

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

**HEMŞİRELERİN X YA DA Y TİPİ OLMASI VE ÇALIŞMA
ARKADAŞLARI TERCİHLERİNİN ÇALIŞMA
TUTUMLARI İLE İLİŞKİSİ**

ARZU YILMAZ

**HEMŞİRELİK ANABİLİM DALI
HEMŞİRELİK PROGRAMI
YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**HAZİRAN
2019**

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

**HEMŞİRELERİN X YA DA Y TİPİ OLMASI VE ÇALIŞMA
ARKADAŞLARI TERCİHLERİNİN ÇALIŞMA
TUTUMLARI İLE İLİŞKİSİ**

ARZU YILMAZ

**DANIŞMAN
DR. ÖĞR. ÜYESİ ZÜLFİYE BIKMAZ**

**HEMŞİRELİK ANABİLİM DALI
HEMŞİRELİK PROGRAMI
YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**HAZİRAN
2019**

ETİK BEYAN

Kırklareli Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Tez Yazım Kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmasında; tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi; tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu; tez çalışmasında yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi; kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımı, bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.

Arzu YILMAZ (İmza)



TEZ ONAYI

Kırklareli Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Anabilim Dalı, Hemşirelik Programı Yüksek Lisans öğrencisi Arzu YILMAZ tarafından Dr. Öğr. Üyesi Zülfiye BIKMAZ'ın danışmanlığında hazırlanan "Hemşirelerin X ya da Y Tipi Olması ve Çalışma Arkadaşları Tercihlerinin Çalışma Tutumları ile İlişkisi" başlıklı tez aşağıdaki jüri üyeleri tarafından 24/06/2019 tarihinde yapılan Tez Savunma Sınavında başarılı bulunmuş ve Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Jüri Başkanı

Dr. Öğr. Üyesi Zülfiye BIKMAZ

Kırklareli Üniversitesi Sağlık Yüksekokulu
Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı

Jüri

Dr. Öğr. Üyesi İlknur METİN AKTEN

Kırklareli Üniversitesi,

Sağlık Yüksekokulu

Hemşirelik Anabilim Dalı

**Jüri**

Dr. Öğr. Üyesi Bilgen ÖZLÜK

Necmettin Erbakan Üniversitesi,

Hemşirelik Fakültesi

Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı



İTHAF

Aileme ve eşime ithaf ediyorum

TEŞEKKÜR

Tez yazım sürecimde beni destekleyen hocam Sayın Dr. Öğr. Üyesi Zülfiye BIKMAZ'a, verilerin toplanmasında çok değerli vakitlerini esirgemeyerek anket formlarını eksiksiz dolduran değerli meslektaşlarıma, her zaman moral ve destek veren Kırklareli Devlet Hastanesi Nöroloji-Kardiyoloji-Cildiye Servisinde beraber çalıştığım çalışma arkadaşlarıma, hayatımın her aşamasında bana büyük emek harcayan ve destek olan canım aileme ve eşime sonsuz teşekkür ederim.

Arzu YILMAZ

İÇİNDEKİLER

ETİK BEYAN	ii
TEZ ONAYI.....	iii
İTHAF	iv
TEŞEKKÜR	v
İÇİNDEKİLER.....	vi
TABLolar LİSTESİ.....	ix
ŞEKİLLER LİSTESİ	xii
SEMBOLLER/KISALTMALAR LİSTESİ.....	xiv
ÖZET	xvi
ABSTRACT	xviii
1.GİRİŞ	1
2.GENEL BİLGİLER.....	4
2.1.Değer Kavramı.....	6
2.1.1.İş Değerleri	7
2.2.Bilgi, Değer, İnanç, Algı, Tutum ve Davranış İlişkisi	9
2.2.1.Çalışma Tutumu	14
2.2.2.Çalışma Tutumuna Yönelik Yapılan Çalışmalar	14
2.2.3.Çalışma Tutumunun Çıktıları	21
2.3.Değerler ve Motivasyon	22
2.4.Değerler ve Ekip Çalışması	28
2.4.1.Sağlık Ekibi ve Sağlık Hizmetlerinde Ekip Çalışmasının Önemi	32
2.4.2.Sağlık Hizmetlerinde Ekip Çalışmasının Çıktıları.....	33
3.GEREÇ ve YÖNTEM.....	40
3.1.Araştırmanın Amacı ve Türü.....	39
3.2.Araştırmanın Soruları.....	40
3.3.Araştırmanın Yeri ve Zaman	41
3.4.Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	41
3.5.Veri Toplama Araçları	41
3.5.1.Tanıtım Formu	42
3.5.2.McGregor X/Y Teorisini Temel Alan Ölçüm Aracı	42
3.5.3.En Az Tercih Edilen Çalışma Arkadaşı Ölçeği (Least Preferred Co-Worker (LPC))	43
3.5.4.Çalışma Tutumu Ölçeği (ÇTÖ)	50
3.6.Verilerin Toplanması	53
3.7.Verilerin Analizi	54

