

T.C.
YEDİTEPE ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
HEMŞİRELİK PROGRAMI

**HEMŞİRELERİN KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ İLE İŞ
YAŞAM DENGESİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN
İNCELENMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

BÜŞRA MAZAK AŞKAN

İstanbul - 2023

T.C.
YEDİTEPE ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
HEMŞİRELİK PROGRAMI

**HEMŞİRELERİN KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ İLE İŞ
YAŞAM DENGESİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN
İNCELENMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

BÜŞRA MAZAK AŞKAN

DANIŞMAN
DR. ÖĞR. ÜYESİ SEVİM ŞEN OLGAY

İstanbul, 2023

TEZ ONAYI FORMU

Kurum : Yeditepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü

Program : Hemşirelik

Tez Başlığı : Hemşirelerin Kişilik Özellikleri ve İş Yaşam Dengesi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Tez Sahibi : Büşra Mazak Aşkan

Sınav Tarihi : 11.12.2023

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

	Unvanı, Adı-Soyadı (Kurumu)
Jüri Başkanı:	Doç. Dr. Işıl Işık (Yeditepe Üniversitesi)
Tez danışmanı:	Dr. Öğr. Üyesi Sevim Şen Olgay (Yeditepe Üniversitesi)
Üye:	Dr. Öğr. Üyesi Tuğçe Atak Meriç (İstanbul Gedik Üniversitesi)

ONAY

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

Prof. Dr. Bayram YILMAZ
Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürü

BEYAN

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

11/12/2023

Büşra Mazak Aşkan

İTHAF

Üniversite kaydını karnımdayken yaptığım ve o süreçten sonra her anıma şahitlik eden ama aynı zamanda da beni bu süreçte en çok yoran canımdan çok sevdiğim oğlum Aras Aşkan'a ithaf ediyorum.

TEŞEKKÜR

Eğitim ve tez sürecimde bana en büyük desteği veren en başta Sayın Doç. Dr. Sevim Şen Olgay'a ve onun nezinde bütün Yeditepe Üniversitesi eğitimcilerine,

Tek başıma başladığım bu süreçte bitireceğim konusunda inancını ve bana olan güvenini hiç yitirmeyen aileme ve eşim Rıdvan Aşkan'a, her anımda yanımda olan bazen destek bazen köstek olan oğlum Aras Aşkan'a,

Beni her konuda olduğu gibi bu süreçte de yalnız bırakmayan ve destek veren yöneticim Hanife Ebru Dönmez'e, ekip arkadaşlarıma ve özellikle Elif Çandır Karadağ ve Ayşegül Uslu'ya,

Anket çalışmalarını yaptığım kurumların Hemşirelik Hizmetleri Müdürlüklerine,

Bu tezin ortaya çıkması için anketleri doldurup araştırmaya katkıda bulunan bütün meslektaşlarıma teşekkürlerimi sunarım.

İÇİNDEKİLER

TEZ ONAYI FORMU.....	ii
BEYAN.....	iii
İTHAF.....	iv
TEŞEKKÜR.....	v
İÇİNDEKİLER.....	vi
TABLolar LİSTESİ.....	ix
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	xi
SEMBOLLER VE KISALTMALAR LİSTESİ	xii
ABSTRACT.....	xiii
ÖZET	xiv
1. GİRİŞ VE AMAÇ	1
2. GENEL BİLGİLER	
2.1 Kişilik Kavramı.....	2
2.1.1. Kişilik Oluşumunu Etkileyen Faktörler.....	6
2.1.1.1. Kalıtsal ve Biyolojik Faktörler.....	6
2.1.1.2. Ailevi Faktörler.....	6
2.1.1.3. Sosyal Faktörler.....	7
2.1.1.4. Kültürel Faktörler.....	7
2.1.1.5 Diğer Faktörler.....	8
2.1.2. Kişilik Yaklaşımları.....	10
2.1.3. Beş Faktör Kişilik Modeli.....	14
2.1.3.1. Dışadönüklülük- İçedönüklülük.....	15
2.1.3.2. Uyumluluk- Hırçınlık.....	16
2.1.3.3. Sorumluluk- Yönsüzlük.....	16
2.1.3.4. Duygusal Dengesizlik- Duygusal Tutarlılık.....	17
2.1.3.5. Deneyime Açıklık- Gelişmemişlik.....	18

2.2 İş Yaşam Dengesi.....	20
2.2.1. İş Yaşam Dengesi Kavramı	21
2.2.2. Tarihsel Gelişim.....	24
2.2.3. İş Yaşam Dengesi Önemi.....	24
2.2.4. İş Yaşam Dengesini Belirleyen Faktörler.....	26
2.2.4.1. Bireysel Faktörler.....	27
2.2.4.2. Örgütsel Faktörler.....	28
2.2.5. İş Yaşam Dengesini Engelleyen Faktörler.....	31
2.2.6. İş Yaşam Dengesini Destekleyen Faktörler.....	31
2.2.7. İş ve Yaşam Dengesi Kuramları.....	36
2.2.7.1. Dağılıma Kuramı.....	32
2.2.7.2. Telafi Kuramı.....	34
2.2.7.3. Bölünme Kuramı.....	34
2.2.7.4. Araçsal Kuram.....	35
2.2.7.5. Çatışma Kuramı.....	35
2.2.7.6. Sınır Kuramı.....	35
2.2.7.7. Rol Kuramı.....	38
2.2.7.8. Genişleme Kuramı.....	39
2.2.7.9. Kaynakları Koruma Kuramı.....	39
2.2.7.10. Ekolojik Sistem Kuramı.....	40
2.2.6. İş ve Yaşam Dengesini Sağlamaya Yönelik Yaklaşımlar.....	41
2.3 Hemşirelikte Kişilik ve İş Yaşam Dengesi.....	42
3. GEREÇ VE YÖNTEM.....	45
3.1. Araştırmanın Tipi.....	45
3.2. Araştırmanın Yapıldığı Yer ve Zaman.....	45

3.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi.....	45
3.4. Araştırmaya Dâhil Edilme Kriterleri.....	46
3.5. Araştırmaya Dâhil Edilmeme Kriterleri.....	46
3.6. Araştırmanın Değişkenleri.....	46
3.6.1. Bağımlı Değişkenler.....	46
3.6.2. Bağımsız Değişkenler.....	46
3.7. Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Araçları.....	47
3.7.1. Sosyo-demografik Bilgi Formu.....	47
3.7.2. İş Yaşam Dengesi Ölçeği.....	47
3.7.3. Beş Faktör Kişilik Ölçeği.....	48
3.8. Araştırma Süreci.....	49
3.9. Verilerin Değerlendirilmesi.....	49
3.10. Araştırmanın Etik Yönü.....	51
3.11. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	51
4. BULGULAR	
4.1. Hemşirelerin Sosyodemografik Özellikleri İle İlgili Bulguları.....	52
4.2. Hemşirelerin Kişilik Özellikleri ve İş Yaşam Dengesi Düzeylerinin İncelenmesi....	55
4.3. Hemşirelerin Kişilik Özellikleri ve İş Yaşam Dengesi Arasındaki İlişkiler.....	56
4.4. Hemşirelerin İş Yaşam Dengesi Puanlarının Tanımlayıcı Özelliklere Göre Karşılaştırılması.....	63
4.5. Hemşirelerin Kişilik Özellikleri Puanlarının Tanımlayıcı Özelliklere Göre Karşılaştırılması.....	80
5. TARTIŞMA VE SONUÇ.....	92
6. KAYNAKÇA.....	107
7. EKLER.....	123

8. ÖZGEÇMİŞ.....	137
------------------	-----



TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 3.9.1: Ölçek ve Alt Boyutlarının Normal Dağılım Tablosu.....	50
Tablo 4.1.1: Hemşirelerin Tanımlayıcı Özelliklere Göre Dağılımı.....	52
Tablo 4.1.2: Hemşirelerin Tanımlayıcı Özelliklere Göre Dağılımı.....	53
Tablo 4.1.3: Hemşirelerin Tanımlayıcı Özelliklere Göre Dağılımı.....	54
Tablo 4.2.1: Hemşirelerin İş Yaşam Dengesi Genel ve Alt Boyutlarının Puan Ortalamaları.....	61
Tablo 4.2.2: Hemşirelerin Beş Faktör Kişilik Ölçeğine Göre Kişilik Özellikleri Puan Ortalamaları.....	62
Tablo 4.3.1: Hemşirelerin Kişilik Özellikleri ve İş Yaşam Dengesi Puanları Arasında Korelasyon Analizi.....	63
Tablo 4.3.2: Hemşirelerin Kişilik Özelliklerinin İş Yaşam Dengesi Üzerine Etkisinin İncelenmesi.....	65
Tablo 4.3.3: Hemşirelerin Kişilik Özelliklerinin İş Yaşam Uyumu Üzerine Etkisinin İncelenmesi.....	66
Tablo 4.3.4: Hemşirelerin Kişilik Özelliklerinin Yaşamı İhmal Etme Üzerine Etkisinin İncelenmesi.....	67
Tablo 4.3.5: Hemşirelerin Kişilik Özelliklerinin Kendine Zaman Ayırma Üzerine Etkisinin İncelenmesi.....	68
Tablo 4.3.6: Hemşirelerin Kişilik Özelliklerinin Yaşamın İşten İbaret Olması Üzerine Etkisinin İncelenmesi.....	69
Tablo 4.4.1: İş Yaşam Dengesi Puanlarının Tanımlayıcı Özelliklere Göre İncelenmesi.....	70
Tablo 4.4.2: İş Yaşam Dengesi Puanlarının Tanımlayıcı Özelliklere Göre İncelenmesi.....	71
Tablo 4.4.3: İş Yaşam Dengesi Puanlarının Tanımlayıcı Özelliklere Göre İncelenmesi.....	72

Tablo 4.4.4: İş Yaşam Dengesi Puanlarının Tanımlayıcı Özelliklere Göre İncelenmesi.....	73
Tablo 4.4.5: İş Yaşam Dengesi Puanlarının Tanımlayıcı Özelliklere Göre İncelenmesi.....	74
Tablo 4.4.6: İş Yaşam Dengesi Puanlarının Tanımlayıcı Özelliklere Göre İncelenmesi.....	75
Tablo 4.4.7: İş Yaşam Dengesi Puanlarının Tanımlayıcı Özelliklere Göre İncelenmesi.....	76
Tablo 4.4.8: İş Yaşam Dengesi Puanlarının Tanımlayıcı Özelliklere Göre İncelenmesi.....	77
Tablo 4.4.9: İş Yaşam Dengesi Puanlarının Tanımlayıcı Özelliklere Göre İncelenmesi.....	79
Tablo 4.4.10: İş Yaşam Dengesi Puanlarının Tanımlayıcı Özelliklere Göre İncelenmesi.....	80
Tablo 4.4.11: İş Yaşam Dengesi Puanlarının Tanımlayıcı Özelliklere Göre İncelenmesi.....	82
Tablo 4.4.12: İş Yaşam Dengesi Puanlarının Tanımlayıcı Özelliklere Göre İncelenmesi.....	84
Tablo 4.4.13: İş Yaşam Dengesi Puanlarının Tanımlayıcı Özelliklere Göre İncelenmesi.....	85
Tablo 4.4.14: İş Yaşam Dengesi Puanlarının Tanımlayıcı Özelliklere Göre İncelenmesi.....	86
Tablo 4.5.1: Hemşirelerin Kişilik Özellikleri Puanlarının Tanımlayıcı Özelliklere Göre İncelenmesi.....	87
Tablo 4.5.2: Hemşirelerin Kişilik Özellikleri Puanlarının Tanımlayıcı Özelliklere Göre İncelenmesi.....	88
Tablo 4.5.3: Hemşirelerin Kişilik Özellikleri Puanlarının Tanımlayıcı Özelliklere Göre İncelenmesi.....	89

Tablo 4.5.4: Hemşirelerin Kişilik Özellikleri Puanlarının Tanımlayıcı Özelliklere Göre İncelenmesi.....	90
Tablo 4.5.5: Hemşirelerin Kişilik Özellikleri Puanlarının Tanımlayıcı Özelliklere Göre İncelenmesi.....	91
Tablo 4.5.6: Hemşirelerin Kişilik Özellikleri Puanlarının Tanımlayıcı Özelliklere Göre İncelenmesi.....	92
Tablo 4.5.7: Hemşirelerin Kişilik Özellikleri Puanlarının Tanımlayıcı Özelliklere Göre İncelenmesi.....	93
Tablo 4.5.8: Hemşirelerin Kişilik Özellikleri Puanlarının Tanımlayıcı Özelliklere Göre İncelenmesi.....	94
Tablo 4.5.9: Hemşirelerin Kişilik Özellikleri Puanlarının Tanımlayıcı Özelliklere Göre İncelenmesi.....	95
Tablo 4.6.1: Hemşirelerin Yaş, Meslekte Çalışma Süresi, Kurumda Çalışma Süresi ile Beş Faktör Kişilik Arasında Korelasyon Analizi.....	96
Tablo 4.6.2: Hemşirelerin Yaş, Meslekte Çalışma Süresi, Kurumda Çalışma Süresi ile İş Yaşam Dengesi Puanları Arasında Korelasyon Analizi.....	97

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: Kişiliği Etkileyen Faktörler.....	4
Şekil 2: Kişilik Yaklaşımları.....	9
Şekil 2.1: Kişilik Yaklaşımları.....	10
Şekil 2.2: Kişilik Yaklaşımları.....	11
Şekil 2.3: Kişilik Yaklaşımları.....	12
Şekil 2.4: Kişilik Yaklaşımları.....	13
Şekil 2.5: Kişilik Yaklaşımları.....	14
Şekil 2.6: Kişilik Yaklaşımları.....	15
Şekil 3: Beş Faktör Kişilik Boyutları.....	19
Şekil 3.1: Beş Faktör Kişilik Faktörü Boyutları.....	20
Şekil 4: İş Yaşam Dengesi Belirleyicileri.....	26
Şekil 5: İş Yaşam Dengesi Sonuçları.....	30
Şekil 6: Aile ve İş Arasındaki Etkileşim.....	33
Şekil 7: İş Aile Sınır Teorisi.....	46
Şekil 8: Örneklem Büyüklüğünün Belirlenmesine Yönelik Formül.....	47
Şekil 9: İş Yaşam Dengesi Cronbach's Alpha Değerleri.....	48
Şekil 10: Beş Faktör Kişilik Ölçeği Cronbach's Alpha Değerleri.....	49
Şekil 11: Araştırma Süreci.....	49

KISALTMALAR LİSTESİ

THD: Türk Hemşireler Derneği

TDK: Türk Dil Kurum

DSÖ: Dünya Sağlık Örgütü

JCI: Joint Commission International

ISO: International Organization for Standardization (Uluslararası Standartlar Organizasyonu)

BGOF: Bilgilendirilmiş Gönüllü Olur Formu

SGK: Sosyal Güvenlik Kurumu

ABSTRACT

Mazak Aşkan, B. (2023). Analyzing the Relation Between Personality Traits of Nurses and Work Life Balance. Yeditepe University Institute of Health Sciences, Department of Nursing, Master's Thesis. Istanbul.

This study was planned to analyze the relation between nurses' personality traits and work life balance. The research was conducted online in a descriptive and cross-sectional design in a private and a university hospital in Istanbul between April 30 and September 30, 2023. The sample of the study consisted of 188 nurses who met the research participation criteria and volunteered. Data were collected with the Information Form prepared by the researcher, the Five-Factor Personality Scale and the Work-Life Balance Scale. The data were evaluated on a computer using the SPSS 22.0 statistical program. Descriptive statistical methods, independent groups t-test, one-way analysis of variance (ANOVA) and post hoc (Tukey, LSD), Pearson correlation and linear regression tests were used in the analysis of the data and were evaluated at the $p < 0.05$ significance level. Ethics committee and institutional permissions were obtained for the research.

IN the research 87.2% of the nurses participating in the research were women and 68.6% were 30 years old and under; It was determined that 69.1% were single, 60.5% had an income less than their expenses, and 72.9% had a bachelor's degree. It was found that the nurses' work life balance total score (3.29) was above the average, and among their personality traits, the emotional instability score (2.547) was the lowest and the compatibility score (4.016) was the highest. It has been revealed that age, department of employment, length of time working in the profession, shift type and daily working time affect work life balance and all its sub-dimensions.

When we examine at the literatures, it is suggested that there are few studies on work life balance and personality in the field of nursing and therefore they need to be developed, the most important personality trait affecting work life balance is emotional instability, and it is recommended that the institution should conduct personal development seminars and studies to ensure emotional control.

Key Words: Nursing, Work Life Balance, Personality Trait

ÖZET

Mazak Aşkan, B. (2023). Hemşirelerin Kişilik Özellikleri ile İş Yaşam Dengesi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Yeditepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelik Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi. İstanbul.

Bu çalışma hemşirelerin kişilik özellikleri ile iş yaşam dengesi arasındaki ilişkisinin incelenmesi amacıyla yapılmıştır. Araştırma İstanbul ilindeki bir özel ve bir üniversite hastanesinde 30 Nisan ve 30 Eylül 2023 tarihleri arasında çevrimiçi ortamda tanımlayıcı ve kesitsel tasarımda yapılmıştır. Çalışmanın örneklemini araştırmaya katılma kriterlerini karşılayan ve gönüllü olan 188 hemşire oluşturmuştur. Veriler araştırmacı tarafından hazırlanan Bilgi Formu, Beş Faktörlü Kişilik Ölçeği ve İş-Yaşam Dengesi Ölçeği ile toplanmıştır. Veriler bilgisayar ortamında SPSS 22.0 istatistik programı aracılığıyla değerlendirilmiştir. Verilerin analizinde tanımlayıcı istatistiksel yöntemler, bağımsız gruplar t-testi, tek yönlü varyans analizi (Anova) ve post hoc (Tukey, LSD), pearson korelasyon ve lineer regresyon testleri kullanılmıştır ve $p<0,05$ anlamlılık düzeyinde değerlendirilmiştir. Araştırmanın etik kurul ve kurum izinleri alınmıştır.

Araştırmaya katılan hemşirelerin %87,2'sinin kadın, %68,6'sının 30 yaş ve altında olduğu; %69,1'inin bekar, %60,5'inin gelirin giderinden az olduğu, %72,9'unun lisans mezunu olduğu tespit edilmiştir. Hemşirelerin iş yaşam dengesi toplam puanının (3,29) ortalamasının üstünde çıktığı, kişilik özelliklerinden duygusal dengesizlik puanının (2,547) en düşük, geçimlilik (4,016) puanının en yüksek olduğu bulunmuştur. Yaşın, çalışılan bölümün, meslekte çalışma süresinin, vardiya şekli ve günlük çalışma süresinin iş yaşam dengesi ve tüm alt boyutlarını şekilde etkilediği ortaya koyulmuştur.

Literatüre bakıldığında hemşirelik alanında iş yaşam dengesi ve kişilik üzerine çalışmaların az olduğu ve bu sebeple geliştirilmesi gerektiği, iş yaşam dengesine etki eden en önemli kişilik özelliğinin duygusal dengesizlik olduğu ve bu konuda kurumun kişisel gelişim seminerleri ve duygu kontrolünün sağlanması için çalışmalar yapılması önerilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Hemşirelik, İş Yaşam Dengesi, Kişilik Özellikleri

1. GİRİŞ ve AMAÇ

Sağlık, bir ülkenin en önemli hizmet sektör alanlarından birisidir ⁽¹⁾. Hastaneler ise sürekli bakım hizmeti sağlayan merkezlerdir. Sağlık bakım ve hizmetlerindeki eksikler direkt insan sağlığını etkilemektedir. Bu nedenle bu sektörde çalışan kişilerin iş yaşam memnuniyetleri oldukça önemlidir. Sağlık kurumları içinde önemli bir yer tutan hemşirelerin, etkili ve özverili çalışmaları ve bunların sürdürülebilirliği açısından yapılan profesyonel destek mekanizmaları önem teşkil etmektedir. Hemşirelerin fiziksel ve psikolojik yönden iyi olmaları, motivasyon ve performanslarını artırarak, kaliteli bakım hizmeti sunabilmelerini ve bununla bağlantılı olarak hasta memnuniyetlerinde yükselişlerin meydana gelmesini sağlayacaktır ⁽²⁾.

Kişilik, genetik yollarla aileden gelen, çevreyle şekillenen nitelikler bütünüdür ⁽³⁾. Literatürde kişiliğin tanımı ile ilgili farklı tanımları olmakla birlikte, alanında uzman kişiler arasında tartışma konusu olmuştur, bunun nedeni insanın bireysel ve özel bir varlık olmasıdır. Kişilik kavramı, doğumdan ölüme kadar olan sürede davranışları şekillendiren özelliklerin ne olduğunu merak ettiren bir kavram olmuştur. Bu kavram, hem sosyal, hem kültürel, hem psikolojik hem de davranışsal alanlarda tanım içermektedir. Kişilik, bireyi genel ve özel yönleriyle diğerlerinden ayıran duygu, düşünce, davranış ve tutumların toplamı ve değişmeyen tutarlı tarafıdır ⁽⁴⁾.

İş, bir insanın hayatının devamlılığını sağlayabilmek için gerekli olan kazancını sağladığı ve bunun karşılığında hizmet verdiği bir kavramdır ⁽⁵⁾. İnsanlar yaşamlarının büyük bir zamanını işte geçirirler. İş ve yaşam süreçleri sürekli iç içe olan bir durumdur. Yaşam, kısa bir tanımla kişinin iş dışındaki bütün alanıdır. Bireyin yaşam alanında; ailesi, çocukları, sosyal çevresi, arkadaşları, yaptıkları hobileri ya da aktivitelerin yer alır. Yapılan bir çok araştırma bu iki alan arasındaki dengesinin öneminden ve bu dengenin sağlandığı durumda hem kişi hem de iş veren için yararlı sonuçların ortaya çıktığını dile getirmiştir. İş yaşam dengesi, işi gerçekleştiren kişiler tarafından aile ve iş yerindeki görev ve sorumlulukların denge içinde olması şeklinde belirtilebilir ⁽⁶⁾.

İş yaşam dengesi en temel şekilde, bireylerin iş ve aile hayatlarının birbirine dengeli olması şeklinde söylenebilir ⁽⁷⁾. Başka bir deyişle, kişinin işinde ve özel yaşamında yapacağı aktivitelerini dengeleyerek bu alanların ikisinden de zevk duyacak şekilde gelmesidir ⁽⁸⁾.

İş verenler yapılan iş sonucunda sürekli daha çok kazanç sağlamak istemektedir. Bu kazancı sağlamak için proaktif veya reaktif birçok planlamaları vardır ⁽⁹⁾. Yapılan bu planlamalar arasında dikkat edilmesi gereken kavramlar aslında kişilik, iş ve yaşam dengesidir. Bu kavramlar son zamanlarda sektörlerin odak noktası olmuştur. Sağlık sektörü bünyesinde çok sayıda insan gücü bulundurmaktadır. Bu güç olumlu şekilde yönetildiğinde oldukça yararlar sağlamak ile beraber, kontrol kaybedildiği noktada sadece kişisel olmamakla birlikte toplumsal anlamda sorun teşkil etmeye başlamaktadır.

Hemşirelerin sağlık sektöründeki gücü yadsınamayacak kadar fazladır. Hem yorucu hem de zor koşullar altında çalışan hemşirelerin iş yaşam dengesini sağlamaları oldukça önemlidir. Hemşirelik mesleği kadın çalışan sayısının fazla sayıda olduğu bir alandı fakat erkek hemşirelerin de meslek grubuna dahil olmaları ile birlikte cinsiyet ayrımı da ortadan kalkmış oldu. Böylece hem kadın hem erkek için iş dışındaki sorumluluklarını ortaya koymaları gereken alana ve zaman ihtiyaç arttı ⁽¹⁰⁾. İşte bu alanı yaratabilmeleri için iş yaşam dengesini kurabilmeleri gerekmektedir. Toplumun, hastaların sağlık süreçlerinde hem tedavi edici hem de koruyucu rolü olan hemşirelerin, kişilik özellikleri de önemlidir. Bu araştırmada hemşirelerin kişilik özellikleri ile iş yaşam dengesi arasındaki ilişki ele alındı.

2. GENEL BİLGİLER

2.1 Kişilik Kavramı

Kişilik kavramı çok yönlü bir kavramdır ve literatürde farklı boyutlar ve disiplinler tarafından ele alınmış ve tartışılmıştır. Bu nedenle tek bir evrensel tanım yapılması zorlaşmıştır. Kişilik tanımı yapılırken ilk akla gelen bireysel farklılıklardır, daha doğrusu bireyin ayırt edici özellikleridir. İnsan toplumsal bir varlıktır ⁽¹¹⁾. Farklı kültürlerde, farklı anne babalar tarafından, farklı ortamlarda yetişen insanın ortaya koyduğu bütün özellikler aslında kişiliğinin bir parçasıdır.

Kişilik kavramı, insanın var oluşundan beri konuşulmakta olup, bilimsel serüvenine 1930’lu yıllarda başlamıştır. Bu tarihten sonra kişilik psikolojisi diğer sosyal bilim alanlarından ayrılmıştır ⁽¹²⁾. Kişilik kavramını tanımlayan kuramcılarının başında gelen Allport, 1937’de yayınladığı “Kişilik” kitabında, bireylerin yaşadıkları ortama uyum sağlarken, kendilerine göre bu çevrenin düzenlenmesini sağlayan, içindeki dinamik organizasyonlar olduğunu belirtmiştir ⁽¹²⁾.

Kişilik kelimesinin kökü Latince’den gelmekte ve “Persona” olarak tanımlanmaktadır. Klasik Roma’da tiyatro gösterilerinde insanlar, rollerine uygun “persona” isimli maskeler takmışlar ve bu şekilde mesafeden kaynaklı yüzlerinin görünmediği zamanlarda yüz ifadelerinin görünmesini sağlamışlardır. Bu şekilde daha anlaşılır olduklarını düşünmüşlerdir. “Persona” kavramı ile kişiler arasındaki farklılıkların ve belirgin özelliklerinin anlatılmak istendiği yine Allport tarafından Cicero’nun eserlerinde ilk olarak görülmeye başlamıştır ^(13, 14).

Türk Dil Kurumu’na (TDK) göre kişilik, bireyin temel özelliği, manevi ve ruhsal belirtilerinin tamamı olarak açıklanmıştır ⁽¹⁵⁾. McCrae ve Costa’ya (1989) göre kişilik “bireyin farklı ortam ve durumlarda verdiği tepkileri inceleyen, sürekliliği olan, kişilerarası duygu, deneyime dayalı etkileşim tarzı” olarak tanımlamıştır. Kişilik bireyin deneyimlerine yönelik uyumunu ortaya koyan psikolojik ve biyolojik süreçlerin devamlı etkileşim halinde ve bireye özgü, belirli zaman dilimi içerisinde sabit olan duygu, düşünce ve davranış kalıplarının tamamıdır ⁽¹⁶⁾. Aslında kişilik, bireyin doğuştan getirdiği kalıtsal özellikleri, çevresel ve kültürel etkenlerle birleştirilerek ortaya koyduğu davranış kalıplarıdır. Psikolojik özellikler bu tanım için oldukça önemlidir. İnsanların birbirinden farklı olma ve birbirine benzeme biçimlerini ifade etmektedir ⁽¹⁷⁾,

¹⁸). Kişilik davranışsal özellikler açısından değerlendirildiğinde karakter, mizaç ve yetenek olmak üzere üç faktör çevresinde şekillendiği belirtilmiştir (¹⁹).

Kişilik, bir insanın hislerinin, duygu, düşünce ve davranış biçimini etkileyen etmenlerin kişiye özgü yansımasıdır. Bütün kalıtsal, çevresel, sosyal ve kültürel faktörlerin etkisi altında olan kişilik, bireyin bütün yapabileceklerini, duygularını, beklentilerini, alışkanlıklarını ve davranışlarını da kapsar (¹²).

Kişiliğin aslında zihinsel, duygusal, sosyal ve fiziksel yönlerin sürekliliği olmakla birlikte, kişiden kişiye değişen ama kalıcılığı da olan davranış ve ilişki şekilleri ile verilen tepkilerini belirleyen en belirgin faktör olduğunu söylenebilir. Kişilik bireyin kendine özgü düşünceleri ile sergilediği davranışların bütünüdür (²⁰).

Bazı kişilik kuramcıları, kişiliğin kesin bir tanımı olmayan bir kavram olduğunu, kişiliği tanımlamak için bütün özelliklerinin dışarıdan bakılamayacağını, çoğunluk bu sürecin bireyin iç dünyası ile ilgili olduğunu belirterek, detaylı olarak bakılması gerekenin insan olmadığı, kişilerarası ilişkiler olduğunu belirtmişlerdir. Buna göre kişilik, ancak, bireyin ilişki durumdayken ki davranış ve tutumları sonucu ortaya çıkabilir (²⁰). Kişilik oluşumunda birçok faktör etkilidir. Doğuştan gelen kalıtsal özellikler kişiliğin temelini oluştururken, içinde bulunduğu çevrenin etkisiyle gelişir ve toplumun ahlaki değerleri ile şekillenir. Tüm bu özellikleri ile şekillenen insan, ilişkilerinde ortaya koyduğu davranış ve tutumları ile kişiliği hakkında bize bilgi verir.



Şekil 1: Kişiliği Etkileyen Faktörler (¹⁹)

Karakter kavramı, yüzyıllar boyunca birçok filozof ve ilahiyatçı tarafından ele alınmıştır. Bişkin ve Sop (21) çalışmasında, karakter güçlerinin iyileştirilmesinin iyi oluş, yaşam doyumu ve yaşamda anlam gibi bireyin pozitif gelişimini destekleyen özelliklerin gelişimine olumlu yönde etki ettiğini de ortaya koyulmuştur. Allport’a göre karakter; kişinin davranışları değerler ve standartlara göre değerlendiren bir kavramdır. Bu tanıma bakılarak, karakterin etik bir kavram olduğu söylenebilmektedir (17). Karakter, kişilik yapısının en temel yapısıdır ve ahlaki ve değer yargılarının benimsenmesi ile şekillenir. Benimsenen bazı erdemlerin biraraya gelmesiyle birlikte, sürekli, tutarlı ve kalıplaşmış özellikleri tanımlamak için kullanılan bir kavramdır (22).

Kişiliğin diğer bir faktörü ise mizaç kavramıdır. Kişiliğin duygusal yönü olan mizaç, halk arasında “huy” olarak kullanılabilir. Bireyler çevresindeki olayları anlamlandırırken ve onlara tepki verirken doğuştan getirdikleri bir özellikleri kullanır. Bu nedenle mizacın genetik bir yönü olduğu, temel bileşenlerinin yaşamın erken döneminde ortaya çıktığını ve çoğunlukla biyolojik faktörlerin oluşumundan etkilendiğini ileri sürmektedir. Bazı araştırmacılar ise mizacı, davranışın biçimsel bir özelliği olarak tanımlarken, insan davranışının diğerlerinden farklı özellik göstermesinin nasıl olduğunu açıklamaya çalışmışlardır. Ortak bir mizaç tanımı olmamasına karşın, bireyin doğuştan getirdiği özellikler ile şekillenen, verilen tepkiler sonucunda temellenen ve tutarlı hale gelen davranış şekli olarak da tanımlanabilir (23). Cloninger ve arkd. (17) kişiliği, bireylerin var olan kalıtsal şeklinin, sosyal çevreden etkilenmeyen, gelişme sürecinde sabit olan bir şekilde tanımlar.

Özetlemek gerekirse, mizaç ve kişilik birbirleriyle ilişkili fakat ayrı kavramlardır. Mizaç daha çok doğuştan gelen erken çocukluk döneminde görülen, davranışın içeriğinden ziyade nasıl sergilendiği ile ilgilenir. Kişilik ise; daha çok sosyal öğrenme ile oluşup, yetişkinlik döneminde ortaya çıkan ve davranışın içeriği ile ilgilenen bir kavramdır (24).

Kişiliğin bir başka yönünü ise yetenek kavramı oluşturmaktadır. TDK’ya göre yetenek, kişinin herhangi bir durumu anlayabilme veya yapabilme özelliği, istidat, kudret, bireyin kalıtımı ile ilişkili olan ve öğrenebilmesini çevreleyen nokta, içinde olmayıp gelen etkiyi alma becerisi olarak tanımlanmaktadır (15). Yetenek kavramı hem zihinsel hem de bedensel özelliklerin bütünüdür. Bireylerin ilişkileri kavrama, analiz ederek çözüm üretme gibi davranışların zihinsel özelliklerini, davranışlarını düzenleme

ve gerçekleştirme durumları bedensel özelliklerini içerir. Yetenek, kişiliğin şekillenmesinde önemli bir faktördür ⁽²⁵⁾.

2.1.1 Kişilik Oluşumunu Etkileyen Faktörler

Kişilik kalıtsal ve biyolojik faktörler, kültürel faktörler, sosyal faktörler, ailesel ve diğer faktörlerden oluşmaktadır. Kişiliği oluşturan bu faktörler aşağıda detaylı aktarılmıştır ⁽²⁶⁾.

2.1.1.1 Kalıtsal ve Biyolojik Faktörler

Kişilik oluşumunda etkili olan kalıtsal ve biyolojik faktörlerin önemi vurgulanmıştır. İnsanın biyolojik yapısı gereği 46 kromozomu bulunur ve bunların yarısı babadan yarısı anneden gelmektedir. Bu durumda anne ve babadan gelen kromozonlar onun kişiliğinin temelini oluşturmaktadır ⁽²⁷⁾. Bireyin tüm kalıtsal özelliklerini kapsayan dizilimleri, bireyin ortaya çıkmış özelliklerini içeren dizilimlerinin farklılaşmasını sağlamaktadır. Böyle kalıtsal gelen dizilimler değişik kişilik ve yetenekte sınırsız özelliklerin oluşmasını sağlamaktadır ⁽²⁸⁾.

Bireyin saç, göz rengi, boyu, kilosu, vücut yapısı anneden babadan gen yapısından etkilenmektedir. Bireylerin fiziksel özellikleri, kısa veya uzun, kilolu veya zayıf olması kişiliğin oluşumunda etkili olmaktadır ⁽²⁸⁾.

Kuramcılar kişiliğin belirlenmesi esnasında biyolojik faktörleri önemseyerek yaptıkları çalışmalarda, doğumdan itibaren bebeklerin gösterdikleri davranışları ve tepkileri değerlendirmişlerdir. İkiz çocuklar ve evlatlık verilmiş çocuklar üzerinde yoğunlaştırılan çalışmalardan elde edilen sonuçlara göre; birbirinden uzun süreli ayrı kalmış olan ikiz çocukların, sevdikleri, hoşlandıkları şeylerin aynı olması ve benzer olaylara gülmeler, kişilik ve kalıtsal dizilim arasında bağ olduğu sonucunu göstermiştir. Araştırmalar kişilik oluşumunda kalıtımın ikiz çocuklar üzerinde %50 etkiye sahip olduğunu gösterir ⁽²⁹⁾.

2.1.1.2 Ailevi Faktörler

Kişilik oluşumunun başlangıç noktası olan aile, kişiliği oluşturan faktörler arasında önemli yere sahiptir. Toplum içinde ailenin yerini belirten din, dil, ırk, mezhep ve ekonomik durumları da kişilik gelişimi için önemlidir. Ailenin yapısı, kişi sayısı, kaç kardeş olduğu veya kaçınçı çocuk olduğu, ailenin maddi durumu ve buna bağlı gelen beslenme, barınma, sağlık vb. faktörleri, anne/ babanın eğitim durumları çocuğun

psikolojik ve ahlaki açıdan kişiliğini şekillendiren önemli alt başlıklardandır. Doğum sırasında gerçekleşen eylemin de kişilik üzerinde önemli etkisi olduğunu belirten araştırmacılar da vardır (³⁰).

Anne ve babasını örnek alan çocuk, ister ayrı ister bir arada olsun ailedeki bireylerin davranışlarından, birbirleriyle olan ilişkilerinden, iletişim şekillerinden etkilenmekte ve kişiliklerinin şekillenmesinde önemli rol oynamaktadır. Aile ortamı çocuk için sürekli izlediği bir sahne gibidir ve orada olan her şeyden etkilenmektedir. Bu bakımında ailenin etkilendiği her koşul kişiliği de etkilemektedir (^{16, 31}).

2.1.1.3 Sosyal Faktörler

Kişilerin yaşam süreçlerinde yer almış oldukları farklı topluluklar, kişiliklerinin belirleyicilerindendir. Bireylerin içinde bulundukları topluluklar; kişisel alanlarını, eğitim alanlarını, üretim ve tüketim şekillerini, hayata bakışlarını ve fikir yapılarını etkiler. Bireyin dünyaya geldiği ortam bütün kararlarını etkilemekle birlikte, ona verilen rollerin etkisiyle kişiliğinin oluşmasını büyük ölçüde belirlemektedir. Kişiler çoğu zaman bazı özellikleri seçmeden kendi kültürlerinin unsurları tarafından şekillenmektedir (³²).

Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi'nde de yer alan ait olma arzusundan dolayı bir toplumda kabul edilmek isteyen kişi, çoğunlukla o toplumun standartlarına ve ahlaki kurallarına uygun şekilde davranmaya başlayacak ve bunu bazen bilinçli bazen ise bilinçsiz olarak yapacaktır. Kişilerin bu gruplara, topluluklara üye olma amaçları, burada kalma süreleri ve buralardaki rolleri, onların farklı şeyler öğrenip deneyimlemelerine olanak sağlayabilir. Bu şekilde bireyler, kişiliklerini şekillendirirler (³⁰).

2.1.1.4 Kültürel Faktörler

Kültür kavramı, *“bir toplumun devamlılığını sağlayan ve sorunları çözmek için kullandıkları sistemler ve parasal kaynaklar”* şeklinde belirtilmiştir (²⁸). Sonradan öğrenilen kültür, bireydeki biyolojik kalıtımın aksine aslında kişilerin toplumsal kalıtımı olarak da tanımlanabilir ve kuşaktan kuşağa devamlılığı sağlanır (²⁸).

Bireylerin doğdukları kültürel ortam ve buna bağlı şekillenmiş olan yaşam biçimleri, normlar, değerler aslında kişiye seçme şansı vermeden kişiliğinin oluşmasında doğrudan etkili olmaktadır ve bu etki yadsınamayacak şekilde önemlidir.

Toplumların özellik ve nitelikleri birbirlerinden farklıdır. Bu farklılıklar kişilerin algılayışlarına göre de değişiklik göstermesine rağmen, kişilik gelişimleri için içinde bulundukları toplumun kültüründen etkilendikleri kabul görmektedir ⁽³³⁾.

2.1.1.5 Diğer Faktörler

Kişiliğin oluşumunda etkili olan sosyal, kültürel, ailesel, kalımsal faktörlerin yanında bir de kişiliğe etki eden diğer faktörler bulunmaktadır. Bunlar kişilerin iletişim içinde bulunduğu kişiler ve ortam, içinde yaşadıkları coğrafi konum ve fiziksel çevredir. Sosyal medya araçlarına ulaşım ve bununla birlikte şekillenebilen giyim ve konuşma şekli, davranış biçimi ve yaşam biçimi yine kişilik oluşumunu etkilemektedir ⁽³⁰⁾.

Cinsiyet kişilik oluşumunu etkileyen diğer bir faktördür. Topluluklarda kültürün de etkisi olarak kişiler çocuklarını cinsiyetlerine göre yetiştirir. Çocuklar cinsiyet kalıplarına göre yetiştirildiğinde kişilik yapısı üzerinde etkisi kaçınılmaz olmaktadır ⁽³³⁾. Tabi ki bu durumda yaşanan aile ve ailenin bulunduğu toplum etkisi önem teşkil etmektedir.

İçinde yaşanan çevre ve toplum kadar o toplumun yer aldığı coğrafi konum ve buna bağlı bölgenin iklim koşulları kişilik oluşumunda oldukça önemlidir. Bu faktörler kişilik özelliklerini, karakterleri, davranış şekillerini ve iletişim halinde olacakları kişileri etkiler. Bu faktörlerin aynı şekilde ahlak ve hayat anlayışı üzerinde etkili olduğu da söylenebilir ⁽³⁴⁾.

2.1.2 Kişilik Yaklaşımları

Kişiliğin tanımlanmasından sonra, bireye has tutumların nasıl oluştuğu ile ilgili ortaya koyulan yaklaşımları;

- ✓ Psikanalitik Yaklaşım,
- ✓ Davranışçı Yaklaşım
- ✓ Sosyal Bilişsel Yaklaşımı,
- ✓ Biyolojik Yaklaşım,
- ✓ Hümanist Yaklaşım
- ✓ Evrimsel Yaklaşım
- ✓ Ayırıcı Özellik Yaklaşımı şeklinde aşağıdaki gibi açıklanmıştır ^(29, 35, 36).

Psikanalitik Yaklaşım

Sigmund Freud

Bilinçdışı güçlere (dürtüler, travmalar, içsel çatışmalar gibi) vurgu yapılmaktadır. İnsanda varolan içgüdüler ve dürtüler doğuştan gelmekte ve insanların motivasyonu bunlarla gerçekleşmektedir. Davranışlarımızın çoğu bilinç dışı güçler tarafından şekillenmektedir. Bu yaklaşımda 3 yapıdan söz edilir. İd, ego ve süperegö. İd doğuştan gelen bir yapıyken, ego, id ile süperegö arasında gerçekçi şekilde dengeyi sağlayan bir yapıdır. İdin ihtiyaçları, süperegönün süzgecinden geçerek sergilenir. Süperegö, değer yargılarını temsil eder ⁽³⁷⁾.

Alfred Adler

Kişilik oluşumuna sosyo-kültürel yönden bakmıştır. Güvensizliklerin, yetersizliklerin ve aşağılık duygusunun yaşam hedeflerini belirlemesine ve şekillendirmesine izin verdiğini ileri sürmüştür. Bu davranışlar, bireyin saygınlık kazanma eğiliminin ilk belirtileridir ve aşağılık duygularıyla birlikte ortaya çıkar ^(38, 35).

Harry Stack Sullivan

Kişiliğin sosyal bir ortamda geliştiğini ve bir kişinin başkaları ile ilişkide olmadan kişiliğinin oluşamayacağını ileri sürmüştür. Sullivan, "kişiliğin, kişisel yaşamdan ve varlığının keşfedildiği kişilerarası ilişkilerden soyutlanamayacağını" belirterek, kişiliğe ilişkin bilgilerin ancak kişilerin kişilerarası ilişkilerde nasıl davrandığına dair bilimsel çalışmalarla elde edilebileceğini söylemiştir ⁽³⁵⁾.

Carl Gustav Jung

Analitik psikoloji yaklaşımını geliştirerek, kişilik karşıtlarının uzlaşması, arketipler ve kolektif bilinç alanları ile ilgilenmiştir. Jung, arketipsel öğretisinin temelini atmak için "aktif hayal gücünü" kullanmıştır. Bireyi iki tip olarak tanımlamıştır. Bunlar içedönüklük ve dışa dönüklüktür. İçedönüklük ve dışa dönüklük, düşünceyi ön planda tutarak karar verme, hislerine güvenme, duygusal karar verme, algılama ve yargılama şekilleri ile kişilik boyutları üzerinde durmuştur. Jung'a göre birey yaşamı boyunca yeni beceriler kazanmakta, yeni hedefler belirlemekte ve kendini gerçekleştirmek için çaba sarf etmektedir ^(29, 35, 36).

Karen Horney	Bireyin kişilik oluşumunda toplumsal faktörlerin belirleyici olduğunu savunmuştur. Kişiliğin temel ilkelerinin kaygı ve korku nevroz olduğunu belirtmiştir. Korku ve kaygılar, dışa dönük ve sempatik kişilikte bireyler ile samimi ve sıcak ilişkiler kurularak giderilmeye çalışılır. İçe dönük ve antipatik kişilikte ise, korku ve kaygı tek başına hareket ederek, insanlardan uzaklaşarak veya aralarına karışmayarak giderilmeye çalışılır ⁽³⁵⁾ .
Erik Homburger Erikson	Benliğin, kişiliğin çok güçlü ve özerk bir alanı olduğunu belirtmiştir. Benlik öncelikli olarak bir kimlik meydana getirmek ve bunu korumakla yükümlüdür. Erikson'a göre kimlik, tek olma ve bireysel olma duygularının yanında, geçmiş ve gelecek zamanla ilişki içinde ve içerisinde bütün olma ve devamlı olma duygularını da içeren karmaşık bir içsel durum şeklinde ele alınmaktadır ^(35, 38) .
Erich Fromm	"Tarihsel", "ekonomik", "sosyal", "antropolojik" gibi faktörlerin nedenleri kişiliğin merkezi noktasıdır. Fromm "özgürlük" kavramı üzerinde durmuştur. Büyüdükçe diğer kişilere olan bağıını yitiren bir birey, yaşadığı dünyada bağımsız bir varlık olarak zeka ya da yaratıcılık gibi kazanımlar nedeniyle kendine özgü sorunlarla karşı karşıya kalır. Sorunların tanımlarını ve çözüm önerilerini kapsar. Fromm, özgürlüğü bireyin kaçmak istediği durum olarak anlatmış, bireylere otoriter rejimin alımlı gelmesinin nedenini de buna bağlamıştır ^(35, 38) .
Evrimsel Yaklaşım	
Charles Darwin	Darwin öncülüğünde biyolojide yüzyıllardır konuşulan evrimsel yaklaşım, Darwin'in bireysel davranışın değişken kökeni hakkındaki fikirleri, Wilson'un modern evrimsel psikoloji alanı olarak "sosyobiyoloji" alanındaki çalışmasıyla başladı. Bu yaklaşıma göre bir organizmanın hayatta kalma ve yavrulama şansını artıran davranışlar, tarih boyunca tercih edilecek ve bir dizi insan kişiliği olacaktır ⁽³⁵⁾ .

Şekil 2.1: Kişilik Yaklaşımları

Davranışçı Yaklaşım

John B. Watson Davranışçı yaklaşıma göre kişilik, koşullu öğrenmeye dayanan ilkelerinin sonucudur. Watson, içe bakış yöntemiyle yapılan bilinç analizine, davranışçılık öğretisi ile karşı çıkmıştır. Böylece davranışçı yaklaşımın 1970'lere kadar önünün açılmasında etkili olmuştur. Watson bilimin sadece gözlemlenebilir şeyleri incelemesi gerektiğini savunmuştur ^(35, 38).

