

Hemşirelerin “Duygusal Dengelilik” kişilik özelliğinin ile “Öğrenilmiş Çaresizlik” düzeyi üzerinde pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi tespit edilmiştir (Tablo 4.9). Dolayısıyla “Duygusal Dengelilik” alt boyutunun bir birimlik artışı “Öğrenilmiş Çaresizlik” düzeyi üzerinde 0.439’luk bir artma meydana getirmektedir. Duygusal dengelilik puanı yüksek bireylerin sakin ve uyumlu bireyler olması çaresizliği öğrenen bireylerin çevresine uyum sağlamaya çalışması ve değişim karşısında davranış değişikliği yapmaması bilgisiyle örtüşmektedir (Aktan ve Yay, 2016; Burger, 2016).

Hemşirelerin “Deneyime Açıklık” kişilik özelliğinin “Öğrenilmiş Çaresizlik” düzeyi üzerinde negatif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi saptanmıştır (Tablo 4.9). Dolayısıyla “Deneyime Açıklık” alt boyutunun bir birimlik artışı “Öğrenilmiş Çaresizlik” düzeyi üzerinde 0.383’lük bir azalma meydana getirmektedir. Deneyime açıklık kişilik özelliğine sahip bireyler; yaratıcı, analitik düşünen, yenilikçi, gelenek dışı ve bağımsız düşüncelere sahiptir (Burger, 2016; Carver ve Scheier, 2012; İnanç ve Yerlikaya, 2019; Tutar, 2014). Öğrenilmiş çaresizlik yaşantısı olan bireyler ise, deneyimledikleri başarısızlığa ilişkin yanlış öğrenme stilleri geliştirebilmektedirler. Olumsuz durumlar deneyimlemiş bireyler, kendilerine karşı umutsuzluk besleyecek ve gelecekte de benzer deneyimler yaşayabileceği düşüncesiyle yeni deneyimler yaşama konusunda isteksiz olacaklardır. Dolayısıyla bu özelliklere sahip bireylerin öğrenilmiş çaresizlik düzeyleri daha düşük olması ihtimaldir. Yapılan araştırma sonuçlarıyla ilgili olarak literatürde benzer bir çalışma olmadığından dolayı kıyaslama yapılamamaktadır. İlk yapılmış olması diğer çalışmalara öncülük etmesi açısından örnek oluşturabilmektedir.

6. SONUÇ ve ÖNERİLER

Bu araştırmanın bulgularına göre aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır.

- OMKÖ 'nün tüm boyutları öğrenilmiş çaresizlik düzeyi üzerinde etkilidir
- Erkeklerin “Öğrenilmiş Çaresizlik” düzeyleri kadınlardan anlamlı düzeyde yüksektir.
- 20-29 yaş aralığındaki grubun “Öğrenilmiş Çaresizlik” düzeyleri diğer gruplardan yüksektir.
- Bekar bireylerin “Öğrenilmiş Çaresizlik” düzeyleri evli bireylerden daha yüksektir.
- Hemşirelerde “Öğrenilmiş Çaresizlik” düzeyi, meslekte çalışma süresi 0-9 yıl olan grupta diğerlerinden daha yüksektir.
- Hemşireler beş faktör kişilik özelliklerinden en yüksek puanı “Sorumluluk” alt boyutundan, en düşük puanı ise “Uyumluluk” alt boyutundan almıştır.
- Evli bireylerin “Dışa Dönüklük” düzeyleri bekar bireylerden daha yüksektir.
- Erkeklerin “Uyumluluk” düzeyleri kadınlardan daha yüksektir.
- 30-39 yaş aralığındaki grubun, evli bireylerin ve meslekte çalışma süresi 10-19 yıl olan grubun “Sorumluluk” düzeyi diğer gruplardan yüksektir.
- Öğrenim durumu lise olanların “Sorumluluk” düzeyi diğer gruplardan düşüktür.
- 20-29 yaş aralığındaki grubun, bekar bireylerin ve meslekte çalışma süresi 0-9 yıl olan grubun “Duygusal Dengelilik” düzeyi diğer gruplardan yüksektir.
- Kadınların “Deneyime Açıklık” düzeyleri erkeklerden yüksektir.

Bu sonuçlar doğrultusunda;

- Hemşirelerin öğrenilmiş çaresizlik düzeyleri belirlenerek bireylerin öğrenilmiş çaresizlik yaşantısının azalması ve baş etme stratejilerinin güçlendirilmesine yönelik hizmet içi eğitimlerin verilmesi,
- Hemşirelerde öğrenilmiş çaresizliğe neden olan bireysel ve örgütsel faktörler ile ilgili çalışmalar yapılması,

- Hemşirelerin kişilik özelliklerinin öğrenilmiş çaresizlik üzerindeki etkileri dikkate alınarak kişilik özelliklerine yönelik psikolojik destek verilmesi,
- Hemşirelerin kişilik özelliklerine göre uygun birimlerde çalıştırılmasının öğrenilmiş çaresizlik düzeylerini azaltabileceği dşnlmekte ve yeni çalışmalar yapılması,
- Araştırmanın daha büyük sayıda hemşire örneklem gruplarıyla yapılması önerilmektedir.