3.8.Araştırmanın Etik Boyutu.....	55
3.9.Araştırmanın Sınırlılıkları	55
4.BULGULAR.....	57
4.1. LPC Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirliğine İlişkin Bulgular	57
4.1.1.LPC Ölçeğinin Geçerlik Bulguları.....	58
4.1.1.1.LPC Ölçeğinin Dil Geçerliği Bulguları.....	58
4.1.1.2.LPC Ölçeğinin Kapsam Geçerliği Bulguları	58
4.1.1.3. Pilot Uygulama	59
4.1.1.4.LPC Ölçeğinin Yapı Geçerliği Bulguları	59
4.1.2.LPC Ölçeğinin Güvenirlik Bulguları	61
4.2.Hemşirelerin Tanımlayıcı Bilgilerine İlişkin Bulgular	65
4.2.1.Hemşirelerin Sosyo-Demografik Özelliklerinin McGregor X/Y Teorisi Ölçeği, LPC Ölçeği ve ÇTÖ'ye Göre Değerlendirilmesi	68
4.2.2.Çalışma Özelliklerinin McGregor X/Y Teorisi Ölçeği, LPC Ölçeği ve ÇTÖ'ye Göre Değerlendirilmesi.....	73
4.3.Hemşirelerin Çalışma Ortamı Algılarına İlişkin Bulgular	82
4.4.Çalışmada Kullanılan Ölçekler Arasındaki İlişkiye ve Farklılığa Yönelik Bulgular.....	86
4.5.Moderatör (Düzenleyici) Etki Analizine İlişkin Bulgular.....	89
4.5.1.İşten Ayrılma Niyetine İlişkin Modelleme Sonuçları.....	90
4.5.2.Hemşireler Arasında Ekip Çalışması Varlığına Yönelik Algı Düzeyine İlişkin Modelleme Sonuçları.....	95
4.5.3.Ekip Çalışması Memnuniyetine İlişkin Modelleme Sonuçları.....	100
4.5.4.Çalışma Arkadaşlarıyla Çalışmaktan Memnuniyete İlişkin Modelleme Sonuçları	106
4.5.5. İş Doyumu Düzeyine İlişkin Modelleme Sonuçları.....	112
4.5.6. İş Yükü Algısına İlişkin Modelleme Sonuçları	116
5.TARTIŞMA.....	121
5.1.LPC Ölçeği Geçerliği ve Güvenirliğine İlişkin Bulguların Tartışılması	121
5.2.Hemşirelerin Tanımlayıcı Özelliklerine Ait Bulguların Tartışılması	129
5.3.Hemşirelerin Çalışma Ortamı Algılarına İlişkin Bulgular ile Moderatör Etki Analizi Sonucu Elde Edilen Bulguların Tartışılması.....	145
6.SONUÇ VE ÖNERİLER	158
KAYNAKLAR.....	163
Ek-1 Etik Kurul Kararı	183
Ek-2 Anket Formu.....	185
Ek-3 Kurum İzinleri	190
Ek-4 Gönüllü Olur Formu.....	194

Ek-5 Ölçek Sahiplerinden İzin.....	196
Ek-6 LPC Ölçeği'nin Kapsam Geçerliği İçin Görüşüne Başvurulan Uzmanların Listesi.....	197
Ek-7 Özgeçmiş.....	198

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 3.1. Verilerin Değerlendirilmesinde Kullanılan İstatistiksel Analizler.....	54
Tablo 4.1. LPC Ölçeğinin Pilot Çalışmasına Yönelik Toplam Puan ve Güvenirliğine İlişkin Bulgular.....	59
Tablo 4.2. LPC Ölçeğinin Açıklayıcı Faktör Analizi.....	60
Tablo 4.3. LPC Ölçeğinin Cronbach Alfa Katsayısı ve Madde Analizi (n= 280).....	62
Tablo 4.4. %27'lik Alt ve Üst Gruplar İçin t Değerleri.....	63
Tablo 4.5. Hemşirelerin Sosyo-demografik Değişkenlerine Ait Frekans Tablosu	65
Tablo 4.6. Hemşirelerin Çalışma Özelliklerine İlişkin Veriler.....	66
Tablo 4.7. Sosyo-Demografik Özelliklerin McGregor X/Y Teorisi Ölçeğine Göre Karşılaştırılması.....	68
Tablo 4.8. Sosyo-Demografik Değişkenlere Göre LPC Ölçeği Puanının Karşılaştırılması.....	70
Tablo 4.9. Sosyo-Demografik Değişkenlere Göre ÇTÖ Toplam Puanı ve Alt Boyut Puanlarının Karşılaştırılması.....	71
Tablo 4.10. Çalışma Özelliklerinin McGregor X/Y Teorisi Ölçeği Puanlarına Göre Karşılaştırılması.....	73
Tablo 4.11. Çalışma Özelliklerinin LPC Ölçeği Toplam Puanına Göre Karşılaştırılması	76