Burrhus F. Skinner Skinner, edimsel davranış üzerinde durmuştur. Bu davranışın kişiliğin en temel faktörlerinden biri olduğunu savunmuştur. Edimsel davranışta bireyin tepkisi doğaldır. Diğer yandan Skinner kişiliği, çevresel faktörlerin aracılık ettiği öğrenilmiş davranışların birikimi olarak görür. Çocuklar üzerinde yaptığı çalışmalarda, çevresel faktörlerin yaşamını ve kişiliğini kontrol ettiğine, ceza ve ödülün çocuğun kişilik gelişiminde önemli bir rol oynadığına inanmaktadır ^(29, 35).

Sosyal Bilişsel Yaklaşım

Julian Rotter Bireysel davranışların nedenlerinin çok karmaşık olduğunu ileri süren Rotter, kişinin ortamdaki tepkisini belirlemek için beklentiler, değişkenler ve algılar gibi değişkenleri dikkate alır ⁽³⁵⁾.

Albert Bandura Bu yaklaşıma göre davranış, bilişsel, davranışsal ve çevre etkileşimi ile oluşmaktadır. Toplumsal bir varlık olan insan, öğrenmelerini birbirlerinden etkilenecek gerçekleştirilmektedir ^(29, 38, 35).

George A. Kelly Kelly'e göre insanlar sezgisel bilim adamlarıdır. Yaşadıkları dünyayı izler, bunlar hakkında çıkarımlarda bulunur ve değerlendirip bir sonuç çıkarır. Bu sonuca göre davranışlarını şekillendirir ve sınıflandırır ⁽³⁹⁾.

Şekil 2.2: Kişilik Yaklaşımları

Hümanist Yaklaşım

Carl R. Rogers

Bu yaklaşımda ana kişi “Ben”dir. Benlik kuramı, kim olduğumun ya da ne yapabileceğimin farkındalığını içerir. Doğduğumuz andan itibaren başlayan bu eğilim, aslında devam eden bütün süreçte kendini gerçekleştirme çabası içindedir ⁽³⁵⁾.

Abraham H. Maslow

Maslow'un insancıl yaklaşımın en önemli temsilcilerindendir. Geçmiş ve biliçdışı çatışmalar yerine şu ana odaklanılmasını önerimini savunan Maslow, her insanın tek olduğunu, kişinin yaşantısında yaptıklarının sorumluluğu alması gerektiğini ve bu şekilde ilerleyebileceğini belirtmiştir. Bu nedenle teorisinde öz-farkındalığa dikkat çekmektedir. Maslow piraminde de anlaşılabileceği gibi motivasyon kademeli bir şekilde ilerler. Temel ihtiyaçlar karşılanmadıkça insanın diğer basamaklara ulaşması tam olmayacaktır. Bu adımlara bakacak olursak; Fizyolojik ihtiyaçlar; yemek, hava, su, seks ve uyku, Güvenlik ihtiyaçları; düzen, güvenlik, korku, korunma ve kaygı duygusundan uzak durmak, sevgi ihtiyacı, ait olma, benlik saygısı ihtiyacı, başkaları tarafından saygı görme ihtiyacı, kendini gerçekleştirme ihtiyacı piramitin basamaklarıdır ⁽³⁵⁾.

Biyolojik Yaklaşım

Hans J. Eysenck

Kişilik tanımları yapılırken, oluşumu etkileyen faktörler arasında kalıtımın önemi üzerinde durulmuştur. Hatta kişiliği etkileyen üç kavramdan bahsedilmiştir. Mizaç, karakter ve yetenek. Eysenck'e göre karakter, anne babanın genetik yapılarına göre şekillenir. Biyolojik farklılıkların davranışsal farklılıklara sebep olmaktadır ⁽³⁵⁾.

Arnold Gessel

Gessel benzer şekilde bireyin kalıtsal olarak meydana gelmiştir. Oluşumun en temel başlangıcı olduğu belirterek gelişimin belirleyicilerinin genler olduğunu savunmuştur. Aile ve eğitim genetiğe göre daha düşük olduğunu dile getirmiştir ⁽⁴⁰⁾.

Şekil 2. 3: Kişilik Yaklaşımları

Ayırıcı Özellik Yaklaşımı

Gordon W. Allport	Allport, insanlar arasında ortak özelliklerin bulunduğu ancak her insanın diğerlerinden ayıran ayırıcı özellikler olduğunu savunmuştur. Bu noktada kişisel eğilimler kavramı üzerinde durmuştur. Bireyler eşsiz özellikleri aslında onların kişisel eğilimleridir. Allport daha çok insan kişiliğinin karmaşıklığına ve benzersizliğine odaklanır ^(35, 40) .
Raymond B. Cattell	Cattell davranışın, durumsal değişkenlerin etkileşimi tarafından belirlendiğini savunmaktadır. Cattell "yüzey özellikleri" ve "kaynak özellikleri" kavramlarından bahsetmiştir. Yüzeyel özelliklerin gözlenebileceğini fakat kaynak özelliklerin tanımlanması için deneysel çalışmaların yapılması gerektiğini belirtmiştir. Bu kapsamda 16 faktör ile kişiliği tanımlamıştır. Bundan sonraki çalışmalara öncülük etmiştir ⁽³⁵⁾ .
Robert R. McCrea ve Paul T. Costa	1983 ve 1985 yılları arasında Costa ve McCrea yaptıkları kişilik analizleri sonucunda, kişiliğin beş faktörünü tanımlamışlardır ve bunun için bir ölçek geliştirmişlerdir. İlk başlarda kişilik özellik tanımlaması için kullanılan beş faktör, şimdiki zamanlarda bir yaklaşım olarak karşımıza çıkmaktadır ⁽³⁵⁾ .

Şekil 2. 4: Kişilik Yaklaşımları

Kişilik kuramları, bireyin kişilik yapısını oluşturan ve geliştiren nedenlerin açıklamaya çalışır. Bu açıklamaları yaparken kişiliği oluşturan etmenleri ele alır ve bunlar arasındaki ilişkileri araştırır ⁽³⁵⁾.

2.1.3 Beş Faktör Kişilik Modeli

Beş Faktör Kişilik modeli, ayırıcı özellik yaklaşımı araştırmacılarının çalışmalarıyla başlamıştır. Bu çalışmaların amacı bireyin ayırt edici özelliklerini belirlemek ve tanımlamaktır. Böylece kaç tip insan olduğu belirlenmek istenmiştir. Kullanılan modeller insanın davranışlarını direk ölçemez fakat saptamalarda bulunulabilir. Bu yaklaşım için diğer önemli bir özellik ise davranışın altında yatan sebeplere odaklanmaz, bireyin kişiliğini tanımlamaya ve nasıl davranış göstereceğini anlamaya odaklanır. Araştırmalar 1884'te başlamıştır. Galton, kişilerin kişilik özellikleri üzerine kısa liste hazırlanabileceğini ileri sürmüştür ⁽⁴¹⁾. Allport' meslektaşlarının kişiliğini tanımlamak üzere çıktığı yolculukta, kişiliği tanımlamak için 18.000 kelime üretmiştir ve daha sonrasında bu tanımların 4.500 tanesinin kişilik tanımına uygun olduğu görmüştür. Sonrasında Cattell, Allport'un tanımlarını faktör analizleri kullanarak 35 ayırt edici özellik ile kişiliği tanımladı. Sonrasında Cattell devam eden araştırmaları sonrasında 16 faktöre kadar kişilik tanımlayıcılarını indirgendi. 1960 ve 1990 yıllarında araştırmacılar bu faktörleri 5 faktör olarak belirttiler ve bunların en kabul göreni McCrea ve Costa'ya aittir. Bir teori olarak geliştirilen beş faktör analizi günümüzde bir kişilik modelinin olarak karşımıza çıkmaktadır ^(3, 41, 42).

Kişiliğin değerlendirilmesinde sıklıkla kullanılmakta olan bu model “ayırıcı özellik yaklaşımına” dayanmaktadır ⁽³⁾. Beş faktör kişilik modelinin yaygın olarak kullanılmasının nedeni; modelin deneysel çalışmalara dayalı olması, faktörün özelliklerinin zaman karşında da devamlılığını koruması, biyolojik temelleri de içine alması, farklı grup ve kültürlerde geçerliliğinin olması, ölçülebilir, kullanımının ve değerlendirilmesinin kolay olmasıdır ^(12, 16, 43).

Farklı örneklem gruplarında ve farklı kültürlerde yapılan birçok çalışma sonucunda beş faktörlü kişilik özellikleri psikoloji dışında birçok alan ve disiplin tarafından benimsenmiştir. Digman, beş faktörlü kişilik özelliklerinin, kişilik özelliği yapısını en iyi ifade eden model olduğunu savunmuştur ⁽³⁾.

Kişilik özelliklerini sınıflandırması yapılırken kişilik ve kişilik özellikleri ile ilgili betimlemeler, sıfatlar ve kelimeler belirlenmiştir. Bu betimleme ve sıfatlar kişiliği tamamen kapsamamakla birlikte genel çerçeveye oluşturmaktadır. Kişilik özelliklerini oluşturan boyutları araştırmak için 20. Yy'ın ilk yarısından itibaren araştırmalar yapılmıştır. Yapılan çalışmalar sonucunda kişilik kurumlarının boyutları 3-7 arasında

bulunmuştur. Goldberg, yaptığı çalışmada sıfatlardan yararlanmış ve 5 tane boyutun ortaya anlamlı şekilde çıktığını ileri sürmüştür. Beş faktör kişilik modeli; dışadönüklük, duygusal dengesiz, geçimlilik, deneyime açıklık ve sorumluluk boyutlarıyla tanımlanır^(12, 3, 44).

a. Dışadönüklük: Bu boyuttan yüksek puan alan kişiler cana yakın, enerji dolu, neşeli, heyecanlı ve baskın, iletişimi kuvvetli özellikler gösterirken; düşük puan alanlar mesafeli, sakin, içedönük, yalnızlığı tercih eden özellikler gösterir^(3,42,44),

b. Deneyime Açıklık: Bu boyuttan yüksek puan alan kişiler yaratıcı, sanatsal, esnetik ve analitik düşünen, farklı düşüncelere açık, duyarlı; düşük puan alanlar yeniliklere ayak uydurmayan, muhafazakar, ilgisiz özellikler gösterir^(3,42,44),

c. Duygusal Denge: Bu boyuttan yüksek puan alan kişiler rahat, kendine güvenen, sabırlı, eleştirilere açık, stresle baş etmesi güçlü; düşük puan alanlar endişeli, sinirli, utangaç, duygularını duruma göre kontrol edemeyen özellikler gösterir^(3,42,44),

d. Geçimlilik: Bu boyuttan yüksek puan alan kişiler hoşgörülü, insanlara yukardan bakmayan, iş birlikçi, ekip çalışmasına yatkın, samimi; düşük puan alanlar şüpheli, dediğim dedik, inatçı, rekabeti seven, aşırı sakınan özellikler gösterir^(3,42,44),

e. Sorumluluk: Bu boyuttan yüksek puan alan kişiler organize, azimli, başarıya odaklı, hırslı, titiz; düşük puan alanlar plansız hareket, sürekli erteleyen, dikkat toplamada zorluk çeken, düzensiz özellikler gösterir^(3,42,44).

2.1.3.1 Dışadönüklük-İçedönüklük

Dışadönüklük boyutu bireyin ilişkilerindeki rahatlık seviyesini ifade eder⁽⁴⁵⁾. Dışadönüklük, kişinin daha çok dış çevreyle olan yönelimlerini açıklar⁽³⁾. Bu kişilik özelliklerine sahip bireyler sosyal, istekli ve eylem yönelimli olan, kolay arkadaş edinebilen, hevesli, enerjik, macerayı ve yenilikleri seven, konuşkan ve açık sözlü, pozitif, diğer kişilerden öne çıkan, aktif, çoğunlukla insanlar ile etkileşim halinde olmayı tercih eden kişiler olarak tanımlanabilir^(3, 36). Dışadönük olan insanların çok fazla sosyal, aktif, enerji dolu, risk almayı seven, hayat dolu ve pozitif yaşama düşüncesinde olduklarını dile getiren araştırmalarda mevcuttur. Bu kişilik özelliğinden düşük puan alanlar kişiler, sessiz, soğuk, mesafeli, çekingen ve geri çekilmekle karakterize olma özellikleri sergileyebilirler^(46, 42).

Dışadönüklük ve içedönüklük kişilik özellikleri ve kültür karşılaştırılmasında, dışadönük kişilerin daha çok kültürlerine bağlı olduğu ve daha kolay uyum sağladıkları ortaya (43). Dışadönüklük ve duygular arasında olumlu ilişki olduğu da ortaya koyulmuştur (36).

Bu boyutun diğer tarafında ise içedönük kişilik özelliğine sahip bireyler vardır. İçedönük kişilik özelliğine sahip olan bireyler, daha çok yalnızlığı seven, sessiz, resmi, utangaç kişilerdir. Arkadaş ilişkileri çok iyi olmamakla birlikte kendileriyle vakit geçirmeyi daha çok severler (47).

2.1.3.2 Uyumluluk (Yumuşak başlılık) - Hırçınlık

Costa, McCrae ve Dye (46) 1991 kişilikteki bu boyutun insanların birbiriyle ilişkisi ile ilgili olduğunu dile getirmiş fakat sosyal uyarıcıların sayısı değil, niteliğinin önem olduğunda eklemiştir.

Uyumluluk boyutundan yüksek puan alan kişiler nazik, ince, cömert olma, saygılı, güvenli, esnek, merhametli, kibar, dürüst, affedici, sepatik, uyumlu olma, paylaşımcı olma gibi özellikler göstermektedir (42, 44). Bu faktörden düşük puan alan kişiler ise; kendini beğenen, her şeye kuşkuyla yaklaşan, saldırgan ve hırçın, huysuz, kin tutan, şüpheli olma, düşmanca davranma, inatçı, geçimsiz, orta yolu bulmada zorlanan gibi özellikler sergilemektedir (42, 36).

Literatüre bakıldığında uyumlu kişilerin, hırçınlık olan kişilere göre ekip çalışmasına daha yatkın olduğu ve ekip içinde arkadaşlarının motivasyonu artırıcı özellikleri olduğu görülürken, hırçın kişilerin rekabet ortamına daha çok uyum sağladığı vurgulanmıştır. Uyumlu bireylerin toplumsal ilişkilerinde daha iyi oldukları ve stresi daha iyi yönettikleri görülmektedir (36, 16).

2.1.3.3 Sorumluluk (Özdenetim)– Yönsüzlük

Costa, McCrae ve Dye (46) sorumluluk kişilik özelliğinin hem bireyi geliştiren hem de engelleyen yönü olduğunu söylemişlerdir. Başarı ihtiyacı ve çalışma kararlılığında olan kişilerin kendilerini geliştirdiklerini, ahlaki titizlik ve tedbirlik özelliklerinin kontrollü olmaması durumunda kişide enegleleyici rol üstlendiğini dile getirmişlerdir (42).

Sorumlu kişiler; azimli, kararlı, başarı odaklı, tertipli ve planlı, dikkatli, güvenilir, görevlerini zamanında yerine getiren, görev bilinci yüksek, sabırlıdır (3,42).

Sorumluluk boyutu düşük olan kişiler ise; dağınık, düzensiz, ihmalkar, yetersiz, disiplinsiz, güvenilirmez, işlerini erteleyen, başarılı olmayı önemsemeyen, gelgitleri olan, tembel ve görev bilinci düşük bireylerdir ⁽⁴³⁾.

Sorumluluk alt boyutlarına bakıldığında, hünarlı, ehliyetli olmakta ve çevreyi temiz ve organize olabilmek, düzenli, görev bilinci olan, sonuç odaklı ve tedbirli kişilik özellikleri karşımıza çıkmaktadır ⁽⁴⁶⁾. Bu faktörün işe verilen dikkat derecesi ile ilgili olduğunu söylenen tanımlarda mevcuttur ⁽¹⁶⁾.

Ötkenci ve Cenkci ⁽⁴⁸⁾'e sorumluluk bireylerin hedeflerine ulaşmada çok etkin bir rol oynamaktadır. Sorumluluk rolünün destekleyici tarafı olduğu kadar ket vuran tarafıda bulunmaktadır. Odaklanma, disiplin, planlı olma özelliği ile hedefe yaklaşan birey, tertipli ve titiz olma özellikleri başarısına bazı noktalarda ket vurabilir. Aynı zamanda özdenetim gücü yüksek olan bireylerde bilinçli, işini temiz yapan, kontrollü ve düzenli, başarı odaklı, planlı ve zamanı uygun kullanan, kurallara uyan, sorumluluklarını yerine getiren, tasarruflu, mükemmeliyetçi gibi özellikler bulunmaktadır. Bu özellikler de yarar sağladı kadar kontrol edilmediği sürece kişinin amacına ulaşmasında engel teşkil edebilmektedir ^(42,43).

2.1.3.4 Duygusal Dengesizlik (Nevrotizm) - Duygusal Tutarlılık

Duygusal dengesizliğin en baş kişilik özellikleri kaygı, güvensizlik ve olumsuz düşüncelerdir. Duygusal dengesiz olarak tanımlanan kişilik özelliği olanlarda stres, depresyon, kırılganlık, kontrolsüzlük, duyguların sürekli değişmesi, gerginlik gibi özellikler görülmektedir ⁽⁴⁹⁾. Duygusal dengesizlik boyutu; sonunu düşünmeden hareket etme, düşmanca davranma, depresyon ve psikolojik sorunlar barındırdığı söylenebilir ⁽⁴⁶⁾. Aynı zamanda bu boyutta güvensizlik, duygusal değişkenlik, sinirlilik, kendini suçlama, umutsuzluk, fazla hassiyet, yaşam memnuniyetsizliği, içsel sorunlar, aile ile ilgili yaşanan sorunlar gibi durum ve özellikler içerdiği de söylenebilir ^(3, 42,46).

Duygusal dengesiz kişilerin sürekli yaşadıkları streslerden kaynaklı tıkanmalar da yaşayabilirler. Bu özellikte kişiler, endişeli, huzursuz ve üzgün oldukları ve stresle başa çıkma konusunda başarılı değildirler ^(44,50). Duygusal dengesizlik boyutu kurumlar açısından da önemlidir. Çalışmalar, yönetim görevi üstlenen kişilerin bu boyuttan düşük puan alması gerektiğini vurgulamışlardır ⁽¹⁶⁾.

Nevrotiklik kişilik özelliğine sahip bu kişilerin kaygı seviyeleri diğer özelliklere sahip kişilere oranla daha fazladır. Hayatla ilgili beklentileri çok yüksektir ve gerçek olmayan mükemmeliyetçi inanışları vardır. Bu sebeple benlik saygıları oldukça düşüktür ⁽⁵¹⁾. Nevrotiklik düzeyi düşük olan bireyler yani duygusal olarak dengeli bireyler ise daha rahat kişilerdir. Stresli durumlarda sakin kalabilen bu kişiler öfkelerini yönetebilirler. Bu kişiler, uyumlu, olumlu duygular yaşamaya eğilimli ve kendine güvenen kişilerdir ⁽⁴⁷⁾.

2.1.3.5 Deneyime Açıklık – Gelişmemişlik

Beşinci faktörün gelişime açıklık boyutunda araştırmacıların fikir birliğine tam varamamışlardır. Bazı araştırmacılar zeka kavramıyla açıklarken bazıları kültür kavramıyla açıklamaktadır ⁽⁴⁶⁾. Faktörün kişilik özellikleri arasında analitik düşünen, meraklı, özgür, yaratıcı, yenilikçi, kendine has, hayal gücü fazla, hobileri fazla, cesur, değişikliği seven, estetiklik vardır ⁽⁴²⁾.

Deneyime açıklık düzeyi yüksek bireylerin sanat ve edebiyat alanlarına ilgili, estetik görüşü ve düşüncesi olan, yaratıcı, meraklı, özgür, kendine has, kültürlü, özgür düşünceli kişiler oldukları görülürken, tam tersi özellikler deneyime kapalı olarak belirtilebilir ⁽³⁾.

Boyutlar	Yüksek Puan Alan Kişi Özellikleri	Düşük Puan Alan Kişi Özellikleri	Boyutun Özellikleri
Dışadönüklük	Arkadaş edinmeyi seven, hevesli, enerji dolu, risk seven, konuşkan, iyimser, güçlü karakter, aktif, açık sözlü, çoğunlukla kişiler ile etkileşimde kalmayı tercih eden kişiler	Çekingen, utangaç, sessiz, soğuk davranan, mesafeli kişiler	Kişilerarası etkileşim seviyesini ve yoğunluğunu, aktivite derecesini ölçümler.
Uyumluluk	Temiz kalpli, iyi huylu, güvenen, yardım etmeyi seven, kolay güven duyan ve affeden, açık sözlü olan	Kaba, alaycı, şüpheli olan, iş birliği kurmak istemeyen, intikamcı, acıma duygusu zayıf, asabi, çıkarıcı olan	Bireyin düşünce, duygu ve davranışlarındaki kişilerarası uyumluluğun niteliğini, şefkat gösterme ve düşmanlık boyutları arasında ölçümler.
Sorumluluk	Azimli, kararlı, başarı odaklı, tertipli ve planlı, dikkatli, güvenilir, sorumluluklarını tam yerine getirirken, görev bilinci yüksek, sabırlı kişiler	Dağınık, düzensiz, ihmalkar, yetersiz, disiplinsiz, güvenilmez, işlerini erteleyen, başarılı olmayı önemsemeyen, gelgitleri olan, tembel ve görev bilinci düşük kişiler	Bireyin hedef merkezli davranışlarında düzenlilik, kararlılık ve güdülenme seviyesini ölçer.

Şekil 3: Beş Faktör Kişilik Faktörü Boyutları ^(3,16,42,44,47)

Boyutlar	Yüksek Puan Alan Kişi Özellikleri	Düşük Puan Alan Kişi Özellikleri	Boyutun Özellikleri
Duygusal Dengesizlik	Endişeli, stres, depresyon, gerginlik, sinirlilik, kendilerini kontrol etmede güçlük yaşama, duygularda aşırı değişikliğe sahip kişiler	Sakinlik, rahatlık, duygusal olmayan, cesur, güvenilir, kendinden memnun	Duygusal dengeye karşı duygusal dengesizliği ölçümler. Psikolojik sıkıntısı, gerçek olmayan fikirleri, ileri derecede istek veya dürtüleri olan ve yetersiz baş etme davranışlarına yatkınlığı olan bireyleri ortaya koyar.
Deneyime açıklık	Meraklı, ilgi alanı geniş olan, yaratıcı, orijinal, geleneksel olmayan, kuvvetli hayal gücüne sahip, yaratıcı, analitik, başka görüşlere açık, duyarlı	Gelenekselci, gerçekçi, ilgi alanları dar olan, sanatsal özellikleri olmayan, estetikliğin olmadığı kişiler	Bilinmeyen durumlara karşı esnek ve gizemi keşfetmeyi ölçümler.

Şekil 3.1: Beş Faktör Kişilik Faktörü Boyutları ^(3,16,42,44,47)

Tüm bu bilgilerin ışığında kısaca özetlenmesi gerekirse; dışadönüklük puanı fazla olan kişiler, sosyal ilişkileri gelişmiş, iletişimi güçlü, aktif, enerji dolu, motivasyonu yüksek; dışadönüklük boyutu az olan kişiler çekingen, tedirgin, uyumluluk puanı fazla olan kişiler; ılımlı, yardımsever, anlayışlı, hoşgörülü iken; uyumluluk boyutu az olan kişiler sinirli, gergin, şüpheli, deneyime açıklık puanı fazla olan kişiler, kültürlü, yaratıcı, estetik düşünen, ince düşünceli, farklı deneyim ve tecrübelerle açıkken; deneyime açıklık boyutu az olan geleneksel, yeniliklere kapalı, estetikliği olmayan, sorumluluk puanı fazla olan kişiler, azimli, kararlı, planlı, özgüvenli; öz disiplin boyutu az olan kişiler dağınık, özensiz, güvenilirmez, plansız, duygusal dengesizlik puanı fazla olan kişiler, anksiyetesi yüksek, psikolojik olarak sıkılgan, öfkeli, hırçın, duygusal dengesizlik boyutu az olan kişiler, sakin, özgüvenli, duygusal yönden ölçülü kişilik özelliklerine sahiptir ^(3,16,42,44).

Kişilik faktörleri örgütsel davranışta önemli rol oynamaktadırlar. Araştırmacılar bu faktörlerden en az birinin iş performansı ile ilişkisi olduğu öne sürülmüş ve sorumluluk faktörü birçok iş sektöründe belirleyici olarak yararlı sonuçlar verdiği savunmuştur. Araştırmalar, kişiliğin iş performansını etkilediği, iş ortamındaki uyaranların kişilik özelliklerini etkilediğini ve kişilerin iş ortamında gösterdiği motivasyonun kişilik özelliklerine göre farklılık gösterdiğini ileri sürmüşlerdir ⁽¹²⁾.

Kişilik ve iş değeri arasında anlamlı bir ilişki olduğu; deneyime açıklık kişilik özelliğinin iş yerindeki görevlerine bağlı performans ve kurum kültürüne bağlı performans ilişkisini arasında etkili olduğunu göstren araştırmalar literatürde mevcuttur. Literatürde yapılan araştırmaların sonuçları, kişilerarası çatışma çözme süreçlerinde kişilik özelliklerinin etkiliği olduğunu; cinsiyet, yaş, meslekte çalışma süresi, eğitim düzeyi gibi sosyodemografik özelliklerin ve kişilik özelliklerinin çalışanların iş performansını etkilediği; uyumlu, sorumlu ve duygusal olarak dengeli kişilik özelliklerinin iş tatminine yarar sağladığı dile getirilmiştir ^(52, 12,50).

2.2 İş Yaşam Dengesi

İlerleyen teknoloji, kadınların iş yaşamına girmesi, değişen ekonomik şartlar, çalışan insan profilindeki artış göz ardı edilmeyecek bazı kavramları ortaya çıkarmıştır. ‘İş’, ‘Yaşam’ ve ‘Denge’ kavramları bir araya gelerek aslında net bir tanımlı yapılamamakla beraber anlamlı sözcük öbeği haline gelmiştir ⁽⁵³⁾.

İş yaşam dengesi; günümüz çalışma şartlarında hem kurumlar hem de çalışanlar için üzerinde durulması gereken bir kavramdır. Çünkü iş yaşam dengesi çalışanın yaşamını etkilemekte ve buda davranışlarına yansımaktadır. Rol belirsizlikleri, iş ortamının güvenli olmayışı, iş yükü fazlalığı, ücretlerin yetersizliği, çalışma saatlerinin düzensizliği, vardiyalı çalışma sistemi gibi birçok faktör çalışanlar üzerinde negatif etkiye sebep olmakta ve denge kurmakta zorlanmaya yol açmaktadır ⁽⁴²⁾.

İş yaşam dengenin kurulması yada kurulamaması kişisel ve kurumsal sonuçlar ortaya çıkarmaktadır. Bu sonuçlar arasında iş ve yaşam doyumunu, psikolojik bedensel sağlığı, iş performansını, çalışanların iş yerinde ve özel yaşamlarındaki iletişimi etkilemektedir. Ayrıca iş yaşam dengesizliği, meslek hastalık ve kazalarına neden olmakta ve bu durum örgütler için maddi manevi sonuçlar doğururken kişiler için de hem iş hem de özel yaşamları için sorunlar oluşturabilmektedir ⁽⁵⁴⁾.

İş yaşam dengesi literatüre iş ve aile yaşam alanlarının birbiriyle etkileşimlerini ele almış ve iş yaşam dengesini iş-aile dengesi, iş-aile çatışması, iş-aile müdahalesi, iş-aile kesişimi ve iş-aile yardımlaşması gibi farklı kavramlarla da açıklamıştır. Aynı zamanda iş-yaşam dengesi ve iş-iş dışı yaşam dengesi olarakta karşımıza çıkmaktadır⁽⁹⁾.

2.2.1 İş Yaşam Dengesi Kavramı

İş yaşam dengesini kavramını kelimelere ayırdığımızda karşımıza üç tane tanım çıkmaktadır. İş, yaşam ve denge. Bu kapsamda iş; belirli bir oranda çaba sarfederek hedefe ulaşmak için ortaya koyulan çalışma, yaşam; kişinin doğumu ile başlayıp ölümüne kadar geçen süre, denge ise; kişilerin bedenseş ve duygusal uyumu şeklinde tanımlanabilir⁽¹⁵⁾.

“İş” hayatımızın olmazsa olmaz gerçeğidir⁽⁵⁾. “İş” belirli bir ücret karşılığında, verilen bir çaba ve emek sonucu ortaya çıkan bir değeri ifade etmektedir. İnsanlar yaşamları boyunca bilgi, beceri ve yetenekleri karşılığında bir ücret talep edip bunla istek ve ihtiyaçlarını gidermeye çalışırlar⁽⁵⁵⁾. Sanayi devrimi öncesi üretim yalnızca ailenin gereksinimleri ile sınırlı iken sanayi devriminden sonra farklı kültür ve beklentiler doğrultusunda hızlanmıştır⁽⁵⁾. Sanayileşme dönemi öncesinde insanlar evlerine yakın yerlerde çalışarak geçimlerini sağlamaya çalışırken, sanayileşme ile birlikte artık evinden uzak yerlerde yada ev dışında üretmeye başlamışlardır. Böylece artık ev ve iş olarak alanlar ayrılmaya başlamıştır. İş olarak belirlenen alanlarda daha çok erkekler çalışırken, aile ve ev sorumluluğu kadına yüklenmiştir. Teknolojinin gelişip, fiziksel güce bağlı işlerin azalmasıyla birlikte kadınlar da iş gücündeki varlığını ortaya koymuşlardır^(56, 9).

Kadınların işgücüne katılımlarının artmasıyla birlikte şirketler iş yaşam programlarıyla ilgili çalışmalara çalışan annelerin desteklenmesi ile başlamıştır. Bu programlar; 1930’lu yıllardan itibaren konuşulan bu kavram ilk kez Rosabeth Moss Kanter’ in 1977 yılında çıkmış olan kitabıyla araştırmacılara konu olmaya başlamıştır. 1980’li ve 1990’lı yıllarda örgütler çalışan verimliliğini göz önünde bulundurarak iş-yaşam programlarına öncelik vermişlerdir. Böylece iş yaşam dengesi programları sadece kadınlara yönelik olmaktan çıkıp, her iki cinsiyetin de sorumlulukları, gereksinimleri, beklentileri ve bunlar arasındaki etkileşme iş yaşam dengesi adı altında incelenmeye başlanmıştır⁽⁵⁷⁾. Özel yaşamları kişilerin para karşılığında çalışmadıkları

alan olarak tanımlanmış ve aile yaşamının özel yaşamın bir parçası olduğu belirtilmiştir⁽⁵⁸⁾.

Yaşam, doğumla ölüm arasında geçen süreyi (daha çok geniş bir zaman dilimini); hayat kelimesi ise, canlı, sağ olma durumu anlamında genelde daha günlük olayları tanımlarken kullanılır^(15, 57).

TDK' ya göre denge kelimesinin çeşitli şekillerde tanımlanmıştır. Bu konuda yapılan araştırmalara bakıldığında denge, bir nesnenin veya bir insanın sabit durma hali, psikolojik ve davranışsal uyum, istikrar olarak tanımlanırken; Denge kelimesi Oxford İngilizce Sözlüğünde ise; ayarlama, ölçme, ağırlığın veya miktarın eşit dağılımı şeklinde tanımlanmaktadır^(15, 59). Özetle denge kelimesi olaylara karşı uyum ve eşit olması olarak her iki sözlükte de yer almaktadır.

Bir çok araştırmacı dengenin tanımı; bedensel, fiziksel ve psikolojik uyumuyla birlikte, inançlarını, hayallerini ve deneyimlerini de göz önüne alarak, kişinin mevcut yaşamına uyumu olarak belirtirken, iş - yaşam dengesinde “denge tekerleğini” olarak tanımlayan; kişinin ruhsal, duygusal, sosyal çevresi, iş ve aile yaşamı gibi çeşitli alanlarını içine aldığını ileri süren araştırmalarda mevcuttur. Clark dengeyi “ aile ortamında çatışmanın en alt seviyede yaşanması ve iş yaşamında ise tatminin ve aktifliğin yeterli seviyede olması” olarak belirtmiştir^(57, 60).

Literatür baktığımızda denge algısal bir yapıdır. Bu noktada öznellik ön plana çıkmaktadır. Bu algısal denge kavramını ölçmek için bazı objektif değerlendirme ölçütleri vardır. Fakat belirlenen bu objektif ölçütler kişiden kişiye değişeceğinden dolayı algılanan da subjektif olacaktır. Bu noktada kişi dengeyi sağladığını düşünürken ailesinden geri bildirimler aynı şekilde olmayabilir. Bu sebeple kişinin kendi denge algısını oluştururken, çevresinden gelen geri bildirimleri de dikkate almalıdır. Özellikle eşe, çocuklara, yakın dostlara vb. kişilerden gelen eleştiri ve geri bildirimler önemlidir⁽⁶¹⁾. Kişi bu dengeyi sağlarken önemli olan bütün alanlara eşit zaman ayırması değildir. Asıl önemli olan bu zamanın etkili ve verimli şekilde dağıtılmasıdır. Bu bağlamda, iş ve yaşam dengesini tanımlı yapılırken, çoğunlukla ele alınan iki farklı yaklaşım vardır. İlk yaklaşımda; bireylerin iş yaşam dengelerini sağlarken bütün rollerine eşit düzeyde önem göstermeleridir. İkinci yaklaşıma göre ise tüm rollere gösterilen önemin eşit derecede olması gerekmediğidir⁽⁹⁾. Bu noktada araştırmacılar kendi aralarında karşıt görüşler bildirmiştir. Greenhaus ve Powel⁽⁶²⁾ 2003 yılında yaptıkları çalışmada iş-aile

dengesini, bireyin bütün rollerine eşit derecede vakit ayrılması ve bütün rollerden eşit düzeyde doyum alınması şeklinde belirtmişlerdir. Bu eşitlik iş aile dengesinin üç bileşeninde de olması gerektiğini belirtir. Bu bileşenler zaman, bağlılık ve tatmin dengesinden oluşmaktadır.

İş yaşam dengesi, bir çok araştırmacı tarafından farklı şekillerde tanımlanmıştır. Bazı araştırmacılar iş yaşam dengesini, bireylerin iş ve aile yaşamlarındaki rollerinin kişiye yarattığı baskıdan dolayı çatışma durumunda olması, kişinin iş ve özel yaşamındaki beklentilerinin dengeli düzeyde olması, bireyin işi ile kişisel yaşamındaki taleplerin denge durumunun eş değerde olması şeklinde tanımlamıştır. Clark, Koch ve Hill ⁽⁶³⁾ 2004 iş yaşam dengesini bireyin tüm yaşam alanlarında var olan rollerinin birbirine uyumu, Vatansever ⁽⁶⁴⁾ 2008, kişinin istediği yaşam alanlarına verdiği sürenin doyumun sağlanması konusunda dengeli olabilmesi, Doğrul ve Tekeli ⁽⁵⁶⁾ 2010, iş ve iş haricindeki faaliyetlerde kontrolü sağlayıp, sosyalleşebilmesi, Pekdemir ve Koçoğlu ⁽⁷⁾ 2014, bireylerin işleri ile sosyal aktivitelerini özgür olarak dengeleyebilmesi olarak tanımlamaktadır.

Bazı araştırmacılar ise iş yaşam dengesinin tanımını açıklamak yerine iş yaşam dengesizliğini açıklamışlar ve iş yaşam dengesi eşit bir dağılım anlamı taşımadığı, iş ve özel yaşam faaliyetleri için ayrılan zaman farklılık gösterebildiğini, kişinin gelişimine göre denge kavramının değişeceğini ve bu nedenle özel ve iş yaşamına ayrılan vakitlerin zamanla değişmiş olacağını, herkes için en ideal dengeye ulaşma çabası, farklı yaşantılar ve farklı öncelikler nedeniyle aynı olmayacağını dile getirmişlerdir ⁽⁹⁾.

2.2.2 Tarihsel Gelişim

İş- yaşam dengesi, 1930'ların başlarından itibaren ifade edilmesine rağmen ilk defa Moss Kanter'ın kitabında yer alan iş yaşam dengesi kavramı ile örgütlerin ve araştırmacıların ilgisini çekmiştir. Sanayi devrimi ile birlikte artan talepler, işgören hakları gibi görüşleri ortaya çıkarmıştır. Bu noktada da artan işgören beklentilerini karşılamaya çalışan işverenler güçlük yaşamaya başlamışlardır. Bu süreçte rekabetin de etkisi bu durumu etkilemiştir. Enerji, zaman ve kaynak kısıtlılığına bağlı olarak beklentiler iki taraf için de tamamen sağlanamamış olsada, çalışanın yeterli ücret, tatmin, statü, ödül, anlayış gibi beklentileri işveren tarafından karşılandıkça, kurumların çalışandan daha çok verim elde ettiği görülmüştür ⁽¹⁾.

İş yaşam dengesi ile ilgili çalışmalar II. Dünya Savaşından önce başlamış ve W.K. Kellogg Şirketi'nin ilk olarak vardiya sistemlerini değiştirerek çalışanların etkinliğini ve motivasyonlarını artırmayı amaçlamışlar ve başarmışlardır. Örgütlerin iş yaşam dengesi programlarına 1980'li ve 1990'lı yıllarda ilgileri artmaya başlamıştır. Bu programlar, ilk zamanlar da sadece kadınlar üzerine planlama yaparken, günümüzde iş yaşam programları cinsiyet ayrımı yapmayan, sadece aile alanına değil kişinin çevresine de odaklanan programlar olarak gelişmiştir⁽⁵⁷⁾. 1970'li yıllardan sonra iş yaşam dengesi kavramı, iş yaşam dengesi kampanyalarına dönüşmüştür. Böylece devlet yönetimleri ve diğer kurumlar iş yaşam dengesine yönelik çalışmalar ve düzenlemeler yapmaya başlamışlardır. Bunlara örnek olarak esnek çalışma veya yarı zamanlı çalışma, dönüşümlü yada evden çalışma programları verilebilir⁽⁵⁷⁾.

2.2.3 İş Yaşam Dengesinin Önemi

İş yaşam dengesi, çalışan bireyler ve ailenin diğer üyeleri, aynı zamanda iş yaşamındaki kişiler açısından oldukça önem teşkil etmektedir. Bahsedilen bu kavramlar arasında bir denge olmalıdır. Bu denge bozulduğu zaman hem birey, hem aile olumsuz etkilenmektedir. Pichler, çalışanların iş yerlerinde geçirdikleri zaman aile süreçlerindeki rollerini yerine getirmelerine engel teşkil ediyorsa ve ya aile yaşamındaki sorunlar yada sorumluluklar iş yaşamlarındaki görevlerini tamamlamalarında yada geliştirmelerinde engel oluyorsa, iş yaşam dengesinin kurulmasının oldukça zor olduğunu dile getirmiştir⁽⁵⁵⁾.

İş ve iş dışı yaşam arasındaki dengesiz durumlar bireyi etkilemektedir. Yaşam alanları ve bunlar arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalarda, kişilerin yaşam alanlarının birbirinden bağımsız olmadığını ve birbirini etkilediği sonucuna varılmıştır. Bu dangeden etkilenen durumlar aşağıdaşekildeki söylenebilir⁽⁶⁵⁾.

- İş hayatında kadının rolü ve sayısının giderek artması,
- İşsizlik oranının artmasıyla birlikte özel sektörde iş güvencesi azalması,
- Toplumların aile yapılarının değişmesi,
- Kurumlar arası artan rekabet ortamından kaynaklı çalışanlarının gelişim ve değişime zorlanması,
- Müşteri memnuniyetinin daha çok ön planda tutulmasından dolayı hızlı geri bildirim zorunluluğu,
- Uzun çalışma saatlerinin kültürü haline gelmesi,

- Ebeynlerin iş yaşamlarına yoğunlaşmasıyla çocuklara ayrılan zamanın azalması,
- Teknolojinin gelişmesiyle gece gündüz hizmet verme anlayışının ortaya çıkmasıdır.

İş-yaşam dengesinin bozulması kişilerde yoğun stres, depresyon ve tükenmişliğe götürmekte olup bu durum, psikosomatik rahatsızlıklara neden olduğu gibi çalışanların yaşamdan doyum sağlama düzeyini de düşürmektedir (⁶⁶, ⁶⁷). Kalp ve mide rahatsızlıkları, yeme düzeninde bozukluklar, alkol ve sigara kullanımında artış, iş kazalarının artması, şiddet eğilimi gibi gözlenebilen sonuçların sağlık giderlerinde artışa neden olabildiği ileri sürülmektedir (⁶⁶).

İş-yaşam dengesinin kurulmasının örgütsel göstergeleri olumlu yönde etkilediği daha önceki araştırmalarda da belirtilmişti. Dengenin sağlanmasıyla birlikte azalan iş devamsızlığının, çalışan devir oranlarının, iş kazalarının ve grevlerin kurum için maliyetlerim düzenlenmesine olumlu yönde etki sağlayacaktır. Aynı zamanda artan iş doyumunu ile birlikte kuruma bağlılık artacak, kişilerarası ilişkilerinin düzelmesi, güvenli ve saygılı bir çalışma ortamıyla verimlilik ve kalite yükselecektir (⁶⁷).

İş yaşam dengesi, kişilerin ruhsal sağlığını iyileştirerek, toplumsal huzura katkı sağlar ve bu durumda kişilerin üretkenliğini artırır, işe devamlılığı sağlar ve işten ayrılmaları azaltır. İş yaşam dengesini kurmayı başaran, moral ve motivasyonu yüksek olan çalışanın, strese bağlı hastalıklarında azalma olurken, kendine daha sakin bir çalışma ortamı oluşturur. İş yaşam dengesi, kurumlar açısından kaliteli, nitelikli iş gücünün oluşmasına ve verimliliğin yükselmesine katkı sağlar (⁹).

2.2.4 İş Yaşam Dengesini Belirleyen Faktörler

Guest, bireyin iş ve iş dışı yaşamında dengenin sağlanmasında rol oynayan durumları ve dengenin sağlanamamasında oluşabilecek etkenleri belirten bir model oluşturmuştur.

Dengenin Belirleyicileri	Dengenin Yapısı	Sonuçları/ Etkileri
Örgütsel Faktörler - İş beklentileri ve kültürü - Özel yaşam beklentileri ve kültürü	Öznel Göstergeler - İş ve özel yaşama eşit şekilde önem - Özel yaşam ve iş merkezli - İşin veya özel yaşamın birbirlerine müdahalesi veya taşması	- İş ve yaşam doyumu - Ruhsal sağlık - Stres veya hastalık - İş performansı ve davranışı - Özel yaşam performansı ve davranışı İş yerinde ve özel yaşamda ilişkiler
Kişisel Faktörler - İşe ilgi - Motivasyon - Baş etme beceresi - Cinsiyet - Yaş - Kariyer hedefleri	Nesnel Göstergeler - İş süreleri - Kişinin kendine kalan zaman Ailedeki sorumluluklar	

Şekil 4: İş Yaşam Dengesi Belirleyicileri ⁽⁶⁸⁾

2.2.4.1 Bireysel Faktörler

Bireysel faktörlerden biri olan cinsiyet, sanayi devrimi sonrasında daha çok iş dünyasında konuşulur olmuştur. Teknolojideki gelişmeler ile kadınların iş hayatına atılmasıyla cinsiyet konusu kapsamlı şekilde incelenmeye başlamıştır. Kadınların aile içindeki rol ve sorumluluklarını da düşününce iş yaşam dengesi sağlanması konusunda yapılan araştırmalar göstermiştir ki, kadınların erkeklerden daha az çalışma saatleriyle daha düşük statülü işlerde çalıştığını ve kadınların iş ve ev arasında daha çok çatışma yaşadıklarını ortaya koymaktadır. Bu nedenle kadınlar daha çok anne ve eş kimliğine yatkın görünen hemşirelik, öğretmenlik, eczacılık, sekreterlik meslek dallarına ilgi göstermişlerdir. Choi ve Kim ⁽⁶⁹⁾ araştırmasında iş-yaşam dengesi kadınların annelik, eş durumu ve bakıcı gibi rollerinden dolayı erkeklerden daha düşük bulunmuştur. Karşıt bir görüş olarak Yıldırım ⁽⁷⁰⁾ çalışmasında ise kadın öğretmenlerin iş-yaşam dengesini kurmaları erkek öğretmenlere oranla daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır. Bu noktada iş-yaşam dengesinin, cinsiyetten ziyade kişinin beklentileri ile ilgili olduğunu söylenebilir ^(71,72).

Diğer bir faktöre bakacak olursak bireyler sahip oldukları kişilik özellikleri bakış açılarını ve yaşam tarzlarını ve buna bağlı olarak iş yaşam dengesi kurulmasını etkilemektedir. Pekdemir ve Koçoğlu'nun ⁽⁷⁾ çalışmalarında; azimli, girişimci, hareketli, özgüveni yüksek, heyecanlı, gözü kara ve işe yönelik olan kişilerin iş-yaşam

dengelerini kurmaları daha düşükken, dışa dönük ve daha sosyal olan kişilerin ise iş-yaşam dengesi kurmasının daha iyi olabileceği belirtilmiştir.

Araştırmacılar yaptıkları çalışmalarda, girişimci, canlı, hırslı, heyecanlı olmanın iş yaşam dengesini olumsuz etkileyebileceğini, buna karşın sosyal ve dışa dönük yapının iş yaşam dengesini olumlu etkilediğini dile getirmişlerdir. Başka bir çalışmada, mükemmeliyetçi olmanın iş yaşam dengesinde olumsuz etkilediğini, işkolikliğin iş yaşam dengesine zarar verdiği vurgulanmıştır ⁽⁷³⁾. Delecta ⁽⁷⁴⁾ A ve B tip olmak üzere iki farklı kişilik türünün olduğunu belirtmiştir. Bunlardan A tipi kişilik; daha aktif, hırslı, rekabeti seven ve iş odaklı olurken, B tipi ise sakin, sabırlı, dengeli ve sağduyulu özelliğe sahiptir. Bu noktada A tipi kişilik işe daha çok odaklandığından kaynaklı iş-yaşam dengesinin kurulması olumsuz yönde etki oluşturacağını ileri sürmüştür.

Medeni durum da bir diğer önemli unsurdur. Kıcıır ⁽⁷⁵⁾ evde yalnız yaşayanların daha iyi iş yaşam dengesine sahip olduklarını ve bekarların evlilere göre daha yüksek iş yaşam dengesi puanlarını elde ettiklerini dile getirmiştir. Başka bir çalışmada benzer şekilde bekar olanların denge kurmadaki zorluğu daha az yaşadığı belirtilmiştir. Ek olarak başka bir çalışmada evli olan kişilerin özel yaşamlarına daha ağırlık verdikleri belirtmiş ve iş ile özel yaşamları arasındaki sınırı korumakta zorluk yaşayan evli kişilerin bekarlara göre dengeyi kurmakta zorlandıklarına dikkat çekmiştir. Bu nedenle medeni durumun iş yaşam dengesi için önemli bir kriter olduğu iddia edilmiştir. Bu durumu yalnız evli çalışanların yaşadığını söylemek hatalı olacaktır; yapılan çalışmalarda aksi bulgulara da rastlanmıştır ⁽⁶⁷⁾.