KAYNAKLAR

- Ada, G. (2021). *Beş Faktörlü Kişilik Özelliklerinin Yaşam Doyumuna Etkisi ve bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi, İstanbul.
- Adamczyk, K. and Segrin, C. (2015). Direct and İndirect Effects of Young Adults' Relationship Status on Life Satisfaction Through Loneliness and Perceived Social Support. *Psychologica Belgica*, 55(4), 196-211.
- Adriaenssens, J., Hamelink, A., and Van Bogaert, P. (2017). Predictors of Occupational Stres and Well-Being in First-Line Nurse Managers: A Cross-Sectional Survey Study. *The International Journal of Nursing Studies*, 73, 85–92.
- Akbari, M., Bagheri, A., Fathollahi, A. and Darvish M. (2020). Job Satisfaction Among Nurses in Iran: Does Gender Matter? *Journal's Impact IF of Journal of Multidisciplinary Healthcare*, 16 (13), 71-78.
- Akpan, B. (2020). Classical and Operant Conditioning- Ivan Pavlov; Burrhus Skinner. Ben Akpan and Teresa J. Kennedy (Eds.), *Science Education in Theory and Practice İçinde* (s. 71-84). Cham: Springer.
- Aktan, C. C. ve Yay, S. (2016). Öğrenilmiş Çaresizlik ve Değişime Karşı Pasif Direnç. *Sosyal ve Beşerî Bilimler Dergisi*, 8(2), 58-71.
- Al Zaıdı, A. I. M. (2023). *Çalışanların Kişilik Özellikleri ile Örgüt İçi İletişim Düzeylerinin Değerlendirilmesi (Spor İşletmesi Örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi, İstanbul.
- Alan, H. ve Baykal, Ü. (2018). Yönetici Hemşirelerin Kişilik Özellikleri ve Etkileyen Kişisel ve Mesleki Özellikler. *Psikiyatri Hemşireliği Dergisi*, 9(2), 119-128.
- Alberto, P. A. and Troutman, A. C. (2013). *Applied Behavior Analysis for Teachers*. Upper Saddle River, NJ: Pearson.
- Alkan, G. (2014). *Kişilik Özelliklerinin Örgütsel Stres Üzerine İlişkisi (Antalya Atatürk Devlet Hastanesi) Hemşireleri Üzerine Bir Çalışma*. Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, İstanbul.
- Altınköprü, T. (2015). *Şahsiyet ve Karakter Analizi*. İstanbul: Hayat Yayınları.
- Altıntaş, E. ve Gültekin, M. (2014). *Psikolojik Danışma Kuramları*. Bursa: Alfa Aktüel Yayınları.
- Altun, İ. (2021). Etik ve Değerler. Aştı, T. A. ve Karadağ, A. (Eds.). *Hemşirelik Esasları Bilgiden Uygulamaya: Kavramlar, İlkeler, Beceriler- 1. Cilt İçinde* (s. 83-90). İstanbul: Akademi Basın ve Yayıncılık.
- Arıbaş, A. N. (2021). *Öğrenilmiş Çaresizlik, Psikolojik Güvenlik İlişkisi: Sağlık Çalışanları Üzerinde Bir İnceleme*. Ankara: Gazi Kitabevi.

- Arslan, I. (2018). *Sağlık Çalışanlarında İş Yaşam Kalitesinin İş Performansı Üzerine Etkisinde Örgütsel Desteğin Aracılık Rolü*. Doktora Tezi, Okan Üniversitesi, İstanbul.
- Atak, H. (2013). On-Maddeli Kişilik Ölçeği'nin Türk Kültürü'ne uyarlanması. *Nöropsikiyatri Arşivi*, 50, 312-319.
- Ateş, H. (2018). Impacts of Learned Helplessness Theory on New Public Management Reforms: A Case Study in Turkish Health Sector. *Journal of Civilization Studies*, 3(5), 43-61.
- Aydemir, H. (2022). *Covid-19 Salgını Sırasında Hemşirelerde Depresyon, Anksiyete ve Tükenmişlik Düzeylerinin 5 Faktör Kişilik Özellikleri ile İlişkisi*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi, İstanbul.
- Aytekin, H. (2019). *Hekim ve Hemşirelerin Kişilik Özellikleri ile Sağlıklı Yaşam Biçimi Davranışları Üzerine Bir Çalışma*. Yüksek lisans tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta.
- Baş, T. (2010). *Anket (Nasıl Hazırlanır, Nasıl Uygulanır, Nasıl Değerlendirilir?)* (6. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Başaran, E. (2022). *Hemşirelerde Yetkinlik Ölçeğinin Geliştirilmesi ve Yetkinliğin Kişilik Özellikleri ile İlişkisi*. Doktora Tezi, Marmara üniversitesi. İstanbul
- Baum, W. M. (2018). Multiscale Behavior Analysis and Molar Behaviorism: An Overview. *Journal of the Experimental Analysis of Behavior*, 110(3), 302-322.
- Bayat, G. ve Selçuk, G. N. (2017). Tra2 Bölgesindeki Otel İşletmeleri Çalışanlarının Kişilik Özellikleri ile Tükenmişlik Durumları Arasındaki İlişkiler. *Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(3), 170-184.
- Bircan, Ş. (2021). *Covid-19 Pandemisi Sürecinde Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Öğrenilmiş Çaresizlik, İş Doyumu ve Yaşam Doyumu Düzeylerinin İncelenmesi: Mersin İli Örneği*. Yüksek Lisans Tezi, Mersin Üniversitesi. Mersin.
- Boylu, A. A. ve Paçacıoğlu. B. (2016). Yaşam Kalitesi ve Göstergeleri. *Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi*, 8(15), 137-150.
- Boysan, M. (2006). *Çok Örneklemeli Yapısal Eşitlik Modelleri*. Yüksek Lisans Tezi, Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Van.
- Bugday, Y. (2022). *Genç Yetişkinlerin Sahip Oldukları Kişilik Özellikleri ile Kariyer Uyum Yetenekleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Uluslararası Kıbrıs Üniversitesi, Lefkoşa.
- Bulut, M. B. ve Yıldız, M. (2020). Üniversite Öğrencilerinin Kişilik Özelliklerinin Yaşam Doyumlarına Etkisi. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 24(2), 397-412.
- Burger, J. M. (2016). *Kişilik- Psikoloji Biliminin İnsan Doğasına Dair Söyledikleri* (İ. D. E. Sarioğlu, Çev.). İstanbul: Kaknüs Yayınları.
- Burger, J. M. (2019). *Personality*. Australia: Cengage.
- Büyükyıldız, E. (2020). *Bekâr Bireylerin Yalnızlıkla Başa Çıkma Tarzlarının Yaşam Doyumlarına Etkisi: Yalova Örneği*. Yüksek Lisans Tezi, Yalova Üniversitesi, Yalova.