Tablo 4.12. Çalışma Özelliklerinin ÇTÖ Toplam Puanı ve Alt Boyutlarına Göre Karşılaştırılması.....	78
Tablo 4.13. Hemşirelerin Çalışma Ortamı Algılarına Yönelik Bulgular.....	82
Tablo 4.14. Hemşirelerin Çalışma Ortamı Algılarına Yönelik Bulgular ile McGregor X/Y Teorisi Ölçeği Puanlarının İlişkisi.....	83
Tablo 4.15. Hemşirelerin Çalışma Ortamı Algılarına Yönelik Bulgular ile LPC Ölçeği Toplam Puan İlişkisi.....	84
Tablo 4.16. Hemşirelerin Çalışma Ortamı Algılarına Yönelik Bulgular ile ÇTÖ İlişkisi.....	85
Tablo 4.17. McGregor X/Y Teorisi Ölçeği, LPC ve ÇTÖ İlişkisi.....	86
Tablo 4.18. McGregor X/Y Teorisi Ölçeği ile LPC Ölçeği ve ÇTÖ Puanlarının Karşılaştırılması.....	88
Tablo 4.19. İşten Ayrılma Niyeti Modellerine İlişkin Bulgular.....	94
Tablo 4.20. LPC Düzeylerine Göre ÇTÖ Puanlarının İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisinin Kıyaslanması.....	95
Tablo 4.21. Hemşireler Arasında Ekip Çalışması Varlığına Yönelik Algı Düzeyi Modellerine İlişkin Bulgular.....	99
Tablo 4.22. LPC Düzeylerine Göre ÇTÖ Puanlarının Ekip Çalışması Varlığına Yönelik Algı Düzeyleri Üzerine Etkisinin Kıyaslanması.....	100
Tablo 4.23. Ekip Çalışması Memnuniyeti Modellerine İlişkin Bulgular.....	104
Tablo 4.24. LPC Düzeylerine Göre ÇTÖ Puanlarının Ekip Çalışmasından Duyulan Memnuniyet Düzeyi Üzerine Etkisinin Kıyaslanması.....	105

Tablo 4.25. Çalışma Arkadaşlarıyla Çalışmaktan Duyulan Memnuniyet Düzeyi Modellerine İlişkin Bulgular.....	110
Tablo 4.26. LPC Düzeylerine Göre ÇTÖ Puanlarının Çalışma Arkadaşlarıyla Çalışmaktan Duyulan Memnuniyet Üzerine Etkisinin Kıyaslanması.....	111
Tablo 4.27. İş Doyumu Düzeyi Modellerine İlişkin Bulgular.....	115
Tablo 4.28. LPC Düzeylerine Göre ÇTÖ Puanlarının İş Doyumu Düzeyi Üzerine Etkisinin Kıyaslanması.....	115
Tablo 4.29. İş Yükü Algısı Modellerine İlişkin Bulgular.....	119
Tablo 4.30. LPC Düzeylerine Göre ÇTÖ Puanlarının İş Yükü Algısı Üzerine Etkisinin Kıyaslanması.....	120

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 4.1. LPC Ölçeği Temel Bileşenler Analizi Grafiği.....	61
Şekil 4.2. Düzenleyici Etki Gösterimi.....	89
Şekil 4.3. Modellerin Temel Gösterimi.....	90
Şekil 4.4. İşten Ayrılma Niyetine İlişkin Modelin Gösterimi.....	90
Şekil 4.4a. Düşük LPC İçin İşten Ayrılma Niyetine İlişkin Modelin Gösterimi.....	91
Şekil 4.4b. Orta LPC İçin İşten Ayrılma Niyetine İlişkin Modelin Gösterimi.....	92
Şekil 4.4c. Yüksek LPC İçin İşten Ayrılma Niyetine İlişkin Modelin Gösterimi.....	93
Şekil 4.5. Hemşireler Arasında Ekip Çalışması Varlığına Yönelik Algı Düzeyine İlişkin Modelin Gösterimi.....	96
Şekil 4.5a. Düşük LPC İçin Hemşireler Arasında Ekip Çalışması Varlığına Yönelik Algı Düzeyine İlişkin Modelin Gösterimi.....	96
Şekil 4.5b. Orta LPC Düşük LPC İçin Hemşireler Arasında Ekip Çalışması Varlığına Yönelik Algı Düzeyine İlişkin Modelin Gösterimi.....	97
Şekil 4.5c. Yüksek LPC Düşük LPC İçin Hemşireler Arasında Ekip Çalışması Varlığına Yönelik Algı Düzeyine İlişkin Modelin Gösterimi.....	98
Şekil 4.6. Ekip Çalışması Memnuniyetine İlişkin Modelin Gösterimi.....	101
Şekil 4.6a. Düşük LPC için Ekip Çalışması Memnuniyetine İlişkin Modelin Gösterimi.....	101