Kişilerin evli olmalarının yanı sıra çocuk sahibi olmaları iş-yaşam dengelerini etkileyen bir unsurdur. Çocuk bir ailede süreçlerde değişiklik yaratmaktadır. Aile üyelerinin rollerini ve sorumluluklarını değiştirmektedir ^(76,77). Kıcıır ⁽⁷⁵⁾, çalışmasında çocuk sahibi olan ailelerin olmayanlara oranla daha çok iş yaşam dengesizliği yaşadıkları fakat bu beklentiye yönelik neticenin farklılık gösterebileceğini de dile getirmiştir.

Mesleki deneyim de iş yaşam dengesini etkilemektedir. Yaşla doğru orantılı olabilecek olan mesleki deneyim, Berk ve Gündoğmuş'un ⁽⁷⁸⁾ 2018 araştırmasında da üzerinde durduğu gibi 25 yılın üstünde mesleki deneyimin iş yaşam dengesinde daha etkili olabileceğini ifade etmiştir. Yılmaz ve Altınkurt'un ⁽⁷⁹⁾ 2015 çalışmasında

mesleki anlamda profesyonel kişilerin iş aile çatışmalarının azaldığı ileri sürmüştür. Benzer bir çalışmada, Yıldırım (70) çalışmasında öğretmenlerin kıdemleri arttıkça iş ve özel yaşam arasındaki dengeyi daha iyi sağladıkları sonucuna ulaşmıştır. Bu bağlamda çalışanların yaşları ve buna bağlı kazandıkları mesleki deneyimleri iş yaşam dengesi kurmasını kolaylaştırırken, çocuk sahibi olma, kişilik özellikler ve cinsiyet faktöründe bu dengeyi kurma da önemli rol oynamaktadır.

2.2.4.2 Örgütsel Faktörler

Kişilerin iş ile özel yaşamları arasındaki dengeyi sağlamak için örgütlerin sunduğu olanaklardır. Bu kapsamda yapılan düzenlemelere örnek olarak örgüt kültürü, çalışma koşullarında esneklik, vardiyalı çalışma düzeni, iş yükü, ödüllendirme, rol belirsizliği ve rol çatışması, iş güvenliği, sorumluluk, yönetim tarzı, yetersiz ücret gibi konular verilebilir (75, 67).

Liderlik, iş yaşam dengesi için önemli bir örgütsel undurdur. Dönüşümcülüğün ve otantik liderliğin çalışanların iş yaşam dengesini olumlu etkilediğini araştırmalarda dile getirilmiştir. Araştırmacılar çalışanların haklarının geniş olmasının ve iş ilişkilerinde huzursuzluk yaşamamalarının iş yaşam dengesinde faydalı sağladığı ve iş yerinde sürekli çatışmalara dayalı zihinsel çabanın iş yaşam dengesini olumsuz etkileyeceğini ortaya koymuşlardır (1).

Ücret, çalışanın iş yaşam dengesini etkileyen bir diğer unsurdur. Ücretlerin azlığının bireylerin kişisel yaşamına yeterli kaynak ayıramamasına neden olmasından ve çalışma azimlerini azaltmasından dolayı dengeyi etkilediğini dile getiren çalışmalar vardır. Bir çalışmada para ile zamanın iş yaşam dengesindeki etkisini incelemiş ve alınan ücret arttıkça iş yaşam dengesi kurmanın kolaylaştığını; ayrıca zamanın da paradan daha etkili olduğunu vurgulamıştır (1).

Esnek çalışma sistemi iş yaşam dengesi açısından değerlendirilmiştir. Araştırmalar, işe alım sürecindeki bireylerin esnek çalışma yapıp yapmadıklarıyla iş yaşam dengelerini araştırmasında karşılaştırmış olup esnek çalışan bireylerin daha yüksek iş yaşam dengesi kurduklarını, uzun çalışma saatlerinin iş yaşam dengesini olumsuz etkilediğini, tıbbi yardımı az aldığı ve iş yaşam dengeleri uzun çalışma saatleri karşısında olumsuz şekilde etkilendiğini ifade etmişlerdir. Başka bir çalışmada da hemşireler vardiyalardan kaynaklı düşük yaşam dengesine sahip oldukları sonucu çıkmıştır. Farklı meslek gruplarında iş yaşam dengesi sonuçları farklı çıkabilmektedir.

Sağlık çalışanları üzerinde yaptığı çalışmada, hekimlerin iş yaşam dengeleri diğer sağlık çalışanlarına kıyasla daha düşük olduğu saptanmıştır. Görevin niteliği, iş yükü, karmaşası gibi sebeplerle iş yaşam dengesini etkileyen bir unsurdur (¹).

İş- Yaşam Dengesi Sonuçları

Kişisel Sonuçlar

- Davranışa ait sonuçlar; dengeyi sağlayamamanın sonucunda kişide davranış bozuklukları meydana gelebilir. Hem kendini hem de yakın çevresini olumsuz etkileyen bu durumda kişinin etkinliğini düşürecektir. Bir paradoksa dönüşen bu süreç sonuç olarak iş ortamında etkileyecektir.
- Psikolojik sonuçlar; çalışanların kurumda karşılaştıkları sorunlar sonrasında ortaya çıkan stres, bunalım, yorgunluk gibi etkiler psikolojik olarak sonuçlar doğuracaktır. Buların kontrol alınamadığı durumlarda çeşitli ruhsal hastalıklar oluşabilir ve bunlarla birlikte tükenmişlik, yaşam tatmininde azalma gibi sonuçlar ortaya çıkarak bireyin özel yaşamını da etkileyecektir.
- Fiziksel sonuçlar; ruhsal ve davranışsal süreçlerdeki bozulmalar sonucunda kişide sağlık sorunları oluşabilir. Oluşan sağlık sorunlarından dolayı kişi iş hayatına devam edemeyebilir ve özel yaşamında sorunlarla karşı karşıya kalabilir.
-

Örgütsel Sonuçlar

- İşyerindeki uzun çalışma saatleri, oluşan relabet sonucunda artan sorumluluklar, müşteri memnuyetinin sağlanmasına odaklanılırken çalışanın ekarte edilmesi çalışan iş-yaşam dengesi kurmasını zorlaştırır bzaıflaması çalışan verimliliğini düşürecektir.
- Kariyer tatmini ve başarıda azalma, iş devamsızlığının artması, düşük örgütsel bağlılık ve işi bırakma niyeti gibi sonuçları doğuracaktır (⁷⁵).
- İşten ayrılmak istemeyen veya çalışmak zorunda olan kişilerde ise oluşan ruhsal ve fiziksel rahatsızlıklar sonucu olarak “presenteeism” diye adlandırılan işte var olamama durumu meydana gelmektedir (⁸⁰).
- Özel yaşam dengesinin sağlanamamasının örgütsel neticelerini doğrudan ve dolaylı maliyetler şeklinde açıklamıştır.

Sekil 5: İş Yaşam Dengesi Sonuçları

2.2.5 İş Yaşam Dengesini Engelleyen Faktörler

İş yaşam dengesi hem çalışam hem de iş veren açısından önemlidir ve bu dengenin sağlanması için bu dengenin oluşmasını engelleyen faktörlere bakıldığında;

- İş yaşam dengesi politikalarının örgütler tarafından benimsenmemesi,
- Yönetici ve liderlerin iş yaşam dengesi politikalarına inançlarının olmaması ve farkındalık düzeylerin eksik olması,
- Eğitimsizlik,
- Politikaların resmi bir şekilde belirtilmemesi,
- Politikaların uygulanması için işgörenlerin seslerini duyuramaması,
- İş baskısı,
- Zaman konusunda geçici esnekliklerin sağlanmaması,
- İş yaşam dengesi oluşturmada geçici çözümlerin uygulanması,
- Toplumsal kültürel normlardan kaynaklı örgütlerde politikaların uygulanmaması,
- İş yaşam dengesi politikalarının sadece kadınlar üzerinde yapılan iyileştirmeden kaynaklı olduğu düşünülüp erkeklere dayatılan ikinci vardiya süreçleri,
- İnsan kaynakları problemi olarak sıralanabilir ^(40,81).

2.2.4.6 Destekleyen Faktörler

Örgütsel kültür iş yaşam politikalarının en önemli etkileyecilerindendir. İş yaşam dengesinin örgütte desteklenmesi ve bu politikanın örgütsel kültüre yerleştirilmesinin önemlidir. Destekleyici iş yaşam programlarının kadın ve erkek için iş ve aile yaşamlarında uyumu ve bütünleşmenin sağlanması ve örgütün ortak değer, inanç ve varsayımlarını da düşünerek planlamaların yapılması oldukça önemlidir. Araştırmalar, yarı zamanlı çalışmanın iş yaşam dengesine yarar sağladığını, kurumda iş yaşam dengesini destekleyen bir ortamın çalışanların moral ve motivasyonlarını yükselttiğini, stres ve işe gelmeyişi azalttığını dile getirmiştir. İş yaşam dengesinin örgüt kültürüne yerleştirmek için iletişim oldukça önemli olup, dengesinin gelişmesi ve bu konuda davranış şekillerinin ortaya koyulmasında büyük bir etkidir ^(1,9,8140).

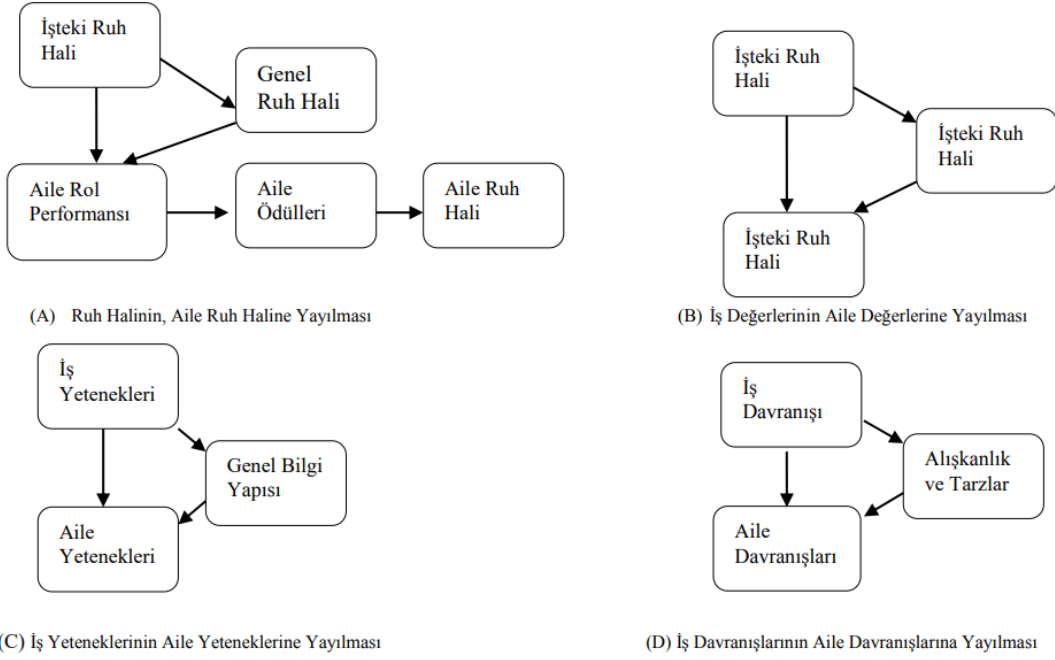
İş yaşam dengesi üzerinde duran önemli bir kuruma da Eli Lilly örgütü örnek gösterilebilir. İnsana saygı, çalışanları dinlemek, çalışanlara seçim fırsatı verebilmek ve öğrenen örgüt olmak prensiplerini içeren bu yapı, bireyler için bütünlüğün etkili ve şeffaf bir iletişim ağıyla başarılacağı ileri sürerek, çalışana saygı duyulan, değer verilen ve takdir edilen bir ortamda çalışmasının önemini vurgular. Düzenli rehberlik ve geri bildirim sağlamanın, ölçülebilen ve değerlendirilebilen sistemlerin varlığının, iyileştirilmesi gereken noktalar için sürekli araştırmaların yapılması gerektiğini de ortaya koyar. Örgütlerin iş yaşam dengesi politikalarını desteklemediği takdirde, çalışanların özel yaşamlarında gerinliklerin arttığını buna bağlı olarak çalışırken dikkat dağınıklıklarını yaşadıkları, verimliliklerinin düştüğünü ve yaratıcılıklarının olumsuz sonuçların ortaya çıkacağı unutulmamalıdır ^(1,9,8140).

2.2.7 İş Yaşam Dengesi Kuramları

2.2.7.1 Dağılma Kuramı (Spillover Theory)

Literatürde taşma, yayılma olarakta geçen dağılma kuramı birçok araştırmacı tarafından açıklanmıştır. Clark ⁽⁶⁰⁾ taşma teorisinin açık sistem yaklaşımını benimseyediğini, iş ve aile arasındaki sınırlara rağmen, duyguların ve tepkilerin bir alandan diğer alana taşıdığı ifade etmiştir. Yayılma kuramı, alanlar arasındaki sınırların kapalı olmadığını, çalışma ve özel yaşamdaki rollerin birbiriyle bağlı olduğunu, birinden elde edilen deneyimin diğer alanı da etkilediğini ortaya koymaktadır. Çalışanların, iş yerlerindeki duygularını ve tutumlarını, becerilerini aile hayatlarında da devam ettirdiklerini ve iş yeri ile bağının kopmadığını savunmaktadır. Kişinin özel yaşamında yada iş yaşamında oluşan bir duygu her iki tarafıda o yönde etkilemektedir. İş yaşamında negatif duygular yaşayan kişi bunu özel yaşamına da yayar, aynı şekilde pozitif olan duygular her iki alana da aynı şekilde yansır ^(60, 82).

Dağılma kuramı, kişilerin iş ve yaşam alanları arasında geçirgenlik olduğunu ve bu roller arasındaki değişimin her iki alanda etkilediğini savunan bir kuramdır. Alanlar arasında ilişkinin şekli ve hedefi, aile ve iş yapıları ilişkisi Şekil 6'da gösterilmektedir ^(83, 81):



Şekil 6: Aile ve İş Arasındaki Etkileşim ⁽⁸³⁾

Yukarıdaki Şekil 6’da da görüldüğü gibi, kişinin işteki ruh hali, yetenekleri ve davranışları aileye; aynı şekilde ailedekiler ise işe yansımamaktadır.

İş ve aile arasındaki rollerde ve sorumluluklarda karşılanan yada karşılanamayan durumlar karşısında olumlu veya olumsuz dağılmalar olacağı dağılma kuruma kapsamında belirtilmiştir ⁽⁵⁷⁾. Olumsuz yayılmalar kişilerde iş doyumsuzluğu, örgütsel bağlılığın azalması, işten ayrılmaların artması, gecikmeler, devamsızlıklar, performansın düşmesi, fiziksel ve psikolojik iyi oluşun azalması gibi sonuçlar doğururken, olumlu yayılma ise iş doyumu ve bağlılığın artması, fiziksel ve zihinsel sağlığı iyi yönde sonuçlar oluşturacağı söylenebilir. Alanlar arasındaki olumlu etkileşim deneyim, bilgi, beceri, yetenek ve duyguların daha etkin aktarılmasını sağlayarak iş yaşam dengesinin oluşmasında yararlı olacaktır ⁽⁸⁴⁾.

Dağılma kuramını özetlemek gerekirse, kişinin iş ve aile yaşamındaki duyguları, davranışları birbirinden etkilenmektedir. Aile yaşamında mutlu ve tatmin olan kişi otomatik olarak iş yaşamında da mutlu olacak ve verimliliği artacaktır. Dolaylı yoldan bakıldığında kişiyi eden durum, kurumlar içinde fayda sağlayacaktır. Tabi bunun akside mümkündür. Stres ve sıkıntılı geçen iş yada aile ortamının etkileri diğer alanı etkileyerek, olumsuz sürecin diğer alanlarda da devamlılığına sebep olacaktır ^(57, 80, 83, 84).

2.2.7.2 Telafi Kuramı (Compensation Theory)

Telafi kuramı çeşitli araştırmalarda dengeleme kuramı olarak görülmektedir. Wilensky tarafından 1960'larda ortaya koyulmuştur. Kişinin iş veya yaşam alanının birinde yaşadığı eksikliği veya fazlalılığı, diğer alandan gidermeye çalışması olarakta tanılanmaktadır ⁽⁸³⁾.

Telafi kuramı araştırmacılar tarafından, bireylerin iş hayatında yaşadığı sıkıntıları, mutsuzlukları ve kendini tam hissetmeme duygularıyla ortaya çıkan yetersizliklerini özel yaşamında daha çok mutlu olarak karşılamaya çalıştığını; bireyin iş ve ailedeki rolünde tatminliği diğer rolünde tatmin olmaya çalışarak sağladığını; iş ile aile yaşamı arasında zıt bir ilişki olduğunu, insanların bir alandaki eksiklerini kapatmak için diğer alana daha fazla zaman veya güç ayırdığı, bireyin doyumsuzluk yaşadığı alana bağlılığının azaldığını yada ödüllerin yetersiz olduğunu düşündüğü alandan çıkıp diğer alanda ödül arayışına geçeceği şeklinde tanımlanmıştır ^(60, 81, 40). Telafi teorisinin temel odak noktası işgörenlerin iş veya kişisel yaşama yönelik tatminidir. Kişiler iş hayatlarında veya ailesel yaşamında tatmin olamadığı noktaları dengelemek için diğer alanda doyumu yakalamaya çalışacaktır ⁽⁸⁾.

Alanyazında bu teorinin önemli noktalara değinilmesine karşın eleştiri almasının sebebi kişilerin duygusal yönlerine fazla odaklanmış olduğunun ve iş hayatı gibi nesnel yaklaşılabilecek bir alanın bu anlamda ihmal edilmiş olduğunun düşünülmesidir ⁽⁸⁵⁾.

2.2.7.3. Bölünme Kuramı (Segmentation Theory)

Wilensky tarafından ortaya atılan bölünme kuramı, literatürde ayrılma kuramı olarakta karşımıza çıkmaktadır. Telafi ve dağılma kuramlarının tersine, bu kuram iş ve iş dışında olan roller arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığını dile getirmektedir. Bu kurama göre, iş ve aile biribirinden tamamen ayrı olan iki alandır. Bu kurama göre kişiler iki yaşam alanından herhangi birinde olan görev ve sorumluluklarını diğer alanın etkisi altında olmadan gerçekleştirir. İş ve aile yaşam çerçevesinin sınırları bellidir. Aile hayatında duygusallık, samimiyet, mahremiyet ve sosyal ilişkiler varken; iş hayatında profesyonellik, mantıksallık, rasyonellik, rekabet, gayrişahsilik ve araçsallık mevcuttur ^(60, 40, 1).

Bölünme teorisinde sınır koruyucular vardır ve sınır koruyucular, iş yaşam dengesinde bir alandan diğer alana geçişi engelleyen tüm varlıkları kapsar. Her şeyden önce birey başlı başına bir sınır koruyucudur. İş hayatı içerisinde kişisel hayatındaki rolünü bir kenara bırakarak çalışma hayatındaki role bürünür. Görev ve sorumluluklarını o rol altında gerçekleştirir (^{1, 86}).

İş ve aile yaşamlarının sınırların belli olup ayrılması, kişinin bir alanda oluşan duygu ve düşünceleri o alan içinde kalmakta ve bu da diğer alanlarda oluşan stresle başa edebilmesine olanak sağlamaktadır (⁸¹). Bireylerin bu şekilde olan davranışları farklı alanlara geçişlerinde sorunları daha iyi yönetebildiklerini göstermektedir. Bireylerin sınır koruyucularını etkin ve güçlü tuttuklarında, kuram gereğince olan iş ve aile yaşamını ayrı tutmaları mümkün olabilir. Ancak bir çok araştırmacı da bireyi etkileyen faktörleri düşündüğünde bu kuramın etkin bir şekilde yürütülemediğini ileri sürmüşlerdir (^{9,40}).

2.2.7.4 Araçsal Kuramı (Instrumental Theory)

Enstrümantal yaklaşım, bireyin kişisel hayatının ve iş hayatının ayrı olduğu kabulü ile birlikte herhangi bir alanda yaşadığı sorunu, diğer alanın gücünden faydalanarak iş yaşam dengesini sağlamaya çalışması olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu kurama göre, bir alandaki işlevlerin yapılması diğer alan için araç rolü üstlenir. Aile yaşamında sorun olan bireylerin, iş yaşamlarında elde ettikleri doyum sayesinde dengeyi sağlayabilmekte ve gerçekçi kararlar alabilmektedir. Aslında bu teoriye göre dengenin kurulması için önemli olan nokta kişidir. Kişi bu yetiyi uygun kullanırsa iki alan arasındaki geçişi yönetebilmektedir (^{87, 1}).

Araştırmacılar araçsallığı; bireyin kişisel yaşamında doyum sağlaması için iş yaşamında kendini ortaya koymak için çabalaması şeklinde tanımlamıştır. Bunun nedeni olarak kişi bir yaşam alanında olumlu duygular yaşıyorsa bu duyguyu diğer yaşam alanı için araç olarak görerek, o alanında dengesi sağlamaya çalışmaktadır (⁸¹).

2.2.7.5. Çatışma Kuramı (Conflict Theory):

Çatışma kuramı, kişilerin yaşam alanla yaşadıkları doyum ve mutluluğun, başka bir yaşam alanında verdikleri fedakarlıktan kaynaklı olduğunu ileri sürer. Aynı zamanda yaşam alanlarının rekabet ortamında olmadığını ifade eder, çünkü her yaşam alanının kendine göre beklenti ve ihtiyaçları olduğunu savunur (⁵⁷). Kişilerin yaşam

alanlarından birinde üstlendikleri sorumlulukların artması ile birlikte kişide diğer alanın sorumluluklarını yerine getirememeye duygusu, kişide ve alanlar arasında çatışmalara yol açacaktır ⁽⁷⁰⁾.

Çatışma teorisini anlatılırken, bir alanda gerçekleşebilecek başarının ortaya çıkmasında diğer alanın önemli rolünün olduğu ve o alandan yapılan fedakarlıklar olmadan kayda değer bir başarının ortaya çıkamayacağı üzerinde durulmaktadır ^(88, 1).

Kişisel hayat ile iş hayatı birbirinden farklı alanlar olduğunu ve her iki alandaki rolleri yerine getiren kişinin zamanla bazı çatışmalar yaşayabileceğini savunan teori bunu 3 şekilde ele alır ⁽⁸⁹⁾:

Zamana Bağlı Çatışma: Bu çatışma şeklinde kişinin iş ile aile arasındaki rollerine ayırdığı zamanı dengeli bir şekilde planlayamamasından kaynaklı olduğu durumun üzerinde durulmaktadır. Evden çalışma, evli olma, çocuk için bakıcı yada kreş olanaklarının varlığı, esnek çalışma düzenleri vb. gibi bir çok etken neden olabilir ⁽⁸⁹⁾.

Gerilime Dayalı Çatışma: Kişinin ruh halinde meydana gelen değişiklikleri diğer alana yansıtmasıyla oluşan çatışma şeklidir. Kişi o gün evinde yaşanan bir sorun için endişeli hissediyorsa ve bu durumu iş ortamına yansıtır, iş yerindeki sorumluluklarını yerine getiremiyorsa çatışma ortamı oluşacaktır ⁽⁸⁹⁾.

Davranışa Dayalı Çatışma: Çalışanların iş ve özel yaşamlarındaki sorumluluk ve rollerinin gerektirdiği davranış zorunluluğundan kaynaklanan çatışma türüdür. Birey yaşam alanlarında sergilemesi gerekenden farklı davranışlar sergiliyor ise çatışma yaşanacaktır. Evde çocuklarına öğretmen gibi bir davranan anne ile çocuk arasında ortaya çıkacak olan çatışma buna örnek verilebilir ⁽⁸⁹⁾.

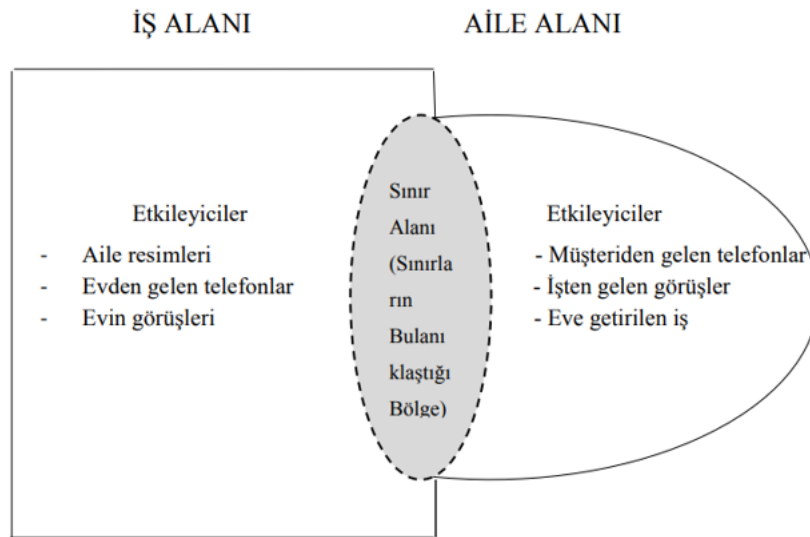
Örgütlerde çatışmalar kaçınılmaz olup, belirli bir düzeyde yaşanması da yarar sağlayacaktır. Çatışmanın olmadığı örgütlerde, değişime, yaratıcılığa ve yeniliğe rastlamak çok mümkün olmamakla birlikte, sürekli çatışmanın varlığı kurumlarda kararların geç verilmesi yada verilememesi gibi nedenlerden dolayı da performans etkilenmelerine yol açacaktır ^(1,81).

2.2.7.6 Sınır Kuramı

Bireylerin iş ve ev alanları olmak üzere iki farklı alanları bulunmaktadır. Bazı teoriler bu alanları tamamen birbirinden ayrı olduğunu düşünselerde, bazıları ise bağlantılı olduklarını ve dengeyi kurarken bu bağlılığa dikkat edilmesi gerektiğini

savunmaktadır. İş ve aile, aslında birbirinden çok farklı alanlar olmayıp, kişiye farklı roller yükleyen, aralarından sınır koyucu ve geçirgenleri olan iki alandır. Bu iki alanın rolleri birbirinden farklıdır. Ev yada aile alanı yada iş dışı alan olarak belirtilen alanlar, bireyler için daha çok sevdiği insanların olduğu, ilişkilerinde doyum sağladığı ve mutlu olduğu alan, iş alanı yada yaşamı ise; ihtiyaçlarını karşılamak için para kazandığı, kendini geliştirerek doyum sağladığı alan olarak söylenebilir. Sınır teorisine göre iş yaşam dengesinin kurulabilmesi için yaşanan çatışmaları en aza indirebilmek, tatmin kaynaklarını kişisel ve örgütsel bazda incelemek ve oluşturulacak bir planlamayı eyleme geçirmek oldukça yarar sağlayacaktır ⁽⁸¹⁾.

Sınır korucuyucu veya sınır geçiriciler arasında denge sağlanamadığı durumda, çatışma teorisinde ortaya koyulan durum gerçekleşecektir. Clark ⁽⁶⁰⁾ göre, kişinin fiziksel, zamansal ve psikolojik olmak üzere 3 tane sınırı vardır. Fiziksel sınırlar; yaşanan yerin sınırlarınıdır (evin duvarı ya da çalışılan bina vb.). Zamansal sınırlar, işe veya eve ayrılan süredir. Psikolojik sınır ise; duygu, düşünce ve davranışların yaşam alanına göre uygunluğudur ⁽⁴⁰⁾. Aynı zamanda işe dair kurallar, prensipler, yöneticiler de sınır koruyuculara örnek verilebilir ⁽¹⁾. Ayrıca iş ve aile alanları arasında sürekli geçişler yapan “sınır geçiriciler” vardır. Bunlar ev ortamında olan iş öğeleri, iş ortamında bulunan ev öğeleri olabilir. Bu geçirgenlerde denge için oldukça önemlidir ⁽⁹⁰⁾. Bu kuram Şekil 7’de açıklanmaktadır.



Şekil 7: İş Aile Sınır Teorisi ⁽⁶⁰⁾

Bu teoride kişinin dengeyi kurarken bu sınırları korumaya çalışması ve bütünleşmesi oldukça önemlidir. Bazı araştırmacılar bireylerin hayatlarında çok fazla geçirgenler varsa; bireyler çoğu zaman işlerini eve götürüyorlarsa veya isteyken eve rahatlıkla ulaşabiliyorlarsa, teknolojiyi kullanıp iki alanda kontrol altında tutabiliyorlarsa bu sınırları keskin koymanında kişinin dengesini sağlamada stres yaratabilceğini dile getirmişlerdir ⁽⁶⁰⁾.

Küçükusta ⁽⁶⁶⁾'ya göre iş ve aile, bireylerin farklı ihtiyaçlarını gideren alanlar olup bu iki alanda yürütülen faaliyetler bireylerin enerjilerini arttırmaktadır. Bireylerin dengeyi sağlamak için iş ve aile alanları arasındaki etkileşimi fark etmeleri ve içinde bulundukları alandan destek almaları gerekir.

2.2.7.7 Rol Kuramı

Rol, kişinin sahip olduğu görevi yerine getirmek için sahiplendiği davranışlardır ⁽⁸¹⁾. 1950'lerde Parsons ve Merton tarafından başlayan çalışmalar, Parson'un, Kahn ve diğerlerinin katkılarıyla sosyal psikoloji ve örgütsel davranış alanına geçmiştir ⁽⁶⁶⁾.

Rol teorisi, kimilerine göre iş yaşam dengesi teorisinin de temel yapı taşıdır. Rol teorisi bireylerin yaşamlarında edindiği rolleri, görev ve sorumlulukların birbirinden ayrı tutulması gerektiğini savunur. Roller birbirini ne kadar az etkilerse o kadar istikrarlı bir tutum içerisinde olunacağını ifade eder. Rol teorisinin içerisinde kıtlık yaklaşımından bahsedilmiştir. Bu yaklaşıma göre bireyler rollerini yerine getirirken fiziksel ve psikolojik kaynak harcarlar ve kaynakların varlığının desteklenmesi önemlidir. Yine rol teorisinin içerisinde yer alan zenginleşme yaklaşımına göre ise bu rollerin birbirinde ayrı tutulmasını savunur ve bu şekilde rollerde elde edilen başarıların diğer roller için zemin hazırladığını belirtilmiştir ⁽¹⁾.

Rol kuramı bireylerin iş ve iş dışı yaşam olarak üstlendiği farklı rollerin varlığına bağlıdır. Kişiler hem iş ortamında hem de aile ortamında çok sayıda role bürünürler. Önemli olan bunların uygun sayıda ve şekilde olmasıdır. Aynı zamanda doğru yerde uygulanabilir olmasıdır. Fakat gerek rol sayısının artması gerek rollerin birbiri üzerinde gösterdiği baskıdan kaynaklı çatışmalar oluşabilir. Bu da iş yaşam dengesini etkileyen bir durumdur. Dengenin de sağlanamaması durumunda kişide farklı sorunlar yaratabilir ⁽⁸¹⁾.

2.2.7.8 Genişleme Kuramı

Kişinin var olan rollerini ve sorumluluklarını farklılaştırması ve gerçekleştirmesi ruhsal, fiziksel sağlığı için oldukça önemli olduğunu savunan bir kuramdır. Kadın ve erkek rollerinin değişmesi, kadının iş dünyasında erkeğin evde olan görevlerinin varlığı kişilere katkı sağlamaktadır. Bu kuram bir role olan bağlılığın, diğer role bağlılığı engellemediğini ileri sürmektedir. Çoklu rollerin faydalı olduğu ileri sürülmektedir. Bu fayda, rolün sayısı ve zamana bağlı değişkenlik göstermektedir. Fayda sağlayan bir süreç sınırlar korunmadığı zaman stres oluşturabilmektedir. Zihinsel, fiziksel ve sağlıklı bir ilişki için rolün kalitesi, rol sayısı ve her rol için gereken zaman oldukça önemlidir. Cinsiyet konusunda bu kuram için konuşulması gereken başka bir konudur. Kadın ve erkeğin biyolojik yapıları gereği değişik rollere bürünmesi gerektiğini düşündürmektedir. Barnett ve Hyde (2001) rollerin güncel normlardan ve kurallardan etkilendiğini ileri sürmektedir. Kültürel normlar yeterlikleri ve rol kalitesi etkilerken, kültürel normların değişmesi durumunda bu ilkelerinde değişmesi gerektiği düşünülmektedir ⁽⁵⁷⁾.

2.2.7.9 Kaynakları Koruma Teorisi

Kişilerin sahip olduğu kaynakları, hem kendilerini ve sosyal ilişkilerini hemde örgüte ve iş yaşamına uyum sağlamak için nasıl davranılması gerektiğini belirlemek amacıyla oluşan bir kuramdır. Kaynak türlerinden biri olan maddi kaynaklar, iş gibi kişinin gelir getiren bütün kaynaklarıdır. Statü, ünvan, kıdem, iş ilişkileri gibi kişinin sahip olduğu koşulları içeren kaynaklarda diğer bir türdür. Kendine güven ve öz-yeterlilik kişilik özelliklerini içeren kişisel kaynak türleri de mevcuttur. Son olarak enerji türünde sahip olunan bilgiyi içeren kaynaklar da vardır ^(40, 91).

Kaynakları Koruma Teorisi için birkaç önemli nokta bulunmaktadır. Kaynak kayıpları bu noktalardan biri olmakla birlikte, farklı hız ve şekillerde olabilir. Kaybedilmesinin önlenmesi kazanılmasından daha önemlidir. Örgütlerin bu nokta da proaktif planlamalarının olması gerekmektedir. Diğer bir nokta olan kaynak yatırımı, bireylerin kaynaklarını yitirmemek, kayıpları önlemek ve yeni kaynaklar yaratmak için gerçekleştirdikleri planlamaları kapsar. Büyük kaynakların kaynak kaybı daha az sorun yaratmakla birlikte, kaynak artırımı daha kolaydır. Az kaynaklarda kaynak kaybı daha sorun teşkil ederken, kaynak artırımı yapmak da bir o kadar zordur. Başka bir nokta ise, kaynak kaybı ve kaynak artırımı döngüsüdür. Kaynak kaybı kişilerde stres yaratır bir

durumdur. Bu nedenle kaynak yönetimi iş aile dengesinin kurulmasında oldukça önemli olmaktadır. Alanlardaki faydalanılan kaynakların kontrolü ya da genişlemesi diğer alanı da etkileyecektir. Sonuç olarak bireylerin kaynak artırımı için motive olmaları, kaynak kaybından da kaçınmalarını sağlayacaktır ^(40, 91).

2.2.7.10. Ekolojik Sistem Teorisi

Bronfenbrenner'in ekolojik sistem kuramı, dört ekolojik düzeye odaklanmaktadır. Mikro sistem, bireyin yüz yüze ilişkilerinin olduğu alanlardaki aktivite ve rollerini içerir. Mezosistem, bireylerin etkileşimde olduğu birden fazla mikro sistemin toplamıdır. Ekzosistem, bireyin katılmadığı ancak bireyi dolaylı yoldan etkileyen, daha çok dış çevreyi kapsayan bir sistemdir. Makro sistem, bütün sistemlerin yer aldığı kültür ve alt kültürü içine alan sistemdir ⁽⁴⁰⁾.

Mikro sistemler arasındaki iletişim, bu sistemlerin içinde olan kişilerin özellikleriyle ilişkilidir ve olumlu ya da olumsuz; tek taraflı ya da karşılıklı olabilir ^(40,92).

Sonuç olarak dağılma kuramı, iş yaşamında olan olumlu bir durumun iş yaşamına olumlu bir şekilde etkileyeceğini dile getirir. Bu etkilenme pozitif olabileceği gibi negatifte olabilir. Telif kuramında, birey bir yerdeki eksiği diğeri üzerinden kapatmak istemektedir. Aile yaşamında var olan eksiklikleri iş yaşamına vererek tatmin duygusu oradan almak istemektedir. Dağılma ve telif kuramı, bu şekilde yaklaşımları ile iş- yaşam ve aile faktörlerinin birbirleri ile bağlantılı olduğu ileri sürmüştür. Bu iki kuramın aksine bölünme kuramı, iş yaşamı ve ailenin tamamen birbirinden farklı olduğu ve aralarında bir etkileşim bulunmadığını öne sürmüştür. Bölünme kuramına göre iş profesyonel ve rekabetçi, aile yaşamı ise daha çok manevi ve duygusal bir alan olarak ortaya koyulmuştur. Araçsallık kuramında ise; aslında kişilerin iş ve aile alanının birbiri için araç olarak kullandığını ileri sürmüştür. Kişilerin aile yaşamında uyumlu olabilmek için gelir kaynağını iş yaşamında sağlanmasını buna örnek olarak verebiliriz. Çatışma kuramında ise, kişiler aile ve iş yerinde üzerinde bulunan sorumlulukları gerçekleştirirken sınırlı zamanı ve enerjisinin olmasından kaynaklı yaşadığı çatışmayı açıklamaktadır. Genişleme kuramında, kişilerin üzerinde bulunan rollerin fazlalığının bireye zarar vermeyeceğini ileri sürer. Bir role güçlü bağlılığı diğer rolü etkilemeyeceğini belirtmiştir. Kaynakları koruma teorisi, çalışanların ve örgütün

önemli temel kaynakları, hem kendileri hem de örgüt için daha uygun kullanma ve koruma yöntemlerini açıklamak amacıyla kullanmaktadırlar.

2.2.8 İş Yaşam Dengesini Sağlamaya Yönelik Yaklaşımlar

Çalışanların iş-yaşam dengesini sağlamalarında; kendilerin çözüm bulmasına yönelik yaklaşım, var olan soruna yönelik yaklaşım, hislerine yönelen yaklaşım, iş ve ailelerin rollerine yönelik paylaşım, destek yaklaşımları ortaya çıkmıştır⁽⁶⁶⁾. Esnek çalışma saatleri, çalışanların istek ve gereksinimlerine göre çalışma saatlerinin düzenlenmesi, uygun sayıda personel ile çalışma gibi düzenlemelerin, iş yaşam dengesinin sağlanmasına destek olacağını ileri süren çalışmalar mevcuttur⁽⁸⁴⁾.

İspanya, İtalya ve Yunanistan gibi ülkelerdeki iş-yaşam dengesi politikalarının, Türkiye'deki gibi fazla gelişmiş olmadığı ileri sürülmektedir. Bunun nedenleri arasında ülke politikaları ve geleneksel aile yapısının önemli etkenler olduğu söylenebilir. Türkiye'de iş-yaşam dengesi politikaları 2011 yılından sonra hızlanmış, bu politikaların arasında ilk başta çocuk bakımı ve annelik konusundaki düzenlemeler yer almıştır. Gümüş ve Türkyılmaz⁽⁹³⁾, küçük çocuğu olan aileler için kreş ve bakımevlerinin yaygınlaştırılması ve bu saatlerin anne- babalarını çalışma saatlerine göre düzenlenmesinin, Kul Parlak⁽⁹⁴⁾, daha kapsamlı analık ve babalık izin düzenlemelerinin iş yaşam dengesinin sağlanması için önemli olduğunu ileri sürmüştür^(95, 95).

İş yaşam dengesini sağlama konusunda farklı politikalar geliştirilmesi, çalışanların ihtiyaç duydukları boş zamanın sağlanması açısından oldukça önemlidir. Türkiye'de iş-aile yaşamı dengesini sağlamaya yönelik politikalardan biri, çalışanların izin haklarını artıran düzenlemelerden (analık-babalık-süt-mazeret-ücretsiz izin vb. gibi) oluşurken, diğeri gelir güvencesi gerektiren (doğum öncesi ve sonrası izin gibi) uygulamaları kapsamaktadır⁽⁹⁶⁾.

Çalışmalar, iyi bir yaşam kalitesini arzuladıklarını, hobileri ve boş zaman aktivitelerini gerçekleştirmek için zamana ihtiyaçları olduklarını, çalışanların ailelerine daha fazla zaman ayırmak istedikleri, çalışanların bazıları kariyer gelişimi için aile ya da kişisel zamanından harcadıkları, kişilerin stres yaşadıklarını alanlardan birinin kaynak kaybı olduğunu, kaynakları koruma kuramından da yola çıkarak zaman ve enerji yönetiminin önemini vurgulamaktadır⁽⁶⁶⁾.

2.3 Hemşirelikte Kişilik ve İş Yaşam Dengesi

Sağlık Dünya Sağlık Örgütüne' ne (DSÖ) göre; “yalnızca hastalık ve sakatlığın olmaması değil, fiziksel, zihinsel ve sosyal açıdan tam bir iyilik hali” şeklinde tanımlanmıştır. Sağlık hizmetleri, sağlık profesyonelleri tarafından sağlık kuruluşları tarafından verilir. Sağlık çalışanların yoğun iş yükü altında, uzun çalışma saatleri içinde görevlerini yerine getirirler. Sağlık sektöründe birçok meslek grubu yer almaktadır. Bunların en başlarında ve oldukça fazla sayıda ise “hemşireler” bulunmaktadır. Hemşireler bu sektörün kilit noktalarıdır.

Hemşirelerin çalıştıkları ortam ve bakım verdikleri kişilerin “insan” olması ve yaptıkları her adımın önemli olması, fazla dikkat ve sorumluluk barındıran süreçlerde yer almaları iş hayatlarında zorda kaldıkları durumlardır. Yaşamsal tehdidi bulunan insanlarla çalışılması, aile ve hastaların beklentilerinin karşılanması, multidisipliner ekip ilişkini ve görev paylaşımı gibi sorunların yaşanması, uyku sorunlarının olması ve ekonomik sorunların varlığı, stres ve gerginlik durumları hemşirelerin en çok karşıladıklarını sorunlardır ⁽⁹⁷⁾.

Hemşirelik mesleği kadınlara özgü bir meslek olarak doğmuş olsa da; Türkiye'de 5634 sayılı “Hemşirelik Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun” ile birlikte hemşirelik eğitime erkek öğrencilerde dahil edilmeye başlanmıştır ve her geçen zamanda bu sayılarda artmalar yaşanmıştır ⁽¹⁵⁾.

Hemşirelik mesleği, ortaya çıktığı zamandan beri sürekli gelişen, değişeyen bir meslek grubu olmakla birlikte, bireylerin hem sağlıklı hem de hastalık durumlarının tamamıyla ilgilenen sağlık sektörü bünyesinde önemli bir yer tutmaktadır. Hastaların ve hasta yakınlarının çeşitli problemlerinde her saat başvurdıkları kaynak olan hemşirelerin çalışma yaşamında meydana gelen bütün sorunlar hem mental hem de fiziksel sağlıklarına yansımaktadır ⁽⁹⁸⁾.

Hemşireler çalışma alanlarında aşırı iş yükü, rol çatışmaları, zaman yetersizliği, tecrübesizlik gibi bir çok faktörle karşı karşıya kalmaktadırlar. Bütün bu yoğun çalışma koşulları içinde devam eden hayatlarına yön vermek onları zor durumda bırakmaktadır. İş yaşam dengesi, bir bireyin işi, ailesi ve çevresi ile kişisel yaşamı arasındaki teraziye kurabilmek olarak tanımlanabilir ⁽⁹⁹⁾. Hemşirelik mesleğinin sadece hastane ve hasta ile ilgili boyutları olsada bu mesleği icra eden kişilerin özel yaşamlarında mevcuttur. Aileleri, çocukları, eşleri, arkadaşları ve bütün bu alanlarda

bazı rolleri, sorumlulukları yer almaktadır. Hemşirelik mesleği gibi stresi fazla olan iş koşullarında, uzun veya karışık çalışma saatleri, dinlenmeye olanak sağlamayan fiziksel çalışma ortamları olan meslek gruplarında, birde aile ve özel yaşamdaki görevleri omuzlamak kişinin iş yaşam dengesinin sağlanmasını zorlamaktadır (⁹).

Koruca ve Boşgelmez (2018), hemşilerin mutlu ve huzurlu olmasının aile ve çocukları açısından çok önemli olduğu, bu dengenin kurulamaması durumunda her iki tarafından durumdan olumsuz etkileneceğini dile getirmiştir. Başka bir araştırmacılar hemşirelerin başkalarının ihtiyaçlarının kendilerin hatta ailelerinin önüne koyduğu belirtmiş ve bu durum stres oluşturduğunu bunun da çatışmalara yol açtığını, hemşilerin yoğun çalışma koşullarını içinde anne baba rollerini, evdeki sorumluluklarını yerine getirememesi durumunda dengesizlik yaşanma riskini ortaya çıkacağını, sağlık çalışanlarının depresyon, kaygı bozuklukları, duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma gibi konular açısından ciddi risk altında olduklarını; vardiyalı çalışanlarda öz yeterlilik algısının zayıfladığını, anksiyetenin yükseldiğini, tükenmişliğin ise önemli ölçüde arttığını, iş yaşam dengesinin sağlık çalışanlarında daha çok bozulmaya yatkın olduğunu yorgunluk ve uykusuzluğun yüksek derecede problem haline geldiğini, sağlık çalışanlarının iş yaşam dengesinin bozulmasına bağlı olarak hata yapma risklerinin artabileceğini, çalışma saatlerinin yüksekliğinin agresiflik yarattığını ve sağlık çalışanlarının performansını etkileyebileceğini ifade etmişlerdir (^{97, 100, 100, 97}).

Görüldüğü gibi hemşirelerin çalışma saatleri sebebiyle özel yaşamlarındaki aktivitelere katılamamak, toplumsal ve sosyal yaşamlarındaki sorumluluklarını yerine getirememek, mesleki doyuma azalmalara yol açtığı gibi kişinin bütün yaşam alanlarını da etkileyecektir. Stresli ve çoğu zaman hayati durumlarla karşı karşı kalan hemşilerin, uzun çalışma saatleri, hata yapmama zorunluluğu, dinlenme aralıklarının kısa olması, özel yaşamına ayrılan vaktin azalması gibi sebepler oluşan iş ve yaşam dengesizlikleri hem kişinin kendisine dolaylı yoldan da topluma etki etmektedir. Hemşilerin sağlıklı bir sağlık hizmeti vermesi sonunda aslında toplumunda iyileşmesine katkı sağlanacaktır. Araştırmalar özellikle yoğun bakım ünitelerinde çalışanların yüksek strese maruz kaldığını saptamışlardır. Ruh sağlığı açısından zayıflayan bireylerin yaptıkları işin kalitesinin düşeceğinden yola çıkarak sağlık çalışanlarının danışanlarına doğru hizmet verememesi toplum sağlığını tehdit eden bir unsur olarak değerlendirilmektedir (¹).