- Carver, C. S. and Scheier, M. F. (2012). *Perspectives on Personality*. United Kingdom: Pearson Publishing.
- Celep, A. G. (2023). *Okul Öncesi Öğretmenlerin Öğrenilmiş Çaresizlik Düzeylerinin Yaşam Doyumu ve İş Doyumu Üzerine Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi, İstanbul.
- Ceylan, İ. (2013). Kişilik Gelişimi Din İlişkisi. *Din ve Bilim- Muş Alparslan Üniversitesi İslami İlimler Fakültesi Dergisi*, 2(2), 50-72.
- Corey, G. (2015). *Psikolojik Danışma, Psikoterapi Kuram ve Uygulamaları*. Ankara: Mentis Yayınları.
- Cüceloğlu, D. (2017). *İnsan ve Davranışı*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Çakıroğlu, O. Ç. ve Seren, A. K. H. (2019). Hemşirelerin Değişime Yönelik Tutumları ve Beş Faktör Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişki. *Psikiyatri Hemşireliği Dergisi*, 10(3), 211-217.
- Çelebi, I. (2018). *Mobbing ve Örgütsel Sessizlik Arasındaki İlişkide Öğrenilmiş Çaresizliğin Rolü: Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarına Yönelik Bir Alan Araştırması*. Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Çelebi, N. ve Uğurlu B. (2014). Resmi Liselerde Çalışan Öğretmenlerin Kişilik Özelliklerinin Demografik Değişkenlere Göre İncelenmesi. *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(18), 537-569.
- Çiçek, İ. ve Aslan, E. A. (2020). Kişilik ve Beş Faktör Kişilik Özellikleri: Kuramsal Bir Çerçeve. *Batman Üniversitesi Yaşam Bilimleri Dergisi*, 10(1), 137-147.
- Çömlekci, Y. ve Deniz, K. (2020). Kamu Kurumlarında Çalışan Kadınlarda Öğrenilmiş Çaresizliğe Yol Açan Faktörler Üzerine Nitel Bir Çalışma. *Management and Political Sciences Review*, 2(1), 51-88.
- Demirtaş, A. S. (2021). Analitik psikoloji. Burhan Çapri (Ed.), *Geçmişten Günümüze Kişilik Kuramları İçinde* (s. 63-103). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Demirtaş, E. T. (2021). Kişilik ve Kişiliğin Temel Kavramları. Dilek Gençtanırım Kurt ve Evrim Çetinkaya Yıldız (Eds.), *Kişilik Kuramları: Gerçek Yaşamdan Kişilik Analizi Örnekleriyle İçinde* (s. 2-31). Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Deniz, F. (2019). *Çalışan ve Çalışmayan Kadınların Öğrenilmiş Çaresizlik Ve Yaşam Doyumlarının İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Mersin Üniversitesi, Mersin.
- Deniz, Ü. ve Kesicioğlu, O. S. (2012). Okul Öncesi Öğretmen Adaylarının Kişilik Özelliklerinin Bazı Değişkenlerle İlişkisinin İncelenmesi. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 13(2), 1-13.
- Devda, J. (2015). Helplessness of Male and Female. *Paripex - Indian Journal Of Research*, 4(7), 101-102.
- Deveci, B. ve Aymankuy, Y. (2021). Turist Rehberlerinin Yaşam Doyumunu Etkileyen Sosyo-Demografik Özelliklerin İncelenmesine Yönelik bir Araştırma. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 24(45), 527-555.

- Dinges, C. W., Varnon, C. A., Cota, L.D., Slykerman, S. and Abramson, C. (2017). Studies of Learned Helplessness in Honey Bees (*Apis Mellifera Ligustica*). *American Psychological Association*, 43(3), 147-158
- Dittrich, A. (2020). Who has the last? Radical Behaviorism, Scienceand Verbal Behavior about Verbal Behavior. *Perspective on Behavior Science*, 43(2), 343-359.
- Djukic, M., Jun, J., Kovner, C., Brewer, C. and Fletcher, J. 2(017). Determinants of Job Satisfaction for Novice Nurse Managers Employed İn Hospitals. *Health Care Manage Rev*, 42(2), 172–183.
- Doğan, T. (2013). Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Öznel İyi Oluşa Etkisi. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 14(1), 56-64.
- Dweck, C.S. and Goetz, T.E. (2018). Attributions and Learned Helplessness. *New Directions in Attribution Research İçinde* (s. 157-179). Psychology Press.
- Dündar, G. (2013). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Düzenli, Z. (2015). *Hemşirelerde Rol Çatışması ve Rol Belirsizliğinin İş Doyumuna Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi, Erzurum.
- Engler, B. (2014). *Personality Theories*. Belmont, CA: Wadsworth Publishing.
- Erdenk, N. ve Altuntaş, S. (2017). Do Personality Traits of Nurses Have an Effect on Conflict Management Strategies?. *Journal of Nursing Management*, 25(5), 366–374.
- Ersever, H. (1993). Öğrenilmiş Çaresizlik. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 26(2), 621-632.
- Ewen, R. B. (2014). *An Introduction to Theories of Personality*. New York: Psychology Press.
- Field, A. (2009). *Discovering Statistics Using SPSS*. London: Sage Publications.
- Friedman, H. S. and Miriam, W. S. (2016). *Personality*. Boston: Pearson.
- Geçtan, E. (2014). *Psikanaliz ve Sonrası*. İstanbul: Metis Yayınları.
- Ghasemi, F. (2021). A Motivational Response to the İnefficiency of Teachers' practices Towards Students with Learned Helplessness. *Learning and Motivation*, 73, 101705.
- Gosling, S. D., Rentfrow, P. J. and Swann, W. B. (2003). A Very Brief Measure of The Big-Five Personality Domains. *Journal of Research in Personality*, 37(6), 504-528.
- Gökkaya, V. B. (2015). Çaresizliği Öğrenen Kadın: Öğrenilmiş Çaresizlik. *Turkish Studies*, 10(14), 53-70.
- Gökoğlan, E. (2020). *Yönetici Hemşirelerin Kişilik Özelliklerinin Çatışma Yönetimi Stratejilerine Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Düzce Üniversitesi, Düzce.
- Göleş, N. (2021). *Okul Müdürlerinin Çok Faktörlü Liderlik Stillerinin Okul Öncesi Öğretmenlerin Öğrenilmiş Çaresizlik Düzeyleri ve İş Doyumuna Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Ayvansaray Üniversitesi, İstanbul.