Şekil 4.6b. Orta LPC için Ekip Çalışması Memnuniyetine İlişkin Modelin Gösterimi.....	102
Şekil 4.6c. Yüksek LPC İçin Ekip Çalışması Memnuniyetine İlişkin Modelin Gösterimi.....	103
Şekil 4.7. Çalışma Arkadaşlarıyla Çalışmaktan Duyulan Memnuniyete İlişkin Modelin Gösterimi.....	106
Şekil 4.7a. Düşük LPC İçin Çalışma Arkadaşlarıyla Çalışmaktan Duyulan Memnuniyete İlişkin Modelin Gösterimi.....	107
Şekil 4.7b. Orta LPC İçin Çalışma Arkadaşlarıyla Çalışmaktan Duyulan Memnuniyete İlişkin Modelin Gösterimi.....	108
Şekil 4.7c. Yüksek LPC İçin Çalışma Arkadaşlarıyla Çalışmaktan Duyulan Memnuniyete İlişkin Modelin Gösterimi.....	109
Şekil 4.8. İş Doyumu Düzeyine İlişkin Modelin Gösterimi.....	112
Şekil 4.8a. Düşük LPC İçin İş Doyumu Düzeyine İlişkin Modelin Gösterimi.....	113
Şekil 4.8b. Orta LPC İçin İş Doyumu Düzeyine İlişkin Modelin Gösterimi.....	113
Şekil 4.8c. Yüksek LPC İçin İş Doyumu Düzeyine İlişkin Modelin Gösterimi.....	114
Şekil 4.9. İş Yükü Algısına İlişkin Modelin Gösterimi.....	116
Şekil 4.9a. Düşük LPC İçin İş Yükü Algısına İlişkin Modelin Gösterimi.....	117
Şekil 4.9b. Orta LPC İçin İş Yükü Algısına İlişkin Modelin Gösterimi.....	118
Şekil 4.9c. Yüksek LPC İçin İş Yükü Algısına İlişkin Modelin Gösterimi.....	118

SEMBOLLER/KISALTMALAR LİSTESİ

- AFA : Açıklayıcı Faktör Analizi
- AFÖ : Anlamsal Farklılık Ölçeği
- ASo : Assumed Smilarity Between Opposites
- ÇTÖ : Çalışma Tutumu Ölçeği
- DFA : Doğrulayıcı Faktör Analizi
- ETEÇA: En Az Tercih Edilen Çalışma Arkadaşı
- HİE : Hizmet İçi Eğitim
- İY : İş Yönelimli
- KGİ : Kapsam Geçerlik İndeksi
- KKY : Kolay Kazaç Yönelimli
- KMO : Kaiser-Meyer-Olkin
- LPC : Least Preferred Coworker
- MPC : Most Preferred Coworker
- MY : Mistik Yönelimli
- NCSS : Number Cruncher Statistical System
- TDK : Türk Dil Kurumu

TİG : Teşhis İlişkili Gruplar

TL : Türk Lirası

Vd : Ve Diğerleri

WAS : Working Attitude Scale

WHO : World and Health Organization

ÖZET

Hemşirelerin X ya da Y Tipi Olması ve Çalışma Arkadaşları Tercihlerinin Çalışma Tutumları ile İlişkisi

Bu araştırma, hemşirelerin McGregor X ya da Y Teorisi varsayımlarına yönelimli olma durumları ve çalışma arkadaşları tercihlerinin çalışma tutumları ile ilişkisinin belirlenmesi amacıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın evrenini bir tıp fakültesi hastanesi, üç devlet hastanesi ve iki özel hastanede çalışmakta olan hemşireler oluşturmuştur. 18 yaşından büyük ve en az altı aydır hemşirelik mesleğini icra eden katılımcılar arasından çalışmaya katılmayı kabul eden ve anket formunu eksiksiz olarak dolduran 280 hemşire araştırmanın örneklemini oluşturmuştur. Verilerin toplanmasında katılımcıların, sosyo-demografik, kişisel ve mesleki özelliklerine ilişkin sorular, McGregor X/Y Teorisini temel alan ölçüm aracı, “En Az Tercih Edilen Çalışma Arkadaşı (Least Preferred Co-worker (LPC)) Ölçeği” ve “Çalışma Tutumu Ölçeği (ÇTÖ)”nden oluşan anket formu kullanılmıştır. Verilerin istatistiksel analizi NCSS (Number Cruncher Statistical System) 2007 programı kullanılarak yapılmıştır. Çalışma verilerini değerlendirirken: normallik analizi, tanımlayıcı istatistikler, geçerlik ve güvenilirlik analizleri, ki-kare analizi, ikili ve çoklu gruplar arasında farkın anlamlılık testleri, korelasyon ve moderatör/düzenleyici etki için çoklu grup modellemeleri kullanılmıştır. Çalışmaya katılan hemşirelerin %47,1’ini oluşturan bölümü 25-34 yaş aralığında, %83,9’u kadın, %67,1’i lisans mezunu, %57,5’i devlet hastanesi, %63,9’u kadrolu, %78,2’si servis hemşiresi, %40’ı 0-5 yıldır hemşirelik mesleğinde çalışıyor, %70’ı gündüz/gece değişen vardiyalar şeklinde çalışıyor, %44,3’ünün aylık geliri 2501-5000 Türk Lirası (TL) dir. Hemşirelerin işten ayrılmayı düşünmeyenlerin oranı %20 ve %68,9’u ekip çalışmasını bozan arkadaşları olduğunu belirtmiştir. Hemşireler arasında ekip çalışmasının varlığına yönelik algı düzeyi, ekip çalışmasından memnuniyet düzeyi, çalışma arkadaşlarından memnuniyet düzeyi ve iş doyumları orta düzeydeyken yüksek düzeyde iş yükü algıları ve iş kaynaklı stres algısı düzeyine sahip oldukları belirlenmiştir. Çalışmada kullanılan üç ölçüm aracının birbirleri ile olan ilişkileri incelendiğinde; Çalışmada LPC ölçeği toplam puanı ile Y Teorisi varsayımları