Sağlık sektöründe yapılan birçok araştırma, iş yaşam dengesi ile ilgili çalışmalarının olumlu sonuçlar verdiğini göstermektedir. Birçok araştırmacı çalışmaları esnek çalışma saatlerinin ve çalışma çizelgelerinin düzenlenmesi konusunda yapılan düzenlemelerin çalışanların motivasyonu ve yaşam dengesi için olumlu sonuçlar doğurduğu ortaya koymuşlardır ⁽⁶⁵⁾.

Türk Hemşireler Derneği, gece gündüz değişik saatlerde çalışma şekillerinin hemşirelerin biyolojik zamanlarına, aile ve özel yaşantısına, çalışma yaşamına ve hastaların güvenliğini/ bakımına etki ettiğini ortaya koymuşlardır ⁽⁹⁷⁾.

Benzer şekilde Uluslararası Çalışma Örgütü, vardiyalı ve gece gündüz değişen çalışma şeklinin hemşirelerde fiziksel ortama bağlı stres faktörü olarak belirtmektedir ⁽⁹⁷⁾.

3. GEREÇ VE YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Tipi

Araştırma hemşilerin kişilik özellikleri ile iş yaşam dengesi arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla kesitsel ve tanımlayıcı olarak gerçekleştirilmiştir.

3.2. Araştırmanın Yapıldığı Yer ve Zaman

Araştırma İstanbul ilindeki bir özel ve bir üniversite hastanesinde 30 Nisan ve 30 Eylül 2023 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir.

Çalışmanın yapıldığı özel hastane ve üniversite hastanesi toplam 500 hemşireye sahiptir. Araştırmanın yapıldığını bu hastaneler, güvenli ve kaliteli hasta bakımı sunabilmek amacıyla sürekli kalite geliştirme programlarını uygulayan Koç Healthcare bünyesinde olan sağlık kuruluşlarıdır. Kurumlar, ISO 900: Kalite Belgesi, Joint Commission International (JCI), ISO 2700: Bilgi Güvenliği Yönetim Sistemi ve ISO 1400: Çevre Yönetim Sistemi belgelerine sahiptir. Aynı zamanda Bebek Dostu Hastanelerdir. Çalışmanın yapılmış olduğu özel hastane insan odaklı bakım anlayışını savunan Planetree International tarafından sunulan Altın sertifikaya sahiptir. Çalışanların işe alım ve terfi süreçlerinde kurumun insan kaynakları departmanı tarafından kişilik özellikleri incelenmektedir. Kurum çalışanların motivasyonlarını desteklemek adına, doğum günlerinde belirli alanlardan hediye çekleri, süreçler içinde yaptıkları farkındalıklardan kaynaklı anlık ödül kapsamında hediye çekleri vermektedir. Ayrıca her ayın son Perşembe günler çalışanların toplanıp stres atması için belirli etkinlikler düzenlenmektedir. Özel ve resmi bayramlarda etkinlikler yapmakta, yılbaşı, hemşireler günü vb. özel günlerde kutlamalar ile çalışanların streslerini atması sağlamaktadır.

3.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini İstanbul ilindeki bir özel ve bir üniversite hastanesinde çalışan 500 hemşire oluşturmaktadır. Örneklem büyüklüğü Salant ve Dillman'ın (1994) belirlediği formül ile hesaplanmıştır⁽¹⁰¹⁾.

$$n = N t^2 p q / d^2 (N-1) + t^2 p q$$

N: Hedef kitledeki birey sayısı

n : Örneklem alınacak birey sayısı

p : İncelenen olayın görülüş sıklığı (gerçekleşme olasılığı)

q : İncelenen olayın görülmeysi sıklığı (gerçekleşmeme olasılığı)

t : Belirli bir anlamlılık düzeyinde, t tablosuna göre bulunan teorik değeri

d : Olayın görülüş sıklığına göre kabul edilen $\pm$ örneklem hatasıdır

Şekil 8: Örneklem Büyüklüğünün Belirlenmesine Yönelik Formül ⁽¹⁰¹⁾

Örneklem formülü kullanılarak homojen bir yapıda olmayan bu evren için % 95 güven aralığında, $\pm$ % 5 örneklem hatası ile gerekli örneklem büyüklüğü $n = 500 (1,96)^2 (0,2) (0,8) / (0,5)^2 (500-1) + (1,96)^2 (0,2) (0,8) = 165$ olarak hesaplanmıştır. Araştırma sürecinde daha fazla katılımcıya ulaşmak için toplam 188 kişiye ulaşılmıştır.

3.4. Araştırmaya Dahil Edilme Kriterleri

- Hemşire pozisyonunda çalışıyor olması
- Oryantasyon sürecini geçmiş olması (2 ay ve üstü çalışıyor olması)
- Çalışmaya katılmaya gönüllü olması

3.5. Araştırmaya Dahil Edilmeme Kriterleri

- Hemşirelik dışı (ebe, sağlık teknisyeni, hekim vb.) personel olması,
- Çalışmaya katılmayı kabul etmemesi,
- Veri toplama araçlarını eksik doldurması,
- Kurumda 2 aydan daha az hemşire olarak çalışması.

3.6. Araştırmanın Değişkenleri

Araştırmanın Bağımsız Değişkenleri: Hemşirelerin sosyodemografik

özellikleridir.

Araştırmanın Bağımlı Değişkenleri: Hemşirelerin İş yaşam denge düzeyi ve kişilik özellikleri

3.7 Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Araçları

Araştırmanın verileri, “Sosyodemografik Bilgi Formu”, “İş Yaşam Dengesi Ölçeği” ve “Beş Faktör Kişilik Envanteri” ile toplanmıştır.

3.7.1 Sosyodemografik Bilgi Formu:

Bu form araştırmacı tarafından, ilgili literatür taranarak oluşturulmuş olup, hemşirelerin sosyodemografik özellikleri (yaş, eğitim durumu, mesleki deneyim düzeyi, görevi, görev yeri vb), kişilik özelliklerini ve iş yaşam dengesini etkileyecek faktörleri içeren 16 sorudan oluşmaktadır (¹⁰², ⁵).

3.7.2 İş Yaşam Dengesi Ölçeği:

Apaydın (⁵⁷) tarafından 2011 yılında, bireylerin iş yaşam dengesi algılarını belirlemek amacıyla oluşturan İş Yaşam Dengesi Ölçeği çalışmada kullanılmıştır. Ölçek puanlamasında 5’li Likert tipi derecelendirme ölçeği kullanılmıştır. “(5) Tam katılıyorum, (4) Büyük ölçüde katılıyorum, (3) Biraz katılıyorum, (2) Çok az katılıyorum, (1) Hiç katılmıyorum” şeklinde derecelendirme yapılmıştır. Ölçek; iş yaşam uyumu, yaşamı ihmal etme, kendine zaman ayırma ve yaşamın işten ibaret olması biçiminde dört alt boyuttan ve “Yaşamımı iyi planlayarak her işimi yapabiliyorum” ile “İşim ve kişisel yaşamım arasında bir denge kurabiliyorum” şeklindeki 7 pozitif; “İşimden kaynaklanan gerginlikler özel yaşamımı olumsuz yönde etkiliyor” ile “Gün içinde basit şeyler için bile zaman bulamıyorum” şeklindeki 13 negatif (1, 2, 4, 5, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 18 ile 20) olmak üzere toplam 20 ifadeden oluşmaktadır. İş Yaşam Dengesi Ölçeğinin: 1. boyutu “iş yaşam uyumu” (6. 7. 8. 9. 17. ve 19. maddeler), 2. boyutu “yaşamı ihmal etme” (1. 2. 4. 5. 10. ve 11. maddeler), 3. boyutu “kendine zaman ayırma” (12. 13. 18. ve 20. maddeler), 4. boyutu “yaşamın işten ibaret olması” (3.14.15. ve 16. maddeler) Ölçeğin genel güvenilirliği 0,91 olarak; alt boyutlarının sırasıyla 0,88; 0,81; 0,77 ve 0,79 olarak hesaplanmıştır (⁵⁷).

Ölçek genel puanı hesaplanırken ters maddeler terse çevrilmektedir. Ölçek puanı hesaplanırken aritmetik ortalama alınmaktadır. Ölçek genel puanındaki artış iş

yaşam dengesininde olumlu yönde artışı göstermektedir. Alt boyut puanlarındaki artışlar ise o boyuta ilişkin özelliğin arttığını göstermektedir.

Bu araştırmada İş Yaşam Dengesi ölçeğinin güvenirliği Cronbach's alpha 0,909 olarak bulunmuştur.

İş Yaşam Dengesi Ölçeği Alt Boyutları	Cronbach's alpha
İş Yaşam Dengesi Toplam	0,909
İş yaşam uyumu	0,843
Yaşamı ihmal etme	0,824
Kendine zaman ayırma	0,890
Yaşamın işten ibaret olması	0,889

Şekil 9: İş yaşam dengesi ölçeği cronbach's alpha değerleri

3.7.3 Beş Faktör Kişilik Envanteri:

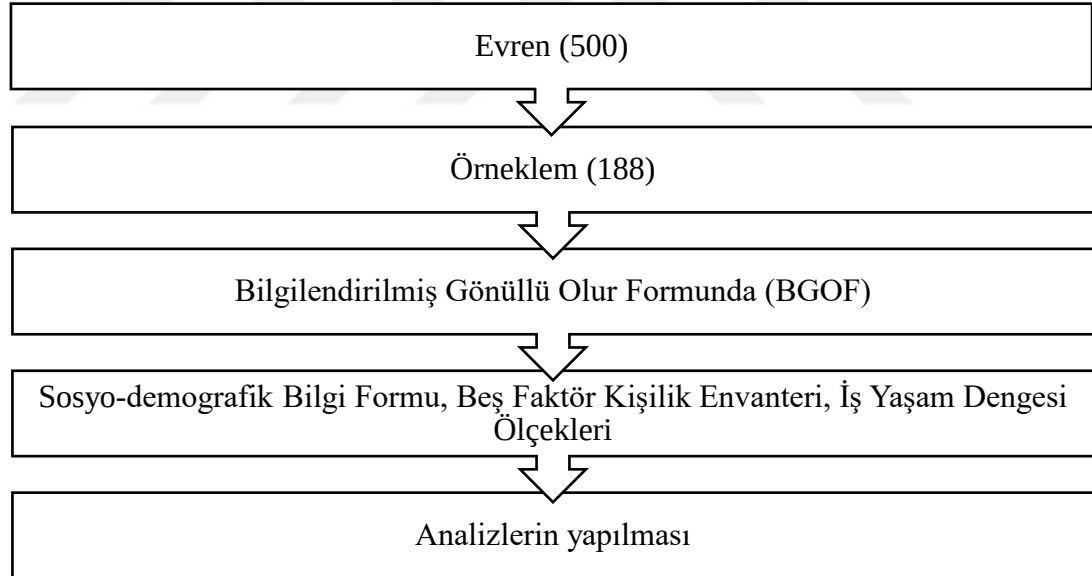
Anket formunun ikinci bölümünde “Beş Faktörlü Kişilik Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçek Benet-Martinez ve John tarafından 1998 yılında oluşturulmuştur ⁽⁴²⁾. Ölçeğin Sümer ve Sümer tarafından 2005 yılında Türkçe'ye uyarlanarak güvenirlik ve geçerlik çalışmaları yapılmıştır ⁽⁴²⁾. Ölçek beşli likert tipinde (1: hiç katılmıyorum, 5: kesinlikle katılıyorum) 44 maddeden oluşmaktadır. Ölçekte dışadönüklük, duygusal dengesizlik, geçimlilik, sorumluluk, deneyime açıklık olmak üzere 5 faktörden oluşmaktadır. Faktör puanlaması yapılırken 16 madde (2, 6, 8, 9, 12, 18, 21, 23, 24, 27, 31, 34, 35, 37, 41, 43) ters kodlanmaktadır. Ortaya çıkan faktör puanları ilgili kişilik özelliğinin yüksek olduğunu belirtmektedir. Kişilik özelliklerinin her bir boyutu farklı bir kişilik özelliğini açıkladığından ölçeğin toplam puanlaması yer almamaktadır. Bu çalışmada kişilik ölçeklerinin Cronbach Alpha katsayıları 0,61 ile 0,71 aralığında tespit edilmiştir ⁽¹⁶⁾. Bu araştırmada Kişilik ölçeğinin güvenirliği Cronbach's alpha 0,886 olarak bulunmuştur ⁽⁴²⁾. Dışadönüklükten yüksek puan alan kişiler, cana yakın, enerji dolu, neşeli, heyecanlı ve baskın, iletişimi kuvvetli, merhametli özellikler gösterirken; sorumluluktan yüksek puan alan kişiler, organize, azimli, başarıya odaklı, hırslı, titiz; duygusal dengesizlikten yüksek puan alan kişiler, endişeli, güvensiz, endişeli, sinirli, utangaç, duygularını duruma göre kontrol edemeyen, gelişime açıklıktan yüksek puan alan kişiler, kişiler yaratıcı, sanatsal, esnetik ve analitik düşünen, farklı düşüncelere açık, duyarlı gibi sıfatlar yer almaktadır ⁽⁴²⁾.

Beş Faktör Kişilik Ölçeği	Cronbach's alpha
Duygusal Dengesizlik	0,842
Dışadönüklük	0,836
Geçimlilik	0,861
Sorumluluk	0,857
Deneyime Açıklık	0,893

Şekil 10: Beş faktör kişilik ölçeği cronbach's alpha değerleri

3.8 Araştırmanın Süreci

Araştırmacı, araştırmaya dâhil edilme kriterlerine uygun hemşirelere Bilgilendirilmiş Gönüllü Olur Formunda (BGOF)'nu yönlendirerek çalışmaya katılmayı kabul eden hemşirelere BGOF imzalatılmış ve çevrim içi anket yöntemi ile Sosyo-demografik Bilgi Formu, Beş Faktör Kişilik Envanteri, İş Yaşam Dengesi ölçekleri kullanılmıştır. Katılımcıların anketleri doldurması 15 dk sürmüştür.



Şekil 11: Araştırmanın süreci

3.9 Verilerin Değerlendirilmesi

Çalışmada toplanan veriler bilgisayar ortamında SPSS 22.0 istatistik programı ile değerlendirilmiştir. Katılımcı hemşirelerin tanımlayıcı özelliklerinin

belirlenmesinde frekans ve yüzde analizlerinden, ölçeğin incelenmesinde ortalama ve standart sapma istatistiklerinden yararlanılmıştır. Araştırma değişkenlerinin normal dağılımlarını değerlendirmek için Kurtosis (Basıklık) ve Skewness (Çarpıklık) değerlerine bakılmıştır.

Tablo 3.9.1: Ölçek ve Alt Boyutlarının Normal Dağılım Tablosu

	Basıklık	Çarpıklık
İş Yaşam Dengesi Genel	-0,756	0,029
İş Yaşam Uyumu	-0,694	0,033
Yaşamı İhmal Etme	-0,819	0,051
Kendine Zaman Ayırma	-0,825	-0,015
Yaşamın İşten İbaret Olması	-0,949	0,077
Duygusal Dengesizlik	0,293	0,096
Dışadönüklük	0,486	-0,454
Geçimlilik	-0,201	-0,215
Sorumluluk	-0,447	-0,318
Deneyime Açıklık	0,021	-0,113

İlgili literatürde, değişkenlerin basıklık çarpıklık değerlerine ilişkin sonuçların +1.5 ile -1.5 (¹⁰³), +2.0 ile -2.0 (¹⁰⁴) arasında olması normal dağılım olarak kabul edilmektedir. Bu kapsamda veriler normal dağılım gösterdiği için parametrik yöntemler kullanılmıştır.

Hemşirelerin ölçek düzeylerini belirleyen boyutlar arasındaki ilişkiler pearson korelasyon ve lineer regresyon analizleri aracılığıyla incelenmiştir. Korelasyon katsayıları (r) 0,00-0,25 çok zayıf; 0,26-0,49 zayıf; 0,50-0,69 orta; 0,70-0,89 yüksek; 0,90-1,00 çok yüksek olarak değerlendirilmiştir (¹⁰⁵). Hemşirelerin tanımlayıcı özelliklerine göre ölçek düzeylerindeki farklılaşmaların incelenmesinde bağımsız gruplar t-testi, tek yönlü varyans analizi (Anova) ve post hoc (Tukey, LSD) analizleri kullanılmıştır. Etki büyüklüğünü hesaplamak için Cohen(d) ve Eta kare(η^2) katsayıları

uygulanmıştır. Etki büyüklüğü gruplar arasındaki farkın sonucu farkın anlamlı olup olmadığını açıklamaktadır.

Cohen değeri 0.2:küçük; 0.5:orta; 0.8:büyük olarak, eta kare değeri 0.01:küçük; 0.06:orta; 0.14:büyük olarak değerlendirilmektedir (¹⁰⁶).

3.7 Araştırmanın Etik Yönü

Araştırmaya başlanmadan önce Yeditepe Üniversitesi Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulu'ndan etik kurul izni alınmıştır (Başvuru Numarası: 202304Y0382 Tarih:14.04.2023) (Ek-1).

- Kurum izinleri alınmıştır (Ek-2 ve Ek-3).
- Beş Faktör Kişilik Envanteri Ölçeği'nin araştırmada kullanımı için izin alınmıştır (Ek-4).
- İş Yaşam Dengesi Ölçeği'nin araştırmada kullanımı için izni alınmıştır (Ek-5).
- Araştırmaya katılmaya gönüllü hemşirelerden araştırmanın aşamaları açıklanarak Bilgilendirilmiş Gönüllü Olur (Rıza) Formu ile çevrim içi ortamda izinleri alınmıştır (Ek-6).

3.8 Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma örneklemini oluşturan ve çalışmaya katılmaya gönüllü olan sadece iki kuruma ait hemşirelerin görüşleri ile sınırlıdır. Aynı zamanda pandemi sonrasında iş koşullarının değişmesi ve yoğunlaşmasıyla hemşirelerde oluşan duygu durum değişikliklerine bağlı anketlere vakit ayrılıp doldurtulmasında sınırlılıklar yaşanmıştır.

4. BULGULAR

Hemşirelerin kişilik özellikleri ve iş yaşam dengesi arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla yapılan çalışmanın bulguları aşağıdaki gibidir.

4.1 Hemşirelerin Sosyo-demografik Özellikleri ile İlgili Bulguları

Hemşirelerin tanımlayıcı özelliklerine yönelik bulgular aşağıda yer almaktadır.

Tablo 4.1.1. Hemşirelerin Tanımlayıcı Özelliklere Göre Dağılımı (N=188)

Gruplar	Frekans(n)	Yüzde (%)
Yaş (Ort=29,100±5,864; Min=21; Maks=49)		
30 Ve Altı	129	68,6
31 Ve Üzeri	59	31,4
Cinsiyet		
Erkek	24	12,8
Kadın	164	87,2
Sosyal Güvence Durumu		
SGK	38	20,2
Özel Sigorta - SGK	150	79,8
Medeni Durum		
Evli	58	30,9
Bekar	130	69,1
Çocuk Sahibi Olma Durumu		
Evet	42	22,3
Hayır	146	77,7
Çocuk Sayısı*		
1	35	83,3
2	7	16,7
Yaşanılan Ev		
Apartman Dairesi	155	82,4
Lojman	33	17,6
Kalınan Ev		
Ailesine Ait	55	29,3
Kendisine Ait	33	17,6
Kira	67	35,6

Çalışmaya katılan hemşirelerin yaşa göre 129'u (%68,6) 30 ve altı, 59'u (%31,4) 31 ve üzeri olarak dağılmaktadır. Hemşirelerin 24'ünün (%12,8) erkek, 164'ünün (%87,2) kadın olduğu görülmektedir. Sosyal güvence durumuna bakıldığında 38'i (%20,2) sgk, 150'si (%79,8) özel sigorta - sgk olarak dağılmaktadır. Hemşirelerin 58'i (%30,9) evli, 130'u (%69,1) bekar olarak dağılmaktadır (Tablo 4.1.1.). Hemşirelerin

42'sinin (%22,3) çocuk sahibi, 146'sının (%77,7) çocuk sahibi olmadığı görülmektedir. Çocuk sahibi hemşirelerin 35'inin (%83,3) 1tane, 7'sinin (%16,7) 2 tane çocuğu olduğu belirlenmiştir (Tablo 4.1.1.).

Hemşireler yaşadıkları eve bakıldığında 155'i (%82,4) apartman dairesi, 33'ü (%17,6) lojman olarak dağıldığı görülmektedir. Hemşirelerin kaldıkları evin 55'i (%29,3) ailesine ait, 33'ü (%17,6) kendisine ait, 67'si (%35,6) kira, 33'ü (%17,6) lojman olduğu ve yaşama ortamlarının 69'u (%36,7) aile, 65'i (%34,6) eş veya çocuklar, 25'i (%13,3) arkadaş, 29'u (%15,4) tek başına olduğu belirlenmiştir (Tablo 4.1.1.).

Tablo 4.1.2. Hemşirelerin Tanımlayıcı Özelliklere Göre Dağılımı (N=188)

Gruplar	Frekans(n)	Yüzde (%)
Eğitim Durumu		
Lise	21	11,2
Lisans	137	72,9
Lisansüstü	30	16,0
Unvan		
Hemşire	116	61,7
Eğitim Ve Özel Dal Hemşiresi	15	8,0
Ekip Lideri Hemşire	36	19,1
Sorumlu Ve Süpervisör Hemşire	21	11,2
Çalışılan Bölüm		
Yatan Hasta Servisi	106	56,4
Acil	14	7,4
Poliklinikler	38	20,2
Yöneticilik Birimleri (Süpervisör, Sorumlu, Eğitim ve Özel Dal Hemşiresi)	15	8,0
Yoğun Bakım	15	8,0
Meslekte Çalışma Süresi		
1 Yıldan Az	22	11,7
1-5 Yıl	81	43,1
6-10 Yıl	47	25,0
11 Yıl Ve Üzeri	38	20,2
Kurumda Çalışma Süresi		
1 Yıldan Az	35	18,6
1-5 Yıl	87	46,3
6-10 Yıl	43	22,9
11 Yıl Ve Üzeri	23	12,2

Hemşireler eğitim durumlarını 21'i (%11,2) lise, 137'si (%72,9) lisans, 30'u (%16,0) lisansüstü olarak dağıldığı, unvanlarına bakıldığında 116'sı (%61,7) hemşire,

15'i (%8,0) eğitim ve özel dal hemşiresi, 36'sı (%19,1) ekip lideri hemşire, 21'i (%11,2) sorumlu ve süpervisör hemşire olarak dağıldığı görülmektedir (Tablo 4.1.2).

Hemşirelerin kurumda çalıştıkları bölümlerin dağılımına bakıldığında 106'sının (%56,4) yatan hasta servisinde, 14'ünün (%7,4) acil serviste, 38'inin (%20,2) polikliniklerde, 15'inin (%8,0) yöneticilik birimlerinde, 15'inin (%8,0) yoğun bakım olarak dağıldığı görülmüştür (Tablo 4.1.2).

Hemşirelerin meslekte çalışma süresine göre 22'si (%11,7) 1 yıldan az, 81'i (%43,1) 1-5 yıl, 47'si (%25,0) 6-10 yıl, 38'i (%20,2) 11 yıl ve üzeri olarak dağılmaktadır. Hemşirelerin “meslekte çalışma süresi” ortalaması $6,850 \pm 6,242$ (Min=0; Maks=31) olarak saptanmıştır. Hemşireler kurumda çalışma süresine göre 35'i (%18,6) 1 yıldan az, 87'si (%46,3) 1-5 yıl, 43'ü (%22,9) 6-10 yıl, 23'ü (%12,2) 11 yıl ve üzeri olarak dağılmaktadır. Hemşirelerin “kurumda çalışma süresi” ortalaması $5,200 \pm 5,646$ (Min=0; Maks=31) olarak saptanmıştır (Tablo 4.1.2).

Tablo 4.1.3. Hemşirelerin Tanımlayıcı Özelliklere Göre Dağılımı (N=188)

Gruplar	Frekans(n)	Yüzde (%)
Gelir Durumu		
Gelir Giderimden Az	113	60,1
Gelir Giderime Eşit	60	31,9
Gelir Giderimden Fazla	15	8,0
Günlük Çalışma Saati		
8-10 Saat	69	36,7
10 Saat Ve Üzeri	119	63,3
Vardiya Şekli		
Gece Gündüz Karışık Çalışmaktayım	114	60,6
Sürekli Gündüz Çalışmaktayım	74	39,4

Hemşirelerin gelir durumlarının cevaplarına bakıldığında 113'ü (%60,1) gelir giderimden az, 60'ı (%31,9) gelir giderime eşit, 15'i (%8,0) gelir giderimden fazla olarak belirttiği saptanmıştır (Tablo 4.1.3.).

Hemşireler günlük çalışma saatine göre 69'unun (%36,7) 8-10 saat, 119'unun (%63,3) 10 saat ve üzeri olarak dağılmaktadır. Hemşireler vardiya şekillerine

bakıldığında 114'ünün (%60,6) gece gündüz karışık çalışmaktayım, 74'ünün (%39,4) sürekli gündüz çalışmaktayım olarak dağıldığı görülmüştür (Tablo 4.1.3.).

4.2 Hemşirelerin Kişilik Özellikleri ve İş Yaşam Dengesi Düzeylerinin İncelenmesi

Hemşirelerin iş yaşam dengesi yönelik; aritmetik ortalama, standart sapma ve minimum-maksimum düzeyleri aşağıda yer almaktadır.

Tablo 4.2.1. Hemşirelerin İş Yaşam Dengesi Genel ve Alt Boyutlarının Puan Ortalamaları

İş Yaşam Dengesi Ölçeği Puan Ortalaması	N	Ort	Ss	Min.	Maks.
İş Yaşam Dengesi Genel	188	3,239	0,743	1,500	4,750
İş Yaşam Uyumu	188	3,344	0,807	1,330	5,000
Yaşamı İhmal Etme	188	2,914	0,922	1,000	5,000
Kendine Zaman Ayırma	188	2,634	0,923	1,000	4,750
Yaşamın İşten İbaret Olması	188	3,128	0,835	1,500	5,000

Hemşirelerin iş yaşam dengesi ölçeğine göre puan ortalamalarına bakıldığında; **“iş yaşam dengesi toplam”** puan ortalaması $3,239 \pm 0,743$ (Min=1.5; Maks=4.75)’dur. Alt boyutlara bakıldığında, **“iş yaşam uyumu”** ortalaması $3,344 \pm 0,807$ (Min=1.33; Maks=5), **“yaşamı ihmal etme”** ortalaması $2,914 \pm 0,922$ (Min=1; Maks=5), **“kendine zaman ayırma”** ortalaması $2,634 \pm 0,923$ (Min=1; Maks=4.75), **“yaşamın işten ibaret olması”** ortalaması $3,128 \pm 0,835$ (Min=1.5; Maks=5) olarak saptanmıştır. Ortalama puanlar sonucunda en yüksek puanı **“iş yaşam uyumu”**, en düşük puanı **“kendine zaman ayırma”** alt boyutu almaktadır.

Tablo 1.2.2: Hemşirelerin Beş Faktör Kişilik Ölçeğine Göre Kişilik Özellikleri Puan Ortalamaları

Beş Faktör Kişilik Ölçeği Puan Ortalaması	N	Ort	Ss	Min.	Maks.
Duygusal Dengesizlik	188	2,547	0,638	1,120	4,380
Dışadönüklük	188	3,654	0,611	1,380	4,880
Geçimlilik	188	4,016	0,456	2,560	4,890
Sorumluluk	188	3,853	0,403	2,670	4,560
Deneyime Açıklık	188	3,725	0,463	2,200	4,800

Hemşirelerin beş faktör kişilik özelliklerine bakıldığında, “duygusal dengesizlik” ortalaması $2,547 \pm 0,638$ (Min=1.12; Maks=4.38), “dışadönüklük” ortalaması $3,654 \pm 0,611$ (Min=1.38; Maks=4.88), “geçimlilik” ortalaması $4,016 \pm 0,456$ (Min=2.56; Maks=4.89), “sorumluluk” ortalaması $3,853 \pm 0,403$ (Min=2.67; Maks=4.56), “deneyime açıklık” ortalaması $3,725 \pm 0,463$ (Min=2.2; Maks=4.8) olarak saptanmıştır. Ortalama puanlar sonucunda en yüksek puanı “**geçimlilik**”, en düşük puanı “**duygusal dengesizlik**” faktörleri almıştır.

4.3 Hemşirelerin Kişilik Özellikleri ve İş Yaşam Dengesi Arasındaki İlişkiler

Hemşirelerin kişilik özellikleri ve iş yaşam dengesi düzeylerini belirleyen boyutlar arasındaki ilişkiler korelasyon analizi ile incelenmiştir. Analiz sonuçları aşağıda verilmiştir.

Tablo 4.3.1. Hemşirelerin Kişilik Özellikleri ve İş Yaşam Dengesi Puanları Arasında Korelasyon Analizi

			Duygusal Dengesizlik	Dışadönüklük	Geçimlilik	Sorumluluk	Deneyime Açıklık
<i>İş Yaşam Dengesi</i>	r		-0,498**	0,203**	0,128	0,185*	0,114
<i>Toplam</i>	p		0,000	0,005	0,080	0,011	0,118
<i>İş Yaşam Uyumu</i>	r		-0,521**	0,344**	0,223**	0,320**	0,205**
	p		0,000	0,000	0,002	0,000	0,005
<i>Yaşamı İhmal Etme</i>	r		0,407**	-0,157*	-0,082	-0,095	-0,113
	p		0,000	0,031	0,263	0,197	0,124
<i>Kendine Zaman Ayırma</i>	r		0,439**	-0,079	-0,165*	-0,217**	-0,065
	p		0,000	0,283	0,024	0,003	0,376
<i>Yaşamın İşten İbaret Olması</i>	r		0,147*	0,108	0,213**	0,153*	0,240**
	p		0,044	0,142	0,003	0,037	0,001

*<0,05; **<0,01; Pearson Korelasyon Analizi

Beş Faktör Kişilik Ölçeği'ndeki; duygusal dengesizlik, dışadönüklük, geçimlilik, sorumluluk, deneyime açıklık, İş Yaşam Dengesi Ölçeği ve alt boyutlarındaki; iş yaşam dengesi toplam, iş yaşam uyumu, yaşamı ihmal etme, kendine zaman ayırma, yaşamın işten ibaret olması, puanları arasında korelasyon analizleri incelendiğinde;

- İş yaşam dengesi toplam ile duygusal dengesizlik arasında negatif yönde zayıf düzeyde ($r=-0.498$; $p<0.05$), iş yaşam dengesi toplam ile dışadönüklük arasında pozitif yönde çok zayıf düzeyde ($r=0.203$; $p<0.05$), iş yaşam dengesi toplam ile sorumluluk arasında pozitif yönde çok zayıf düzeyde ($r=0.185$; $p<0.05$),
- İş yaşam uyumu ile duygusal dengesizlik arasında negatif yönde orta düzeyde ($r=-0.521$; $p<0.05$), iş yaşam uyumu ile dışadönüklük arasında pozitif yönde zayıf düzeyde ($r=0.344$; $p<0.05$), iş yaşam uyumu ile geçimlilik arasında pozitif yönde çok zayıf düzeyde ($r=0.223$; $p<0.05$), iş yaşam uyumu ile sorumluluk arasında pozitif yönde zayıf düzeyde ($r=0.32$; $p<0.05$), iş yaşam uyumu ile deneyime açıklık arasında pozitif yönde çok zayıf düzeyde ($r=0.205$; $p<0.05$),
- Yaşamı ihmal etme ile duygusal dengesizlik arasında pozitif yönde zayıf düzeyde ($r=0.407$; $p<0.05$), yaşamı ihmal etme ile dışadönüklük arasında negatif yönde çok zayıf düzeyde ($r=-0.157$; $p<0.05$),

- Kendine zaman ayırma ile duygusal dengesizlik arasında pozitif yönde zayıf düzeyde ($r=0.439$; $p<0.05$), kendine zaman ayırma ile geçimlilik arasında negatif yönde çok zayıf düzeyde ($r=-0.165$; $p<0.05$), kendine zaman ayırma ile sorumluluk negatif yönde çok zayıf düzeyde (arasında $r=-0.217$; $p<0.05$),
- Yaşamın işten ibaret olması ile duygusal dengesizlik arasında pozitif yönde çok zayıf düzeyde ($r=0.147$; $p<0.05$), yaşamın işten ibaret olması ile geçimlilik arasında pozitif yönde çok zayıf düzeyde ($r=0.213$; $p<0.05$), yaşamın işten ibaret olması ile sorumluluk arasında pozitif yönde çok zayıf düzeyde ($r=0.153$; $p<0.05$), yaşamın işten ibaret olması ile deneyime açıklık arasında pozitif yönde çok zayıf düzeyde ($r=0.24$; $p<0.05$) düzeyde korelasyon bulunmuştur.
- Diğer değişkenler arasındaki korelasyon ilişkileri istatistiksel olarak anlamlı değildir ($p>0.05$) (Tablo 4.3.1).

Tablo 4.3.2. Hemşirelerin Kişilik Özelliklerinin İş Yaşam Dengesi Üzerine Etkisinin İncelenmesi

Bağımsız Değişken	Standart Edilmemiş Katsayılar		Standart Edilmiş Katsayılar	t	p	%95 Güven Aralığı	
	B	SE	ß			Alt	Üst
Sabit	5,283	0,711		7,428	0,000	3,880	6,686
Duygusal Dengesizlik	-0,627	0,088	-0,539	-7,090	0,000	-0,801	-0,452
Dışadönüklük	0,010	0,104	0,009	0,099	0,921	-0,195	0,216
Geçimlilik	0,016	0,136	0,010	0,115	0,909	-0,253	0,284
Sorumluluk	-0,206	0,168	-0,112	-1,224	0,222	-0,538	0,126
Deneyime Açıklık	0,066	0,122	0,041	0,540	0,590	-0,175	0,306

*Bağımlı Değişken=İş Yaşam Dengesi Genel, $R=0,505$; $R^2=0,235$; $F=12,476$; $p=0,000$; Durbin Watson Değeri=0,551

Hemşirelerin kişilik özelliklerinden, duygusal dengesizlik, dışadönüklük, geçimlilik, sorumluluk, deneyime açıklık ile iş yaşam dengesi arasındaki neden sonuç ilişkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi anlamlı bulunmuştur ($F=12,476$; $p<0.05$). İş Yaşam Dengesi düzeyindeki toplam değişim %23.5 oranında duygusal

dengeşizlik, dışadönüklük, geçimlilik, sorumluluk, deneyime açıklık tarafından açıklanmaktadır ($R^2=0,235$) (Tablo 4.3.2).

- Duygusal dengeşizlik, iş yaşam dengesi düzeyini azaltmaktadır ($\beta=-0,539$).
- Dışadönüklük, iş yaşam dengesi düzeyini etkilememektedir ($p>0.05$).
- Geçimlilik, iş yaşam dengesi düzeyini etkilememektedir ($p>0.05$).
- Sorumluluk, iş yaşam dengesi düzeyini etkilememektedir ($p>0.05$).
- Deneyime açıklık, iş yaşam dengesi düzeyini etkilememektedir ($p>0.05$).

Tablo 4.3.3. Hemşirelerin Kişilik Özelliklerinin İş Yaşam Uyumu Üzerine Etkisinin İncelenmesi

Bağımsız Değişken	Standart Edilmemiş Katsayılar		Standart Edilmiş Katsayılar	t	p	%95 Güven Aralığı	
	B	SE				Alt	Üst
Sabit	3,877	0,755		5,137	0,000	2,388	5,366
Duygusal Dengesizlik	-0,574	0,094	-0,454	-6,123	0,000	-0,759	-0,389
Dışadönüklük	0,169	0,110	0,128	1,533	0,127	-0,049	0,387
Geçimlilik	-0,008	0,144	-0,005	-0,056	0,955	-0,293	0,277
Sorumluluk	0,015	0,179	0,008	0,087	0,931	-0,337	0,368
Deneyime Açıklık	0,076	0,129	0,044	0,591	0,556	-0,179	0,331
*Bağımlı Değişken=İş Yaşam Uyumu, $R=0,539$; $R^2=0,271$; $F=14,925$; $p=0,000$; Durbin Watson Değeri=1,026							

Hemşirelerin kişilik özelliklerinden duygusal dengeşizlik, dışadönüklük, geçimlilik, sorumluluk, deneyime açıklık ile iş yaşam uyumu arasındaki neden sonuç ilişkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi anlamlı bulunmuştur ($F=14,925$; $p<0.05$). İş Yaşam Uyumu düzeyindeki toplam değişim %27.1 oranında duygusal dengeşizlik, dışadönüklük, geçimlilik, sorumluluk, deneyime açıklık tarafından açıklanmaktadır ($R^2=0,271$).

- Duygusal Dengesizlik, iş yaşam uyumu düzeyini azaltmaktadır ($\beta=-0,454$).
- Dışadönüklük, iş yaşam uyumu düzeyini etkilememektedir ($p>0.05$).

- Geçimlilik, iş yaşam uyumu düzeyini etkilememektedir ($p>0.05$).
- Sorumluluk, iş yaşam uyumu düzeyini etkilememektedir ($p>0.05$).
- Deneyime Açıklık, iş yaşam uyumu düzeyini etkilememektedir ($p>0.05$) (Tablo 4.3.3).

Tablo 4.3.4. Hemşirelerin Kişilik Özelliklerinin Yaşamı İhmal Etme Üzerine Etkisinin İncelenmesi

Bağımsız Değişken	Standart Edilmemiş Katsayılar		Standart Edilmiş Katsayılar	t	p	%95 Güven Aralığı	
	B	SE				Alt	Üst
Sabit	0,239	0,922		0,259	0,796	-1,580	2,058
Duygusal Dengesizlik	0,691	0,115	0,478	6,027	0,000	0,465	0,917
Dışadönüklük	-0,015	0,135	-0,010	-0,111	0,912	-0,281	0,251
Geçimlilik	-0,024	0,177	-0,012	-0,138	0,890	-0,373	0,324
Sorumluluk	0,449	0,218	0,196	2,060	0,041	0,019	0,880
Deneyime Açıklık	-0,178	0,158	-0,089	-1,126	0,262	-0,489	0,134
*Bağımlı Değişken=Yaşamı İhmal Etme, $R=0,434$; $R^2=0,166$; $F=8,462$; $p=0,000$; Durbin Watson Değeri=0,337							

Hemşirelerin kişilik özelliklerinden duygusal dengesizlik, dışadönüklük, geçimlilik, sorumluluk, deneyime açıklık ile yaşamı ihmal etme arasındaki neden sonuç ilişkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi anlamlı bulunmuştur ($F=8,462$; $p<0.05$). Yaşamı İhmal Etme düzeyindeki toplam değişim %16.6 oranında duygusal dengesizlik, dışadönüklük, geçimlilik, sorumluluk, deneyime açıklık tarafından açıklanmaktadır ($R^2=0,166$).

- Duygusal Dengesizlik, yaşamı ihmal etme düzeyini arttırmaktadır ($\beta=0,478$).
- Dışadönüklük, yaşamı ihmal etme düzeyini etkilememektedir ($p>0.05$).
- Geçimlilik, yaşamı ihmal etme düzeyini etkilememektedir ($p>0.05$).
- Sorumluluk, yaşamı ihmal etme düzeyini arttırmaktadır ($\beta=0,196$). Deneyime Açıklık yaşamı ihmal etme düzeyini etkilememektedir ($p>0.05$) (Tablo 4.3.4).

Tablo 4.3.5: Hemşirelerin Kişilik Özelliklerinin *Kendine Zaman Ayırma* Üzerine Etkisinin İncelenmesi

Bağımsız Değişken	Standart Edilmemiş Katsayılar		Standart Edilmiş Katsayılar	t	p	%95 Güven Aralığı	
	B	SE	β			Alt	Üst
Sabit	0,878	0,906		0,969	0,334	-0,910	2,666
Duygusal Dengesizlik	0,693	0,113	0,479	6,155	0,000	0,471	0,915
Dışadönüklük	0,297	0,133	0,197	2,244	0,026	0,036	0,559
Geçimlilik	-0,229	0,174	-0,113	-1,319	0,189	-0,571	0,113
Sorumluluk	-0,039	0,214	-0,017	-0,180	0,857	-0,462	0,384
Deneyime Açıklık	-0,007	0,155	-0,004	-0,048	0,962	-0,314	0,299
*Bağımlı Değişken=Kendine Zaman Ayırma, $R=0,466$; $R^2=0,196$; $F=10,108$; $p=0,000$; Durbin Watson Değeri=0,977							

Hemşirelerin kişilik özelliklerinden duygusal dengesizlik, dışadönüklük, geçimlilik, sorumluluk, deneyime açıklık ile kendine zaman ayırma arasındaki neden sonuç ilişkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi anlamlı bulunmuştur ($F=10,108$; $p<0.05$). Kendine Zaman Ayırma düzeyindeki toplam değişim %19.6 oranında duygusal dengesizlik, dışadönüklük, geçimlilik, sorumluluk, deneyime açıklık tarafından açıklanmaktadır ($R^2=0,196$).

- Duygusal Dengesizlik, kendine zaman ayırma düzeyini arttırmaktadır ($\beta=0,479$).
- Dışadönüklük, kendine zaman ayırma düzeyini arttırmaktadır ($\beta=0,197$).
- Geçimlilik kendine zaman ayırma düzeyini etkilememektedir ($p>0.05$).
- Sorumluluk kendine zaman ayırma düzeyini etkilememektedir ($p>0.05$).
- Deneyime Açıklık kendine zaman ayırma düzeyini etkilememektedir ($p>0.05$) (Tablo 4.3.5).

Tablo 4.3.6: Hemşirelerin Kişilik Özelliklerinin Yaşamın İşten İbaret Olması Üzerine Etkisinin İncelenmesi

Bağımsız Değişken	Standart Edilmemiş Katsayılar		Standart Edilmiş Katsayılar	t	p	%95 Güven Aralığı	
	B	SE	ß			Alt	Üst
Sabit	-1,259	0,859		-1,467	0,144	-2,953	0,435
Duygusal Dengesizlik	0,385	0,107	0,294	3,610	0,000	0,175	0,596
Dışadönüklük	-0,014	0,126	-0,010	-0,108	0,914	-0,261	0,234
Geçimlilik	0,300	0,164	0,163	1,822	0,070	-0,025	0,624
Sorumluluk	0,254	0,203	0,123	1,251	0,213	-0,147	0,655
Deneyime Açıklık	0,342	0,147	0,190	2,324	0,021	0,052	0,632
*Bağımlı Değişken=Yaşamın İşten İbaret Olması, $R=0,376$; $R^2=0,118$; $F=5,988$; $p=0,000$; Durbin Watson Değeri=1,240							

Hemşirelerin kişilik özelliklerinden duygusal dengesizlik, dışadönüklük, geçimlilik, sorumluluk, deneyime açıklık ile yaşamın işten ibaret olması arasındaki neden sonuç ilişkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi anlamlı bulunmuştur ($F=5,988$; $p<0.05$). Yaşamın İşten İbaret Olması düzeyindeki toplam değişim %11.8 oranında duygusal dengesizlik, dışadönüklük, geçimlilik, sorumluluk, deneyime açıklık tarafından açıklanmaktadır ($R^2=0,118$).

- Duygusal Dengesizlik, yaşamın işten ibaret olması düzeyini arttırmaktadır ($\beta=0,294$).
- Dışadönüklük, yaşamın işten ibaret olması düzeyini etkilememektedir ($p>0.05$).
- Geçimlilik, yaşamın işten ibaret olması düzeyini etkilememektedir ($p>0.05$).
- Sorumluluk, yaşamın işten ibaret olması düzeyini etkilememektedir ($p>0.05$).
- Deneyime Açıklık, yaşamın işten ibaret olması düzeyini arttırmaktadır ($\beta=0,190$) (Tablo 4.3.6).

4.4 Hemşirelerin İş Yaşam Dengesi Puanlarının Tanımlayıcı Özelliklere Göre Karşılaştırılması

İş yaşam dengesi puanlarının tanımlayıcı özelliklere göre farklılaşma durumunu incelemek için yapılan analiz sonuçları aşağıda verilmiştir.

Tablo 4.4.1: İş Yaşam Dengesi Puanlarının Tanımlayıcı Özelliklere Göre İncelenmesi

Demografik Özellikler	n	İş Yaşam Dengesi Genel	İş Yaşam Uyumu	Yaşamı İhmal Etme	Kendine Zaman Ayırma	Yaşamın İşten İbareti Olması
Yaş		Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
30 Ve Altı	129	3,100±0,728	3,252±0,815	3,028±0,928	2,818±0,934	3,283±0,808
31 Ve Üzeri	59	3,542±0,688	3,545±0,759	2,664±0,864	2,233±0,763	2,788±0,797
t=		-3,923	-2,338	2,552	4,208	3,913
p=		0,000	0,020	0,012	0,000	0,000
Cinsiyet		Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
Erkek	24	3,550±0,632	3,875±0,808	2,563±0,752	2,615±0,844	3,063±0,716
Kadın	164	3,193±0,748	3,266±0,780	2,965±0,935	2,637±0,936	3,137±0,852
t=		2,221	3,555	-2,016	-0,112	-0,409
p=		0,028	0,000	0,045	0,911	0,683

t: Bağımsız Gruplar T-Testi; PostHoc: Tukey, LSD

Hemşirelerin *yaşlarına* göre iş yaşam dengesine bakıldığında; **iş yaşam dengesi toplam puanının** yaşa göre puanları anlamlı farklılık göstermektedir ($t_{(186)}=-3.923$; $p=0.000<0.05$). 31 ve üzeri hemşirelerin iş yaşam dengesi toplam puanları ($\bar{x}=3,542$), 30 yaş ve altı olanların iş yaşam dengesi toplam puanlarından ($\bar{x}=3,100$) yüksektir. Hemşirelerin yaşa göre **iş yaşam uyumu** puanları anlamlı farklılık göstermektedir ($t_{(186)}=-2.338$; $p=0.020<0.05$). 31 ve üzeri olanların iş yaşam uyumu puanları ($\bar{x}=3,545$), 30 yaş ve altı olanların iş yaşam uyumu puanlarından ($\bar{x}=3,252$) yüksek bulunmuştur. Hemşirelerin yaşa göre **yaşamı ihmal etme puanları** anlamlı farklılık göstermektedir ($t_{(186)}=2.552$; $p=0.012<0.05$). 30 yaş ve altı olanların yaşamı

ihmal etme puanları ($\bar{x}=3,028$), 31 ve üzeri olanların yaşamı ihmal etme puanlarından ($\bar{x}=2,664$) yüksek bulunmuştur. Hemşirelerin yaşa göre **kendine zaman ayırma** puanları anlamlı farklılık göstermektedir ($t_{(186)}=4.208$; $p=0.000<0.05$). 30 yaş ve altı olanların kendine zaman ayırma puanları ($\bar{x}=2,818$), 31 ve üzeri olanların kendine zaman ayırma puanlarından ($\bar{x}=2,233$) yüksek bulunmuştur. Hemşirelerin yaşa göre **yaşamın işten ibaret olması** puanları anlamlı farklılık göstermektedir ($t_{(186)}=3.913$; $p=0.000<0.05$). 30 yaş ve altı olanların yaşamın işten ibaret olması puanları ($\bar{x}=3,283$), 31 ve üzeri olanların yaşamın işten ibaret olması puanlarından ($\bar{x}=2,788$) yüksek bulunmuştur (Tablo 4.4.1).