- Güler, B. K. (2006). *Çalışma Hayatında Öğrenilmiş Çaresizlik*. Ankara: Liberte Yayınları.
- Gündüz, B. ve Kurt, A. A. (2021). Sigmund Freud – Psikanalitik Kuram. Burhan Çapri (Ed.), *Geçmişten Günümüze Kişilik Kuramları İçinde* (s. 29-59). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Gündüzalp, S. ve Özan, M. B. (2018). Yetenek Savaşlarından Yetenek Yönetimine. *Journal of Anatolian Education Research*, 2(14-46).
- Hezer, M. (2019). *Hemşirelerin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyleri ile Hemşirelik Bakım Kalitesinin Değerlendirilmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Biruni Üniversitesi, İstanbul.
- Hoffman, L., Lopez, A.J. and Moats, M. (2013). Humanistic Psychology and Self-Acceptance. Michael. E. Bernard (Ed.), *The Strength of Self- Acceptance Theory. Practice and Research İçinde* (s. 3-18). New York: Springer.
- İnanç, B. Y. ve Yerlikaya, E. E. (2019). *Kişilik Kuramları*. Ankara: Pegem Akademi Yayınları.
- İnce, İ. (2012). *İş Yaşamında Kadın ve Erkek Çalışanların Öğrenilmiş Çaresizlik Açısından Karşılaştırılması; Trakya Üniversitesi Tıp Fakültesi Örneği*, Yüksek Lisans Dönem Projesi, Trakya Üniversitesi, Edirne.
- İpçioğlu, İ., Eğilmez, Ö. ve Şen, H. (2018). Cam Tavan Sendromu: İnsan Kaynakları Yöneticileri Bağlamında bir Araştırma. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10(25), 686-709.
- Kalaycı, Ş. (2016). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*. Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Kan, Ş. G. (2021). Psikanaliz ve Analitik Psikolojisi. Şebnem Güldal Kan (Ed.), *Kişilik Kuramları İçinde* (s. 1-38). Ankara: Eğiten Kitap Yayıncılık.
- Kanbay, Y. ve Yalap, O. (2022). *SPSS ile Temel Veri Analizleri*. Ankara: Akademisyen Kitabevi A.Ş.
- Kandemir, A. (2019). *Psikoloji Öğrencilerinin Psikolojik Sağlamlık, Duygusal Zekâ ve Kişilik Özellikleri Açısından İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Gaziantep
- Kanten, P. (2020). Öğrenilmiş Çaresizlik. Bünyamin Akdemir (Ed.), *İnsan Kaynakları Yönetiminde Güncel Yaklaşımlar İçinde* (s.129-162). İstanbul: Beta Basım Yayın Dağıtım.
- Kaplan, C (2019). *Örgütsel Adalet Algısının Öğrenilmiş Çaresizlik Üzerine Etkisi: Mersin Büyükşehir Belediyesi Örneği*. Yüksek Lisans Tezi, Mersin Üniversitesi, Mersin.
- Karaca, Ö. (2019). *Hemşirelerin Kariyer Gelişimleri ve Yönetimleri Sırasında Karşılaştıkları Cinsiyetçi Yaklaşımlar: Nitel Bir Çalışma*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Kavuşur, Z. ve Danayiyen, A. (2019). Kişilik Özellikleri, Kişi-Örgüt Uyumu ve Nicel İş Yükünün Hemşirelerde İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi. M, Akbolat (Ed). 3.