arasında anlamlı ilişki saptanamamış iken; X teorisi varsayımları ile negatif yönlü anlamlı zayıf ilişki saptanmıştır. LPC ölçeği ile ÇTÖ arasındaki ilişki incelendiğinde; LPC ölçeği toplam puanı ile ÇTÖ Mistik Yönelimli (MY)-Teslimiyetçi, Kolay Kazanç Yönelimli (KKY)-Hazcı, İş Yönelimli (İY)-Çileci ve toplam çalışma tutumu puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki saptanamamıştır ($p>0,05$). LPC ölçeğinin, dil ve kapsam geçerliliği, yapı geçerliliği çalışılarak, literatürle uyumlu güvenilir bir araç olduğu belirlenmiştir. X Teorisi varsayımlarına yönelimli olan hemşirelerin KKY-Hazcı Çalışma Tutumunu benimsedikleri görülmekle birlikte; Y Teorisi varsayımlarına yönelimli hemşirelerin KKY-Hazcı Çalışma Tutumundan uzaklaştıkları, İY-Çileci Çalışma Tutumu'nu benimsedikleri görülmektedir.

Anahtar sözcükler: Hemşirelik, X ya da Y tipi, Çalışma arkadaşı tercihi, Çalışma tutumu

ABSTRACT

Correlation of X or Y Type of Nurses and Their Coworkers' Preferences With Their Working Attitudes

This study was carried out for the purpose of determining the correlation between nurses' tendency to assumptions of the McGregor X or Theory Y, co-worker's preferences and working attitudes. Target population of the study consisted of nurses working in a medical faculty hospital, three public hospitals and two private hospitals. 280 nurses who were older than 18 years, had been performing the profession of nursing for at least six months, accepted to participate in the study and filled in the questionnaire form thoroughly constituted the study sample. Data were collected using questions about socio-demographic, personal and professional characteristics of the participants, a measurement tool based on the McGregor Theory X/Y, "Least Preferred Co-worker (LPC) Scale" and a question form consisting of the "Working Attitude Scale (WAS)". Statistical analysis of the data was performed using the NCSS (Number Cruncher Statistical System) 2007 program. The study data were evaluated using: normality analysis, descriptive statistics, validity and reliability analyses, chi-square analysis, significance tests of the difference between dual and multiple groups and multiple group modellings for the correlation and moderator/regulatory effect. It was determined %47,1 of the nurses who participated in the study were in the age range of 25-34 years, %83,9 women, %67,1 bachelor, %57,5 worked in a public hospital, %63,9 were staffed nurse, %78,2 service nurse, %40 had been working in the profession of nursing for 0-5 years, %70 worked in day/night shifts and %44,3 had a monthly income of 2501-5000 Turkish Liras (TL). %20 of the nurses did not consider quitting their job and %68,9 stated that some of their co-worker's spoiled the team work. It was determined that the nurses had moderate levels of perception concerning the presence of team work, satisfaction with team work, satisfaction with co-workers and job satisfaction and higher levels of work load perception and work-related stress perception. Examining the interrelation of the three measurement tools used in the study; it was determined that there was no significant correlation between