Hemşirelerin **cinsiyetlerine** göre iş yaşam dengesine bakıldığında; erkeklerin **iş yaşam dengesi toplam** puanları ($x=3,550$), kadınların iş yaşam dengesi toplam puanlarından ($x=3,193$) yüksek bulunmuştur ($t=2,221$; $p=0.028<0.05$; $d=0,485$; $\eta^2=0,026$). Erkeklerin **iş yaşam uyumu** puanları ($x=3,875$), kadınların iş yaşam uyumu puanlarından ($x=3,266$) yüksek bulunmuştur ($t=3,555$; $p=0<0.05$; $d=0,777$; $\eta^2=0,064$). Erkeklerin **yaşamı ihmal etme puanları** ($x=2,563$), kadınların yaşamı ihmal etme puanlarından ($x=2,965$) düşük bulunmuştur ($t=-2,016$; $p=0.045<0.05$; $d=0,440$; $\eta^2=0,021$). Hemşirelerin **kendine zaman ayırma**, yaşamın işten ibaret olması puanları cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0.05$) (Tablo 4.4.1).

Tablo 4.4.2: İş Yaşam Dengesi Puanlarının Tanımlayıcı Özelliklere Göre İncelenmesi

Demografik Özellikler	n	İş Yaşam Dengesi Genel	İş Yaşam Uyumu	Yaşamı İhmal Etme	Kendine Zaman Ayırma	Yaşamın İşten İbaret Olması
Sosyal Güvence Durumu		Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
SGK	38	3,190±0,754	3,553±0,863	3,044±0,895	2,829±0,948	3,395±0,827
Özel Sigorta - SGK	150	3,251±0,742	3,291±0,787	2,881±0,929	2,585±0,913	3,060±0,826
t=		-0,458	1,794	0,972	1,460	2,231
p=		0,648	0,074	0,333	0,146	0,027

t: Bağımsız Gruplar T-Testi; PostHoc: Tukey, LSD

Hemşirelerin **sosyal güvence durumuna** göre iş yaşam dengesine bakıldığında; hemşirelerin göre **yaşamın işten ibaret olması** puanları anlamlı farklılık göstermektedir ($t_{(186)}=2.231$; $p=0.027<0.05$). Sosyal güvencesi sgk olanların yaşamın işten ibaret olması puanları ($\bar{x}=3,395$), özel sigorta - sgk olanların yaşamın işten ibaret olması puanlarından ($\bar{x}=3,060$) yüksek bulunmuştur. Hemşirelerin **iş yaşam dengesi toplam, iş yaşam uyumu, yaşamı ihmal etme, kendine zaman ayırma** puanları sosyal güvence durumuna göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$) (Tablo 4.4.2).

Tablo 4.4.3: İş Yaşam Dengesi Puanlarının Tanımlayıcı Özelliklere Göre İncelenmesi

Demografik Özellikler	n	İş Yaşam Dengesi Genel	İş Yaşam Uyumu	Yaşamı İhmal Etme	Kendine Zaman Ayırma	Yaşamın İşten İbaret Olması
Medeni Durum		Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
Evli	58	3,417±0,701	3,523±0,742	2,848±0,926	2,500±0,874	2,780±0,847
Bekar	130	3,159±0,749	3,264±0,825	2,944±0,923	2,694±0,941	3,283±0,784
t=		2,223	2,048	-0,658	-1,336	-3,959
p=		0,027	0,042	0,512	0,183	0,000
Çocuk Sahipliği		Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
Evet	42	3,526±0,636	3,552±0,766	2,766±0,854	2,274±0,784	2,726±0,726
Hayır	146	3,156±0,752	3,284±0,812	2,957±0,939	2,738±0,936	3,243±0,830
t=		2,902	1,904	-1,183	-2,930	-3,652
p=		0,002	0,058	0,238	0,004	0,000

t: Bağımsız Gruplar T-Testi; PostHoc: Tukey, LSD

Hemşirelerin **medeni durumlarına** göre iş yaşam dengesine bakıldığında; evli hemşirelerin **iş yaşam dengesi toplam** puanları ($\bar{x}=3,417$), bekarların iş yaşam dengesi toplam puanlarından ($\bar{x}=3,159$) yüksek bulunmuştur ($t=2,223$; $p=0.027<0.05$; $d=0,351$; $\eta^2=0,026$). Evlilerin **iş yaşam uyumu** puanları ($\bar{x}=3,523$), bekarların iş yaşam uyumu puanlarından ($\bar{x}=3,264$) yüksek bulunmuştur ($t=2,048$; $p=0.042<0.05$; $d=0,323$; $\eta^2=0,022$). Evli hemşirelerin **yaşamın işten ibaret olması puanları** ($\bar{x}=2,780$), bekarların yaşamın işten ibaret olması puanlarından ($\bar{x}=3,283$) düşük bulunmuştur ($t=-3,959$; $p=0<0.05$; $d=0,625$; $\eta^2=0,078$). Hemşirelerin **yaşamı ihmal etme, kendine**

zaman ayırma puanları medeni duruma göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0.05$) (Tablo 4.4.3).

Hemşirelerin **çocuk sahibi olma durumuna** göre iş yaşam dengesine bakıldığında; Çocuk sahibi olan hemşirelerin **iş yaşam dengesi toplam** puanları ($x=3,526$), çocuk sahibi olmayanların iş yaşam dengesi toplam puanlarından ($x=3,156$) yüksek bulunmuştur ($t=2,902$; $p=0.002<0.05$; $d=0,508$; $\eta^2=0,043$). Çocuk sahibi olan hemşirelerin **kendine zaman ayırma puanları** ($x=2,274$), çocuk sahibi olmayanların kendine zaman ayırma puanlarından ($x=2,738$) düşük bulunmuştur ($t=-2,930$; $p=0.004<0.05$; $d=0,513$; $\eta^2=0,044$). Çocuk sahibi olan hemşirelerin **yaşamın işten ibaret olması puanları** ($x=2,726$), çocuk sahibi olmayanların **yaşamın işten ibaret olması** puanlarından ($x=3,243$) düşük bulunmuştur ($t=-3,652$; $p=0<0.05$; $d=0,639$; $\eta^2=0,067$). Hemşirelerin **iş yaşam uyumu, yaşamı ihmal etme puanları** çocuk sahipliğine göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0.05$) (Tablo 4.4.3).

Tablo 4.4.4: İş Yaşam Dengesi Puanlarının Tanımlayıcı Özelliklere Göre İncelenmesi

Demografik Özellikler	n	İş Yaşam Dengesi Genel	İş Yaşam Uyumu	Yaşamı İhmal Etme	Kendine Zaman Ayırma	Yaşamın İşten İbaret Olması
Yaşanılan Ev		Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
Apartman Dairesi	155	3,277±0,765	3,343±0,799	2,888±0,934	2,574±0,920	3,053±0,854
Lojman	33	3,061±0,603	3,349±0,859	3,035±0,870	2,917±0,898	3,477±0,642
t=		1,524	-0,035	-0,832	-1,950	-2,694
p=		0,129	0,972	0,407	0,053	0,002

t: Bağımsız Gruplar T-Testi; PostHoc:Tukey, LSD

Hemşirelerin **yaşanılan eve** göre iş yaşam dengesine bakıldığında; apartman dairesinde yaşayan hemşirelerin **yaşamın işten ibaret olması** puanları ($x=3,053$), lojmanda yaşayanlara göre yaşamın işten ibaret olması puanlarından ($x=3,477$) düşük bulunmuştur ($t=-2,694$; $p=0.002<0.05$; $d=0,516$; $\eta^2=0,038$). Hemşirelerin **iş yaşam dengesi toplam, iş yaşam uyumu, yaşamı ihmal etme, kendine zaman ayırma** puanları yaşanılan eve göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0.05$) (Tablo 4.4.4).

Tablo 4.4.5: İş Yaşam Dengesi Puanlarının Tanımlayıcı Özelliklere Göre İncelenmesi

Demografik Özellikler	n	İş Yaşam Dengesi Genel	İş Yaşam Uyumu	Yaşamı İhmal Etme	Kendine Zaman Ayırma	Yaşamın İşten İbaret Olması
Kalınan Ev		Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
Ailesine Ait	55	3,084±0,839	3,133±0,886	3,073±1,057	2,686±0,909	3,259±0,795
Kendisine Ait	33	3,465±0,747	3,424±0,730	2,768±0,958	2,242±0,777	2,841±0,994
Kira	67	3,343±0,683	3,475±0,729	2,796±0,94	2,646±0,966	2,989±0,802
Lojman	33	3,061±0,603	3,349±0,859	3,035±0,870	2,917±0,98	3,477±0,642
F=		2,984	1,976	1,385	3,182	4,544
p=		0,033	0,119	0,249	0,025	0,004
PostHoc=		2>1, 2>4 (p<0.05)			1>2, 3>2, 4>2 (p<0.05)	1>2, 4>2, 4>3 (p<0.05)

F: Anova Testi; t: Bağımsız Gruplar T-Testi; PostHoc:Tukey, LSD

Hemşirelerin **kalınan eve** göre iş yaşam dengesine bakıldığında; hemşirelerin **iş yaşam dengesi toplam** puanları kalınan eve göre anlamlı farklılık göstermektedir (F=2,984; p=0.033<0.05; $\eta^2=0,046$). Kaldıkları ev kendisine ait olan hemşirelerin iş yaşam dengesi toplam puanlarının, ailesine ait olanlardan yüksek bulunmuştur (p<0.05). Kaldıkları ev kendisine ait olanların iş yaşam dengesi toplam puanlarının, kaldıkları ev lojman olanlardan yüksek bulunmuştur (p<0.05). Hemşirelerin **kendine zaman ayırma puanları** kaldıkları eve göre anlamlı farklılık göstermektedir (F=3,182; p=0.025<0.05; $\eta^2=0,049$). Kaldıkları ev ailesine ait olanların kendine zaman ayırma puanlarının, kendisine ait olanlardan yüksek bulunmuştur (p<0.05). Kaldıkları ev kira olanların kendine zaman ayırma puanlarının, kendisine ait olanlardan yüksek bulunmuştur (p<0.05). Kaldıkları ev lojman olanların kendine zaman ayırma puanlarının, kendisine ait olanlardan yüksek bulunmuştur (p<0.05). Hemşirelerin **yaşamın işten ibaret olması** puanları kalınan eve göre anlamlı farklılık göstermektedir (F=4,544; p=0.004<0.05; $\eta^2=0,069$). Kaldıkları ev ailesine ait olanların yaşamın işten ibaret olması puanlarının, kendisine ait olanlardan yüksek bulunmuştur (p<0.05). Kaldıkları ev lojman olanların yaşamın işten ibaret olması puanlarının, kendisine ait olanlardan yüksek bulunmuştur (p<0.05). Kaldıkları ev lojman olanların yaşamın işten

ibaret olması puanlarının, kira olanlardan yüksek bulunmuştur ($p<0.05$). Hemşirelerin **iş yaşam uyumu, yaşamı ihmal etme puanları** kalınan eve göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0.05$) (Tablo 4.4.5).

Tablo 4.4.6: İş Yaşam Dengesi Puanlarının Tanımlayıcı Özelliklere Göre İncelenmesi

Demografik Özellikler	n	İş Yaşam Dengesi Genel	İş Yaşam Uyumu	Yaşamı İhmal Etme	Kendine Zaman Ayırma	Yaşamın İşten İbaret Olması
Yaşama Ortamı		Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
Aile	69	3,141±0,814	3,172±0,886	2,969±0,966	2,612±0,985	3,323±0,848
Eş veya Çocuklar	65	3,399±0,680	3,508±0,673	2,862±0,902	2,508±0,847	2,773±0,826
Arkadaş	25	3,126±0,572	3,547±0,719	2,953±0,807	2,980±0,866	3,540±0,594
Tek Başına	29	3,210±0,799	3,213±0,883	2,868±0,989	2,672±0,952	3,103±0,712
F=		1,637	2,280	0,188	1,622	8,014
p=		0,182	0,041	0,905	0,186	0,000
PostHoc=			2>1, 3>1 ($p<0.05$)			1>2, 3>2, 3>4 ($p<0.05$)

F: Anova Testi; t: Bağımsız Gruplar T-Testi; PostHoc:Tukey, LSDHe

Hemşirelerin **yaşama ortamına** göre iş yaşam dengesine bakıldığında; hemşirelerin yaşama ortamına göre **iş yaşam uyumu** puanları anlamlı farklılık göstermektedir ($F_{(3, 184)}=2,800$; $p=0,041<0.05$). Farkın nedeni; eş veya çocukları ile yaşayan hemşirelerin iş yaşam uyumu puanlarının ($\bar{x}=3,508$), aile ortamında yaşayanlardan ($\bar{x}=3,172$) ve arkadaşı ile yaşayan hemşirelerin iş yaşam uyumu puanlarının ($\bar{x}=3,547$), aile ile yaşayanlardan ($\bar{x}=3,172$) yüksek olmasıdır. Hemşirelerin yaşama ortamına göre **yaşamın işten ibaret olması** puanları anlamlı farklılık göstermektedir ($F_{(3, 184)}=8,014$; $p=0,000<0.05$). Farkın nedeni aile ile birlikte yaşayan hemşirelerin, yaşamın işten ibaret olması puanlarının ($\bar{x}=3,323$), eş veya çocuklar ile yaşayanlardan ($\bar{x}=2,773$) ve arkadaş ile yaşayanların yaşamın işten ibaret olması puanlarının ($\bar{x}=3,540$), eş veya çocukları ile yaşayanlardan ($\bar{x}=2,773$) yüksek olmasıdır. Aynı zamanda arkadaş ile yaşayanların yaşamın işten ibaret olması puanlarının ($\bar{x}=3,540$), tek başına yaşayanlardan ($\bar{x}=3,103$) yüksek olduğu görülmüştür. Hemşirelerin **iş yaşam dengesi toplam, yaşamı ihmal etme, kendine**

zaman ayırma puanları yaşama ortamına göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0.05$) (Tablo 4.4.6).

Tablo 4.4.7: İş Yaşam Dengesi Puanlarının Tanımlayıcı Özelliklere Göre İncelenmesi

Demografik Özellikler	n	İş Yaşam Dengesi Genel	İş Yaşam Uyumu	Yaşamı İhmal Etme	Kendine Zaman Ayırma	Yaşamın İşten İbaret Olması
Eğitim Durumu		Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
Lise	21	3,362±0,573	3,667±0,721	3,000±0,615	2,619±1,060	3,095±0,781
Lisans	137	3,136±0,724	3,230±0,812	2,983±0,943	2,699±0,884	3,254±0,824
Lisansüstü	30	3,622±0,811	3,639±0,727	2,539±0,939	2,350±0,973	2,575±0,705
F=		5,877	5,275	3,020	1,776	8,834
p=		0,003	0,006	0,051	0,172	0,000
PostHoc=		3>2 ($p<0.05$)	1>2, 3>2 ($p<0.05$)			1>3, 2>3 ($p<0.05$)

F: Anova Testi; t: Bağımsız Gruplar T-Testi; PostHoc:Tukey, LSD

Hemşirelerin **eğitim durumuna** göre iş yaşam dengesine bakıldığında; hemşirelerin **iş yaşam dengesi toplam** puanları eğitim durumuna göre anlamlı farklılık göstermektedir ($F=5,877$; $p=0.003<0.05$; $\eta^2=0,060$). Lisansüstü mezunlarının iş yaşam dengesi genel puanlarının lisans mezunlarının iş yaşam dengesi genel puanlarından yüksek olmasıdır ($p<0.05$). Hemşirelerin **iş yaşam uyumu** puanları eğitim durumuna göre anlamlı farklılık göstermektedir ($F=5,275$; $p=0.006<0.05$; $\eta^2=0,054$). Farkın nedeni lise mezunlarının iş yaşam uyumu puanlarının lisans mezunlarının iş yaşam uyumu puanlarından yüksek olmasıdır ($p<0.05$). Lisansüstü mezunlarının iş yaşam uyumu puanlarının lisans mezunlarının iş yaşam uyumu puanlarından yüksek olmasıdır ($p<0.05$). Hemşirelerin **yaşamın işten ibaret olması** puanları eğitim durumuna göre anlamlı farklılık göstermektedir ($F=8,834$; $p=0<0.05$; $\eta^2=0,087$). Lise mezunlarının yaşamın işten ibaret olması puanlarının lisansüstü mezunlarının yaşamın işten ibaret olması puanlarından yüksek olmasıdır ($p<0.05$). Lisans mezunlarının yaşamın işten ibaret olması puanlarının lisansüstü mezunlarının yaşamın işten ibaret olması puanlarından yüksek olmasıdır ($p<0.05$). Hemşirelerin **yaşamı ihmal etme, kendine**

zaman ayırma puanları eğitim durumuna göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0.05$) (Tablo 4.4.7).

Tablo 4.4.8: İş Yaşam Dengesi Puanlarının Tanımlayıcı Özelliklere Göre İncelenmesi

Demografik Özellikler	n	İş Yaşam Dengesi Genel	İş Yaşam Uyumu	Yaşamı İhmal Etme	Kendine Zaman Ayırma	Yaşamın İşten İbareti Olması
Unvan		Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
Hemşire	116	3,130±0,755	3,287±0,828	3,037±0,925	2,800±0,959	3,263±0,795
Eğitim Ve Özel Dal Hemşiresi	15	3,673±0,746	3,433±0,768	2,389±0,959	2,283±0,823	2,350±0,573
Ekip Lideri Hemşire	36	3,132±0,637	3,292±0,732	2,912±0,937	2,639±0,825	3,299±0,898
Sorumlu Ve Süpervisör Hemşire	21	3,714±0,555	3,683±0,811	2,611±0,676	1,964±0,538	2,643±0,620
F=		6,131	1,546	3,175	6,116	9,315
p=		0,001	0,204	0,025	0,001	0,000
PostHoc=		2>1, 4>1, 2>3, 4>3 (p<0.05)		1>2, 1>4 (p<0.05)	1>2, 1>4, 3>4 (p<0.05)	1>2, 3>2, 1>4, 3>4 (p<0.05)

F: Anova Testi; t: Bağımsız Gruplar T-Testi; PostHoc:Tukey, LSD

Hemşirelerin **unvana** göre iş yaşam dengesine bakıldığında; hemşirelerin **iş yaşam dengesi toplam** puanları unvana göre anlamlı farklılık göstermektedir ($F=6,131$; $p=0.001<0.05$; $\eta^2=0,091$). Farkın nedeni eğitim ve özel dal hemşirelerinin iş yaşam dengesi toplam puanlarının, hemşirelerin iş yaşam dengesi toplam puanlarından yüksek ($p<0.05$), sorumlu ve süpervisör hemşirelerin iş yaşam dengesi toplam puanlarının hemşirelerin iş yaşam dengesi toplam puanlarından yüksek ($p<0.05$), eğitim ve özel dal hemşirelerinin iş yaşam dengesi toplam puanlarının ekip lideri hemşirelerin iş yaşam dengesi toplam puanlarından yüksek ($p<0.05$), sorumlu ve süpervisör hemşirelerin iş yaşam dengesi toplam puanlarının ekip lideri hemşirelerin iş yaşam dengesi toplam puanlarından yüksek olmasıdır ($p<0.05$). Hemşirelerin **yaşamı ihmal etme** puanları unvana göre anlamlı farklılık göstermektedir ($F=3,175$; $p=0.025<0.05$; $\eta^2=0,049$). Hemşirelerin yaşamı ihmal etme puanlarının eğitim ve özel dal hemşiresi olanların yaşamı ihmal etme puanlarından yüksek ($p<0.05$), hemşirelerin

yaşamı ihmal etme puanlarının sorumlu ve süpervisör hemşire olanların yaşamı ihmal etme puanlarından yüksek bulunmuştur ($p<0.05$). Hemşirelerin **kendine zaman ayırma** puanları unvana göre anlamlı farklılık göstermektedir ($F=6,116$; $p=0.001<0.05$; $\eta^2=0,091$). Farkın nedeni hemşirelerin kendine zaman ayırma puanlarının eğitim ve özel dal hemşirelerinden kendine zaman ayırma puanlarından yüksek ($p<0.05$), hemşirelerin kendine zaman ayırma puanlarının sorumlu ve süpervisör hemşire olanların kendine zaman ayırma puanlarından yüksek ($p<0.05$), ekip lideri hemşire olanların kendine zaman ayırma puanlarının sorumlu ve süpervisör hemşire olanların kendine zaman ayırma puanlarından yüksek olmasıdır ($p<0.05$). Hemşirelerin **yaşamın işten ibaret olması** puanları unvana göre anlamlı farklılık göstermektedir ($F=9,315$; $p=0<0.05$; $\eta^2=0,132$). Farkın sebebi hemşirelerin yaşamın işten ibaret olması puanlarının eğitim ve özel dal hemşiresi olanların yaşamın işten ibaret olması puanlarından yüksek ($p<0.05$), ekip lideri hemşire olanların yaşamın işten ibaret olması puanlarının eğitim ve özel dal hemşiresi olanların yaşamın işten ibaret olması puanlarından yüksek ol($p<0.05$), hemşirelerin yaşamın işten ibaret olması puanlarının sorumlu ve süpervisör hemşire olanların yaşamın işten ibaret olması puanlarından yüksek ($p<0.05$), ekip lideri hemşire olanların yaşamın işten ibaret olması puanlarının unvan sorumlu ve süpervisör hemşire olanların yaşamın işten ibaret olması puanlarından yüksek olmasıdır ($p<0.05$). Hemşirelerin **iş yaşam uyumu** puanları unvana göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0.05$) (Tablo 4.4.8).

Tablo 4.4.9: İş Yaşam Dengesi Puanlarının Tanımlayıcı Özelliklere Göre İncelenmesi

Demografik Özellikler	n	İş Yaşam Dengesi Genel	İş Yaşam Uyumu	Yaşamı İhmal Etme	Kendine Zaman Ayırma	Yaşamın İşten İbareti Olması
Gelir Durumu		Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
Gelir	113	3,064±0,729	3,243±0,814	3,094±0,926	2,808±0,856	3,314±0,838
Giderimden Az						
Gelir	60	3,477±0,707	3,489±0,767	2,667±0,904	2,421±1,025	2,921±0,785
Giderime Eşit						
Gelir	15	3,607±0,606	3,522±0,852	2,544±0,622	2,183±0,658	2,550±0,519
Giderimden Fazla						
F=		8,726	2,238	5,809	5,654	8,955
p=		0,000	0,110	0,004	0,004	0,000
PostHoc=		2>1, 3>1 (p<0.05)		1>2, 1>3 (p<0.05)	1>2, 1>3 (p<0.05)	1>2, 1>3 (p<0.05)

F: Anova Testi; t: Bağımsız Gruplar T-Testi; PostHoc:Tukey, LSD

Hemşirelerin **gelir durumuna** göre iş yaşam dengesine bakıldığında; **hemşirelerin iş yaşam dengesi toplam** puanları gelir durumuna göre anlamlı farklılık göstermektedir ($F=8,726$; $p=0<0.05$; $\eta^2=0,086$). Farkın nedeni gelir giderine eşit olanların iş yaşam dengesi toplam puanlarının geliri giderinden az olanların iş yaşam dengesi toplam puanlarından yüksek ($p<0.05$), geliri giderinden fazla olanların iş yaşam dengesi toplam puanlarının geliri giderinden az olanların iş yaşam dengesi toplam puanlarından yüksek olmasıdır ($p<0.05$). Hemşirelerin **yaşamı ihmal etme puanları** gelir durumuna göre anlamlı farklılık göstermektedir ($F=5,809$; $p=0.004<0.05$; $\eta^2=0,059$). Farkın nedeni geliri giderinden az olanların yaşamı ihmal etme puanlarının gelir giderine eşit olanların yaşamı ihmal etme puanlarından yüksek ($p<0.05$), geliri giderinden az olanların yaşamı ihmal etme puanlarının geliri giderinden fazla olanların yaşamı ihmal etme puanlarından yüksek olmasıdır ($p<0.05$). Hemşirelerin **kendine zaman ayırma** puanları gelir durumuna göre anlamlı farklılık göstermektedir ($F=5,654$; $p=0.004<0.05$; $\eta^2=0,058$). Farkın nedeni geliri giderinden az olanların kendine zaman ayırma puanlarının gelir giderine eşit olanların kendine zaman ayırma puanlarından yüksek ($p<0.05$), geliri giderinden az olanların kendine zaman ayırma puanlarının geliri giderinden fazla olanların kendine zaman ayırma puanlarından

yüksek olmasıdır ($p<0.05$). Hemşirelerin **yaşamın işten ibaret olması** puanları gelir durumuna göre anlamlı farklılık göstermektedir ($F=8,955$; $p=0<0.05$; $\eta^2=0,088$). Farkın nedeni geliri giderinden az olanların yaşamın işten ibaret olması puanlarının geliri giderine eşit olanların yaşamın işten ibaret olması puanlarından yüksek ($p<0.05$), geliri giderinden az olanların yaşamın işten ibaret olması puanlarının geliri giderinden fazla olanların yaşamın işten ibaret olması puanlarından yüksek olmasıdır ($p<0.05$). Hemşirelerin **iş yaşam uyumu** puanları gelir durumuna göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0.05$) (Tablo 4.4.9).

Tablo 4.4.10: İş Yaşam Dengesi Puanlarının Tanımlayıcı Özelliklere Göre İncelenmesi

Demografik Özellikler	n	İş Yaşam Dengesi Genel	İş Yaşam Uyumu	Yaşamı İhmal Etme	Kendine Zaman Ayırma	Yaşamın İşten İbaret Olması
Çalışılan Bölüm		Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
Yatan Hasta Servisi	106	3,137±0,705	3,255±0,768	2,976±0,918	2,679±0,921	3,269±0,813
Acil	14	3,407±0,646	3,905±0,554	2,786±0,738	2,696±1,052	3,554±0,900
Ayaktan Alan	38	3,454±0,763	3,456±0,916	2,785±0,925	2,447±0,782	2,790±0,699
Yöneticilik Birimleri	15	3,780±0,785	3,500±0,802	2,322±1,003	2,033±0,870	2,267±0,547
Yoğun Bakım	15	2,713±0,504	3,011±0,765	3,511±0,641	3,333±0,766	3,450±0,683
F=		5,903	3,107	3,692	4,527	9,129
p=		0,000	0,017	0,006	0,002	0,000
PostHoc=		3>1, 4>1, 1>5, 2>5, 3>5, 4>5 (p<0.05)	2>1, 2>5 (p<0.05)	5>1, 5>2, 5>3, 1>4, 5>4 (p<0.05)	5>1, 5>3, 1>4, 2>4, 5>4 (p<0.05)	1>3, 2>3, 5>3, 1>4, 2>4, 3>4, 5>4 (p<0.05)

F: Anova Testi; t: Bağımsız Gruplar T-Testi; PostHoc:Tukey, LSD

Hemşirelerin **çalışılan bölüme** göre iş yaşam dengesine bakıldığında; hemşirelerin **iş yaşam dengesi toplam** puanları çalışılan bölüme göre anlamlı farklılık göstermektedir ($F=5,903$; $p=0<0.05$; $\eta^2=0,114$). Farkın nedeni poliklinikte çalışan hemşirelerin iş yaşam dengesi toplam puanlarının yatan hasta servisinde çalışanlardan yüksek ($p<0.05$), yöneticilik birimlerinde çalışanların iş yaşam dengesi toplam

puanlarının yatan hasta servisinde çalışanlardan yüksek ($p<0.05$), yatan hasta servisinde çalışanların iş yaşam dengesi toplam puanlarının yoğun bakımda çalışanlardan yüksek ($p<0.05$), acilde çalışanların iş yaşam dengesi genel puanlarının yoğun bakımda çalışanlardan yüksek ($p<0.05$), poliklinikte çalışanların iş yaşam dengesi toplam puanlarının yoğun bakımda çalışanlardan yüksek ($p<0.05$), yöneticilik birimlerinde çalışanların iş yaşam dengesi toplam puanlarının yoğun bakımda çalışanlardan yüksek olmasıdır ($p<0.05$). Hemşirelerin **iş yaşam uyumu puanları** çalışılan bölüme göre anlamlı farklılık göstermektedir ($F=3,107$; $p=0.017<0.05$; $\eta^2=0,064$). Farkın nedeni, acilde çalışanların iş yaşam uyumu puanlarının yatan hasta servisinde çalışanlardan yüksek ($p<0.05$), acilde çalışanların iş yaşam uyumu puanlarının yoğun bakımda çalışanlardan yüksek olmasıdır ($p<0.05$). Hemşirelerin **yaşamı ihmal etme puanları** çalışılan bölüme göre anlamlı farklılık göstermektedir ($F=3,692$; $p=0.006<0.05$; $\eta^2=0,075$). Farkın nedeni yoğun bakımda çalışanların yaşamı ihmal etme puanlarının yatan hasta servisinde çalışanlardan yüksek ($p<0.05$), yoğun bakımda çalışanların yaşamı ihmal etme puanlarının acilde çalışanlardan yüksek ($p<0.05$), yoğun bakımda çalışanların yaşamı ihmal etme puanlarının poliklinikte çalışanlardan yüksek ($p<0.05$), yatan hasta servisinde çalışanların yaşamı ihmal etme puanlarının yöneticilik birimlerinde çalışanlardan yüksek ($p<0.05$), yoğun bakımda çalışanların yaşamı ihmal etme puanlarının yöneticilik birimlerinde çalışanlardan yüksek olmasıdır ($p<0.05$). Hemşirelerin **kendine zaman ayırma** puanları çalışılan bölüme göre anlamlı farklılık göstermektedir ($F=4,527$; $p=0.002<0.05$; $\eta^2=0,090$). Farkın nedeni yoğun bakımda çalışanların olanların kendine zaman ayırma puanlarının yatan hasta servisinde çalışanların yüksek ($p<0.05$), yoğun bakımda çalışanların kendine zaman ayırma puanlarının poliklinikte çalışanlardan yüksek ($p<0.05$), yatan hasta servisinde çalışanların kendine zaman ayırma puanlarının yöneticilik birimlerinde çalışanlardan yüksek ($p<0.05$), acilde çalışanların kendine zaman ayırma puanlarının yöneticilik birimlerinde çalışanlardan yüksek ($p<0.05$), yoğun bakımda çalışanların kendine zaman ayırma puanlarının yöneticilik birimlerinde çalışanlardan yüksek olmasıdır ($p<0.05$). Hemşirelerin **yaşamın işten ibaret olması** puanları çalışılan bölüme göre anlamlı farklılık göstermektedir ($F=9,129$; $p=0<0.05$; $\eta^2=0,166$). Farkın nedeni yatan hasta servisinde çalışanların yaşamın işten ibaret olması puanlarının poliklinikte çalışanlardan yüksek ($p<0.05$), acilde çalışanların yaşamın işten ibaret olması puanlarının poliklinikte çalışanlardan yüksek ($p<0.05$), yoğun bakımda çalışanların yaşamın işten ibaret olması puanlarının poliklinikte çalışanlardan yüksek

($p<0.05$), yatan hasta servisinde çalışanların yaşamın işten ibaret olması puanlarının yöneticilik birimlerinde çalışanlardan yüksek olmasıdır ($p<0.05$), acilde çalışanların yaşamın işten ibaret olması puanlarının yöneticilik birimlerinde çalışanlardan yüksek ($p<0.05$), poliklinikte çalışanların yaşamın işten ibaret olması puanlarının yöneticilik birimlerinde çalışanlardan yüksek ($p<0.05$), yoğun bakımda çalışanların yaşamın işten ibaret olması puanlarının yöneticilik birimlerinde çalışanlardan yüksek olmasıdır ($p<0.05$) (Tablo 4.4.10).

Tablo 4.4.11: İş Yaşam Dengesi Puanlarının Tanımlayıcı Özelliklere Göre Farklılaşma Durumu

Demografik Özellikler	n	İş Yaşam Dengesi Genel	İş Yaşam Uyumu	Yaşamı İhmal Etme	Kendine Zaman Ayırma	Yaşamın İşten İbaret Olması
Meslekte Çalışma Süresi		Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
1 Yıldan Az	22	3,243±0,714	3,477±0,844	2,886±0,967	2,682±1,142	3,466±0,807
1-5 Yıl	81	3,003±0,713	3,154±0,782	3,117±0,926	2,892±0,873	3,358±0,731
6-10 Yıl	47	3,362±0,753	3,415±0,799	2,798±0,939	2,548±0,804	2,846±0,923
11 Yıl Ve Üzeri	38	3,587±0,653	3,583±0,788	2,640±0,795	2,165±0,855	2,790±0,732
F=		6,451	3,018	2,758	5,987	7,917
p=		0,000	0,031	0,044	0,001	0,000
PostHoc=		3>2, 4>2 ($p<0.05$)	4>2 ($p<0.05$)	2>4 ($p<0.05$)	2>3, 1>4, 2>4, 3>4 ($p<0.05$)	1>3, 2>3, 1>4, 2>4 ($p<0.05$)

F: Anova Testi; t: Bağımsız Gruplar T-Testi; PostHoc:Tukey, LSD

Hemşirelerin *meslekte çalışma süresine* göre iş yaşam dengesine bakıldığında; hemşirelerin **iş yaşam dengesi toplam** puanları meslekte çalışma süresine göre anlamlı farklılık göstermektedir ($F=6,451$; $p=0<0.05$; $\eta^2=0,095$). Farkın nedeni meslekte 6-10 yıldır çalışan hemşirelerin iş yaşam dengesi toplam puanlarının meslekte 1-5 yıldır çalışanlardan yüksek ($p<0.05$), meslekte 11 yıl ve üzerinde çalışanların iş yaşam dengesi toplam puanlarının meslekte 1-5 yıldır çalışanlardan yüksek olmasıdır($p<0.05$). Hemşirelerin **iş yaşam uyumu** puanları meslekte çalışma süresine göre anlamlı farklılık göstermektedir ($F=3,018$; $p=0.031<0.05$; $\eta^2=0,047$). Farkın nedeni meslekte 11 yıl ve üzerinde çalışanların iş yaşam uyumu puanlarının meslekte 1-5 yıldır

Çalışanlardan yüksek olmasıdır ($p<0.05$). Hemşirelerin **yaşamı ihmal etme puanları** meslekte çalışma süresine göre anlamlı farklılık göstermektedir ($F=2,758$; $p=0.044<0.05$; $\eta^2=0,043$). Farkın nedeni meslekte 1-5 yıldır çalışanların yaşamı ihmal etme puanlarının meslekte 11 yıl ve üzerinden olan çalışanlardan yüksek olmasıdır ($p<0.05$). Hemşirelerin **kendine zaman ayırma** puanları meslekte çalışma süresine göre anlamlı farklılık göstermektedir ($F=5,987$; $p=0.001<0.05$; $\eta^2=0,089$). Farkın nedeni meslekte 1-5 yıldır çalışanların kendine zaman ayırma puanlarının meslekte 6-10 yıldır çalışanlardan yüksek ($p<0.05$), meslekte 1 yıldan az çalışanların kendine zaman ayırma puanlarının meslekte 11 yıl ve üzerinden olan çalışanlardan yüksek ($p<0.05$), meslekte 1-5 yıldır çalışanların kendine zaman ayırma puanlarının meslekte 11 yıl ve üzerinden olan çalışanlardan yüksek ($p<0.05$), meslekte 6-10 yıldır çalışanların kendine zaman ayırma puanlarının meslekte 11 yıl ve üzerinden olan çalışanlardan yüksek olmasıdır ($p<0.05$). Hemşirelerin **yaşamın işten ibaret olması** puanları meslekte çalışma süresine göre anlamlı farklılık göstermektedir ($F=7,917$; $p=0<0.05$; $\eta^2=0,114$). Farkın nedeni meslekte 1 yıldan az çalışanların yaşamın işten ibaret olması puanlarının meslekte 6-10 yıldır çalışanlardan yüksek ($p<0.05$), meslekte 1-5 yıldır çalışanların yaşamın işten ibaret olması puanlarının meslekte 6-10 yıldır çalışanlardan yüksek ($p<0.05$), meslekte 1 yıldan az çalışanların yaşamın işten ibaret olması puanlarının 11 yıl ve üzerinden olan çalışanlardan yüksek ($p<0.05$), meslekte 1-5 yıldır çalışanların yaşamın işten ibaret olması puanlarının 11 yıl ve üzerinden olan çalışanlardan yüksek olmasıdır ($p<0.05$) (Tablo 4.4.11).

Tablo 4.4.12: İş Yaşam Dengesi Puanlarının Tanımlayıcı Özelliklere Göre Farklılaşma Durumu

Demografik Özellikler	n	İş Yaşam Dengesi Genel	İş Yaşam Uyumu	Yaşamı İhmal Etme	Kendine Zaman Ayırma	Yaşamın İşten İbareti Olması
Kurumda Çalışma Süresi		Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
1 Yıldan Az	35	3,301±0,743	3,429±0,839	2,829±0,939	2,486±1,098	3,307±0,849
1-5 Yıl	87	3,013±0,693	3,211±0,793	3,126±0,911	2,928±0,788	3,353±0,720
6-10 Yıl	43	3,451±0,759	3,461±0,787	2,694±0,897	2,477±0,937	2,767±0,885
11 Yıl Ve Üzeri	23	3,602±0,651	3,500±0,826	2,652±0,854	2,044±0,698	2,674±0,752
F=		6,270	1,519	3,182	7,512	8,510
p=		0,000	0,211	0,025	0,000	0,000
PostHoc=		1>2, 3>2, 4>2 (p<0.05)		2>3, 2>4 (p<0.05)	2>1, 2>3, 2>4 (p<0.05)	1>3, 2>3, 1>4, 2>4 (p<0.05)

F: Anova Testi; t: Bağımsız Gruplar T-Testi; PostHoc:Tukey, LSD

Hemşirelerin *kurumda çalışma süresine* göre iş yaşam dengesine bakıldığında; hemşirelerin **iş yaşam dengesi toplam** puanları kurumda çalışma süresine göre anlamlı farklılık göstermektedir (F=6,270; p=0<0.05; $\eta^2=0,093$). Farkın nedeni kurumda 1 yıldan az çalışanların iş yaşam dengesi toplam puanlarının kurumda 1-5 yıldır çalışanlardan yüksek (p<0.05), kurumda 6-10 yıldır çalışanların iş yaşam dengesi toplam puanlarının kurumda 1-5 yıldır çalışanlardan yüksek (p<0.05), kurumda 11 yıl ve üzeri çalışanların iş yaşam dengesi toplam puanlarının kurumda 1-5 yıldır çalışanlardan yüksek olmasıdır (p<0.05). Hemşirelerin **yaşamı ihmal etme** puanları kurumda çalışma süresine göre anlamlı farklılık göstermektedir (F=3,182; p=0.025<0.05; $\eta^2=0,049$). Farkın nedeni kurumda 1-5 yıldır çalışanların yaşamı ihmal etme puanlarının kurumda 6-10 yıldır çalışanlardan yüksek (p<0.05), kurumda 1-5 yıldır çalışanların yaşamı ihmal etme puanlarının kurumda 11 yıl ve üzeri çalışanlardan yüksek olmasıdır (p<0.05). Hemşirelerin **kendine zaman ayırma** puanları kurumda çalışma süresine göre anlamlı farklılık göstermektedir (F=7,512; p=0<0.05; $\eta^2=0,109$). Farkın nedeni kurumda 1-5 yıldır çalışanların kendine zaman ayırma puanlarının kurumda 1 yıldan az çalışanlardan yüksek (p<0.05), kurumda 1-5 yıldır çalışanların

kendine zaman ayırma puanlarının kurumda 6-10 yıldır çalışanlardan yüksek ($p<0.05$), kurumda 1-5 yıldır çalışanların kendine zaman ayırma puanlarının kurumda 11 yıl ve üzeri çalışanlardan yüksek olmasıdır ($p<0.05$). Hemşirelerin **yaşamın işten ibaret olması** puanları kurumda çalışma süresine göre anlamlı farklılık göstermektedir ($F=8,510$; $p=0<0.05$; $\eta^2=0,122$). Farkın nedeni kurumda 1 yıldan az çalışanların yaşamın işten ibaret olması puanlarının kurumda 6-10 yıldır çalışanlardan yüksek ($p<0.05$), kurumda 1-5 yıldır çalışanların yaşamın işten ibaret olması puanlarının kurumda 6-10 yıldır çalışanlardan yüksek ($p<0.05$), kurumda 1 yıldan az çalışanların yaşamın işten ibaret olması puanlarının kurumda 11 yıl ve üzeri çalışanlardan yüksek ($p<0.05$), kurumda 1-5 yıldır çalışanların yaşamın işten ibaret olması puanlarının kurumda 11 yıl ve üzeri çalışanlardan yüksek olmasıdır ($p<0.05$). Hemşirelerin **iş yaşam uyumu** puanları kurumda çalışma süresine göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0.05$) (Tablo 4.4.12).

Tablo 4.4.13: İş Yaşam Dengesi Puanlarının Tanımlayıcı Özelliklere Göre Farklılaşma Durumu

Demografik Özellikler	n	İş Yaşam Dengesi Genel	İş Yaşam Uyumu	Yaşamı İhmal Etme	Kendine Zaman Ayırma	Yaşamın İşten İbaret Olması
Günlük Çalışma Saati		Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
8-10 Saat	69	3,591±0,729	3,500±0,854	2,626±0,914	2,290±0,789	2,569±0,620
10 Saat Ve Üzeri	119	3,035±0,673	3,254±0,769	3,081±0,889	2,834±0,939	3,452±0,771
t=		5,290	2,034	-3,354	-4,054	-8,110
p=		0,000	0,043	0,001	0,000	0,000

F: Anova Testi; t: Bağımsız Gruplar T-Testi; PostHoc:Tukey, LSD

Hemşirelerin **günlük çalışma saatlerine** göre iş yaşam dengesine bakıldığında; günlük 8-10 saat çalışan hemşirelerin **iş yaşam dengesi toplam** puanları ($x=3,591$), günlük 10 saat ve üzeri çalışanlardan ($x=3,035$) yüksek bulunmuştur ($t=5,290$; $p=0<0.05$; $d=0,801$; $\eta^2=0,131$). Günlük 8-10 saat çalışanların **iş yaşam uyumu** puanları ($x=3,500$), günlük 10 saat ve üzeri çalışanlardan ($x=3,254$) yüksek bulunmuştur ($t=2,034$; $p=0.043<0.05$; $d=0,308$; $\eta^2=0,022$). Günlük 8-10 saat çalışanların **yaşamı ihmal etme** puanları ($x=2,626$), günlük 10 saat ve üzeri çalışanlardan ($x=3,081$) düşük

bulunmuştur ($t=-3,354$; $p=0.001<0.05$; $d=0,507$; $\eta^2=0,057$). Günlük 8-10 saat çalışanların **kendine zaman ayırma** puanları ($x=2,290$), günlük 10 saat ve üzeri çalışanlardan ($x=2,834$) düşük bulunmuştur ($t=-4,054$; $p=0<0.05$; $d=0,613$; $\eta^2=0,081$). Günlük 8-10 saat çalışanların yaşamın işten ibaret olması puanları ($x=2,569$), günlük 10 saat ve üzeri çalışanlardan ($x=3,452$) düşük bulunmuştur ($t=-8,110$; $p=0<0.05$; $d=1,227$; $\eta^2=0,261$) (Tablo 4.4.13).

Tablo 4.4.14: İş Yaşam Dengesi Puanlarının Tanımlayıcı Özelliklere Göre Farklılaşma Durumu

Demografik Özellikler	n	İş Yaşam Dengesi Genel	İş Yaşam Uyumu	Yaşamı İhmal Etme	Kendine Zaman Ayırma	Yaşamın İşten İbaret Olması
Vardiya Şekli		Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
Gece Gündüz	114	2,989±0,672	3,200±0,818	3,121±0,884	2,906±0,910	3,465±0,754
Karışık						
Sürekli	74	3,624±0,683	3,565±0,743	2,595±0,894	2,216±0,779	2,608±0,674
Gündüz						
t=		-6,287	-3,097	3,975	5,363	7,933
p=		0,000	0,002	0,000	0,000	0,000

F: Anova Testi; t: Bağımsız Gruplar T-Testi; PostHoc: Tukey, LSD

Hemşirelerin **vardiya şekillerine** göre iş yaşam dengesine bakıldığında; Gece gündüz karışık çalışan hemşirelerin **iş yaşam dengesi toplam** puanları ($x=2,989$), sürekli gündüz çalışanlardan ($x=3,624$) düşük bulunmuştur ($t=-6,287$; $p=0<0.05$; $d=0,938$; $\eta^2=0,175$). Gece gündüz karışık çalışanların **iş yaşam uyumu** puanları ($x=3,200$), sürekli gündüz çalışanlardan ($x=3,565$) düşük bulunmuştur ($t=-3,097$; $p=0.002<0.05$; $d=0,462$; $\eta^2=0,049$). Gece gündüz karışık çalışanların **yaşamı ihmal etme** puanları ($x=3,121$), sürekli gündüz çalışanlardan ($x=2,595$) yüksek bulunmuştur ($t=3,975$; $p=0<0.05$; $d=0,593$; $\eta^2=0,078$). Gece gündüz karışık çalışanların **kendine zaman ayırma** puanları ($x=2,906$), sürekli gündüz çalışanlardan ($x=2,216$) yüksek bulunmuştur ($t=5,363$; $p=0<0.05$; $d=0,801$; $\eta^2=0,134$). Gece gündüz karışık çalışanların **yaşamın işten ibaret olması** puanları ($x=3,465$), sürekli gündüz çalışanlardan ($x=2,608$) yüksek bulunmuştur ($t=7,933$; $p=0<0.05$; $d=1,184$; $\eta^2=0,253$) (Tablo 4.4.14).