- Uluslararası 13. Ulusal Sağlık ve Hastane İdaresi Kongresi Bildiri Kitabı (s. 780-791). Sakarya.
- Kaya, H. (2021). Hemşirelikte Eleştirel Düşünme. Aştı, T. A. ve Karadağ, A. (Eds.). *Hemşirelik Esasları Bilgiden Uygulamaya: Kavramlar, İlkeler, Beceriler- 1. Cilt İçinde* (s. 69-74). İstanbul: Akademi Basın ve Yayıncılık.
- Keskin, Ç. (2019). *Üniversite Öğrencilerinin Öğrenilmiş Çaresizlik Düzeyleri ile Anksiyete, Sürekli Öfke ve Öfke İfade Tarzları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Üsküdar Üniversitesi, İstanbul.
- Keskin, M. (2019). *Hayallerin Uğruna Savaşmalısın*. İstanbul: Devrim E-kitap.
- Keskin, V. (2019). *Hemşirelik Öğrencilerinin Anne Babaya Bağlanma Biçimlerinin Kişilik Özelliklerine Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Koca, B. B. (2022). *Sağlık Çalışanlarında Duygusal Zekâ ve Kişilik Özellikleri ile İş Performansı Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, İstanbul.
- Kocayörük, E. (2012). Öz – Belirleme Kuramı Açısından Ergenlerin Anne Baba Algısı ile Duyuşsal İyi Oluşları Arasındaki İlişki. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4 (37), 24-37.
- Kumari, S. and Manohar, S. J. (2017). Organizational Cultural Factors Leading to Learned Helplessness in Service Industry In Bangalore – An Empirical Study. *Sahyadri Sjorn Journal of Management*, 1(1), 65-68.
- Kumaş, V. ve Deniz, L. (2010). Öğretmenlerin İş Doyum Düzeylerinin İncelenmesi. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi* 32, 123-139.
- Louch, G., O'Hara, J., Gardner, P. and O'Connor, D. B. (2016). The Daily Relationships Between Staffing, Safety Perceptions and Personality in Hospital Nursing: A Longitudinal on-line Diary Study. *International Journal of Nursing Studies*, 59(27-37).
- Maier, S. F. and Seligman, M. E. P. (2016). Learned Helplessness at Fifty: Insights From Neuroscience. *American Psychological Association Psychological Review*, 123(4), 349-367.
- Maltby, J., Dat, L. and Macaskill, A. (2017). *Personality, Individual Differences and Intelligence*. Harlow: Pearson Education Limited.
- Maslow, A. (2018). *İnsan Olmanın Psikolojisi* (O. Gündüz, Çev.). İstanbul: Kuraldışı Yayıncılık.
- Mete, S. (2021). Hemşireliğin Temel Kavramları. Aştı, T. A. ve Karadağ, A. (Eds.). *Hemşirelik Esasları Bilgiden Uygulamaya: Kavramlar, İlkeler, Beceriler- 1. Cilt İçinde* (s. 39-56). İstanbul: Akademi Basın ve Yayıncılık.
- McCrae, R. R. (2011). Personality Theories for the 21st Century. *Teaching of Psychology*, 38(3), 209-214.
- Mohanty, A., Pradhan, R. K. and Jena, L. K. (2015). Learned Helplessness and Socialization: A Reflective Analysis, *Scientific Research Publishing, Psychology*, 6(885-895).

- Mousazadeh, S., Yektatalab, S., Momennasab, M. and Parvizy, S. (2018). Job Satisfaction and Related Factors Among Iranian Intensive Care Unit Nurses. *BMC Research Notes*, 11(1), 1-5.
- Murdock, N. L. (2016). *Psikolojik Danışma ve Psikoterapi Kuramları* (F. Akkoyun, Çev.). Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Olwan, H. (2023). *Okul Müdürlerinin Kişilik Özellikleri ile Çatışma Yönetim Stratejileri Arasındaki İlişki*. Yüksek lisans tezi, Necmettin Erbakan Üniversitesi, Konya.
- Öcalır, K. N. (2022). Örgütlerde Karanlık Liderliğin ve Duygusal Emeğin, Tükenmişlik Sendromu ve Öğrenilmiş Çaresizlik Üzerine Etkisinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Ticaret Üniversitesi, İstanbul.
- Öz, F. B. ve Kitiş, Y. (Nisan 2018). Öğrenilmiş Çaresizlik Teorisine Göre Hemşirelerin Örgütsel Sessizliği [Poster]. 1. Uluslararası 2. Ulusal Halk Sağlığı Hemşireliği Kongresi, Ankara.
- Özcan, C. T. ve Mercan, N. (2016). Hemşirelerin Travma ile Karşılaşma Durumlarına ve Kişilik Özelliklerine Göre Empati ve Tükenmişlik Düzeyleri. *Gulhane Medical Journal*, 58(1), 11-17.
- Özcan, Ö. ve Çelik, G. G. (2017). Bilişsel Davranışçı Terapi. *Türkiye Klinikleri Çocuk Psikiyatrisi Özel Dergisi*, 3(2), 115-120.
- Özdemir, A. (2019). *Şiddete Maruz Kalma Durumunun Beş Faktör Kişilik Özelliği ve Duygusal Zekâ Boyutu ile 112 Çalışanları Üzerinde Değerlendirilmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Özen, Y. (2014). *Öğrenilmiş Çaresizlikten Kurtulma Eğitimi Ataletten Nikbinliğe*. Ankara: Gece Kitaplığı Yayınevi.
- Özer, A. (2019). Kişilik Gelişimi. İbrahim Yıldırım (Ed.), *Eğitim Psikolojisi İçinde* (s. 145-171). Ankara: Anı yayıncılık
- Özyeşil, Z. (2016). Kişilikte Özellik Kuramları: Allport, Eysenck ve Cattell. (Mustafa Baloğlu, Çev. Ed.). *Personality: Theory and Research İçinde* (s. 229-260). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Öztunç, G. (2021). Hemşireliğin Doğası. Aştı, T. A. ve Karadağ, A. (Eds.). *Hemşirelik Esasları Bilgiden Uygulamaya: Kavramlar, İlkeler, Beceriler- 1. Cilt İçinde* (s. 15-22). İstanbul: Akademi Basın ve Yayıncılık.
- Öztürk, Z., Çelik, G. ve Örs, E. (2020). Sağlık Çalışanlarında Tükenmişlik ve İş Doyumu İlişkisi: Bir Kamu Hastanesi Örneği. *Uluslararası Sağlık Yönetimi ve Stratejileri Araştırma Dergisi*, 20 (2), 328-349.
- Parmaksız, İ. (2020). Yaşam Doyumuyla Bilinçli Farkındalık Arasındaki İlişki: Yetişkinler Üzerine Bir Araştırma. *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 33 (1), 157-176.
- Quinless, F. W. and Nelson, M. M. (1988). Development of a Measure of Learned Helplessness. *Nursing Research*, 37(1), 11-15.
- Sarmad, M. and Bashir, S. (2016). Impact of Nurses' Personality on Patients' Satisfaction; an Occupational Focus on Spirituality at Work as Moderator. *Abasyn Journal of Social Sciences*, 9(1), 69-85.