the total score of the LPC scale and assumptions of the Theory Y, whereas there was a negatively significant and weak correlation with assumptions of the Theory X. Examining the interrelation of the LPC scale and the WAS scale; it was determined that there was no statistically significant correlation between the total score of the LPC scale and the WAS Mystic Oriented-Submissive, Easy Earning Oriented-Hedonist, Work Oriented-Ascetic and the total working attitude scores ($p>0,05$). Working on the language, content and construct validity of the LPC scale; it was found that the scale was a reliable instrument in accordance with the literature. It was seen that the nurses who had a tendency to assumptions of the Theory X adopted the Easy Earning Oriented-Hedonist Working Attitude, whereas the nurses who had a tendency to assumptions of the Theory Y receded from the Easy Earning Oriented-Hedonist Working Attitude and adopted the Work Oriented-Ascetic Working Attitude. It is believed that there is a need for value-based standardized education and fair performance evaluation systems in the processes of training, placing and developing human resources that will perform the profession of nursing, which is labor-intensive, has a complex work load, requires a different competence, compels to work under an uncertainty, stress and time pressure and in return, provides limited possibilities of giving financial rewards.

Key Words: Nursing, X or Y type, Co-worker preferred, Work attitude

1.GİRİŞ

Sağlık hizmetlerinin sunumu; farklı eğitim seviyesine sahip çalışanlardan oluşan, multidisipliner ekip çalışmasının zorunlu olduğu matriks organizasyon yapısında gerçekleştirilmektedir. Sunulan hizmetin kişisel olduğu ve yoğun çaba gerektirdiği sağlık hizmetlerinde yapılacak olan işin tutku, sorumluluk ve yaratıcılık ile yapılması gerekmekte olup, yöneticiler tarafından uygun ortam sağlandığı takdirde işgörenlerin; iş doyumunu, memnuniyet, verimlilik ve performans gibi iş çıktılarında artış sağlayacak, işten ayrılmalar ve iş devir hızları azalacaktır.

Sanayi devrimi ile çalışma hayatındaki insan ve davranışlarını anlamaya yönelik birçok çalışma yapılmıştır. Temel insan gereksinimleri üzerine çalışmalar yapan Maslow sonrasında ondan etkilenen McGregor 1920’li yıllarda, sanayi toplumundan endüstri toplumuna geçişte başlangıçta bir makina olarak görülen insanın; belirlenmiş kalıplar içinde fiziksel gereksinimlerini karşılamak için, sorgulamadan, sadece üretim odaklı çalıştırılıp, rasyonel davranan bir kaynak olarak görüldüğü X Kuramını ortaya atmıştır. Bu kuram ile yeterince açıklık getiremediği insan davranışlarını, geliştirmiş olduğu Y Kuramı ile açıklamaya çalışarak, neo-klasik dönemde sosyo-psikolojik bir kaynak olduğu, değişimlere açık, sorumluluk üstlenebilen ve her gün aynı şevkle işe gelip, üretim faaliyetlerini sürdürmesi için insanı motive eden araçlar üzerine yoğunlaşmıştır (McGregor, 1966).

Çalışanların sadece organizasyon içerisinde bir birey değil, ekip çalışması ile performanslarında ortaya çıkan etkilerinin arttığını ileri süren çeşitli çalışmalarla Y Kuramını desteklemeye çalışmıştır. 1930’lu yıllardan itibaren başlayan dönemde Elton Mayo ve arkadaşları tarafından gerçekleştirilen ve Hawthorne çalışmaları olarak literatürde önemli yer tutan çalışmada; “organizasyonun sosyal bir sistem olduğu ve insanın bu sistemin en önemli ögesi” olduğu yönünde bulgulara ulaşılmıştır (Mayo, 1933). Yapılan deneyler neticesinde işgörenlerin verimliliğini arttıran faktörler fiziki unsurlardan (ışıklandırma, ısıtma, çalışma süresi) ziyade çalışanların motivasyonunun artırılması, iş doyumunu ve ödüllendirilmesini içeren sosyal unsurlardır. Yine araştırmacılara göre organizasyonlarda işgörenlerin fiziksel ve zihinsel yorgunluğunu giderici önlemler alınmalı, ekip çalışması ve bir arada

çalışma ortamı yaratılmalı ve yönetici ve işgörenler arasındaki iletişim artırılmalıdır (Aktan, 2011).

Ekip çalışmasının önem arz ettiği sağlık hizmetlerinde, işgörenlerin sosyal ve duygusal gereksinimlerini giderici rol üstlenen arkadaşlık ilişkileri önemli bir değişkendir. Bu çalışmada en az ve en çok tercih edilen çalışma arkadaşı, Fiedler ve Chemers (1984); Fiedler ve Garcia (1987) tarafından geliştirilen En Az Tercih Edilen Çalışma Arkadaşı Ölçeği (ETEÇA) (Least Preferred Co-worker (LPC)) Ölçeği kullanılarak işgörelerin işyerinde birincil motivasyon kaynaklarının yapılacak olan işler mi? yoksa kişilerarası ilişkiler mi? olduğu belirlenerek tespit edilmeye çalışılmıştır (Fiedler ve Chemers, 1984, s.20-21; Fiedler ve Garcia, 1987).