4.5 Hemşirelerin Kişilik Özellikleri Puanlarının Tanımlayıcı Özelliklere Göre Karşılaştırılması

Kişilik Özellikleri puanlarının tanımlayıcı özelliklere göre farklılaşma durumunu incelemek için yapılan analiz sonuçları aşağıda verilmiştir.

Tablo 4.5.1: Hemşirelerin Kişilik Özellikleri Puanlarının Tanımlayıcı Özelliklere Göre İncelenmesi

Demografik Özellikler	n	Duygusal Dengesizlik	Dışadönüklük	Geçimlilik	Sorumluluk	Deneyime Açıklık
Yaş		Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
30 ve altı	12	2,618±0,6	3,619±0,6	4,016±0,4	3,816±0,4	3,740±0,4
	9	50	07	25	13	30
31 ve üzeri	59	2,390±0,5	3,731±0,6	3,015±0,5	3,936±0,3	3,690±0,5
		87	19	19	70	14
t=		2,303	-1, 164	0,018	-1,912	0,693
p=		0,022	0,246	0,986	0,057	0,489
Cinsiyet		Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
Erkek	24	2,219±0,4	4,000±0,5	4,009±0,5	3,880±0,3	3,788±0,4
		82	94	88	83	55
Kadın	16	2,595±0,6	3,604±0,5	4,017±0,4	3,850±0,4	3,715±0,4
	4	45	99	35	07	65
t=		-2,741	3,030	-0,077	0,340	0,713
p=		0,007	0,003	0,951	0,734	0,477

F: Anova Testi; t: Bağımsız Gruplar T-Testi; PostHoc:Tukey, LSD

Hemşirelerin **yaşa göre** kişilik özelliklerine bakıldığında; hemşirelerin yaşa göre **duygusal dengesizlik** puanları anlamlı farklılık göstermektedir ($t_{(186)}=2.303$; $p=0.022<0.05$). 30 yaş ve altı olan hemşirelerin duygusal dengesizlik puanları ($\bar{x}=2,618$), 31 ve üzeri olanlardan ($\bar{x}=2,390$) yüksek bulunmuştur. Hemşirelerin **dışadönüklük, geçimlilik, sorumluluk, deneyime açıklık** puanları yaşa göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$) (Tablo 4.5.1).

Hemşirelerin **cinsiyete göre** kişilik özelliklerine bakıldığında; erkeklerin **duygusal dengesizlik** puanları ($\bar{x}=2,219$), kadınlardan ($\bar{x}=2,595$) düşük bulunmuştur ($t=-2,741$; $p=0.007<0.05$; $d=0,599$; $\eta^2=0,039$). Erkeklerin **dışadönüklük** puanları ($\bar{x}=4,000$), kadınlardan ($\bar{x}=3,604$) yüksek bulunmuştur ($t=3,030$; $p=0.003<0.05$;

$d=0,662$; $\eta^2=0,047$). Hemşirelerin **geçimlilik, sorumluluk, deneyime açıklık** puanları cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0.05$) (Tablo 4.5.1).

Tablo 4.5.2: Hemşirelerin Kişilik Özellikleri Puanlarının Tanımlayıcı Özelliklere Göre İncelenmesi

Demografik Özellikler	n	Duygusal Dengesizlik	Dışadönüklük	Geçimlilik	Sorumluluk	Deneyime Açıklık
Sosyal Güvence Durumu		Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
SGK	38	2,520±0,522	3,724±0,622	4,126±0,406	3,889±0,412	3,890±0,425
Özel Sigorta - SGK	150	2,553±0,666	3,637±0,610	3,988±0,464	3,844±0,402	3,683±0,464
t=		-0,289	0,783	1,671	0,606	2,494
p=		0,773	0,435	0,096	0,545	0,014
Medeni Durum		Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
Evli	58	2,394±0,625	3,550±0,650	3,931±0,508	3,812±0,373	3,540±0,509
Bekar	130	2,614±0,635	3,701±0,590	4,054±0,427	3,872±0,416	3,807±0,417
t=		-2,206	-1,574	-1,716	-0,935	-3,784
p=		0,029	0,117	0,088	0,351	0,000

F: Anova Testi; t: Bağımsız Gruplar T-Testi; PostHoc:Tukey, LSD

Hemşirelerin **sosyal güvence durumuna göre** kişilik özelliklerine bakıldığında; Hemşirelerin sosyal güvence durumuna göre **deneyime açıklık** puanları anlamlı farklılık göstermektedir ($t_{(186)}=2.494$; $p=0.014<0.05$). Sosyal güvence durumu sgk olanların deneyime açıklık puanları ($\bar{x}=3,890$), sosyal güvence durumu özel sigorta - sgk olanlardan ($\bar{x}=3,683$) yüksek bulunmuştur. Hemşirelerin **duygusal dengesizlik, dışadönüklük, geçimlilik, sorumluluk** puanları sosyal güvence durumuna göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$) (Tablo 4.5.2).

Hemşirelerin **medeni duruma göre** kişilik özelliklerine bakıldığında; evli hemşirelerin **duygusal dengesizlik** puanları ($x=2,394$), bekarlardan ($x=2,614$) düşük bulunmuştur ($t=-2,206$; $p=0.029<0.05$; $d=0,348$; $\eta^2=0,025$). Evlilerin **deneyime açıklık** puanları ($x=3,540$), bekarlardan ($x=3,807$) düşük bulunmuştur ($t=-3,784$; $p=0<0.05$;

$d=0,597$; $\eta^2=0,071$). Hemşirelerin **dışadönüklük, geçimlilik, sorumluluk** puanları medeni duruma göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0.05$) (Tablo 4.5.2).

Tablo 4.5.3: Hemşirelerin Kişilik Özellikleri Puanlarının Tanımlayıcı Özelliklere Göre İncelenmesi

Demografik Özellikler	n	Duygusal Dengesizlik	Dışadönüklük	Geçimlilik	Sorumluluk	Deneyime Açıklık
Çocuk Sahipliği		Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
Evet	42	2,357±0,540	3,640±0,601	3,934±0,561	3,870±0,382	3,550±0,458
Hayır	14	2,601±0,655	3,658±0,616	4,040±0,420	3,849±0,410	3,775±0,454
t=		-2,205	-0,172	-1,328	0,308	-2,822
p=		0,029	0,863	0,262	0,758	0,005
Yaşanılan Ev		Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
Apartman	15	2,505±0,651	3,661±0,618	4,036±0,462	3,863±0,375	3,701±0,454
Dairesi	5					
Lojman	33	2,742±0,541	3,621±0,588	3,923±0,419	3,808±0,520	3,836±0,496
t=		-1,957	0,341	1,300	0,711	-1,534
p=		0,052	0,733	0,195	0,567	0,127

F: Anova Testi; t: Bağımsız Gruplar T-Testi; PostHoc:Tukey, LSD

Hemşirelerin **çocuk sahipliğine göre** kişilik özelliklerine bakıldığında; çocuk sahibi olan hemşirelerin **duygusal dengesizlik** puanları ($x=2,357$), çocuk sahibi olmayanlardan ($x=2,601$) düşük bulunmuştur ($t=-2,205$; $p=0.029<0.05$; $d=0,386$; $\eta^2=0,025$). Çocuk sahibi olanların **deneyime açıklık** puanları ($x=3,550$), çocuk sahibi olmayanlardan ($x=3,775$) düşük bulunmuştur ($t=-2,822$; $p=0.005<0.05$; $d=0,494$; $\eta^2=0,041$). Hemşirelerin **dışadönüklük, geçimlilik, sorumluluk** puanları çocuk sahipliğine göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0.05$) (Tablo 4.5.3).

Hemşirelerin **yaşadıkları eve göre** kişilik özelliklerine bakıldığında; hemşirelerin **duygusal dengesizlik, dışadönüklük, geçimlilik, sorumluluk, deneyime açıklık** puanları yaşadıkları eve göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0.05$) (Tablo 4.5.3).

Tablo 4.5.4: Hemşirelerin Kişilik Özellikleri Puanlarının Tanımlayıcı Özelliklere Göre İncelenmesi

Demografik Özellikler	n	Duygusal Dengesizlik	Dışadönüklük	Geçimlilik	Sorumluluk	Deneyime Açıklık
Kalınan Ev		Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
Ailesine Ait	55	2,491±0,577	3,732±0,656	4,097±0,485	3,933±0,380	3,793±0,457
Kendisine Ait	33	2,496±0,669	3,625±0,541	4,104±0,500	3,791±0,346	3,621±0,504
Kira	67	2,521±0,706	3,621±0,625	3,952±0,414	3,841±0,381	3,664±0,418
Lojman	33	2,742±0,541	3,621±0,588	3,923±0,419	3,808±0,520	3,836±0,496
F=		1,287	0,413	1,926	1,145	1,998
p=		0,280	0,744	0,127	0,332	0,116
Yaşama Ortamı		Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
Aile	69	2,650±0,600	3,721±0,614	4,132±0,435	3,886±0,378	3,845±0,387
Eş Veya Çocuklar	65	2,346±0,619	3,596±0,639	3,964±0,510	3,860±0,375	3,549±0,473
Arkadaş	25	2,620±0,526	3,760±0,539	4,053±0,424	3,867±0,455	3,824±0,498
Tek Başına	29	2,685±0,767	3,535±0,596	3,824±0,314	3,751±0,476	3,745±0,478
F=		3,443	1,092	3,706	0,783	5,424
p=		0,018	0,354	0,013	0,505	0,001
PostHoc=		1>2, 4>2, (p<0.05)		1>2, 1>4 (p<0.05)		1>2, 3>2, (p<0.05)

F: Anova Testi; t: Bağımsız Gruplar T-Testi; PostHoc:Tukey, LSD

Hemşirelerin **kaldıkları eve göre** kişilik özelliklerine bakıldığında; hemşirelerin **duygusal dengesizlik, dışadönüklük, geçimlilik, sorumluluk, deneyime açıklık** puanları kaldıkları eve göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0.05$) (Tablo 4.5.4).

Hemşirelerin **yaşama ortamına göre** kişilik özelliklerine bakıldığında; hemşirelerin yaşama ortamına göre **duygusal dengesizlik** puanları anlamlı farklılık göstermektedir ($F_{(3, 184)}=3,443$; $p=0,018<0.05$). Farkın nedeni; ailesi ile yaşayan hemşirelerin duygusal dengesizlik puanlarının ($\bar{x}=2,650$) eş veya çocukları ile yaşayanlardan ($\bar{x}=2,346$) yüksek, tek başına yaşayanların duygusal dengesizlik puanlarının ($\bar{x}=2,685$) eş veya çocukları ile yaşayanlardan ($\bar{x}=2,346$) yüksek olmasıdır.

Hemşirelerin yaşama ortamına göre **geçimlilik** puanları anlamlı farklılık göstermektedir ($F_{(3, 184)}=3,706$; $p=0,013<0.05$). Farkın nedeni; ailesi ile yaşayanların geçimlilik puanlarının ($\bar{x}=4,132$) eş veya çocukları ile yaşayanlardan ($\bar{x}=3,964$) yüksek, ailesi ile yaşayanların geçimlilik puanlarının ($\bar{x}=4,132$), tek başına yaşayanlardan ($\bar{x}=3,824$) yüksek olmasıdır. Hemşirelerin yaşama ortamına göre **deneyime açıklık** puanları anlamlı farklılık göstermektedir ($F_{(3, 184)}=5,424$; $p=0,001<0.05$). Farkın nedeni; ailesi ile yaşayanların deneyime açıklık puanlarının ($\bar{x}=3,845$) eş veya çocukları ile yaşayanlardan ($\bar{x}=3,549$) yüksek, arkadaşı ile yaşayanların deneyime açıklık puanlarının ($\bar{x}=3,824$) eş veya çocukları ile yaşayanlardan ($\bar{x}=3,549$) yüksek olmasıdır. Hemşirelerin **dışadönüklük**, **sorumluluk** puanları yaşama ortamına göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0.05$) (Tablo 4.5.4).

Tablo 4.5.5: Hemşirelerin Kişilik Özellikleri Puanlarının Tanımlayıcı Özelliklere Göre İncelenmesi

Demografik Özellikler	n	Duygusal Dengesizlik	Dışadönüklük	Geçimlilik	Sorumluluk	Deneyime Açıklık
Eğitim Durumu		Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
Lise	21	2,405±0,457	3,863±0,449	3,952±0,403	3,958±0,378	3,710±0,502
Lisans	13	2,564±0,642	3,592±0,652	4,028±0,481	3,848±0,415	3,744±0,452
Lisansüstü	30	2,567±0,729	3,792±0,459	4,004±0,371	3,804±0,365	3,647±0,493
F=		0,581	2,740	0,264	0,940	0,551
p=		0,560	0,067	0,768	0,392	0,577

F: Anova Testi; t: Bağımsız Gruplar T-Testi; PostHoc:Tukey, LSD

Hemşirelerin **eğitim durumuna göre** kişilik özelliklerine bakıldığında; hemşirelerin **duygusal dengesizlik**, **dışadönüklük**, **geçimlilik**, **sorumluluk**, **deneyime açıklık** puanları eğitim durumuna göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0.05$) (Tablo 4.5.5).

Tablo 4.5.6: Hemşirelerin Kişilik Özellikleri Puanlarının Tanımlayıcı Özelliklere Göre İncelenmesi

Demografik Özellikler	n	Duygusal Dengesizlik	Dışadönüklük	Geçimlilik	Sorumluluk	Deneyime Açıklık
Unvan		Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
Hemşire	11	2,634±0,6	3,627±0,6	4,038±0,4	3,834±0,4	3,717±0,4
	6	73	10	00	36	65
Eğitim Ve Özel Dal	15	2,608±0,5	3,408±0,7	3,778±0,4	3,630±0,3	3,607±0,6
		38	19	14	05	77
Hemşiresi Ekip Lideri	36	2,385±0,5	3,705±0,5	3,957±0,5	3,883±0,3	3,764±0,3
		59	80	65	34	83
Hemşire Sorumlu Ve Süpervisör	21	2,298±0,5	3,893±0,5	4,164±0,5	4,069±0,2	3,781±0,4
		43	38	18	75	09
Hemşire						
F=		2,666	2,068	2,458	3,856	0,520
p=		0,049	0,106	0,064	0,010	0,669
PostHoc=		1>3, 1>4 (p<0.05)			4>1, 3>2, 4>2 (p<0.05)	

F: Anova Testi; t: Bağımsız Gruplar T-Testi; PostHoc:Tukey, LSD

Hemşirelerin **unvana göre** kişilik özelliklerine bakıldığında; hemşirelerin **duygusal dengesizlik** puanları unvana göre anlamlı farklılık göstermektedir ($F=2,666$; $p=0,049<0,05$; $\eta^2=0,042$). Farkın nedeni hemşirelerin duygusal dengesizlik puanlarının ekip lideri hemşirelerden yüksek ($p<0,05$), hemşirelerin duygusal dengesizlik puanlarının sorumlu ve süpervisör hemşirelerden yüksek olmasıdır ($p<0,05$). Hemşirelerin **sorumluluk** puanları unvana göre anlamlı farklılık göstermektedir ($F=3,856$; $p=0,01<0,05$; $\eta^2=0,059$). Farkın nedeni sorumlu ve süpervisör hemşirelerin sorumluluk puanlarının hemşirelerden yüksek ($p<0,05$), ekip lideri hemşirelerin sorumluluk puanlarının eğitim ve özel dal hemşirelerinden yüksek ($p<0,05$), sorumlu ve süpervisör hemşirelerin sorumluluk puanlarının eğitim ve özel dal hemşirelerinden yüksek olmasıdır ($p<0,05$). Hemşirelerin **dışadönüklük, geçimlilik, deneyime açıklık** puanları unvana göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$) (Tablo 4.5.6).

Tablo 4.5.7: Hemşirelerin Kişilik Özellikleri Puanlarının Tanımlayıcı Özelliklere Göre İncelenmesi

Demografik Özellikler	n	Duygusal Dengesizlik	Dışadönüklük	Geçimlilik	Sorumluluk	Deneyime Açıklık
Gelir Durumu		Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
Gelir	11	2,627±0,6	3,617±0,6	3,995±0,4	3,819±0,4	3,690±0,4
Giderimden Az	3	74	35	41	31	80
Gelir Giderime Eşit	60	2,402±0,5	3,704±0,6	4,089±0,4	3,933±0,3	3,808±0,4
Gelir Giderimden Fazla	15	2,517±0,4	3,733±0,4	3,882±0,5	3,793±0,3	3,647±0,3
F=		2,496	0,530	1,550	1,773	1,513
p=		0,085	0,590	0,215	0,173	0,223
Çalışılan Bölüm		Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
Yatan Hasta Servisi	10	2,526±0,6	3,690±0,5	4,061±0,4	3,871±0,3	3,745±0,4
Acil	6	42	35	68	92	05
Ayaktan Alan	14	2,509±0,5	3,509±0,5	3,992±0,3	3,746±0,5	3,850±0,4
Yöneticilik Birimleri	20	58	84	55	52	52
Yoğun Bakım	38	2,503±0,6	3,813±0,7	4,026±0,4	3,927±0,4	3,755±0,5
F=		82	03	32	09	05
p=		2,517±0,6	3,492±0,8	3,867±0,4	3,696±0,3	3,573±0,7
PostHoc=		10	02	64	86	12
		2,867±0,6	3,300±0,5	3,844±0,4	3,800±0,2	3,533±0,4
		11	92	58	89	19
		1,036	2,528	1,211	1,257	1,404
		0,390	0,042	0,308	0,289	0,235
			1>5, 3>5			
			(p<0.05)			

F: Anova Testi; t: Bağımsız Gruplar T-Testi; PostHoc:Tukey, LSD

Hemşirelerin **gelir durumuna göre** kişilik özelliklerine bakıldığında; hemşirelerin **duygusal dengesizlik, dışadönüklük, geçimlilik, sorumluluk, deneyime açıklık** puanları gelir durumuna göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0.05$) (Tablo 4.5.7).

Hemşirelerin **çalışılan bölüme göre** kişilik özelliklerine bakıldığında; hemşirelerin **dışadönüklük** puanları çalıştıkları bölüme göre anlamlı farklılık göstermektedir ($F=2,528$; $p=0.042<0.05$; $\eta^2=0,052$). Farkın nedeni yatan hasta servisinde çalışanların dışadönüklük puanlarının yoğun bakımda çalışanlardan yüksek

($p<0.05$), poliklinikte çalışanların dışadönüklük puanlarının yoğun bakımda çalışanlardan yüksek olmasıdır ($p<0.05$). Hemşirelerin **duygusal dengesizlik, geçimlilik, sorumluluk, deneyime açıklık** puanları çalışılan bölüme göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0.05$) (Tablo 4.5.7).

Tablo 4.5.8. Hemşirelerin Kişilik Özellikleri Puanlarının Tanımlayıcı Özelliklere Göre İncelenmesi

Demografik Özellikler	n	Duygusal Dengesizlik	Dışadönüklük	Geçimlilik	Sorumluluk	Deneyime Açıklık
Meslekte Çalışma Süresi		Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
1 Yıldan Az	22	2,614±0,393	3,619±0,615	4,197±0,322	3,894±0,262	3,782±0,492
1-5 Yıl	81	2,662±0,680	3,559±0,630	4,018±0,415	3,809±0,446	3,716±0,412
6-10 Yıl	47	2,455±0,680	3,739±0,522	3,910±0,530	3,813±0,400	3,689±0,522
11 Yıl Ve Üzeri	38	2,375±0,569	3,773±0,658	4,038±0,484	3,974±0,362	3,753±0,485
F=		2,249	1,477	2,068	1,698	0,255
p=		0,084	0,222	0,106	0,169	0,857
Kurumda Çalışma Süresi		Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
1 Yıldan Az	35	2,471±0,533	3,593±0,563	4,146±0,355	3,883±0,367	3,806±0,433
1-5 Yıl	87	2,624±0,669	3,618±0,651	3,983±0,426	3,831±0,447	3,738±0,451
6-10 Yıl	43	2,549±0,634	3,712±0,490	3,933±0,535	3,796±0,350	3,609±0,459
11 Yıl Ve Üzeri	23	2,364±0,661	3,777±0,734	4,097±0,511	4,000±0,356	3,765±0,445
F=		1,215	0,656	1,842	1,463	1,337
p=		0,306	0,580	0,141	0,226	0,264

F: Anova Testi; t: Bağımsız Gruplar T-Testi; PostHoc:Tukey, LSD

Hemşirelerin *meslekte ve kurumda çalışma süresine göre* kişilik özelliklerine bakıldığında; hemşirelerin **duygusal dengesizlik, dışadönüklük, geçimlilik, sorumluluk, deneyime açıklık** puanları meslekte ve kurumda çalışma süresine göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0.05$) (Tablo 4.5.8).

Tablo 4.5.9. Hemşirelerin Kişilik Özellikleri Puanlarının Tanımlayıcı Özelliklere Göre İncelenmesi

Demografik Özellikler	n	Duygusal Dengesizlik	Dışadönüklük	Geçimlilik	Sorumluluk	Deneyime Açıklık
Günlük Çalışma Saati		Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
8-10 Saat	69	2,462±0,636	3,712±0,684	3,994±0,471	3,871±0,383	3,671±0,540
10 Saat Ve Üzeri	119	2,596±0,637	3,621±0,566	4,029±0,448	3,843±0,416	3,756±0,411
t=		-1,387	0,985	-0,512	0,459	-1,207
p=		0,167	0,326	0,609	0,647	0,264
Vardiya Şekli		Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
Gece Gündüz Karışık	114	2,673±0,620	3,605±0,562	4,000±0,439	3,813±0,414	3,762±0,428
Sürekli Gündüz	74	2,351±0,621	3,730±0,677	4,041±0,482	3,916±0,380	3,666±0,510
t=		3,478	-1,367	-0,595	-1,721	1,393
p=		0,001	0,173	0,552	0,087	0,165

F: Anova Testi; t: Bağımsız Gruplar T-Testi; PostHoc:Tukey, LSD

Hemşirelerin *günlük çalışma saatine göre* kişilik özelliklerine bakıldığında; hemşirelerin **duygusal dengesizlik, dışadönüklük, geçimlilik, sorumluluk, deneyime açıklık** puanları günlük çalışma saatine göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0.05$) (Tablo 4.5.9).

Hemşirelerin *vardiya şekline göre* kişilik özelliklerine bakıldığında; gece gündüz karışık çalışanların **duygusal dengesizlik** puanları ($x=2,673$), sürekli gündüz çalışanlardan ($x=2,351$) yüksek bulunmuştur ($t=3,478$; $p=0.001<0.05$; $d=0,519$; $\eta^2=0,061$). Hemşirelerin **dışadönüklük, geçimlilik, sorumluluk, deneyime açıklık** puanları vardiya şekline göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0.05$) (Tablo 4.5.9).

4.6 Hemşirelerin Yaş, Meslekte Çalışma Süresi, Kurumda Çalışma Süresi ile Kişilik Özellikleri ve İş Yaşam Dengesi Puanları Arasında Korelasyon Analizi

Tablo 4.6.1. Hemşirelerin Yaş, Meslekte Çalışma Süresi, Kurumda Çalışma Süresi ile Beş Faktör Kişilik Arasında Korelasyon Analizi

		Yaş	Meslekte Çalışma Süresi	Kurumda Çalışma Süresi
Duygusal Dengesizlik	r	-0,176*	-0,221**	-0,162*
	p	0,015	0,002	0,026
Dışadönüklük	r	0,061	0,157*	0,106
	p	0,408	0,032	0,149
Geçimlilik	r	-0,060	0,015	0,024
	p	0,415	0,835	0,739
Sorumluluk	r	0,111	0,156*	0,104
	p	0,130	0,033	0,154
Deneyime Açıklık	r	-0,057	-0,006	-0,061
	p	0,440	0,935	0,409

*<0,05; **<0,01; Pearson Korelasyon Analizi

Hemşirelerin yaş, meslekte ve kurumda çalışma süresi ile kişilik ve iş yaşam dengesi puanları arasındaki korelasyon analizi incelendiğinde; duygusal dengesizlik ile yaş arasında $r=-0.176$ negatif çok zayıf ($p=0,015<0.05$), duygusal dengesizlik ile meslekte çalışma süresi arasında $r=-0.221$ negatif çok zayıf ($p=0,002<0.05$), duygusal dengesizlik ile kurumda çalışma süresi arasında $r=-0.162$ negatif çok zayıf ($p=0,026<0.05$), dışadönüklük ile meslekte çalışma süresi arasında $r=0.157$ pozitif çok zayıf ($p=0,032<0.05$), sorumluluk ile meslekte çalışma süresi arasında $r=0.156$ pozitif çok zayıf ($p=0,033<0.05$) düzeyde korelasyon bulunmuştur (Tablo 4.6.1).

Tablo 4.6.2. Hemşirelerin Yaş, Meslekte Çalışma Süresi, Kurumda Çalışma Süresi ile İş Yaşam Dengesi Puanları Arasında Korelasyon Analizi

		Yaş	Meslekte Çalışma Süresi	Kurumda Çalışma Süresi
İş Yaşam Dengesi	r	0,257**	0,292**	0,249**
Toplam	p	0,000	0,000	0,001
İş Yaşam Uyumu	r	0,148*	0,186*	0,133
	p	0,043	0,011	0,068
Yaşamı İhmal Etme	r	-0,187*	-0,198**	-0,171*
	p	0,010	0,007	0,019
Kendine Zaman Ayırma	r	-0,289**	-0,309**	-0,272**
	p	0,000	0,000	0,000
Yaşamın İşten İbaret Olması	r	-0,274**	-0,284**	-0,275**
	p	0,000	0,000	0,000

*<0,05; **<0,01; Pearson Korelasyon Analizi

Hemşirelerin yaş, meslekte ve kurumda çalışma süresi ile kişilik ve iş yaşam dengesi puanları arasındaki korelasyon analizi incelendiğinde;

- İş yaşam dengesi toplam ile yaş arasında pozitif yönde zayıf düzeyde ($r=0.257$; $p<0.05$), iş yaşam dengesi genel ile meslekte çalışma süresi arasında pozitif yönde zayıf düzeyde ($r=0.292$; $p<0.05$), iş yaşam dengesi toplam ile kurumda çalışma süresi arasında pozitif yönde çok zayıf düzeyde ($r=0.249$; $p<0.05$),
- İş yaşam uyumu ile yaş arasında pozitif yönde çok zayıf yönde ($r=0.148$; $p<0.05$), iş yaşam uyumu ile meslekte çalışma süresi arasında pozitif yönde çok zayıf düzeyde ($r=0.186$; $p<0.05$),
- Yaşamı ihmal etme ile yaş arasında negatif yönde çok zayıf düzeyde ($r=-0.187$; $p<0.05$), yaşamı ihmal etme ile meslekte çalışma süresi arasında negatif yönde çok zayıf düzeyde ($r=-0.198$; $p<0.05$), yaşamı ihmal etme ile kurumda çalışma süresi arasında negatif yönde çok zayıf düzeyde ($r=-0.171$; $p<0.05$),
- Kendine zaman ayırma ile yaş arasında negatif yönde zayıf düzeyde ($r=-0.289$; $p<0.05$), kendine zaman ayırma ile meslekte çalışma süresi arasında negatif yönde zayıf düzeyde ($r=-0.309$; $p<0.05$), kendine zaman ayırma ile kurumda çalışma süresi arasında negatif yönde zayıf düzeyde ($r=-0.272$; $p<0.05$), yaşamın işten ibaret olması ile yaş arasında negatif yönde zayıf düzeyde ($r=-0.274$; $p<0.05$),

- Yaşamanın işten ibaret olması ile meslekte çalışma süresi arasında negatif yönde zayıf düzeyde ($r=-0.284$; $p<0.05$), yaşamanın işten ibaret olması ile kurumda çalışma süresi arasında negatif yönde zayıf düzeyde ($r=-0.275$; $p<0.05$) düzeyde korelasyon bulunmuştur. Diğer değişkenler arasındaki korelasyon ilişkileri istatistiksel olarak anlamlı değildir ($p>0.05$) (Tablo 4.6.2).



5. TARTIŞMA VE SONUÇ

Hemşirelerin kişilik özellikleri ile iş yaşam dengesi arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla yapılan çalışmada ulaşılan bulgular literatür bilgileri kapsamında tartışılmıştır.

5.1 Hemşirelerin Sosyodemografik Özelliklerinin Tartışılması

Araştırma sonucuna göre araştırmaya katılan hemşirelerin yaş ortalamasının $29\pm$ (Min:21; Max:49) olduğu tespit edilmiştir. Araştırmanın yapıldığı özel ve üniversite hastanesinde çalışan hemşire grubunun genç bir nesilden oluştuğu görülmektedir. Mezuniyet sonrasında kamu personeli olma düşüncesi kişilerin özel hastaneleri tercih etmesi ve kısa süre sonrasında işten ayrılması, yurtdışına göçlerin artması yaş ortalamasının düşük çıkmasına etken olduğu gösterilebilir. Literatüre bakıldığında çoğunlukla hemşirelerin yaş ortalamasının benzer olduğu görülmektedir. Aysesli ve Aşkın⁽⁵⁾ 2022 yılında beyaz yakalı çalışanlar üzerinde iş yaşam dengesi ve mükemmelliyetçilik düzeyini araştırdığı çalışmada örneklem yaşlarının ortaması $30,64\pm$ olan yetişkinlerden oluşturmaktadır. Çakıroğlu ve Harmancı Seren⁽¹⁰⁷⁾ 2019 yılında hemşirelerin değişime yönelik tutumları ile kişilik özelliklerini arasındaki ilişkiyi incelemek için yaptıkları çalışmanın yaş ortalamasının $31,63\pm$, Bahçecik ve Çatak⁽²⁾ 2015 yılında hemşirelerin iş yaşamını etkileyen faktörleri araştırdığı çalışmada yaş ortalamasını $29,5\pm$, Özdemir ve ark.⁽²⁰⁾ 2020 yılında yaptıkları çalışmada yaş ortalamasını $25,32\pm$ olarak tespit etmişlerdir. Kişilik ile iş yaşam dengesi ilişkisinin incelendiği çalışmada yaş önemli bir sosyodemografik etkidir. Çalışmamızda yaştan kişinin duygusal dengesizlik durumunu negatif olarak etkilediği, iş yaşam dengesini ve tüm alt boyutlarına pozitif etkisi olduğu görülmüştür. Benzer şekilde Aytekin⁽¹⁰⁸⁾ 2019 çalışmasında, hemşirelerin yaşları ile beş faktör kişilik özellikleri ilişkisine baktığında 35 yaş ve üzeri kişilerin uyumluluk ve sorumluluk düzeylerinin yüksek olduğunu; duygusal dengesizlik düzeylerinin ise düşük olduğunu bulmuştur. Kınalı⁽¹⁰⁹⁾ 2020, “duygusal dengesizlik” düzeyi ve yaş arasında anlamlı bir farklılık olduğunu dile getirmiştir. Aynı şekilde Yıldırım ve Oruç’un⁽¹¹⁰⁾ 2020 sağlık çalışanları üzerine yaptığı çalışmasında yaş ile sorumluluk ve duygusal denge düzeyi için anlamlı fark saptanmıştır. Araştırmanın aksine Menteşe⁽¹¹¹⁾ 2017 çalışmasında uyumluluk kişilik özelliği ile yaş arasında olumlu ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Nişancı ve Ödemiş’in⁽⁵³⁾ 2022 kadın girişimciler üzerinde yaptığı çalışmada yaştan iş

yaşam dengesi ve alt boyutlarında anlamlı fark tespit etmiş olup, 40 yaş ve üzeri kadınlarda daha yüksek olarak belirtmiştir. Çalışmamızın tersine Uysal ve Çayır Yılmaz'ın ⁽¹¹²⁾ 2020 de akademisyenler üzerine yaptığı çalışmada yaş kriterinin iş yaşam dengesi ve tüm alt boyutları arasında anlamlı ilişki olmadığı görülmüştür.

Araştırmaya katılan hemşirelerin **cinsiyet** durumlarına bakıldığında %87,2 'sinin kadın olduğu görülmektedir. Hemşirelik alanında yapılan çalışmalarda kadınların sayısının fazla olduğu görülmektedir ⁽¹¹³⁾. 1954 yılında kabul edilen Hemşirelik Kanunu'nda hemşirelik sadece kadınlara özgü bir meslek olarak kabul edilmiştir. 2007 yılında Hemşirelik Kanunu'nda yapılan değişikliğe göre erkeklerde hemşirelik mesleğine dahil edilmiştir. Fakat geçmişten bu güne kadın mesleği olarak görülen hemşirelik mesleğinin erkek çalışan sayısı artmış olsada tam olarak eşitlik yakalanamıştır ⁽¹¹³⁾. Alan ve Baykal'ın ⁽¹⁰²⁾ 2017 yılında yaptığı çalışmada, araştırmaya katılanların %92.7'si kadınlardan oluşmaktadır. Bahar ve Köroğlu'nun ⁽¹¹⁴⁾ 2021 yılında sağlık çalışanları üzerinde yaptığı çalışmada katılımların %65.5 kadınlardan oluşmaktadır. Araştırma sonunda cinsiyetin kişilik özelliklerinden duygusal dengesizlik ve dışadönüklülük boyutlarına anlamlı etkisi bulunmuştur. Erkeklerin duygusal dengesizliği kadınlara göre daha düşük olmakla birlikte, dışadönüklülük puan ortalamaları daha yüksektir. Kadınların iş yaşam dengesine bakıldığında erkeklerden daha düşük olduğu ve cinsiyetin iş yaşam uyumu ve yaşamı ihmal boyutlarında anlamlı etki yarattığı araştırmada görülmektedir. Kadınların iş ve aile konusunda görev ve sorumlulukların toplumsal kurallar çerçevesinde de fazla olması ve sanayileşme ile birlikte iş dünyasında etkili bir şekilde yer almaya başlamaları bu dengenin kurulmasında zorlukların yaşanmasına zemin hazırlamakta olduğu düşünülebilir. Benzer şekilde Bilgin ⁽¹¹⁵⁾ 2017 çalışmasında cinsiyet ile yalnızca duygusal dengesizlik özelliği arasında anlamlı bir fark tespit etmiştir. Yine çalışmadan farklı olarak Kınalı ⁽¹⁰⁹⁾ 2020 çalışmasında “deneyime açıklık” puanları erkeklerle kıyasla kadınlarda daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Yıldırım ve Oruç'un ⁽¹¹⁰⁾ 2020 sağlık çalışanları üzerine yaptığı çalışmasında cinsiyetleri ile kişilik özellikleri arasında anlamlı farklılık görülmediği ortaya koymuştur. Yıldırım çalışmasına benzer şekilde, Menteşe ⁽¹¹¹⁾ 2017 çalışmasında kişilik özelliklerinin cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermediğini ortaya koymuştur. Araştırmamıza benzer olarak Koçoğlu ve Pekdemir ⁽⁷⁾ 2014 çalışmasında, cinsiyete göre erkeklerin iş yaşam dengesinin kadınlardan yüksek olduğu sonucuna varmışlardır. Palabıyık ve İşözen ⁽¹¹⁶⁾ 2021 çalışmasında, iş

yaşam dengesinin cinsiyete göre kısmen farklılık oluştuğu, tersine Babacan (¹¹⁷) 2020 çalışmasında cinsiyet değişkeninin iş yaşam dengesinde etkisiz olduğu ortaya koymuşlardır.

emşirelerin % 79,8 'inin **sosyal güvence durumlarının** sgk ve özel sigorta olduğu görülmektedir. Hastane çalışanlarına isteğe bağlı ve daha uygun fiyatlarda sunulan özel sigorta desteğinden çoğu personelin yararlandığı görülmektedir.

Araştırmaya katılan hemşirelerin **medeni durum, yaşadıkları ortama** bakıldığında yarısından fazlasının bekar (% 69,1) ve çocuk sahibi olmadığı (% 77,7) görülmüştür. Aynı zamanda hemşirelerin yaşama ortamına bakıldığında; çoğunluğun ailesi yada eşi ve çocuklarıyla yaşadığı (% 80,1), tek başına ve arkadaşıyla (% 28,7) yaşayanların büyük çoğunluğunun apatman dairesi (% 82,4) ve bir kısmının hastanenin sağladığı lojmanda (% 17,6) kaldığı ortaya çıkmıştır. Benzer şekilde Sönmez ve ark. (⁷⁷) 2022 yılında bir kamu hastanesinde yaptığı çalışmada % 42,6'sının bekar ve % 49'nun çocuk sahibi olmadığı görülmektedir. Çalışmanın aksine Ofraz ve Hisarın (¹¹⁸) 2019 da Konya ilindeki Sağlık Bakanlığı'na bağlı hastanelerde yaptığı çalışmada, bekarların ve çocuk sahibi olmayanların yaklaşık % 10'luk dilimi oluşturdukları, Kahraman ve Kahramının (¹¹⁹) iki kamu hastanesinde 2020 de yaptığı çalışmalarında, yaklaşık % 30 'luk kesimin bekar ve çocuk sahibi olmadığı görülmüştür. Araştırmalara bakıldığında kamu hastanelerinde çalışılan hemşirelerin orta yaş grubunda olması buna bağlı evli sayısının ve çocuk sahibi sayısının fazla olması çalışanların kurumlarda uzun süreli çalıştığını göstermektedir. Medeni durum hemşirelerde duygusal dengesizlik ve deneyime açıklık kişilik boyutlarında anlamlı çıkmıştır. Bekarların daha çok duygusal dengesiz ama aynı zamanda deneyime açık oldukları tespit edilmiştir. Farklı olarak Sönmez ve ark. (⁷⁷) 2022 yılında yaptıkları çalışmada; öz-disiplin ile medeni durum, çocuk sahipliği arasında, duygusal dengesizlik ile eğitim durumu arasında, deneyime açıklık ile çalışılan bölüm arasında anlamlı fark bulmuşlardır. Medeni durum ve iş yaşam dengesine bakıldığında; evlilerin iş yaşam dengesi toplam puanı ve iş yaşam uyumu puanları, bekarların ise yaşamın işten ibaret olma puanları daha yüksek bulunmuştur. Bu noktada önemli bir etkende çocuk sahibi olma durumudur. Çocuk sahibi olma iş yaşam dengesini artırırken, kendine zaman ayırma ve yaşamın işten ibaret olma düzeyini azalmaktadır. Evlilik ve çocuk sahipliği sonrasında gelen sorumluluk,

yaş ile gelen olgunluğun artması, kişilerin duygusal dengesizliklerin kontrol altına alınması gibi süreçler iş yaşamına olumlu etki gösterdiği düşünülmektedir. Fakat çocuk sahibi olan kişilerin kendine zaman ayırmadığı ve ailelerini daha ön planda tuttukları için yine dengeyi kurarken zorlandıkları durumların varlığından da söz etmek gerekmektedir. Çalışma sonucuna benzer şekilde Büyük ve Özmete'nin ⁽⁷⁶⁾ 2023 yılında evli ve çocuğu olmayanların iş yaşamlarının, aile yaşamlarını en düşük düzeyde etkilediğini, Ofluoğlu ve Aksoy ⁽¹²⁰⁾ 2022 çalışmasında çocuğu olanların yaşamın işten ibaret olması düzeyinin, olmayanlara göre daha yüksek olduğunu ileri sürmüşlerdir.

Araştırmaya katılan hemşirelerin **eğitim durumlarına** bakıldığında çoğunluluğunun lisans mezunu olduğu görülmektedir. Araştırmanın yapıldığı kurumun eğitim düzeyinin yüksek olduğu görülmektedir. Kurumların lisansüstü eğitimlerin artırılması sağlamak için bazı üniversiteler ile anlaşmaları mevcuttur. Aynı zamanda çalışmanın yapıldığı bir kurumun üniversite hastanesi olması eğitim durumunda artışa katkısı olduğu savunulabilir. Araştırmamızın bulgularından daha yüksek olarak Yıldırım ve ark. ⁽¹²¹⁾ 2017 yılında Erzurum'daki hastanelerde yapılan çalışmada hemşirelerin %60.1 lisans üstü eğitim aldığı tespit edilmiştir. Yine Şendir ve arkd. ⁽¹²²⁾ 2018 yılında hemşireler üzerinde yaptıkları çalışmada %84'ünün lisansüstü eğitim aldığı görülmüştür. Araştırmanın tersine Baran ve arkd. ⁽¹²³⁾ 2020 yılında hemşireler üzerinde yaptıkları lise ve önlisans mezun kişi sayısının fazla olduğu belirtilmiştir. Hemşirelik Kanunu'nda Madde 1'e göre lisans mezunu kişilere "hemşire" ünvanı verilmesi ile birlikte lisans mezunu hemşirelerin sayısı artmıştır. Eğitim durumlarının kurumlarda lisans ve üzerinde çoğunluk göstermesi, hemşirelik alanında yapılan araştırmaların ve buna bağlı olarak kanıta dayalı hemşirelik uygulamalarının artmasına destek olacağı söylenebilir. Eğitim durumu kişilik özelliklere bir etki yaratmazken, iş yaşam dengesine anlamlı etkisi vardır. Lisansüstü eğitim görenlerin iş yaşam dengesi toplam puanları ve iş yaşam uyumları daha yüksektir. Aynı zamanda bu kişilerin yaşamın işten ibaret olma düzeyleride en düşüktür. Bu nokta eğitimin ne kadar önemli olduğu, eğitim artıkcı özel hayat ve iş dengesinin kurulmasına destek sağlanacağı savunulabilir. Çalışmamıza benzer şekilde Yıldırım ve Oruç'un ⁽¹¹⁰⁾ eğitim durumu ile kişilik özelliklerini ilişkini incelediği çalışmada da beş faktör kişilik özelliklerinin tamamı arasında anlamlı fark tespit edilmemiştir. Farklı olarak Kaleli ⁽¹²⁴⁾ 2019 araştırmasında kişilik özelliklerinin mezuniyet kriterine göre, lise ve ön lisans mezunlarının sorumluluk düzeylerinin yüksek olduğu, yüksek lisans mezunlarının ise

deneyime açıklık düzeylerinin yüksek olduğunu ortaya koymuştur. Eğitim ve iş yaşam dengesi ilişkisi açısından bakıldığında; Nişancı ve Ödemiş'in (53) 2022 yılında girişimci kadınların sosyodemografik özellikleri ve iş yaşam dengesinin ilişkisinin araştırıldığı çalışmada eğitim durumun iş yaşam dengesine anlamlı etkisi olmadığı görülmüştür. Yine benzer çalışma Camci ve Kavuran'ın (125) 2021 hemşirelerin iş doyumu ile ilgili çalışmada eğitim düzeyinin artmasının iş doyumu artırdığını ortaya koymuşlardır. Çalışmaların tersine Demirtuğ (126) 2022 çalışmada eğitim arttıkça iş yaşam dengesizliği geliştiğini ortaya koymuştur.

Araştırmaya katılan hemşirelerin **unvanlarına** bakıldığında büyük çoğunluğun servis hemşirelerinden oluştuğu görülmektedir. Yönetici kadrosunda yer alan hemşirelerin sayısının daha az olması oran olarak az olmasına neden olmaktadır. Benzer şekilde Korkmaz (54) 2012, Güven ve arkd. (127) 2012 yılında hemşireler üzerinde yaptığı çalışmada katılımcıların çoğunluğunun servis hemşiresi olduğu tespit edilmiştir. Unvanın kişilik özelliklerinden duygusal dengesizlik boyutuna etki ettiğini ve hemşirelerin duygusal dengesizliklerinin yönetici birimlerinde çalışan hemşirelerden daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Yine unvanın iş yaşam dengesi için önemli olduğu ve alınan ünvan ile birlikte iş yaşam dengesi toplam puanının arttığı, yaşamı ihmal etme düzeylerinin azaldığı, yaşamın işten ibaret olma düzeyinin azaldığı, kendine zaman ayırma düzeylerinin de azaldığı görülmektedir. Araştırmamızın tersine Yılmaz ve Tufanoğlunun (128) 2020 yılında yaptıkları çalışmada unvan kriterinin hemşirelerin iş-aile çatışması için anlamlı fark olmadığı tespit edilmiştir. Uysal ve Çayırılmaz (112) 2020 akademisyenler üzerinde yaptıkları çalışmada yönetici olan akademisyenlerin “yaşamı ihmal etme” düzeyleri anlamlı derecede yüksek olduğunu ortaya koymuşlardır.

Araştırmaya katılan hemşirelerin **gelir durumu** özelliğine bakıldığında hemşirelerin çoğunluğunun gelirinin giderinden az olduğunu tespit edilmiştir. Çalışmamız sonucuna göre kurumda maddi açıdan hemşirelerin giderlerini sağlamak için gerekli olan geliri sağlayamadıkları görülmektedir. Benzer şekilde Yılmaz Koçak ve Büyükyılmaz (129) 2019 yılında, Kaya ve Şahin Altun (130) tarafından 2018’de, Yurttaş ve Aras’ın (131) 2020 yılı hemşireler üzerinde yaptıkları çalışmalarda araştırmaya benzer sonuçları ortaya çıktığı görülmüştür. Ekonomik koşullara bakıldığında yıllar geçişinde kişilerin gelir durumlarının yetersiz kaldığı bulguları değişmemektedir. Gittikçe artan enflasyon rakamları hemşirelerin geçimlerini

sağlaması için gerekli olan gelire sahip olamadıklarını sonucuna varılabilir. Gelir durumunun kişilik özelliklere etkisi bulunmazken, iş yaşam dengesi üzerine etkisi vardır. Aksine Sönmez ve ark. ⁽⁷⁷⁾ 2022 yılında yaptıkları çalışmada dışadönüklülük ile gelir durumu arasında anlamlı fark bulunmuştur. Çalışmada gelir durumu artıkcı iş yaşam dengesi toplam puanını artırdığı, yaşamı ihmal etme, kendine zaman ayırma ve yaşamın işten ibaret olma düzeyinin azaldığı sonucuna ulaşılmıştır. Çalışanların gelir durumları uygun koşullarda desteklendiğinde aslında kendi yaşamlarını ihmal etmeden aynı zamanda tamamen yaşamının işten ibaret olduğu düşünmeden yaşayabilecekleri ve kendine zaman ayırma konusunda dengede kalabilecekleri düşünülmektedir. Araştırmamızı destekleyen Mehveş Pamuk ve Marşap ⁽¹³²⁾ 2023 çalışmasında gelir durumu artırdığında iş yaşam dengesinin yükseldiğini, Bayramoğlu ⁽¹³³⁾ 2018 kadın akademisyenler üzerinde iş aile ve iş yaşam dengesi çalışmasında gelir düzeyinin iş yaşam dengesi üzerinde anlamlı etkisi olduğunu ortaya koymuştur. Benzer şekilde Öztürk ve ark. ⁽¹³⁴⁾ 2023 vardiyalı çalışmasının iş bütünleşmesi ve iş yaşam dengesi ilişkisini araştırdığı çalışmasında gelir durumunun iş yaşam dengesi ile anlamlı ilişkisi olduğunu belirtmiştir.