- Sayar, K. ve Dinç, M. (2021). *Psikolojiye Giriş*. İstanbul: Değerler Eğitimi Merkezi Yayınları.
- Saygılı, M. ve Çelik, Y. (2010). Hastane Çalışanlarının Çalışma Ortamlarına İlişkin Algıları ile İş Doyumu Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 14(1), 39-71.
- Schultz, D. P. and Schultz, S. E. (2017). *Theories of Personality*. USA: Cengage Learning.
- Sekman, M. (2013). *Her şey Seninle Başlar*. İstanbul: Alfa Yayınları.
- Seligman, M. E. P. (2007). *Öğrenilmiş İyimserlik* (S.K. Akbaş, Çev.). Ankara: HYB Basım Yayın.
- Sezgin, B. (2019). *Sağlık Çalışanlarının Kişilik Özelliklerinin İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, İstanbul.
- Shariati, M. ve Bakhtiari, S. (2011). Comparison Of Personality Characteristics Athlete and Non-Athlete Student, Islamic Azad University of Ahvaz. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 30(11), 2312-2315.
- Sır, N. Ş. (2016). *Öğretmen Adaylarının 5 Faktör Kişilik Kuramına Göre Kişilik Özelliklerinin Belirlenmesi ve Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi*. Doktora Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi, İstanbul.
- Silvet, J. (2013). Learned Helplessness During Organisational Change. *Scientific Annals of the "Alexandru Ioan Cuza" University of Iași Economic Sciences*, 60(2), 1-11.
- Smallheer, B. A., Vollman, M. and Dietrich, M. S. (2018). Learned Helplessness and Depressive Symptoms Following Myocardial Infarction. *National Library of Medicine*, 27(5), 597-616.
- Soons, J. and Liefbroer, A. C. (2008). Together is Better? Effects of Relationship Status and Resources on Young Adults' Well-Being. *Journal of Social and Personal Relationships*, 25(4), 603-624.
- Sönmez, K. (2022). *Hemşirelerin Kişilik Özellikleri ile İşbirliği Niyetinin Planlı Davranış Teorisi Kapsamında İncelenmesi: Sağlık Kurumları Örneği*. Doktora Tezi, Biruni Üniversitesi, İstanbul.
- Şen, H. T., Demirkaya, F., Alan, H. ve Polat, Ş. (2021). Hemşirelerin Yetenek Yönetimi Algıları ile Algılanan Liderlik Tarzı ve Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkiler. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 10(4), 644-655.
- Şimşek, A. ve Eroğlu, Ö. (2013). *Davranış Bilimleri*. Konya: Eğitim Kitapevi.
- Tayfur, Ö. (2012). The Antecedents and Consequences of Learned Helplessness in Work Life. *Information Management and Business Review*, 4(7), 417- 427.
- Taymur, İ. ve Türkçapar M. H. (2012). Kişilik: Tanımı, Sınıflaması ve Değerlendirilmesi. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 4(2), 154-177.
- Topses, G. ve Serin, B. N. (2012). *Psikolojik Danışma ve Kişilik Kuramları*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.

- Tuna, N. (2018). *Bireylerde Kariyer Algısı ve Örgütlerde Yetenek Yönetimi Uygulamalarının Çalışanların Öğrenilmiş Çaresizlik Davranışı Üzerindeki Rolü*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Tutar, H. (2007). Örgütsel Eylemsizliği Açıklama Aracı Olarak Öğrenilmiş Çaresizlik. *İş, Güç- Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 9(4), 143-153.
- Tutar, H. (2014). *Sosyal Psikoloji Kavramlar ve Kuramlar*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Türkçapar, H. (2008). *Bilişsel Terapi: Temel İlkeler ve Uygulama*. Ankara: HYB Yayıncılık.
- Türk Dil Kurumu. (2023). Kişilik. (Erişim Tarihi: 09.04.2023). <http://www.tdk.gov.tr>.
- Türk Hemşireler Derneği. (2023). Hemşirelik. (Erişim Tarihi: 10.08.2023) <https://www.thder.org.tr>.
- Ukray, M. (2016). *Jung Psikolojisi*. Ankara: Yason Yayınları.
- Ural, A. ve Kılıç, İ. (2005). *Bilimsel Araştırma Süreci ve SPSS ile Veri Analizi*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Uysal, Y. (2015). *Öğretmenlerin Kişilik Özelliklerinin İş Değerleri Üzerine Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Türk Hava Kurumu Üniversitesi, Ankara.
- Uzuntarla, Y. ve Cihangiroğlu, N. (2016). Hemşirelerin Akılcı İlaç Kullanımı İle Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkinin Analizi. *TAF Preventive Medicine Bulletin*, 15(1), 1-8.
- Ünal, Ö., Akbolat, M. ve Palan, G. (2021). Sağlık Çalışanlarının Beş Faktör Kişilik Özellikleri ile Şiddete Maruz Kalma ve Şiddet Görme Korkusu Arasındaki İlişki. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 24(1), 1-14.
- Verma, S. and Gera, M. (2014). Learned Helplessness in Adolescents. *International Journal of Science and Research*, 3(7), 930-932.
- Yalçinkaya, A. (2019). *Gençlik ve Spor İl Müdürlüklerinde Görev Yapan Yöneticilerin Öğrenilmiş Çaresizlikleri Psikolojik Sözleşmeleri ve Örgütsel Öğrenme Düzeylerinin İncelenmesi*. Doktora tezi, Erciyes Üniversitesi, Kayseri.
- Yavaş, T. (2012). *Ortaöğretim Okul Yöneticileri ve Öğretmenlerinin Öğrenilmiş Çaresizlik, Tükenmişlik ve Öz-Yeterlik Algılarının Örgütsel Öğrenme Düzeylerine Etkileri*. Doktora Tezi, Fırat Üniversitesi, Elâzığ.
- Yaylacı, G. Ö. (2006). *Kariyer Yaşamında Duygusal Zekâ ve İletişim Yeteneği*. İstanbul: Hayat Yayıncılık.
- Yeager, D. S., Henderson, M. D., Paunesku, D., Walton, G. M., D'Mello, S., Spitzer, B. J. and Duckworth, A. L. (2014). Boring but Important: A Self- Transcendent Purpose for Learning Fosters Academic Selfregulation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 107(4), 559-580.
- Yeşilyaprak, B. (2019). *21. Yüzyılda Eğitimde Rehberlik Hizmetleri*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Yılmaz, E. ve H. Aslan. (2013). Öğretmenlerin İş Yerindeki Yalnızlıkları ve Yaşam Doyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi*, 3(3), 59-69.