Çalışanların tutumlarını ölçme, anlama ve iyileştirme ihtiyacı günümüz organizasyonları için gerekliliktir. Yapılan çalışmalar, ölçülen çalışan tutumlarının ne anlama geldiklerini ve diğer iş çıktıları ile nasıl ilişkili olduklarının belirlenmesini sağlayarak, insan kaynakları yöneticilerinin bu konuda söz sahibi olabilmelerine olanak tanımaktadır (Saari ve Judge, 2004). Çalışanların tutumlarının bireysel olduğu, tutumların gözle görülemeyeceği ancak kişilerin davranışlarının gözlenmesi sonucu sergiledikleri davranışlar sonucunda olumlu ya da olumsuz belirli bir tutuma sahip oldukları söylenebilmektedir. Kişiler sahip oldukları olumlu tutumları sürdürme eğiliminde olmalarına karşın, olumsuz tutum sergileyenler olumsuzda kalma eğilimindedirler. İş ve meslek değiştiren kişilerde dahi bir önceki sahip oldukları tutumun devam ettirdikleri görülmektedir (Hettiararchchi ve Jayarathna, 2014).

Geçmişten günümüze yapılan çalışmalarda işgörenler için iş rolünün değeri azalırken boş zamanın değerinin arttığı görülmektedir (Roe ve Ester, 1999). Geçmişte çalışmak bir erdem olarak görülürken günümüzde çalışmaya yönelik tutum değişimle birlikte çalışmak; biriktirmek için değil, boş ve hoş zaman satın alabilmek için yapılmaktadır (Bayhan,2013). Latince “cueille le jour” tabirinden gelen “anı kopar” anlamında ki “carpe diem” post-modern dönemin çalışma tutumu olarak sunulan hedonizmde “bugün yaşa ama tüketerek yaşa” şeklinde algılanmaktadır. Oysa “carpe diem” kavramıyla anlatılmak istenen içinde

bulunduğun anın farkına var ve anı dolu dolu yaşadır (Batı ve Bayramoğlu, 2019, s.176; Bayhan,2013).

Çalışma tutumlarında zaman içerisinde meydana gelen değişimler neticinde bu çalışma hemşirelerin, McGregor X ya da Y Teorisi varsayımlarına yönelimli olma durumları ve çalışma arkadaşları tercihlerinin çalışma tutumları ile ilişkisinin belirlenmesi amacıyla gerçekleştirilmiştir.

2.GENEL BİLGİLER

Yönetim ve işgören yönetimi düşüncesi insanlığın var oluşu kadar eski olmakla birlikte yönetim ve organizasyonlarla alakalı sistemik bilgi topluluğu özelliğini taşıyan yönetim (Demirkaya, 2006) “Sanatların en eskisi, bilimlerin en yenisi” olarak tanımlanmaktadır (Koçel, 2007 s.11). Endüstri Devrimiyle ortaya çıkan makineleşme atölye ve küçük örgütlerin büyümesine ve fabrikaların ortaya çıkmasına sebep olarak, tarım işçiliğinden fabrika işçiliğine geçişi hızlandırmıştır (Demirkaya, 2006).

Bilimsel yönetim anlayışına göre; organizasyon kapalı sistem olarak görülürken, X Kuramı insanı bir makina olarak görmüştür. İşgörenleri daha fazla çalışmaya yöneltebilmek için onlara verilen ekonomik ödülleri artırmayı öngören bu yönetim teorisi, işgörenleri sadece daha fazla parayla ilgilenen tek boyutlu ekonomik varlıklar olarak görmektedir (Yavuz, 2009). Bu dönemde iş yapılan mekan, çevre koşullarından etkilenmemekte, yönetici ve ekip çalışmasının önemi ve performans etkisi henüz fark edilememiştir. Bu dönemde büyük üretim sistemlerine geçişi sağlayan makineleşme, iş tatmini ve insan mutluluğu üzerine olumlu etkiler yaparken daha sonraları işgören yerine makinelerin birinci planda olması, işgörenin makinenin hızına bağlı kalması ve makinenin getirdiği tek bir işin yapılması ve bunun içinde yoğun bir dikkatin gerekli olması sonucunda kendini makineye bağımlı hisseden işgören öneminin azaldığını hissetmiş ve ortaya çıkan eserin yalnızca kendisine ait olmadığı düşüncesine kapılarak daha da mutsuzlaşmış ve böylece eser yaratmanın sağladığı tatmin duygusu da ortadan kalkmıştır (Eren, 2008, s.9-10; Eren, 2011, s.17-18).