Araştırmaya göre hemşirelerin **çalıştığı bölümlere** bakıldığında, büyük çoğunluğunun yatan hasta servisi olmakla birlikte, poliklinik, yoğun bakımda, yöneticilik birimleri ve acil serviste çalıştığı tespit edilmiştir. Çalışmada dahiliye, cerrahi ve onkoloji birimleri yatan hasta servisi olarak ele alınmıştır. Bu kapsamda literatüre bakıldığında, Yeşiltaş ve Gül'ün ⁽¹³⁵⁾ 2016 yılında hemşireler üzerine tercih ettikleri birim ve nedenleri araştıran çalışmada yaklaşık % 64'ün dahiliye ve cerrahi servislerinde, Bağcıvan ve ark. ⁽¹³⁶⁾ 2016'da yaptıkları çalışmada yaklaşık % 80'nin dahili birimler ve cerrahi kliniklerde, Alan ve Aytolan'ın ⁽¹⁰²⁾ 2016 yılında çalışmalarında % 67,2'sinin servis hemşiresi olduğunu görülmüştür. Hastanelerde hasta bakımı için görevli olacak hemşire sayısının fazla olması, yönetici ve özel dal hemşireliği için kadrolarının sayısının daha az olması yukarıda belirtilen oranlarını etkilediği savunulabilir. Çalışılan bölümün kişilik özelliklerinde sadece dışadönüklülüğü iş yaşam dengesi ve bütün alt boyutlarına etkisi olduğu bulunmuştur. Ayaz ve Beydağın ⁽¹³⁷⁾ 2014 hemşireler üzerindeki iş yaşam kalitesini inceleyen çalışmada yöneticilik pozisyonlarında çalışan hemşirelerin iş yaşam kalitesinin daha fazla olduğu ortaya konulmuştur. Sönmez ve ark. ⁽⁷⁷⁾ yaptıkları çalışmada yumuşak başlılık ve deneyime açıklık ile çalışılan bölüm arasında fark bulunmuştur. Yoğun

bakımlarda çalışan hemşirelerin iş yaşam dengesi toplam puanının ve iş yaşam uyumunun en düşük, yaşamı ihmal etme, kendine zaman ayırma ve yaşamın işten ibaret olması düzeyinin en yüksek olduğu görülmektedir. Bunun tam tersi sonuçlar yöneticilik birimleri için ortaya konulmuştur. Yoğun bakımların iş yükünün fazla olması, diğer hemşirelik gruplarına göre daha izole olarak çalışmaları, duygusal yüklerinin fazla olması buralarda çalışan hemşirelerin kendine zaman ayırma düzeyleri düşürürken, daha çok yaşamın işten ibaret olduğunu düşünüp, yaşamlarını ihmal etmekte oldukları savunulabilir.

Araştırmaya katılan hemşirelerin **meslekte çalışma** sürelerine bakıldığında yarı yarıya bir oran karşımıza çıkmaktadır. Araştırmanın yapıldığını kurumların deneyimli ve deneyimsiz çalışanlardan oluşan karma bir ekip olduğunu görülmektedir. Çalışanların **kurumda çalışma** sürelerine bakıldığında benzer şekilde oranlar karşımıza çıkmaktadır. Benzer şekilde Özbey'in ⁽¹³⁸⁾ 2019 yılında yaptığı çalışmada katılımcıların meslekte çalışma sürelerine bakıldığında % 62,7'sinin 1-6 yıl, % 8,4'ünün 7-14 yıl, % 10,6'sının 15 yıl ve üzeri olduğu, yine aynı çalışmada katılımcıların % 30,2'sinin 1 yıldan az, % 58'inin 1-6 yıl, % 6,3'nün 7-14 yıl, % 5,4' 15 yıl ve üzeri kurumda çalıştıklarını bildirmişlerdir. Fırtına Çakı ve Sönmez'in ⁽¹³⁹⁾ 2020 yılında hemşireler üzerinde yaptıkları çalışmasında % 91,2'sinin birimde çalışma süresinin 1-5 arasında olduğunu, % 8,7'sinin 5 yıl ve üzeri olduğu, aynı çalışması hemşirelerin % 59,8'nin mesleki deneyiminin 1-5 yıl arasında, % 40, 2'sinin 5 yıl ve üzeri olduğu görülmüştür. Çalışmalara bakıldığında 1-5 yıl arası çalışanların kurumlarda yüksek payda da yer aldığı fakat çalışmalarda kurumların tecrübeli olan hemşirelerinde yer aldığı söylenebilir. Hemşirelerin meslekte ve kurumda çalışma sürelerinin kişilik özelliklerine etki etmediği, fakat iş yaşam dengesi için anlamlı sonuçlar ortaya çıktığı görülmüştür. Benzer şekilde Sezgin ⁽¹⁴⁰⁾ 2019 araştırmasında kişilik özelliklerinin sektörde çalışma süresine göre anlamlı bir farklılık oluşturmadığını, araştırmanın tersine Yıldırım ve Oruç'un ⁽¹¹⁰⁾ çalışmasında hizmet süresi, sadece kişilik özelliklerinin duygusal denge boyutu için anlamlı olduğunu ileri sürmüşlerdir. Çalışma sonucuna göre, kişilerin meslekte ve kurumda çalışma süreleri artıkça iş yaşam dengesi ortalama puanlarının arttığı, çalışanların kendine zaman ayırma konusunda dengeyi yakaladıklarını, yaşamlarını ihmal etmeyip aynı zamanda yaşamın işten ibaret olma duygusununda azaldığı görülmektedir. Benzer şekilde Mehveş Pamuk ve Marşap çalışmasında toplam iş tecrübesi artıkça iş yaşam dengesinin

arttığını fakat iş yerindeki kıdem 21 yıla kadar yıl artıkça artmakta olup, 21 yıldan sonra düşme ortaya çıktığını belirtmiştir. Gürel ve ark. ⁽¹⁴¹⁾ 2017 çalışmasında iş aile çatışmasının mesleki deneyimi en fazla 6- 11 yıl ile 12-17 yıl süreyle görevlerini yerine getiren hemşirelerde yaşandığı dile getirmiş ve Polat ve ark. ⁽¹⁴²⁾. 2018 hemşirelerle yapılan çalışmada mesleki çalışma süresi arttıkça iş aile çatışmasının azaldığı ortaya koymuşlardır. Birlikçi ⁽¹⁴³⁾ 2023 araştırmasında aksi şekilde 6-10 yıl arası kідeme ve hastanede çalışma süresine sahip olanların yaşamın işten ibaret olması daha yüksek; sağlık personellerinin, idari personellere göre iş yaşam uyumları ve kendine zaman ayırma düzeylerinin yüksek olduğunu belirtmiştir. Korkmazer ⁽¹⁴⁴⁾ 2018, meslekteki çalışma süresi arttıkça iş-yaşam arasındaki dengesizliğin arttığını, Pamuk ve Marşap'ın ⁽¹³²⁾ 2023 çalışmasında iş yaşam dengesi ve örgütsel eşleşme çalışmasında tecrübeye sahip çalışanların iş yaşam dengesizliğinin en az olduğu ifade edilmiştir.

Araştırmaya katılan hemşilerin **vardiya şekillerine** bakıldığında çoğunluğu gece gündüz karışık olarak çalıştığı görülmüştür. Bir kısmının ortalama **çalışma saatlerinin** 40-50 saat aralığında olduğu ve diğer kısmın 50 saat ve üzerinde çalıştıkları saptanmıştır. Haftalık 40-50 saat çalışan hemşirelerin çoğunluğunu poliklinikler ve yönetici birimleri oluştururken, 50 saat ve üzeri çalışanlar yatan hasta servisi, yoğun bakım ve acil servis hemşirelerinden oluşmaktadır. Araştırmalara bakıldığında; Bulut ve Çevik'in ⁽⁵¹⁾ 2021 yılında yaptıkları çalışmada haftalık çalışma süresinin % 31,9'unun 48 saat ve altı, % 68,1'nin 48 saat ve üzeri çalıştığı bulunmuştur. Erenoğlu ve ark. ⁽¹⁴⁵⁾ 2019 yılındaki çalışmasında %21,8'inin sürekli gündüz, % 10,2'sinin sürekli gece, % 68'nin gece-gündüz karışık çalıştığı ve hemşirelerin % 60,2'sinin 40 saat ve altı, % 39,8'nin 41 saat ve üzeri çalıştığı görülmüştür. Turan ve ark. ⁽¹⁴⁶⁾ 2022 yılında yaptıkları çalışmada, çalışanların vardiya şekillerinin % 11,6'sı gündüz, % 3,7'si gece, % 68,9'sı vardiyali, % 15,7'si diğer olduğu ve % 10'unun haftada 40 saatten az, % 90'nının haftada 40 veya daha fazla saat çalıştığı görülmüştür. Araştırmada ortaya çıkan hemşirelerin vardiya şekilleri literatürle uyumludur fakat çalışma saatlerinin literatüre göre yüksek olduğu görülmektedir. Günlük çalışma süresi ve vardiya şekli iş yaşam dengesini etkileyen önemli boyutlardır. 10 saat ve üzeri ve gece gündüz çalışan hemşirelerin, yaşamlarına ayıracak vakitleri dengelemekte zorluk çektikleri görülmekte ve daha çok hastane vakit geçirmeleri yaşamlarının işten ibaret olduklarını düşünmelerini ve kendine zaman ayıramadıkları göstermektedir. Çalışma koşullarının hemşireler için ne kadar önemli olduğu bir kez daha görülmektedir. Kişilik özellikleri

açısında anlamlı fark olmamakla birlikte sadece vardiya şekli duygusal dengesizlik bakımında etkili olduğunu söylenebilir. Benzer şekilde Babacan (¹¹⁷) hemşirelerin mesai saati artıka iş yaşam uyumlarının düştüğünü ve kendine en az zaman ayıran hemşireler olduğunu saptamıştır. Palabıyık ve İşözen (¹¹⁶) çalışmasında, erkeklerin iş doyumunun kadınlara göre daha yüksek olduğunu, sürekli gündüz çalışanların iş doyumları daha yüksek olduğunu, 40 saate kadar çalışma süresi olan çalışanların iş doyumunun daha fazla olduğu tespit etmişlerdir. Aynı çalışmada iş doyumunu ile iş-yaşam dengesi arasında pozitif yönde yüksek düzeyde ilişki olduğu ortaya koymuşlardır.

5.2 Hemşirelerin Kişilik Özellikleri ve İş Yaşam Dengesi Arasındaki İlişki

Araştırma sonucunda hemşirelerin iş yaşam dengesi puan ortalamalarına bakıldığında, genel iş yaşam dengesi toplamının puan ortalamasının 3,239 olduğu, alt boyutlarından en yüksek puan ortalamasını 3,344 ile “iş yaşam uyumu”, en düşük puan ortalamasını 2,634 ile “kendine zaman ayırma” alt boyutu almıştır. Araştırma sonucun ortalamasının üstünde çıkması kurum çalışanlarının iş yaşam dengesini sağlayabildikleri şeklinde yorumlanabilir. Bu dengenin oluşmasını etkileyen birçok faktör yer almaktadır. Bu çalışmada iş yaşam dengesinin kişilik özellikleri ile ilişkisi incelenecektir. Benzer şekilde Birlikçi’nin (¹⁴³) 2023 çalışmasında iş yaşam dengesi ortalaması 3,062 olduğu, en yüksek puan ortalaması iş yaşam uyumu alt boyutundan, en düşük puan ortalamasının yaşamın işten ibaret olması alt boyutundan aldığı görülmektedir. Coşkun’un (⁹) 2021 çalışmasında iş yaşam dengesi ortalama puanının 2,98 olduğu, en yüksek puan ortalaması yaşamı ihmal etme alt boyutundan, en düşük puanı iş yaşam uyumu alt boyutundan aldığı görülmektedir.

Hemşirelerin kişilik özelliklerinin puan ortalaması yüksekten düşüğe doğru sırasıyla geçimlilik, sorumluluk, deneyime açıklık, dışadönüklülük, duygusal dengesizliktir. Çalışmada duygusal dengesizliğin düşük çıkması iş yaşam dengesinin artmasını desteklemektedir. Çalışmada regresyon analizlerine bakıldığında, duygusal dengesizliğin iş yaşam dengesi toplam ve alt boyutlarına etkisi anlamlı bulunmuştur. Bu kapsamda bakıldığında, duygusal dengesizliğin düşmesi, iş yaşam dengesi genel ve iş yaşam uyumu puanını artırdığı, yaşamı ihmal etme, kendine zaman ayırma ve yaşamın işten ibaret olma düzeylerini azalmaktadır. **Duygusal dengesizlik**, nevroitiklik ya da nörotizm olarak literatürde karşımıza çıkmaktadır. Duygusal dengesiz kişiler;

kaygı, endişe, depresyon, öfke, huzursuz, baş etme becerisine zayıf kişilik özelliklerine sahip bireylerdir ⁽⁴⁴⁾. Tersine bakıldığında; duygusal açıdan kararlı, uyumlu, sakin, kendine güveni yüksek, tutarlı kişiler olarak tanımlanabilir. Çalışmada duygusal dengesizlik puanının düşük olması kişilerin belirtilen olumsuz durumları kontrol altına alabildikleri savunulabilir. Kurumda sakin, kendine güvenen, duygularını kontrol altında tutabilen hemşirelerin çoğunlukta olduğu ve buna eşlik eden diğer kişilik özellikleriyle birlikte iş yaşam dengelerini sağladıklarını savunulabilir. Bu noktada duygusal dengesizlik boyutuna etki eden sosyodemografik özellikleri unutmamak gerekir. Araştırmamıza benzer şekilde, Gözel ve ark. ⁽¹⁴⁷⁾ iş yaşam dengesinin kurulmasını değerlendiren çalışmalarında iş koşulları ile duygusal dengesizlik düzeyi arasında anlamlı ve negatif zayıf korelasyon bulmuşlardır. Kaya Şen ⁽¹⁶⁾ 2019 üniversite öğrencileri üzerinde yaptığı çalışmada katılımcılar görülen kişilik özelliklerinin sırasıyla değişime açıklık, uyumluluk ve sorumluluk olduğu ve duygusal dengesizlik düzeyinin çok düşük olduğu ortaya koymuştur. Ayrıca dışadönüklüğün iş doyumunu artırdığı, duygusal dengesizliğin iş doyumunu azalttığını tespit etmiştir. Alan ve Baykal'ın ⁽¹⁴⁸⁾ 2017 çalışmasında yönetici hemşirelerin kişilik özellikleri puan ortalamasına bakıldığında, “özdenetim/sorumluluk faktörü” puanının en yüksek olduğu, “duygusal dengesizlik faktörü” puanının en düşük olduğunu saptamıştır. Araştırmaların tersine Mert Şencan (2016) dışadönüklük, sorumluluk, gelişime açıklık ve uyumluluk düzeylerinin yüksek, duygusal dengelilik düzeyini orta seviye olarak tespit etmiştir.

Hemşirelerin kişilik özelliklerinden en yüksek puanı **geçimlilik** alt boyutunun aldığı görülmektedir. Bu bulgu, literatürle uyumluluk göstermektedir. Geçimli kişiler; anlayışlı, iyilik yapmayı seven, saygılı, kibar, sosyal, duygusal, cömert, güvenilir, fedakâr, hoşgörülü ve insanlarla anlaşma eğiliminde olan kişiler görülürken, geçimsiz kişiler ise tam tersi özellikler gösterir ^(3,42,44). Çalışanların geçimlilik puanlarının yüksek olması, çalışma ortamında iletişimi güçlü ve güvenilir, yardımsever olduklarını göstermektedir. Yapılan regresyon analizi sonucunda geçimlilik kişilik özelliğinin iş yaşam dengesi toplam ve alt boyutlarına anlamlı etkisinin olmadığı görülmüştür. Fakat hemşirelerin kişilik özellikleri ve iş yaşam dengesi puanları arasındaki korelasyon analizinde geçimliliğin iş yaşama uyumunu olumlu pozitif zayıf, kendine zaman ayırma ve yaşamın işten ibaret olmas boyutuyla negatif zayıf etkisi olduğu görülmüştür. Geçimlilik alt boyutu sosyodemografik özelliklerden yaşama

ortamından etkilendiği çalışmada ortaya konulmuştur. Aile ile birlikte yaşıyan hemşirelerin geçimlilik düzeyi, eş ve çocuklarıyla ve tek başına yaşıyanlardan yüksek çıkmıştır. Çalışmaya benzer şekilde, Çakıroğlu ve Seren⁽¹⁰⁷⁾, çalışmasında hemşireler en yüksek ortalama puanı “geçimlilik” alt boyutundan, en düşük ortalama puanı “duygusal denge” alt boyutunda aldığı görülmektedir.

Hemşirelerin **sorumluluk** kişilik özelliklerine bakıldığında hemşirelerin ikinci sırada puan ortalaması aldığı görülmektedir. Sorumluluk, çalışkan, düzenli, planlı ve organize, kararlı olarak tanımlanabilir^(44,77). Bu kişilerin aynı zamanda organizasyona bağlılıkları da bulunmaktadır. Sorumluluk literatürde öz denetim olarak karşımıza çıkmaktadır. Sorumluluk duygusunu çalışmamızda anlamlı şekilde sosyodemografik özelliklerde ünvan etkilemektedir. Sorumluluk yaşamı ihmal etme düzeyini artırmaktadır. Sorumluluk kişilik özelliklerinden olumlu taraftadır fakat yaş, cinsiyet, tecrübesizlik, çalışma şekilleri ve çalışılan bölüm sorumluluk duygusunu fazla üstlenilmesiyle birlikte kişide iş yükünü artırıp, yaşamlarını ihmal etmelerine neden olmaktadır. Kurumda yeni başlayan grubunda olması buna olanak sağlamış olabilir. Yaşamı ihmal etme düzeyinin artması iş yaşam dengesi negatif düzeyde azalmaktadır. Yöneticilik alanında çalışan kişilerin sorumluluk duygusu daha yüksek, yaşamı ihmal etme düzeyleri hemşirelere göre düşük, iş yaşam dengesi toplam puanda yüksek bulunmuştur. Bu sonuçlar araştırmanın bulguları ile anlamlıdır. Yöneticilerin yaşlarının yüksek olması, meslekte ve kurumda çalışma sürelerinin fazla olması, gelir durumlarından dengeli olması, vardiya şekilleri ve günlük çalışma saatlerinin günlük 8 saat olması yaşamı ihmal etme boyutunun düşük çıkmasını ve iş yaşam dengesinin yükselmesini sağlamaktadır. Yapılan diğer araştırmalarda, uyumluluk ve sorumluluk gibi özelliklerin yaşam doyumunu ve mutluluğu arttırdığını dile getirmişlerdir⁽⁴⁶⁾. DeNeve ve Cooper⁽¹⁴⁹⁾ 1998, kişilik özelliklerini değerlendirdiğinde yaşam doyum ve mutluluk arasındaki negatif etkinin duygusal dengesizlikten olduğunu, dışadönüklük ve uyumluluk kişilik özelliklerinin yaşam doyum ve mutluluğu pozitif yönde etkilediğini tespit etmişlerdir.

Hemşirelerin **deneyime açıklık** kişilik özelliği puan ortalamasında üçüncü sırada gelmektedir. Deneyime açıklık, gelişime açıklık olarak karşımıza çıkmaktadır. Deneyime açıklık, entellektüel bir alt boyuttur. Estetik, hayal gücü yüksek ve yaratıcı, esneklik ve yenilikçi özellikler ile ilişkilidir. Yeni duygu ve düşüncelere açık olma eğilimidir^(3,42,44). Gelişime açıklık puanı düşük olan kişilerin, durağan, rutinleri seven,

yeni şeylere kapalı, çekingen, sanat ve estetiğe merakı olmayan gibi özellikleri bulunmaktadır (3,46). Deneyime açıklık yaşamın işten ibaret olma düzeyini anlamlı etkilemektedir. Deneyime açıklık artıkça yaşamın işten ibaret olma düzeyi artmaktadır. Aynı zamanda yaşamın işten ibaret olması düzeyini sosyodemografik özelliklerin hepsinden etkilemektedir. Florence Nightingale hemşireliği, “güzel sanatların en güzeli” olarak ifade etmiş ve o zamandan bu yana hemşirelik mesleğinin sanatsal yönüne ilgi artmış ve araştırmalar yapılmıştır. Deneyime açıklık aslında kişinin sanatsal yönüne bakıldığında, hemşireler işlerinde olduğu sürece o sanatı icra etmektedirler. Yaşamın işten ibaret olma boyutu aslında negatif bir alt boyutu olmasına rağmen bu açıdan bakıldığında, araştırmanın bakış açısını değiştirmektedir. Bayat (150) 2019 konaklama işletmeleri çalışanlarının kişilik yapıları ile iş doyumu arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla çalışma sonucunda, deneyime açıklık kişilik özelliği ile iş doyumu arasında pozitif, nörotisizm kişilik özelliği ile iş doyumu arasında ise negatif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Hemşirelerin kişilik özelliklerinden **dışadönüklülük** puan ortalaması dördüncü sıradadır. Dışadönük olan kişiler, girişken, sosyal, kolay arkadaş edinebilen, hevesli, girişken, enerjik, hayat dolu, risk seven, maceracı, konuşkan ve açık sözlü, problem çözücü olarak, yenilikçi tanımlanmaktadır. Dışadönüklük boyutundan düşük puan alanlar kişiler ise, sessiz, soğuk, mesafeli, çekingen özellikler gösterir (3,42). Hemşirelerin dışadönüklüğün artması kendine zaman ayırma düzeyini artırmaktadır. Araştırma sonucuna göre cinsiyet ve çalışılan bölüm kişilerin dışadönüklük düzeylerini etkilemektedir. Dışadönüklülük olumlu bir kişisel özellik olmakla birlikte, kontrolün kaybolması kendine zaman ayırma düzeyini artırarak iş yaşam dengesinin bozulmasına sebep olacağı unutulmamalıdır. Kardaş ve Şencan (41) 2018 araştırmasında dışadönüklük, duygusal dengesizlik, yeniliğe açıklık, sorumluluk ve uyumluluk düzeyleri ile iş doyumu arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu ortaya koymuşlardır. Koç (52) 2019 beş faktör kişilik özellikleri ile iş performansı arasındaki ilişkiyi incelemek için yaptıkları çalışmada, duygusal dengesizlik, dışadönüklük, deneyime açıklık ve sorumluluk kavramlarının görev performansı ve yaratıcılık ile ilişkisini olduğunu belirtmiştir. Joshanloo ve Afshari (151) 2011 yılında üniversite öğrencilerindeki benlik saygısı ve yaşam doyumu ilişkisinin inceledikleri çalışmada dışadönüklük ve nevrotiklik alt boyutları yaşam doyumunun en güçlü etkileyicileri olduğunu ileri sürmüştür.

5.3 Sonuç ve Öneriler

Bireylerin ve toplumun en başta sağladığı koruyucu sağlık hizmetleri ile sağlığının sürdürülmesi, hastalıkların tedavisinin ve takibinin sağlanmasında ve rehabilite edici süreçlerde vazgeçilmez meslek grubu olan hemşirelik, geçmişten günümüze kadar süren kültürel, sosyal ve teknolojik değişimlerle kendini yenileyen uygulamalı bir sağlık disiplini. Bu uzun soluklu bir çalışma sürecinde iş ve aile yaşamının dengesi oldukça önemlidir. Bu kapsamda sağlık hizmeti veren kurumların iş yaşam dengesini sağlamak için atması gereken adımların ve yapılması gereken planlamaların varlığı kıymetlidir. Benligiray ve Sönmez ⁽¹⁵²⁾ 2012 yılında doktor ve hemşireler ile yaptıkları araştırmada kurumsal bağlılık ile iş aile çatışması arasında düşük ve olumlu yönde ilişki olduğunu, doktor ve hemşirelerin kuruma bağlılıkları arttıkça iş aile çatışma düzeylerinin de yükseldiğini dile getirmişlerdir. Örgütsel bağlılığın sağlanması için iş yaşam dengesinin sağlanması oldukça önemli olacaktır. Koruca ve Boşgelmez ⁽⁵⁵⁾ 2018 çalışmasında, iş yaşam dengesi sağlandığında iş ve yaşam memnuniyetini arttırdığı, iş motivasyonunu pozitif yönde etkilediğine ulaşmışlardır. Farklı ülkelerde yapılan çalışmalarda, iş yaşam dengesi dikkate alınarak düzenlenen sistemlerin işte ve ailede yaşam mutluluğunu arttıracak ve iş motivasyonunu anlamlı şekilde olumlu etkileyebileceği ileri sürülmüştür ⁽⁵⁵⁾.

Bireylerin kişilik özelliklerinin ne kadar önemli olduğu ve etkileyen süreçler hakkında çalışmada verilen bilgiler doğrultusunda, kişilik özelliklerinin mesleğe etkilerinin bilinmesi hemşirelik mesleği için de bakım hizmeti sağlanırken sergilenen performansı ve verilen bakım kalitesini yükseltmek açısından üzerinde durulması gereken bir konudur ⁽²¹⁾.

Çalışanların var olan kişilik özelliklerinin belirlenmesi ve bu kapsamda kişinin daha aktif çalışabileceği bölümlerde yer alması işe uyumu ve dengenin sağlanması açısından oldukça önemlidir ⁽¹²⁴⁾. Araştırmanın yapıldığı kurumlar kişilere işe alımlarda ve terfilerde kişilik testleri yapmakta olup, çalışılacak bölümleri hem kişinin tercihi hemde önerilen şekilde olmasını sağlamaktadır. Bu durumun gerçekleşmesi için kontenjan sayısı da önemli olmaktadır. Duygusal dengesizlik puanlarının düşük, iş yaşam dengesinin ortalamanın üstünde çıkmasına bunun etkisi olabileceği düşünülmekte olup, kullanılan testlerin literatüre göre güncellenmesi önerilmektedir.

Kişilik ve iş yaşam dengesini etkileyen sosyodemografik özelliklerin etkisinin önemi araştırmada ortaya koyulmuş olup, hemşirelerin sosyodemografik özelliklerinin, kişilik özellikleriyle ilişkisine bakıldığında;

- Duygusal dengesizliğin; yaş, cinsiyet, medeni durum, çocuk sahipliği, yaşama ortamı, unvan ve vardiya şeklinden anlamlı etkilendiği,
- Dışadönüklülüğün; cinsiyet ve çalışılan bölümden anlamlı etkilendiği,
- Geçimliliğin; yaşama ortamından anlamlı etkilendiği,
- Sorumluluğun; sadece alınan unvandan anlamlı etkilendiği,
- Deneyime açıklığın; sosyal güvence, medeni durum, çocuk sahipliği, yaşama ortamından anlamlı etkilendiği ortaya çıkmıştır.

İş yaşam dengesi ve alt boyutlarının sosyodemografik özellikler ile ilişkisine bakıldığında;

- İş yaşam dengesini; yaş, cinsiyet, medeni durum, çocuk sahipliği, kalınan ev, eğitim durumu, unvan, gelir durumu, çalışan bölüm, meslekte ve kurumda çalışma süresi, vardiya şekli ve günlük çalışma saatinden anlamlı şekilde etkilenmediği,
- İş yaşam uyumu; yaş, cinsiyet, medeni durum, yaşama ortamı, eğitim durumu, çalışan bölüm, meslekte çalışma süresi, vardiya şekli ve günlük çalışma saatinden anlamlı şekilde etkilenmediği,
- Yaşamı ihmal etme; yaş, cinsiyet, unvan, gelir durumu, çalışan bölüm, meslekte ve kurumda çalışma süresi, vardiya şekli ve günlük çalışma saatinden anlamlı şekilde etkilenmediği,
- Kendine zaman ayırma; yaş, çocuk sahipliği, kalınan ev, ünvan, meslekte ve kurumda çalışma süresi, vardiya şekli ve günlük çalışma saatinden anlamlı şekilde etkilenmediği
- Yaşamın işten ibaret Olması; yaş, cinsiyet, medeni durum, çocuk sahipliği, yaşanılan ev, kalınan ev, yaşama ortamı, eğitim durumu ünvan, gelir durumu, çalışan bölüm, meslekte ve kurumda çalışma süresi, vardiya şekli ve günlük çalışma saatinden anlamlı şekilde etkilenmediği ortaya çıkmıştır.

Yaşın, çalışılan bölümün, meslekte çalışma süresinin, vardiya şekli ve günlük çalışma süresinin iş yaşam dengesi ve alt boyutlarının tümünü anlamlı şekilde etkilediği

ve yaşamın işten ibaret olma alt boyutunun tüm sosyodemografik özelliklerden etkilendiği ortaya çıkmıştır. Çalışmada hemşilerin daha çok geçimli ve daha az duygusal dengesiz oldukları ve iş yaşam dengesi ortalama puanının 3,239 olarak ortalamanın üstünde olduğu tespit edilmiştir.

Hemşilerin kişilik özellikleri ve iş yaşam dengesi regresyon analizleri sonucunda;

- Duygusal dengesizliğin artması iş yaşam dengesini ve iş yaşam uyumunu azalttığı,
- Duygusal dengesizliğin ve sorumluluğun artması yaşamı ihmal etme düzeyini artırdığı,
- Duygusal dengesizliğin ve dışadönüklülüğün artması kendine zaman ayırma düzeyini artırdığı,
- Duygusal dengesizliğin ve deneyime açıklığın artması yaşamın işten ibaret olma düzeyini artırdığı ortaya çıkmıştır.

İş yaşam dengesi ve kişilik özellikleri arasında yapılan korelasyon analizi sonucunda;

- İş yaşam dengesi toplam ile duygusal dengesizlik arasında negatif zayıf, dışadönüklük arasında pozitif çok zayıf, sorumluluk arasında pozitif çok zayıf, duygusal dengesizlik arasında negatif orta düzeyde,
- İş yaşam uyumu ile dışadönüklük arasında pozitif zayıf, geçimlilik arasında pozitif çok zayıf, sorumluluk arasında pozitif zayıf, deneyime açıklık arasında pozitif çok zayıf düzeyde,
- Yaşamı ihmal etme ile duygusal dengesizlik arasında pozitif zayıf, dışadönüklük arasında negatif çok zayıf,
- Kendine zaman ayırma ile duygusal dengesizlik arasında pozitif zayıf, geçimlilik arasında negatif çok zayıf, sorumluluk arasında negatif çok zayıf düzeyde,
- Yaşamın işten ibaret olması ile duygusal dengesizlik arasında pozitif çok zayıf, geçimlilik arasında pozitif çok zayıf, sorumluluk arasında pozitif çok zayıf, deneyime açıklık arasında pozitif çok zayıf düzeyde korelasyon bulunmuştur.

Diğer değişkenler arasındaki korelasyon ilişkileri istatistiksel olarak anlamlı değildir.

Araştırma sonucunda özellikle hemşirelerin duygusal dengesizlik kişilik özellikleri üzerinde durulması bu konuda kişisel gelişim sempozyumları ile kişilerin desteklenmesi, duygusal dengesizliğin en alt seviyeside kalmasının sağlanması oldukça önemlidir. Sorumluluk kişilik özelliği hem kişi hem de kurum açısından olumlu bir etken olup, özellikle işe yeni başlayan kişilerin hem kendini gösterme hem de bir şeyleri öğrenme çabası içinde oldukları zamanda bu özelliğinde yaşamlarını ihmal etme düzeyine geldikleri söylenebilir. Bu kapsamda kurumların işe yeni başlayan çalışanlara, özellikle birlikte çalışacağı buddylere etkili iletişim, görev hak ve sorumlulukları ile ilgili hatırlatmaların yapılmasının ne kadar önemli olacağı görülmektedir. Dışadönük çalışanların, iletişimi kuvvetli, sosyal ağları güçlü, ekip çalışmasına yatkın kişiler olduğu söylenirken bu dengenin aşırıya kaçması, kendine zaman ayırma düzeyinin artması iş yaşam dengesi olumsuz etkileyecektir. Bir başka kişilik özelliği olan deneyime açıklık daha ileri bir kişilik özelliği olmakta ve temel düzeyde gelişimi sağlamış kişilerin kendilerini daha çok geliştirdikleri süreçlerde etkin olmaya başlayacağı söylenebilir. Fakat çalışanların mesleki anlamda bu gelişme çabalarının artması ve tüm yaşamlarında etki göstermeye başlaması yine iş yaşam dengesi için olumsuz sonuçlara doğurabileceği araştırma da ortaya koyulmuştur.

Genel olarak bakıldığında kurumların iş yaşam dengesi puanının ortalamanın üstünde olduğu, kişilik özelliklerinde iş yaşam dengesine en fazla etki eden duygusal dengesizlik kişilik özelliğinin en düşük olduğu araştırma sonucunda tespit edilmiştir. Kurumun çalışanları motive etmek için yaptığı çalışmaların (doğum günü izni ve hediye çeki, anlık ödül sistemleri, sosyal yardım çekleri vb.) iş yaşam dengesini olumlu etkilediği ve devamlılığın sağlanmasını önemli olduğunu önerilebilir. Çalışanların çalışma sürelerinin düzenlenmesi, eğitim düzeylerinin artması için desteklemelerin artırılması, çocuk sahibi olan çalışanlar için sundukları hizmetin geliştirilmesi, gelir durumları için iyileştirmelerin yapılması kuruma bağlılığın artmasını ve bununla birlikte iş yaşam dengesine olumlu etki yaratacağı söylenebilir.

Literatürde hemşirelerin kişilik özellikleri ve iş yaşam dengesi ile ilişkinin incelendiği çalışmalar oldukça azdır. Farklı sektörlerde iş yaşam dengesi ile ilgili çalışmaların olduğu, sağlık alanından daha çok iş yaşam doyumu, iş-aile çatışması,

yaşam kalitesi gibi alanlarda çalışmalar mevcuttur. Bu sebeple çalışmaların farklı hastanelerde daha fazla sayıda örneklem seçilerek yapılması önerilmektedir.



6. KAYNAKLAR

1. Salim Y. Sağlık Çalışanlarında İş Yaşam Dengesinin Absenteeism'e Ve Presenteeism'e Etkisi: Ölçek Uyarlama Ve Geliştirme Çalışması. İstanbul: İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa Lisansüstü Eğitim Enstitüsü; Doktora Tezi; 2022. <https://Tez.Yok.Gov.Tr/Ulusaltezmerkezi/>
2. Catak U, Bahcecik D. Determination of nurses' quality of work life and influencing factors. *J Marmara Univ Inst Heal Sci*. 2015;5(2):1. doi:10.5455/musbed.20150309010354
3. İlhan Çiçek AAE. Kişilik Ve Bes Faktör Kişilik Özellikleri. *Batman Üniversitesi Yaşam Bilim Derg*. 2020;10(1):137-147.
4. Çoban R, Deniz.Yöneticilerin Kişilik Özelliklerinin Politik Yeteneklerine Etkisi Üzerine Sağlık Sektöründe Bir Araştırma. *Pamukkale Univ J Soc Sci Inst*. Published online 2021. doi:10.30794/pausbed.872593
5. Aysesli, S. Aşkın R. Çalışanlarda İş-Yaşam Dengesi Ve Mükemmeliyetçilik Düzeyi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Acad Platf J Educ Chang J Homepage*. Published online 2022. <https://dergipark.org.tr/Tr/Pub/Apjec>
6. Ekinci H, Sabancı A. İş-Yaşam Dengesi Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması:Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Trak Eğitim Derg*. 2021;11(1):151-163. doi:10.24315/tred.690816
7. Pekdemir I, Koçoğlu M. İşkoliklik İle İş Yaşam Dengesi Arasındaki The Relationship Between Workaholic And Work Life Balance : A Study On The Mediating Role Of Personality. *AİBÜ Sos Bilim Enstitüsü Derg*. 2014;14:309-337.
8. Altun Dilek, S., Yılmaz K. Öğretmenlerin İşkoliklik Eğilimleri İle İş-Yaşam Dengeleri. *e-Kafkas Eğitim Araştırmaları Derg*. 2016;3(1):36-55.
9. C Coşkun S. İş Yaşam Dengesinin Algılanan İş Stresi Ve Psikolojik İyi Oluş Üzerindeki Etkisi: Hemşireler Üzerinde Bir Araştırma. Kahramanmaraş: Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi; 2021. <https://Tez.Yok.Gov.Tr/Ulusaltezmerkezi/10>. Baykal Ü, Sökmen S, Harmancı Seren AK. Professional personality characteristics of manager nurses. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Derg*. 2018;5(3):188-200. doi:10.5222/shyd.2018.188

10. Baykal Ü, Sökmen S, Harmanlı Seren AK. Professional personality characteristics of manager nurses. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Derg.* 2018;5(3):188-200. doi:10.5222/shyd.2018.188
11. Yeşilçayır C. Thomas Hobbes 'Un Geleneksel Siyaset Felsefesine Karşı Çıkışı. *Mavi Atlas.* 2014;0(2):62. doi:10.18795/ma.66178
12. Yelboğa A. Kişilik Özellikleri ve İş Performansı. *İş, Güç" Endüstri İlişkileri Ve İnsan Kaynakları Derg.* 2006;8(2).
13. Uluçınar Türkel A. *İşletme Yöneticilerinin Davranışlarına Yön Veren Hakim Kişilik Faktörleri İle Yönetimsel Davranış Arasındaki İlişkiler ve Uygulama.* Vol 534. (Marmara Üniversitesi, ed.); 1992.
14. Allport GW. Personality - A Psychological Interpretation. New York Henry Holt, Rinehart Winston. Published online 1937.
15. Türk Dil Kurumu. Türk Dil Kurumu. Published online 2023. <https://tdk.gov.tr/>
16. Kaya Şen A. Genç Yetişkinlik Dönemindeki Bireylerin Beş Faktörlü Kişilik Özellikleri İle Beden Algısı Ve Yaşam Doyumu Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. İstanbul: İstanbul Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi; 2019. <https://tez.yok.gov.tr/Ulusaltezmerkezi/>
17. Cloninger, C. R., Svrakic, D. M. & Przybeck TR. A Psychobiological Model of Temperament and Character. *Arch Gen Psychiatry.* 1993;50.
18. Morris, M. W. & Fu HY. How Does Culture Influence Conflict Resolution? A Dynamic Constructivist Analysis. *Soc Cogn.* 2001;9:324-349.
19. Sarıtaş M. Yönetim Kişilik Faktörü. *Eğitim Yönetimi.* 1997;3(4):527-548.
20. Özdemir Ö, Temiz G, Akın S. Investigation of the Relationship among Personality Traits, and Self-Concept, and Occupational Perceptions of Nurses. *J Acad Res Nurs.* 2020;6(3):455-464. doi:10.5222/jaren.2020.21043
21. Özdemir Bişkin, S. & Sop A. Karakter Güçleri Envanteri Erken Çocukluk Formu ' Nun Türkçeye Uyarlanması :Geçerlik VGüvenirlik Çalışması Turkish Adaptation of the Character Strengths Inventory Early Childhood Form : a Validity and Reliability Study. *Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Derg.* 2021;21:177-193.
22. Pınar S. Kişilik Ve Öncü Bireysel Değerler Bağlamında Yönetim Tarzları Açısından Liderlik Davranışları Üzerine Bir Araştırma. İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora Tezi; 2022. <https://tez.yok.gov.tr/Ulusaltezmerkezi/>

23. Arkar H. Cloninger'in Mizaç ve Karakter Boyutları ile Kişilik Bozuklukları Arasındaki İlişki. *Klin Psikiatr.* 2008;11:115-124.
https://www.journalagent.com/kpd/pdfs/KPD_11_3_115_124.pdf
24. Totan T, Aysan F, Bektaş M. Öğretmen Adaylarının Mizaç Karakter Ve Kimlik Özellikleri. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Derg.* 2010;11(2):19-43.
<https://dergipark.org.tr/en/pub/inuefd/issue/8702/108664>
25. Hogan RT. *Personality and Personality Measurement*, In M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.). Consulting.; 1991.
26. Soysal A. "Çalışma Yaşamında Kişilik Tipleri: Bir Literatür Taraması". *Çimento İşveren Derg.* Published online 2008:4-19.
27. Sarıkaya O. Bireylerin Kişilik Özellikleri İle Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Beş Faktör Ve Hexaco Kişilik Modelleri Kapsamında Karşılaştırmalı Bir Analiz. Antalya: Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora Tezi; 2020;(July).
<https://tez.yok.gov.tr/Ulusaltezmerkezi/>
28. Uzun Sevdâ. The Change of Personal Perception in the Elderly, Women and Adolescents and Their Causes. *İnsan ve Sos Bilim Derg.* Published online 2020.
29. Alkaya A. Sağlık Yönetimi Öğrencilerinde Kişilik Özellikleri Ve Girişimcilik Niyeti Arasındaki İlişki Sağlık Yönetimi Öğrencilerinde Kişilik Özellikleri Ve Girişimcilik Niyeti Arasındaki İlişki. İstanbul: Üsküdar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi; 2022.
<https://tez.yok.gov.tr/Ulusaltezmerkezi/>
30. Özsoy, E., Yıldız G. Kişilik Kavramının Örgütler Açısından Önemi: Bir Literatür Taraması. *İşletme Bilim Derg.* 2013;1(2):1-12.
31. Çınarbaş D ve GN. "Adler ve Sulloway'ın Doğum Sırası Kuramları ve Görgül Bulgular ile İlgili Bir Derleme." *Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih Coğrafya Fakültesi Derg.* 2019;59(1):125-151.
32. Topçu MK. Çalışanların Kişilik Özelliklerinin Örgütsel Özdeşleşme Ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisinde Psikolojik Sözleşme Algısının Rolü. Ankara: Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü Doktora Tezi; 2015.
<https://tez.yok.gov.tr/Ulusaltezmerkezi/>
33. Zaidi Aseel Ismael Mansoor. Çalışanların Kişilik Özellikleri İle Örgüt İçi İletişim Düzeylerinin Değerlendirilmesi (Spor İşletmesi Örneği). İstanbul: İstanbul Gelişim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi;

2023. <https://Tez.Yok.Gov.Tr/Ulusaltezmerkezi/>

34. Bayar M. “İbn-I Haldun düşüncesinde bireyin kişilik gelişimini etkileyen faktörler.” *AKRA Kültür Sanat ve Edeb Derg.* 2019;7(19):53-77.
35. Yazgan İnanç Banu YEE. *Kişilik Kuramları.* (Pegem Akademi Yayınları, ed.); 2017.
36. Başaran E. Hemşirelerde Yetkinlik Ölçeğinin Geliştirilmesi Ve Yetkinliğin Kişilik Özellikleri İle İlişkisi. İstanbul: Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Doktora Tezi; 2022. <https://Tez.Yok.Gov.Tr/Ulusaltezmerkezi/>
37. Tübitak. https://ansiklopedi.tubitak.gov.tr/ansiklopedi/psikanalitik_yaklasim. Published 2023. https://ansiklopedi.tubitak.gov.tr/ansiklopedi/psikanalitik_yaklasim
38. Atkinson GC, Kuzmenko A, Kamenski P, Vysokikh MY, Lakunina V, Tankov S, Smirnova E, Soosaar A, Tenson T H V. Evolutionary and genetic analyses of mitochondrial translation initiation factors identify the missing mitochondrial IF3 in *S. cerevisiae*. Published online 2012.
39. Demirbaş, M., Yağbasan R. Sosyal Öğrenme Teorisine Dayalı Öğretim Etkinliklerinin, Öğrencilerin Bilimsel Tutumlarının Kalıcılığına Olan Etkisinin İncelenmesi. *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Derg.* 2005;18(2):363-382.
40. Şahin S. İş Yaşam Dengesinin İş Performansına Etkisinde Çalışmaya Tutkunluğun Aracı Rolü: Hastanelerde Bir Uygulama. İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora Tezi; 2016. <https://Tez.Yok.Gov.Tr/Ulusaltezmerkezi/>
41. Kardaş Sümeyye ŞH. Beş faktör kişilik özelliklerinin iş tatmini üzerindeki etkisi. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sos Bilim Derg.* 2018;(33):287-300.
42. Somer O, Korkmaz M, Tatar A. Beş Faktör Kişilik Envanteri'nin Geliştirilmesi-I: Ölçek ve Alt Ölçeklerin Oluşturulması. *Türk Psikol Derg.* 2002;17(50):21-36.
43. Açikel SS. Çalışanların Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Mobbing Davranışı Algıları İle İlişkisi: Finans Sektörü Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. Published online 2020:1-156.
44. Horzum MB, Ayas T, Padir MA. Beş Faktör Kişilik Ölçeğinin Türk Kültürüne Uyarlanması. *Sak Univ J Educ.* 2017;(August):398-408. doi:10.19126/suje.298430
45. Özdemir O, Güzel Özdemir P, Kadak TM. Nasıroğlu Osman. Personality

- Development. *J Indian Med Assoc.* 2005;103(11):638. Doi:10.5455/Cap.2012043345. Costa, P. T., Mccrae RR. Normal Personality Assessment In Clinical Practice: The Neo Personality Inventory. *Psychol Assess.* 1992;4(1):5.
46. Costa, P. T., Mccrae RR. Normal Personality Assessment In Clinical Practice: The Neo Personality Inventory. *Psychol Assess.* 1992;4(1):5.
47. Kızılay B. Yetişkinlerde İnternet Bağımlılığı, Kişilik Özellikleri Ve Bilinçli Farkındalık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. İstanbul: İstanbul Kent Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi; 2022. <https://tez.yok.gov.tr/Ulusaltezmerkezi/>
48. Ötken, A.B., Cenkci T. Beş Faktör Kişilik Modeli ve Örgütsel Muhalefet Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma. *Marmara Üniversitesi.* 2013;10(39):41-51.
49. Goldberg LR. The Structure of Phenotypic Personality Traits. *Am Psychol.* 1993;48(1):26-34.
50. Kıvanç M, Sudak CZ. Kişilik Tipleri, Duygusal Zeka, İş Tatmini İlişkisi Üzerine Yapılan Bir Araştırma. *Yönetim Bilim Derg.* 2013;11(22):141-165.
51. Bulut SS. Beş faktör kişilik özellikleri, stresle başa çıkma ve depresyon arasındaki ilişkiler: Gazi eğitim fakültesi örneği. *Uluslararası Türkçe Edeb Kültür Eğitim Derg.* 2017;6(2):1205-1221.
52. Koç F. Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Çalışanların Bilişsel Esneklik Düzeyleri Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. Kayseri: Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi; 2019;224(11). <https://tez.yok.gov.tr/Ulusaltezmerkezi/>
53. Nişancı N, Zehra ÖG. Kadın Girişimciler Ve İş-Yaşam Dengesi: Demografik Faktörler Açısından Bir Analiz1 Women. *J Bus Innov Gov.* 2022;5(1):44-72.
54. Korkmaz O. Hemşirelerin Hasta Güvenliği Konusunda Yöneticilerin Tutumunu Algılayışı (Nurses' Perception of Managers' Attitude To Patient Safety). *Dokuz Eylül Üniversitesi Sos Bilim Enstitüsü Derg.* 2012;14(4):91.
55. Kuruca Hİ, Boşgelmez G. İş Yaşam Dengesi Ve Esnek Çalışma Sisteminin Çalışan Memnuniyetine Etkisinin Değerlendirilmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sağlık Bilim Derg.* 2018;9(4):32-36. doi:10.22312/sdusbed.450337
56. Doğrul, B. Ş. Ve Tekeli S. "İş-Yaşam Dengesinin Sağlanmasında Esnek Çalışma." *Sos Ve Beşeri Bilim Derg.* 2010;2(2):11-18.