- Yılmaz, E. ve V. Altınok. (2009). Okul Yöneticilerinin Yalnızlık ve Yaşam Doyum Düzeylerinin İncelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetim*, 15(59), 451-470.
- Yorgancılar, F. E. (2019). *Yönetici Hemşirelerin Kişilik Özelliklerine Göre Yetki Devretme Düzeyleri*. Doktora tezi, Necmettin Erbakan Üniversitesi, Konya.
- Yurttaş, A. (2021). Hemşireliğin Doğası. Kaşıkçı, M. K. ve Palandöken, E. A. (Eds.). *Temel Hemşirelik: Esaslar, Kavramlar, İlkeler, Uygulamalar İçinde* (s. 1-63). İstanbul: İstanbul Tıp Kitabevleri.
- Yüceol, N. (2020). Maslow'un Gözünden "Kendini Gerçekleştiren İnsan". *Yıldız Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(1), 84-91.
- Yüksel, F. (2015). Learned Helplessness in Public Administration: The Cases of Samsun Metropolitan Municipality and San Diego City. *Journal of Studies in Social Sciences*, 11(1), 115-142.
- Zel, U. (2011). *Kişilik ve Liderlik*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.



Ek-1. Etik Kurul Kararı

Unvanı: Birim Evrak Sorumlusu
Tel No: (0446) 226 6666 - 10058



T.C

ERZİNCAN BİNALI YILDIRIM ÜNİVERSİTESİ
İNSAN ARAŞTIRMALARI SAĞLIK VE SPOR BİLİMLERİ

ETİK KURULU KARARI

Etik Kurul Toplantı Tarihi	31/08/2022
Protokol No	07-08/14
Araştırma Başlığı	Hemşirelerde Beş Faktör Kişilik Modelinin Öğrenilmiş Çaresizlik Üzerine Etkisinin İncelenmesi
Araştırma Türü	Nicel-Tanımlayıcı (Tarama)
Araştırmacılar	Gülşay SOYFİDAN (Sorumlu Araştırmacı) Doç. Dr. Meryem FIRAT (Danışman)
Karar	Başvuru dosyanıza ait araştırmanız etik açıdan uygun bulunmuştur.
Açıklama: 1. Etik Kurul Onayı, uygulama ve/veya veri toplama için araştırmacının ilgili kurum veya kuruluşlardan izin alma sorumluluğunu ortadan kaldırmaz. 2. Kurul üyelerine ait araştırma önerileri görüşülürken, ilgili yönerge gereğince, öneri sahibi üye görüşmelere katılmamış ve oy kullanmamıştır.	

e-imzalıdır

Doç. Dr. Mehmet YAZICI

İnsan Araştırmaları Sağlık ve Spor Bilimleri Etik Kurul Başkanı

Ek-2. Kurum İzin Kararı



ERZİNCAN MİNGÜCEK GAZİ EĞİTİM VE ARAŞTIRMA
HASTANESİ BAŞHEKİMLİĞİ - ERZİNCAN MİNGÜCEK
GAZİ EĞİTİM VE ARAŞTIRMA HASTANESİ İDARI VE
MALİ İZEMETLER MÜDÜRLÜĞÜ (Mesa KİZE)
17/10/2022 14:57 - E-42639109 - 771 - 6726



T.C.
ERZİNCAN VALİLİĞİ
İL SAĞLIK MÜDÜRLÜĞÜ
Sağlık Bakanlığı-Erzincan Binalı YILDIRIM Üniversitesi
Mingücek Gazi Eğitim Ve Araştırma Hastanesi

Sayı : E-62639109-771
Konu : Araştırma İzni

Sayın; Gülay SOYFİDAN
Erzincan Binalı Yıldırım Üniversitesi
Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümü

İlgi : 10/10/2022 tarihli ve 9705 sayılı dilekçeniz.

İlgide kayıtlı dilekçenizde sözü edilen "Hemşirelerde Beş Faktör Kişilik Modelinin Öğrenilmiş
Çaresizlik Üzerine Etkisinin İncelenmesi" başlıklı bilimsel araştırmanızı, hasta mahremiyetinin ve
kişisel verilerin korunması esasları çerçevesinde, hastanemizde yapmanız uygun görülmüştür.
Bilgilerinize rica ederim.