57. Apaydın Ç. Öğretim Üyelerinin İşe Bağımlılık Düzeyi İle İş-Yaşam Dengesi ve İş-aile Yaşam Dengesi Arasındaki İlişki. İstanbul: Eğitim Bilimleri Enstitüsü Doktora Tezi; 2011:1-269. <https://tez.yok.gov.tr/Ulusaltezmerkezi/>
58. Özsoy E. A Tipi ve B Tipi Kişilik İle İş Tatmini Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. Published online 2013.
59. Oxford Learners Dictionaries. Published 2023. <https://www.oxfordlearnersdictionaries.com/>
60. Clark C. Work/family Border Theory. A new theory of work/life balance. *Hum Relations*. 2000;53(6):747-770.
61. Aycan, Z., Eskin M. Relative Contributions of Childcare, Spousal Support, and Organizational Support in Reducing Work-Family Conflict for Men and Women: The Case of Turkey. *Sex Roles*. 2005;53. doi:DOI: 10.1007/s11199-005-7134-8
62. Greenhaus, J. H., K. M. Collins KM ve JDS. The Relation Between Work-Family Balance and Quality of Life. *J Vocat Behav*. 2003;63(3):510-531.
63. Clarke, M. C., Koch, L. C., & Hill EJ. The Work-Family Interface: Differentiating Balance and Fit. *Fam Consum Sci Res J*. 2004;33(2):121-140. doi:<https://doi.org/10.1177/1077727X04269610>
64. Vatansever Ç. Work And Non-Work Life Balance, And Its Relation To Organizational Commitment And Career Satisfaction. İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora Tezi; 2008. <https://tez.yok.gov.tr/Ulusaltezmerkezi/>
65. Emek MS. İş Yaşam Dengesi Bakışıyla Hastane Personelinin Genetik Algoritma Yöntemi İle Çizelgelenmesi. Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi; 2016. <https://tez.yok.gov.tr/Ulusaltezmerkezi/>
66. Küçükusta D. Konaklama İşletmelerinde İş-Yaşam Dengesinin Çalışma Yaşamı Kalitesine Etkisi. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora Tezi; 2007:1-226. <https://tez.yok.gov.tr/Ulusaltezmerkezi/>
67. Altıok Gürel P. İş-yaşam dengesini sağlayan faktörlerin kadın akademisyenler için belirlenmesi: Lojistik regresyon analizi. *İstanbul Üniversitesi Kadın Araştırmaları Derg*. Published online 2018:31-44.
68. Akın A, Ulukök E, Arar T. İş-Yaşam Dengesi: Türkiye’de Yapılan Çalışmalara

Yönelik Teorik Bir İnceleme. *İktisadi ve İdari Bilim Fakültesi Derg.* 2017;19(1):113-124. doi:10.5578/jeas.57176

69. CHOİ, E. ve KİM, J. 2017. The Association Between Work-Life Balance And Health Status Among Korean Workers. *Work*. 2017;58(4):509-517.
70. Yıldırım B. Okul Müdürleri inin Liderlik Uygulamaları ile Öğretmenlerin İş_ Yaşam Dengesi Arasındaki İlişki. *Int Online J Educ Sci*. 2017;0(0):1-13.
71. Narin, M., Marşap, A. Ve Gürol MA. Global Kadın Girişimciliğinin Maksimizasyonunu Hedefleme: Uluslararası Arenada Örgütlenme ve Ağ Oluşturma. *Gazi Üniversitesi İİBF Derg.* 2006;8(1):65-78.
72. Tosun, C. Ve Keskin F. Çalışan-Dostu Kurumlarda İş-Yaşam Dengesi Politikaları, Kurumsal İletişim Ve Verimlilik. *Veriml Derg.* 2017;(4):7-27.
73. Balcı, A., Akar, F., Öztürk İ. Exploring the Meaningful Work Level of Academics in terms of Different Variables. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*. 2019;25(2):241-283.
74. Delecta P. "Work Life Balance", *International Journal of Current Research*. 2011;3(4):186-189.
75. Kıcı B. İşyerinde Psikolojik Bozukluklar, Nedenleri, Yaygınlığı Ve Etkileri. *Int J Tour Econ Bus Sci*. 2018;2(2):234-244.
76. Büyük İrem ÖE. Çalışan Evli Kadınların Covid - 19 Pandemi Sürecinde İş - Aile Yaşamı Evaluation of Work-Family Life Balance of Working Married Women in the Covid-19 Pandemic Process. *Yalova Sos Bilim Derg.* 2023;13(2):122-137.
77. Sönmez, K., Cankul, İ.H., Peker S. Bir Kamu Hastanesinde Hemşirelerin Beş Faktör Kişilik Özellikleri Üzerine Bir Araştırma A. *International Soc Sciences Stud J*. 2022;8(97):1369-1383. doi:doi.org/10.292 88/sss.61140
78. Cem Berk FG. The Effect of Work-Life Balance on Organizational Commitment of Accountants. *Univ Primorsk Fac Manag Koper*. 2018;13(2):137-159. doi:DOI: 10.26493/1854-4231.13.137-159
79. Yılmaz Kürşat AY. ÖĞRETMENLERİN Mesleki Profesyonellikleri ile İş- Yaşam Dengeleri Arasındaki İlişki. 2015;4(28):105-128.
80. Arar T. Akademide İş Yeri Mutluluğu İle Performans Arasındaki İlişkide İş Yaşam Dengesi Ve Duygusal Zekanın Rolü. Kırıkkale: Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora Tezi; 2020;21(1). <https://Tez.Yok.Gov.Tr/Ulusaltezmerkezi/>

81. Babayiğit A. İş Yaşam Dengesinin Örgütsel Bağlılık Ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi. Antalya: Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi; 2016;(June). <https://tez.yok.gov.tr/Ulusaltezmerkezi/>
82. Yildirim B. “The Relationship between Principles” Leadership Practices and Teachers” Work-Life Balance.” *Int Online J Educ Sci*. 2017;9(3):755-767.
83. Edwards, J. R. & Rothbard NP. “Mechanisms Linking Work and Family: Clarifying the Relationship Between Work and Family Constructs.” *Acad Manag Rev*. 2000;25(1):178-199.
84. Aslan M. İş Yaşam Dengesi Üzerine Bir Araştırma: Lisansüstü Tezlerin Bibliyometrik Analizi(A Research on Work-Life Balance: A Bibliometric Analysis of Postgraduate Thesis). *J Bus Res - Turk*. 2021;13(3):2623-2633. doi:10.20491/isarder.2021.1281
85. Baltes, B. B., Clark, M. A., & Chakrabarti M. Work-Life Balance: The Roles of Work-Family Conflict and Work-Family Facilitation. *Linley*. 2010;22(16):201-212.
86. Allen, T. D., Cho, E., & Meier LL. Work–family boundary dynamics. *Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ Behav*. 2014;1(1):99-121.
87. Guest DE. Perspectives on the study of work-life balance. *Soc Sci Inf*. 2002;41(2):255-279.
88. Kıcı B. Evden Çalışanlarda İş-Yaşam Dengesi: Çevirmenler Üzerinde Bir Araştırma. *Is, Guc J Ind Relations Hum Resour*. 2017;19(4).
89. Efe Efeoğlu İbrahim Özgen Hüseyin. İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu Ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sos Bilim Enstitüsü Derg*. 2013;16(2):237-254.
90. Onursal M. Örgütsel Dışlanma İle İş Yaşam Dengesi, Öz- Kontrol, Zaman Yönelimi, Saldırgan Davranış Ve Olumlu Sosyal Davranış İlişkisinin İncelenmesi. İstanbul: İstanbul Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Published Online 2019. <https://tez.yok.gov.tr/Ulusaltezmerkezi/>
91. Orhan RE. Sosyal kaytarma davranışına kaynaklari koruma teorisi yaklaşımi. *J Marmara Soc Res*. 2022;(17):11-25.
92. Demir Yıldız Canan DB. Ekolojik Sistemler Kurami Çerçevesinde Yöneticilerin Karar Verme Davranışını Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi*. *Turkish Stud*. 2015;11/9(Spring):579-604.

93. Gümüş, İ. Ve Türkyılmaz B. Güney Avrupa ve Türkiye’de iş-yaşam dengesi: Karşılaştırmalı bir analiz. *Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilim Fakültesi Derg.* 2017;6(1):48-58.
94. Kul Parlak N. Avrupa Birliği’nde iş-yaşam dengesine yönelik uyumlaştırma politikaları: Ebeveyn izni. *Bilgi Sos Bilim Derg.* 2016;(1):56-91.
95. Özçelik Kaynak K, Öztuna B. Erkeklerde İş-Yaşam Dengesi Üzerine Bir Araştırma. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Derg.* Published online 2019. doi:10.26466/opus.522715
96. Çeribaş E. Hemşirelerin İşkoliklik, İş-Yaşam Dengesi Ve Tükenme Düzeylerini Etkileyen Etmenlerin Ve Aralarındaki İlişkinin Belirlenmesi. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Cerrahpaşa Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Doktora Tezi; 2022. <https://tez.yok.gov.tr/Ulusaltezmerkezi/>
97. Nurses WF. Vardiyalı Çalışan Kadın Hemşirelerde Rol-Aktivite Dengesi ve Yaşam Kalitesi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. 2020;8(2):91-98.
98. Yildirimalp, S., Öner, M. Ve Yenihan B. Hemşirelerin İş-Aile Çatışması ve Yaşam Tatmini Düzeyleri: Demografik Özellikler Açısından Bir Değerlendirme. Published online 2014:162-182.
99. Ayar D, Kahraman MA. Hemşirelerin Psikolojik Dayanıklılık Düzeyleri ile Yaşam Dengeleri Arasındaki İlişki The Relationship Between the Nurses ’ Psychological Resilience Levels and Their Life Balances. *GEVHER NESİBE J Med Heal Sci.* 2022;7(17):99-110.
100. Geniş, B., Cosar, B., Taner ME. Sağlık çalışanlarında ruhsal durumu etkileyen faktörler ve vardiyalı çalışma sisteminin etkileri. *Psikiyatr Hemşireliği Derg.* 2020;(275):83.
101. Salant, P., & Dillman DA (1994). How to conduct your own survey. *Salant, P., & Dillman, D.A. (1994). How to Conduct Your Own Survey.*; 1994.
102. Alan H, Yıldırım A. The Quality of Work Life of Nurses and Influential Factors Factors. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Derg.* Published online 2016:86-98. doi:10.5222/shyd.2016.086
103. B.G. Tabachnick LSF. No Title Using Multivariate Statistics (sixth ed.) Pearson. Published online 2013.
104. George, D., Mallery M. SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference, 17.0 update (10a ed.) Boston: Pearson. 2010.
105. Kalaycı Ş. *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*. Asil Yayın.;

2006.

106. Büyüköztürk, Ş., Çokluk, Ö. Ve Köklü N. *Sosyal Bilimler İçin İstatistik*, Pegem Akad.; 2018.
107. Çakıroğlu OÇ, Seren AKH. The relationship between attitudes towards change and five factor personality traits in nurses. *J Psychiatr Nurs*. 2019;10(3):211-217. doi:10.14744/phd.2019.34713
108. Aytekin H. Hekim Ve Hemşirelerin Kişilik Özellikleri İle Sağlıklı Yaşam Biçimi Davranışları Üzerine Bir Çalışma. Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi; 2019. <https://tez.yok.gov.tr/Ulusaltezmerkezi/>
109. Kınalı E. Onkoloji Hastalarında Beş Faktörlü Temel Kişilik Özelliklerinin Travma Sonrası Büyümeye Ve Psikolojik Sağlamlığa Etkisi. İstanbul: Okan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi; 2020. <https://tez.yok.gov.tr/Ulusaltezmerkezi/>
110. Yildirim MH, Oruç Ş. Çalışanların Beş Faktör Kişilik Özellikleri İle Başarısızlık Korkuları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *3 Sektör SosyalEkonomiDergisi*. 2020;55(3):1863-1886. doi:10.15659/3.sektor-sosyal-ekonomi.20.08.1412
111. Onur MM. Yaş, Cinsiyet Ve Kişilik Özellikleri İle İnternette Oyun Oynama Alışkanlıkları Arasındaki İlişkiler. 2017. <https://tez.yok.gov.tr/Ulusaltezmerkezi/>
112. Uysal N, Yılmaz MÇ. Akademisyenlerde İş Yaşam Dengesi Ve Uzaktan Çalışma İlişkin Görüşleri Belirlenmesi. *Uluslararası Sos Bilim Akad Araştırmalar Derg*. 2020;4(2):26-37. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/utsobilder/issue/59176/789827>
113. Zeren F, Köşgeroğlu N. Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliğinin Hemşirelik Mesleğine Yansımaları. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilim Derg*. 2020;9(3):293-299. doi:10.37989/gumussagbil.734808
114. Bahar, E. Köroğlu Ö. Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Sağlık Kurumlarında Çalışanların İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Duygusal Tükenmenin Aracılık Rolü. *Yönetim ve Ekon Araştırma Derg*. 2021;19(4):133-156.
115. Bilgin M. Ergenlerin beş faktör kişilik özelliği ile bilişsel esneklik ilişkisi. *Elektron Sos Bilim Derg*. 2017;16(62):945-954. <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/325819>

- 116.İşözen H, Palabıyık N. İş Yaşam Dengesi ve İş Doyumu Hastane Çalışanları Örneği. *Türk Tur Arastirmalari Derg.* 2021;4(4):309-309. doi:10.26677/tr1010.2021.709
- 117.Babacan B. Yoğun Bakım Hemşirelerinin Yaşadengesiniinelenmesi. İzmir: Ege Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi; 2020. <https://tez.yok.gov.tr/Ulusaltezmerkezi/>
- 118.Hisar KM, Oflaz A. Genel Tıp Dergisi Ameliyathane hemşirelerinde iş doyumu ve mesleki profesyonellik * Giriş Gereç ve Yöntem. 2019;29(4):175-182.
- 119.Kahraman F, Kahraman G. Hastanede Çalışan Hemşirelerin Algılanan Kariyer Engellerinin Belirlenmesi. *Türk Fen ve Sağlık Bilim Derg.* 2020;1(1):1-13.
- 120.Ofluoğlu G, Aksoy GD, Ofluoğlu G, Aksoy GD. Akademisyenlerin İş-Yaşam Dengesi Üzerine Bir Araştırma * A Research on the Work-Life Balance of Academics. 2022;6(11):41-52.
- 121.Yıldırım N, Çiftçi B, Kaşıkçı M. Hemşirelerin Hasta Eğitimi Verme Durumu ve Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesi. *Atatürk İletişim Derg.* 2017;14:217-230.
- 122.Şendir M, Çelik S, Dişsiz M, et al. A New Approach in Nursing Education and Practice: Integration of Nursing Education and Practice. *J Acad Res Nurs.* 2018;4(2):92-99. doi:10.5222/jaren.2018.092
- 123.Karataş Baran G, Atasoy S, Şahin S. Hemşirelerin Kanıt Dayalı Hemşirelik Uygulamalarına Yönelik Farkındalık ve Tutumlarının Değerlendirilmesi. *Celal Bayar Üniversitesi Sağlık Bilim Enstitüsü Derg.* 2020;7(3):352-359. doi:10.34087/cbusbed.699410
- 124.Kaleli Büke. Beş Faktör Kişilik Özellikleri İle İş Değerleri İlişkisinin Kuşaklar Kapsamında Analizi. Manisa: Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi; 2019. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>
- 125.Camci G, Kavuran E. Hemşirelerin İş Stresi ve Tükenmişlik Düzeyleri ile Meslek Ve Yaşam Doyumu Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi. *J Anatolia Nurs Heal Sci.* 2021;24(2):274-283. Doi:10.17049/Ataunihem.930846
- 126.Demirtuğ AS. Covid-19 Pandemisi Döneminde İstanbul Anadolu Yakası 112 Acil Sağlık Hizmetlerinde Çalışan Sağlık Personelinin Covid-19 Korkusu, İş Yaşam Dengesi Ve Tükenmişlikleri Arasındaki İlişkinin Araştırılması. İstanbul: Bezmi Alem Vakıf Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi; 2022. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>
- 127.Güven ŞD, Özcan ABK. Nevşehir il merkezinde kamuya bağlı sağlık

- kuruluşlarında çalışan ebe ve hemşirelerin mobbing'e uğrama durumları. *Balıkesir Sağlık Bilim Derg.* 2012;1(3):117-123.
- 128.S, Ersoy Yılmaz TB. Mükemmeliyetçilik ile iş-aile çatışması arasındaki ilişki: hemşireler üzerine bir araştırma. *Uluslararası Sos Araştırmalar Derg.* 2020;13(13):70. doi:Doi Number: <http://dx.doi.org/10.17719/jisr.2020.4148>
- 129.Yılmaz Kocak M, Büyükyılmaz F. The Investigation of Nurses' Self-Efficacy Perceptions With Problem-Solving Abilities. *J Acad Res Nurs.* 2019;5(3):169-177. doi:10.5222/jaren.2019.86547
- 130.Kaya H, Şahin Altun Ö. Hemşirelerin Temel Psikolojik İhtiyaçları ve Etkileyen Faktörler. *Sağlık Bilim ve Meslekleri Derg.* 2018;5(3):295-305. doi:10.17681/hsp.295869
- 131.Aras GN, Yurttaş A. Hemşirelik Öğrencilerinin Kültürlerarası Duyarlılıkları ile Empati Düzeyleri Arasındaki İlişki. *J Gen Heal Sci (JGEHES), Necmettin Erbakan Univ.* 2020;2(3):117-125. doi:10.51123/jgehes.2020.2
- 132.Mehveş M, Marşap A. İş - Yaşam Dengesi , Kişi - Örgüt Uyumu ve Kişi - İş Uyumunun Örgütsel Özdeşleşme Üzerindeki Etkileri The Effects of Work-Life Balance , Person-Organization Fit , and Person-Job Fit on Organizational Identification. 2023;21(3):0-3. doi:10.18026/cbayarsos.1230489
- 133.Bayramoğlu G. İş /Aile SınırTeorisi Bağlamında Kadın Akademisyenlerin İş / Yaşam Dengesinin Sağlanmasına Female Academicians in the Context of Work / Family Boundary. *Elektron Sos Bilim Derg.* 2018;68(68):13-14.
- 134.Öztürk Uygur, Yavuz Aylin, Kaya Mustafa ÖYA. Vardiyalı Çalışmanın İşle Bütünleşme Algısı Ve İş - Yaşam Dengesi Üzerine Etkisi The Effect of Shift Working on Perception of Job Engagement and Work-Life Balance ulaşım ve yayıncılık gibi toplum daki bir çok sektörün verimliliklerini artırmak için vardiy. 2023;8(2):407-431.
- 135.Yeşiltaş A, Gül İ. Hemşirelerin Çalışmak İçin Tercih Ettikleri Birimler ve Tercih Nedenleri. *MAKÜ Sağlık Bilim Enstitüsü Derg.* 2016;4(2):74-87. <http://edergi.mehmetakif.edu.tr/index.php/sabed/index>
- 136.Bagcivan G, Ünal M, Akın A, Çınar Fİ, Özen N. Nursing and humor: Does the department of nurses affect the humor style of nurses? *Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma Derg.* 2016;13(2):95-100. doi:10.5222/head.2016.095
- 137.Ayaz S, Beydag KD. Factors Affecting The Quality Of Work Life Of Nurses: Example Of Balıkesir. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Derg.* 2014;1(2):60-69.

doi:10.5222/shyd.2014.060

- 138.Özbey F. Çalışma Ortami Özellikleri İle Hemşirelerin İş Performansi Ve Hastaların Bakım Memnuniyeti Arasındaki İlişki. İstanbul: İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa Lisansüstü Eğitim Enstitüsü; Yüksek Lisans Tezi; 2019. <https://Tez.Yok.Gov.Tr/Ulusaltezmerkezi/>
- 139.Firtina Çakı E, Sönmez M. Hastanede Çalışan Hemşirelerin Meslekte Profesyonel Tutum Düzeylerinin Belirlenmesi Determination of Professional Attitude Levels of Nurses Working in Hospital Hastanede Çalışan Hemşirelerin Meslekte Profesyonel Tutum Düzeylerinin Belirlenmesi. 2020;(October).
- 140.Sezgin B. Sağlık Çalışanlarının Kişilik Özelliklerinin İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Etkisi. Ankara: Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi; 2019. <https://Tez.Yok.Gov.Tr/Ulusaltezmerkezi/Tez>
- 141.Öztürk Dönmez R, Gürel S, Özsoy S. Aile Sağlığı Merkezlerinde Çalışan Evli Hemşirelerin İş-Aile Çatışma Düzeyini Etkileyen Faktörler. *ACU Sağlık Bil Derg.* 2017;2017(3):150-156.
- 142.Polat, Ş., Kutlu, L., Ay, F., Ayyıldız Erkan, H., Afşar Doğrusöz L. Relationship Between Work-Family Conflict and Organizational Silence and Social Support in Nurses at a University Hospital. *J Psychiatr Nurs.* 2018;9(3):195-204. doi:10.14744/phd.2018.38278
- 143.Birlikçi Ma. Hastane Çalışanlarında İş Yaşam Dengesinin Yaşam Doyumu Ve Kariyer Tatmini Üzerine Etkisi: İstanbul'da Kamu Hastanesi Örneği. İstanbul: İstanbul Yeni Yüzyıl Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi; 2023. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>
- 144.Korkmazer Fuat AA. Sağlık Çalışanlarının İş Yükü Fazlalılığı Algısının Yaşam Kalitesi ve İş Aile İle İlişkisi Özet. *Avrasya Sos ve Ekon Araştırmaları Derg Eurasian J Res Soc Econ ISSN2148-9963.* 2018;5(12):607-619.
- 145.Erenoğlu R, Tambağ H, Can R, Kabakoğlu H. Hemşirelerin İş Yaşam Kalitesi ve Etkileyen Faktörler. 2019;9(3):181-187.
- 146.Turan N, Çulha Y, Arıkan EN. Hemşirelerin Eğitim Düzeyi, Gece Vardiyasında Çalışma ve Yaşam Bulguları Takibi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi Examination of the Relationship Between the Education Level of Nurses, Working at Night Shift and Monitoring Vital Signs. *Ordu Univ Hemşirelik Çalışmaları Derg.* 2022;5(2):180-190. doi:10.38108/ouhcd.

- 147.Gözel G, Atmaca GD, Durat G. Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi
Evaluation of the Relationship Between Personality Traits and Job.
2017;3(1):11-16.
- 148.Alan, Handan Baykal Ü. The Personal Characteristics of Nurse Managers and
the Personal and Professional Factors that Affect Them. *J Psychiatr Nurs*.
2017;9(2):119-128. doi:10.14744/phd.2017.08870
- 149.DeNeVe, K.M., Cooper H. The Happy Personality: A meta-analysis of 137
Personality Traits and Subjective Well-being. *Psychol Bull*. 1998;124(2):197-
229.
- 150.Bayat G. Beş Faktör Kişilik Özellikleri ve Konaklama İşletmeleri Çalışanları
Kişilik Özelliklerinin İş Doyumu Düzeyleri Üzerindeki Etkisi. *İşletme
Araştırmaları Derg*. 2019;11(3):1575-1588.
- 151.Joshanloo, M., ve Afshari S. Big five personality traits and self-esteem as
predictors of life satisfaction in Iranian Muslim university students. *J Happiness
Stud*. 2011;12(1):105-113.
- 152.Benligiray, S. ve Sönmez H. Analysis of organizational commitment and work-
family conflict in view of doctors and nurses. *Int J Hum Resour Manag*.
2012;23(18):3890-3905.

7. EKLER

EK-1: Etik Kurul Formu:



T.C.
YEDİTEPE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulu

Sayı : E.83321821-805.02.03-180
Konu : Etik Kurul Karar Yazısı

Sayın Dr. Öğr. Üyesi Sevim Şen Olgay

Yeditepe Üniversitesi Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kuruluna etik onay için başvuru yapılmış olan araştırma önerisinin başlığı, araştırmacılar, başvuru numarası, sunulan belgeler ve toplantı bilgileri aşağıda yer almaktadır. İlgili araştırma önerisi, etik kurulumuz üyeleri tarafından değerlendirilmiş olup, etik ve bilimsel açıdan **UYGUN** olduğuna karar verilmiştir.

Araştırma Başlığı:	Hemşirelerin Kişilik Özellikleri ile İş Yaşam Dengesi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi
Araştırmacılar:	Hem.Büşra Mazak Aşkan ,Dr.Öğr Üys.Sevim Şen Olgay
Başvuru Numarası:	202304Y0382

TOPLANTI BİLGİLERİ			
Toplantı Tarihi:	14.04.2023	Toplantı Yeri:	Çevirim içi (Google Meet)

SUNULAN BELGELER	
Islak imzalı başvuru dosyası, CD veya USB belleğe kaydedilmiş başvuru dosyası ve elektronik başvuru	
Araştırma başlığı ve araştırmacıların isimleri	
Başvuru dilekçesi	
Başvuru formu	
Araştırmanın;	
• Niteliği	
• Önemi ve özgün değeri	
• Amaç ve hedefleri	
• Yöntemi	
• Yönetimi	
• Yaygın etkisi	
• Araştırma bütçesi (Mevcutsa)	
• Süresi ve uygunluğu (Zaman cetveli)	
• Kaynakları	

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Adresi : <http://belgedogrulama.yeditepe.edu.tr/bg.aspx?id=0F989F56-0B8D-4A22-81A0-4680361741CC>

Yeditepe Üniversitesi 26 Ağustos Yerleşimi, İnönü Mahallesi Kayışdağı

Caddesi 34755

Ataşehir / İSTANBUL

Telefon No: (0216) 578 00 00 Faks No : (0216) 578 02 99

İnternet Adresi www.yeditepe.edu.tr

Kep Adresi : yeditepeuniversitesi@hs03.kep.tr

Bilgi için: Sevgi BAYRAKTAR

Unvan: Uzman Yardımcısı

Telefon No: (0216) 578 00 00 / 6347



Bilgilendirilmiş Gönüllü Olur Formu (yapılan araştırmaya özel olarak hazırlanmış)
Taahhütname-1 Araştırmanın yapılacağı kurumdan izin alma sorumluluğunun araştırmacılara ait olduğuna dair taahhüt
Taahhütname-2 Dünya Tıp Birliği Helsinki Bildirgesinin son versiyonunun ve Sağlık Bakanlığı'nın ilgili tüm kılavuzlarının okunmasına dair taahhüt
Taahhütname-3 Daha önce yapılmış etik kurul başvuruları mevcut olup olmadığına dair taahhüt
Taahhütname-4 Araştırma sırasında araştırma bütçesinde yer almayan ve gönüllünün kendisine veya Sosyal Güvenlik Kurumuna ek yük getirecek hiçbir işlem uygulanmayacağına dair taahhüt
Taahhütname-5 COVID-19 hastalarında tedavi yaklaşımları ve bilimsel araştırmalar genelgesi okunmasına dair taahhüt
Taahhütname-6 Millî Eğitim Bakanlığı Araştırma Uygulama İzinleri konulu yazının okunmasına dair taahhüt
Araştırmacıların her birisine ait özgeçmiş formu
Ek belgeler (Varsa kullanılan ölçek)

Doç. Dr. Gökhan ERTAŞ
Başkan Yardımcısı

Prof. Dr. Feryal SUBAŞI
Üye

Doç. Dr. Binnur OKAN BAKIR
Üye

Dr. Öğr. Üyesi Emine Nur ÖZDAMAR
Üye

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Adresi : <http://belgedogrulama.yeditepe.edu.tr/bg.aspx?id=0F989F56-0B8D-4A22-81A0-4680361741CC>
Yeditepe Üniversitesi 26 Ağustos Yerleşimi, İnönü Mahallesi Kayışdağı
Caddesi 34755
Ataşehir / İSTANBUL
Telefon No: (0216) 578 00 00 Faks No : (0216) 578 02 99
İnternet Adresi www.yeditepe.edu.tr
Kep Adresi : yeditepeuniversitesi@hs03.kep.tr

Bilgi İçin: Sevgi BAYRAKTAR
Unvan: Uzman Yardımcısı
Telefon No: (0216) 578 00 00 / 6347



EK-2: Amerikan Hastanesi Kurum İzni:

 **AMERİKAN
HASTANESİ**

Güzelbahçe Sokak No:20
Şişli 34365 İstanbul
T: 444 3 777
www.amerikanhastanesi.org

05.05.2023

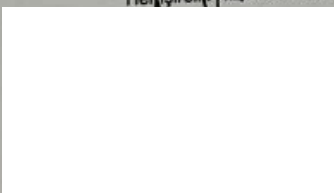
Sayı : AH05052023 - 153
Konu : Araştırma İzni hak.

**T.C.
Yeditepe Üniversitesi
Sağlık Bilimleri Enstitüsü'ne,**

Yeditepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Yüksek Lisans Programı Prof.
Dr. Öğr. Üyesi Sevim Şen Olgay'ın danışmanlığında, yüksek lisans öğrencisi Büşra
Mazak ile yürütülecek olan "**Hemşirelerin Kişilik Özellikleri ile İş Yaşam Dengesi
Arasındaki İlişkinin İncelenmesi**" başlıklı çalışmayı hastanemizde yapabilmesi
hususundaki izin talebiniz uygun görülmüştür.

Saygılarımla,

Burcu Bozkurt
Hemşirelik Hizmetleri Müdürü



EK-3: Koç Üniversitesi Hastanesi Kurum İzni:

Davutpaşa Caddesi No:4 Topkapı 34010 İstanbul T: 0850 250 8 250 F: 0212 311 34 10 www.kuhku.edu.tr


**KOÇ ÜNİVERSİTESİ
HASTANESİ**

16.01.2023

İlgili Makama,

Konu : Büşra Mazak Aşkan Çalışma İzin Yazısı Hk.

Sayı : 77

Yeditepe Üniversitesi Hemşirelik Anabilim Dalı Tezli Yüksek Lisans Öğrencisi Sn. Büşra Mazak Aşkan'ın araştırmacı olduğu, Yeditepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Dr. Öğretim Üyesi Sevim Şen danışmanlığında yürütülen, 202204Y0243 karar numaralı, Yeditepe Üniversitesi Araştırmalar Etik Kurulu onaylı *"Hemşirelerin Sürdürülebilir Liderlik Uygulamaları ile Kişilik Yapısı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi"* konulu çalışmanın hastanemizde yapılması uygun bulunmuştur.

Konuyu bilgilerinize sunarım.

Berrin Bulut Çepni
Hemşirelik Hizmetleri Müdürü

Dr. Erdal M. Aksoy
Başhekim/Medikal Direktör

EMA/ak/77/2023



EK-4: Beş Faktör Kişilik Ölçeği İzni



Nebi Sumer

Alıcı: ben ▼

00:46 (10 saat önce)

Memnuniyetle kullanabilirsiniz..
İyi çalışmalar
Nebi

Nebi Sumer, PhD

Professor of Psychology

Faculty of Arts and Social Sciences

Senior Scholar, Istanbul Policy Center

Sabanci University

Istanbul, Turkey

<http://myweb.sabanciuniv.edu/nebisumer/>

Sabancı Üniversitesi

Üniversite Caddesi No:27

34956 Orta Mahalle, Tuzla - İstanbul

T 0 216 483 93 20

F 0 216 483 92 50

www.sabanciuniv.edu

Sabancı
Üniversitesi

EK-5: İş Yaşam Dengesi Ölçeği İzni



Cigdem Apaydin

Alıcı: ben ▼

28 Mart Sal 12:06 (21 saat önce)



Sayın Aşkan,
doktora tez çalışmamda geliştirmiş olduğum İş-Yaşam Dengesi ölçeğimi, akademik çalışmanızda kullanabilirsiniz. Çalışmanızda başarılar ve kolaylıklar dilerim.
Doç. Dr. Çiğdem APAYDIN
Akdeniz Üniversitesi
Eğitim Fakültesi
Eğitim Bilimleri Bölümü
Eğitim Yönetimi ABD
Antalya

EK-6: Bilgilendirilmiş Gönüllü Olur Formu:

Bilgilendirilmiş Gönüllü Olur Formu

Sayın Katılımcı,

Hemşirelerin kişilik özellikleri ile iş yaşam dengesi arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yapılan bir çalışmadır. Bu çalışmanın evreni İstanbul ilinde bulunan bir özel bir üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerden oluşmaktadır. Bu kapsamda ulaşılmak istenen örneklem sayısı 500 hemşireden oluşmaktadır. Yapılacak bu çalışma en başta hemşirelik mesleğinin yoğun ve yorucu temposuyla birlikte gündelik yaşamımız arasındaki dengeyi sağlarken neler yaşadığımızın farkındalığını sağlayacaktır.

Toplam 500 hemşire ile yapılan araştırma kapsamında, sizden önce sosyodemografik bilgi formu ardından İş Yaşam Dengesi Ölçeğini ve Beş Faktör Kişilik Envanteri'ni doldurmanız istenecek ve ardından araştırma sonlandırılacaktır.

Görüşme sırasında vereceğiniz cevaplar gizli tutulacak, katılımcıların isimleri saklı kalacak ve kimlikleri yetkisiz taraflardan korunacak, yalnızca araştırma amacına yönelik kullanılacaktır. Çalışmanın amacına uygun olması için sizi en doğru tanımlayan ve deneyimlerinizi en iyi değerlendiren cevabı vermeniz beklenmektedir.

Bu çalışmaya katılmak için sizden herhangi bir ücret istenmeyecek ve çalışmaya katıldığınız için size ek bir ödeme yapılmayacaktır. Çalışmaya katılım gönüllülük esasına dayalıdır. Bu formu okuyup onaylamanız araştırmaya katılmayı kabul ettiğinizi göstermektedir. Çalışmaya katılmama ya da katıldıktan sonra vazgeçme hakkına sahipsiniz. Araştırmadan ayrılmanız durumunda sizinle ilgili veriler kullanılmayacaktır.

Hem.

Büşra Mazak Aşkan

BİLGİLENDİRİLMİŞ GÖNÜLLÜ FORMUNDAKİ TÜM AÇIKLAMALARI OKUDUM. BANA YUKARIDA KONUSU VE AMACI BELİRTİLEN ARAŞTIRMA İLE İLGİLİ YAZILI VE SÖZLÜ AÇIKLAMA ARAŞTIRMACI TARAFINDAN YAPILDI. ARAŞTIRMAYA GÖNÜLLÜ OLARAK KATILDIĞIMI VE ARAŞTIRMADAN İSTEDİĞİM ZAMAN AYRILABİLECEĞİMİ BİLİYORUM. BU KOŞULLARDA SÖZ KONUSU

ARAŞTIRMAYA KENDİ RIZAMLA, HİÇBİR BASKI VE ZORLAMA OLMAKSIZIN KATILMAYI, BU ÇALIŞMA SONUÇLARININ KULLANILMASINI KISITLAMAMAYI, YAYIN, RAPOR VE BENZERİ BİLİMSEL DÖKÜMANLARDA KULLANILMASINI KABUL EDİYORUM.

Gönüllünün;

Adı Soyadı:

İmzası:

Tarih:

Araştırmacının;

Adı Soyadı:

İmzası:

Tarih:

Tanık Olan Kişinin;

Adı Soyadı:

İmzası:

Tarih:

EK-7: Sosyo-demografik Bilgi Formu:

Sosyodemografik Bilgi Formu

Tarih:

1-) Yaş:.....

2-) Cinsiyet:

☐Kadın ☐Erkek

3-) Sosyal Güvence:

☐Özel Sigorta ☐SGK ☐Yok ☐Diğer:.....

4-) Medeni Durum:

☐Evli ☐Bekar

5-) Varsa çocuk sayısı:

6-)Yaşadığı ev :

☐Apartman dairesi ☐Müstakil ☐Misafirhane / Lojman ☐Diğer:.....

7-) Kaldığı Ev:

☐Kendisine ait ☐Ailesine ait ☐Kira ☐Diğer:.....

8-)Yaşama Ortamı:

☐Tek başına ☐Eşiyle ☐Eşiyle ve Çocuklarıyla

9-)Eğitim Durumu:

☐Lise ☐Üniversite ☐Lisansüstü ☐Doktora

10-) Meslekteki Çalışma Yılı:

11-) Çalıştığınız Servis:

12-) Ünvanı:

☐Hemşire ☐Ekip Lideri Hemşire ☐Sorumlu Hemşire ☐Süpervizör Hemşire ☐Eğitim ve
Özel Dallar ☐Üst Düzey Yönetici ☐Diğer

13-)Kurumdaki çalışma yılı:

14-) Günde kaç saat çalışmaktasınız?

☐6-8 saat ☐8-10 saat ☐10 saat ve üzeri

15-) Vardiya şekliniz:

☐Sürekli gündüz çalışmaktayım ☐Sürekli gece çalışmaktayım ☐Gece gündüz karışık
çalışmaktayım

16-) Gelir Durumu:

☐Geliri giderinden az ☐Geliri giderinden fazla ☐Geliri giderine eşit

EK-8: Beş Faktör Kişilik Ölçeği:**Beş Faktör Kişilik Ölçeği**

Aşağıda sizi tanımlamaya çalışan birtakım özellikler yer almaktadır. Aşağıdaki özelliklerin sizi ne kadar tanımladığına; (1) hiç katılmıyorum,(2) kesinlikle katılıyorum, (3) kararsızım, (4) katılıyorum, (5) kesinlikle katılıyorum derecelendirmelerinden yararlanarak uygun olan seçeneği işaretleyerek karar veriniz.	(1) Hiç Katılmıyorum	(2) Katılmıyorum	(3) Kararsızım	(4) Katılıyorum	(5) Kesinlikle Katılıyorum
1. Konuşkan biriyim.	1	2	3	4	5
2. Başkalarında hata arayan biriyim.	1	2	3	4	5
3. İşini eksiksiz yapan biriyim.	1	2	3	4	5
4. Karamsar ve hüzünlü biriyim.	1	2	3	4	5
5. Orijinal, yeni fikirler üretebilen biriyim.	1	2	3	4	5
6. Başkalarına karşı mesafeli biriyim.	1	2	3	4	5
7. Yardımsever, çıkarıcı olmayan biriyim.	1	2	3	4	5
8. Umursamaz biriyim.	1	2	3	4	5
9. Rahat, stresle kolay baş edebilen biriyim.	1	2	3	4	5
10. Çok değişik konuları merak eden biriyim.	1	2	3	4	5
11. Enerji dolu biriyim.	1	2	3	4	5
12. Başkaları ile sürekli tartışmaya giren biriyim.	1	2	3	4	5
13. Güvenilir bir çalışan /iş gören/ eleman olabilecek biriyim.	1	2	3	4	5
14. Gergin olabilen biriyim	1	2	3	4	5
15. Yaratıcı zekası olan, derin düşünen biriyim.	1	2	3	4	5
16. Heyecan yaratabilen biriyim.	1	2	3	4	5

17. Affedici bir yapıya sahip biriyim.	1	2	3	4	5
18. Dağınık olmaya eğilimli biriyim.	1	2	3	4	5
19. Çok endişelenen biriyim.	1	2	3	4	5
20. Hayal gücü yüksek biriyim.	1	2	3	4	5
21. Sessiz kalmaya eğilimi olan biriyim.	1	2	3	4	5
22. Diğer insanlara genellikle güvenen biriyim.	1	2	3	4	5
23. Tembel olmayan biriyim.	1	2	3	4	5
24. Duygusal olarak dengeli, kolayla morali bozulmayan biriyim.	1	2	3	4	5
25. Keşfeden, icat eden, yaratıcı biriyim.	1	2	3	4	5
26. Atılgan, girişken bir kişiliğe sahip biriyim.	1	2	3	4	5
27. Soğuk ve mesafeli olan biriyim.	1	2	3	4	5
28. Başladığı işi tamamlayabilen biriyim.	1	2	3	4	5
29. Dakikası dakikasına uymayan biriyim.	1	2	3	4	5
30. Sanata ve estetik değerlere önem veren biriyim.	1	2	3	4	5
31. Bazen çekingen, utangaç olabilen biriyim.	1	2	3	4	5
32. Hemen hemen herkese karşı saygılı ve nazık olan biriyim.	1	2	3	4	5
33. İşlerini verimli ve tam olarak yapabilen biriyim.	1	2	3	4	5
34. Gergin ortamlarda sakin kalabilen biriyim.	1	2	3	4	5
35. Rutin, sabit bir düzeni olan işleri yapmayı seven biriyim.	1	2	3	4	5
36. Dışa dönük, sosyal biriyim.	1	2	3	4	5
37. Zaman zaman başkalarına karşı kabalaşan biriyim.	1	2	3	4	5
38. Planlar yapan ve bu planları uygulayabilen biriyim.	1	2	3	4	5

39. Kolayca heyecanlanabilen ve sinirlenebilen biriyim.	1	2	3	4	5
40.Düşünmeyi seven, fikirler değiştirebilen biriyim.	1	2	3	4	5
41. Sanata ilgisi çok az olan biriyim.	1	2	3	4	5
42. Başkalarıyla işbirliği yapmayı seven biriyim.	1	2	3	4	5
43. Kolaylıkla dikkati dağılabilen biriyim.	1	2	3	4	5
44. Sanat, müzik ve edebiyatta çok bilgili olan biriyim.	1	2	3	4	5



EK-9: İş Yaşam Dengesi Ölçeği:**İş Yaşam Dengesi Ölçeği**

	Hiç Katılmıyorum	Çok Az Katılıyorum	Biraz Katılıyorum	Büyük Ölçüde Katılıyorum	Tam Katılıyorum
Açıklama: Aşağıdaki her ifadeyi okuyarak, bunların sizin için genelde ne derece geçerli olduğunu karşılarındaki ölçekte sizin uygun gelen seçeneği işaretleyerek X) belirtiniz. Lütfen boş ifade bırakmayınız.					
1. Gün içinde basit şeyler için bile zaman bulamıyorum					
2. Kendimi sadece çalışmayı bilen, yaşamın geri kalan kısmını yaşamayan biri olarak görüyorum.					
3. Hafta sonlarını eşimle ve/veya arkadaşım ile birlikte bir şeyler yaparak geçiriyorum.					
4. Yaşamı geriden izlediğimi düşünüyorum.					
5. Çok fazla işi aynı anda yapmaya çalıştığım için uyku, düzenli beslenme ve hareket etme gibi temel yaşamsal etkinliklerden fedakârlık ediyorum.					
6. Yaşamımı iyi planlayarak her işimi yapabiliyorum.					
7. İş yaşamımda önceliklerimin neler olduğuna karar veriyor ve bu doğrultuda hareket ediyorum.					
8. İşim ve kişisel yaşamım arasında bir denge kurabiliyorum.					
9. İşyükümü oldukça iyi yönettiğime inanıyorum.					
10. İşlerimin yoğunluğuna yetişemiyorum.					
11. Yaşamımın ideal yaşam biçimini yansıttığını düşünsem de, bir şeyleri kaçırdığım düşüncesiyle yaşıyorum.					

12. Sıradan bir gün içinde, zamanımı ve enerjimi hangi işlere vereceğim konusunda sağlıklı kararlar veriyorum.					
13. “Beni mutlu edecek işlerle uğraşsaydım, belki daha mutlu olurdum” diye düşünüyorum.					
14. İş yerinden çoğunlukla geç saatlerde çıkıyorum.					
15. Hafta sonları aralıksız çalışmaya devam ediyorum.					
16. İşime harcadığım zamandan dolayı iş dışındaki etkinlikleri özlüyorum.					
17. İşimde ve özel yaşamımda hoşlandığım etkinlikleri yapıyorum.					
18. İşimden kaynaklanan gerginlikler özel yaşamımı olumsuz yönde etkiliyor.					
19. Hem iş hem özel yaşamıma zamanımı uygun biçimde dağıttığımı düşünüyorum.					
20. Özel yaşamımdan ödün vermediğim için işimde zorluk yaşıyorum.					

8. ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı	Büşra	Soyadı	Mazak Aşkan
-----	-------	--------	-------------

Eğitim Düzeyi

	Mezun Olduğu Okul	Mezuniyet Yılı
Lisansüstü	Yeditepe Üniversitesi	
Lisans	Ankara Üniversitesi	2014

İş Deneyimi

Görevi	Kurum Adı	Süre (ay-yıl)
Onkoloji Hemşiresi	Amerikan Hastanesi	4 yıl
Cerrahi Hemşiresi	Amerikan Hastanesi	6 ay
Eğitim Hemşiresi	Amerikan Hastanesi	5 yıl

Yabancı Dil Bilgisi

Yabancı Diller	Seviye
İngilizce	Orta

Bilgisayar Bilgisi

Program	Seviye
Microsoft Office Programları	Orta

Bilimsel Çalışmaları

Hakemli konferans/sempozyumların bildiri kitaplarında yer alan yayınlar

5. Ulusal ve 1. Uluslararası Temel Hemşirelik Bakımı Kongresi (Poster sunumu)	2019
--	------

Diğer (Görev Aldığı Projeler/Sertifikalari/Ödülleri)

Eğitim Hemşiresi Sertifikası	2023
Profesyonel Koçluk Sertifikası	2023
Eğitim ve Öğretim Koçluğu Sertifikası	2023
BLS	2023
ACLS	2023
II. Uluslararası Yapay Zeka Kongresi Kurs Sertifikası	2021