Doç.Dr.Ufuk KUYRUKLUYILDIZ
Başhekim

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.
Belge Doğrulama Kodu: 99b2cfb6-0f86-44c4-abc2-cad728c5cc9 Belge Doğrulama Adresi: <https://www.turkiye.gov.tr/saglik-bakanligi-ebys>
Mingücek Gazi Eğitim ve Araştırma Hastanesi
Telefon: Faks No: Bilgi için: Hüsnüye GÜNEŞ
e-Posta: husniye.gunes@saglik.gov.tr İnternet Adresi: Husniye.gunes@saglik.gov.tr Veri Hazırlama ve Kontrol İşlt.
Telefon No: (0 446) 212 22 22



Ek-3. Kişisel Bilgi Formu

HEMŞİRELERİN KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN ÖĞRENİLMİŞ ÇARESİZLİK DÜZEYLERİ ÜZERİNE ETKİSİNİN İNCELENMESİ

Değerli Katılımcı;

Bu araştırma Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Esasları Anabilim Dalı yüksek lisans tezi olarak “**Hemşirelerde Beş Faktör Kişilik Modelinin Öğrenilmiş Çaresizlik Üzerine Etkisinin İncelenmesi**” amacıyla planlanmıştır. Araştırmaya katılmak gönüllülük ilkesine bağlıdır. Her bir soru için kendinize en uygun alanı işaretleyiniz. Katılımınız ve içtenlikle vereceğiniz yanıtlarla yapacağımız katkılar için şimdiden teşekkür ederiz.

Araştırmacı: Gülay SOYFİDAN

Danışman: Doç. Dr. Meryem FIRAT

VERİ TOPLAMA FORMU

1. Kaç yaşındasınız?			
() 20-24 yaş	() 25-29 yaş	() 30-34 yaş	
() 35-39 yaş	() 40-44 yaş	() 45 ve ↑	
2. Cinsiyetiniz nedir?)			
() Kadın		() Erkek	
3. Medeni durumunuz nedir? () Bekar			
() Evli			
4. Eğitim durumunuz nedir?			
() Ön Lisans	() Lisans	() Yüksek Lisans	() Doktora
5. Kaç yıldır çalışıyorsunuz (Tüm meslek hayatınız)?			
() 0-4 yıl	() 5-9 yıl	() 10-14 yıl	
() 15-19 yıl	() 20-24 yıl	() 25 ve ↑	

Ek-4. Öğrenilmiş Çaresizlik Ölçeği / On- Maddeli Kişilik Ölçeği

ÖĞRENİLMİŞ ÇARESİZLİK ÖLÇEĞİ Aşağıdaki ifadelerden kendinize en uygun olanı (genel halinize göre) işaretleyiniz	Hiçbir Zaman	Çok Nadir	Bazen	Çoğu zaman	Her Zaman
1. Bir işte çok enerji harcasam da, sonuçlar üzerinde hiçbir etkimin olmadığını hissini taşıyorum					
2. Başarımlarımın nedeninin problemleri çözme yeteneğim olduğumu hissedirim					
3. Zor problemlere çözüm üretmekte güçlük çekiyorum					
4. Bir işi başarılı bir şekilde tamamlamışsam, bu büyük olasılıkla yeteneklerimle ilişkilidir					
5. Hayattaki problemlerin çoğunu çözebilecek yeteneğe sahibim					
6. Bir işte başarılı olamazsam benzer işlere girişmem; çünkü onlarda da başarısız olurum hissine kapılıyorum					
7. Bir şeyler planladığım gibi gitmezse, şartlar değişse bile, tekrar aynı işe girişmeyi gereksiz bulurum					
8. Başarılarım ve başarısızlıklarım üzerinde, diğer insanların benden daha fazla kontrole sahip olduğunu düşünüyorum					
9. Geçmişte benzer işlerde başarısız olsam bile, yeni işler denerim					
10. Düşük performansımı yeteneğimin olmamasına bağlıyorum					
11. Başarımlarımın çoğu, yeteneklerimle ilişkilidir					
12. Denediğim pek çok işte başarılı olurum					
13. Hayattaki hedeflerime ulaşabiliyorum					
14. Yaptığım işlerin sonuçları üzerinde kontrolimin çok az olduğunu düşünürüm					
15. Başarılarımın çoğu, şansla ilişkilidir					

ON-MADDELİ KİŞİLİK ÖLÇEĞİ Kişilik özellikleriniz ile ilgili olarak aşağıdaki ifadelere katılma durumunuzu lütfen işaretleyiniz	Kesirlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Kararsızım	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Kesirlikle Katılıyorum
1-Kendimi dışa dönük ve istekli biri olarak görürüm							
2-Kendimi eleştirel ve kavgacı biri olarak görürüm							
3-Kendimi güvenilir ve özdisiplinli biri olarak görürüm							
4-Kendimi kaygılı ve kolaylıkla hayal kırıklığına uğrayan biri olarak görürüm							
5-Kendimi yeni deneyimlere açık biri olarak görürüm							
6-Kendimi çekingen ve sessiz biri olarak görürüm							
7-Kendimi sıcak ve sempatik biri olarak görürüm							
8-Kendimi düzensiz ve dikkatsiz biri olarak görürüm							
9-Kendimi sakin ve duygusal olarak dengeli görürüm							
10-Kendimi geleneksel ve yaratıcı olmayan biri olarak görürüm							

Ek-5. On- Maddeli Kişilik Ölçek İzni



Ek-6. Öğrenilmiş Çaresizlik Ölçek İzni



ÖZGEÇMİŞ

Soyfıdan, İstanbul ilinde doğdu. Lisans eğitimini 2008 yılında Marmara Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulunda tamamladı. İstanbul, Bursa ve Erzincan ve Samsun illerinde farklı birimlerde hemşire olarak çalışan araştırmacı, Erzincan Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Anabilim Dalı'nda 2021 yılında yüksek lisans eğitimine başladı.

Gülay Soyfıdan