Klasik dönemin öncülerinden Fayol’un kafasında canlandırdığı ortalama insan tembeldir ve iş yapmaktan kaçmaya çalışır. Bu nedenle, onları yola getirecek katı ve müsamahasız bir ceza ve disiplin sisteminin olması gerektiğini belirtmiştir. Yöneticilerin astlarına güvenmemeleri gerektiğini, yaptığı her işi kontrol etmelerini, insanların sorumluluk almaktan kaçtığı için yönetilmeyi tercih ettiklerini belirtmiştir. Sorumluluk, bir korku kaynağıdır ve onu yüklenen cesaretli insanların sayısı toplumda oldukça azdır (Eren, 2008, s.16-17).

1930'lu yıllardan itibaren başlayan dönemde Elton Mayo ve arkadaşları tarafından Hawthorne örgütünde yapılan bir takım araştırmalar ile "organizasyonun sosyal bir sistem olduğu ve insanın bu sistemin en önemli ögesi" olduğunu ortaya koymaya çalışmışlardır (Demirkaya, 2006). Mayo (1933) çalışmayla ilgili olarak şu değerlendirmede bulunmuştur; "bir asır boyunca bu sorunlar ekonomi ve iktisatın açık mantığı ile tanımlanmış; sosyal ve insan faktörleri göz ardı edilmiştir." Hawthorne çalışmasında ortaya çıkan duruma açıklık getirmek için ilk incelenmesi gereken durumun, ilkel insanlar üzerindeki çalışmalarında antropologların da üzerinde durduğu "işbirliği" kavramı olduğunu belirtmektedir (Mayo, 1933,s.172) Yapılan deneyler neticesinde işgörenlerin verimliliğini arttıran faktörler fiziki unsurların (ışıklandırma, ısıtma, çalışma süresi) yanı sıra işgörenlerin motivasyonunun arttırılması, iş doyumunu ve ödüllendirilmesini içeren sosyal unsurlardır. Yine araştırmacılara göre organizasyonlarda işgörenlerin fiziksel ve zihinsel yorgunluğunu giderici önlemler alınmalı, ekip çalışması ve bir arada çalışma ortamı yaratılmalı ve yönetici ve işgörenler arasındaki iletişim arttırılmalıdır (Aktan, 2011).

1930'lu yıllardan itibaren başlayan neo-klasik dönem ya da davranışçı yaklaşımda insanların örgüt içinde nasıl davrandıkları, neden o şekilde davranış gösterdikleri ve yapı ile davranış arasındaki ilişki açıklanmaya çalışılmıştır. Davranışçı yaklaşımın bir diğer özelliği de örgütü yapısal bir süreç olarak değil de çeşitli gereksinimlere sahip insanların oluşturduğu "sosyal" bir yapı olarak görmesidir. Bu dönemde örgüt içi iletişime, iş zenginleştirmeye, çalışanların kararlara katılmasına ve ücretlerin iyileştirilmesine önem verilmesi istenmiş olup McGregor; işgörenleri motive etmenin yolunun, kendi benliğinin doyumunu için önemli olanaklar yaratan fiili katılım olduğunu ileri sürmüştü, bu katılım daha az yapılmış bir örgütü ve daha fazla otonomi sahibi bireyleri kastetmektedir. Çalışanların örgütün öz kaynakları olarak görülmesi bunun sonucu olarak örgütlerde katı kuralların olmaması, bireyin işi konusunda söz sahibi olması ve yöneticiler tarafından değer verilmesi gerektiği belirtilmiştir (McGregor, 1970, s.95-97).

Klasik ve neo-klasik yaklaşımlar, örgütsel ve yönetsel davranışların kişilerarası ilişkilerden ve örgüt içi düzenlemelerden etkilendiğini öne süren görüşler,

organizasyonun çevre ile ilişkili sistem oluşu (Eren, 2008, s.46) çalışanlarının tek başlarına gerçekleştiremeyecekleri amaçlarını organizasyon içinde diğer insanlarla ilişkiler kurarak sosyal sistem içerisinde gerçekleştirdiği ancak bir araya gelmiş insanların amaçlarında, ihtiyaçlarında, beklentilerinde farklılıklar olduğunda anlaşmazlıklar olabileceği, bu anlaşmazlığın giderilmesi ve bir arada kalınabilmesi için teknolojik, ekonomik, sosyal, kültürel, doğal, politik ve yasal koşullardan etkilendiğini ortaya çıkaran ve bu süreci yönetmek için önerilerde bulunan durumsallık yaklaşımı yönetim bilimi tarafından benimsenmeye başlanmıştır (Demirkaya, 2006; Eren, 2008, s.46).

Çok faktörlü bir yapı içerisinde insan ve insanın yönetilmesine yönelik bir çok çalışma sonucunda ekip çalışmasının önemi, liderlik tarzı, örgütsel öğrenme, değişen insan kaynaklarına yönelik bakış açısı vb. bir çok kavram üretilmiştir. İnsanı motive etmek ve istenilen amaçlara yöneltebilmek için doğasını anlamak ve karar mekanizmalarında kullandıkları kriterlerin farkında olunması gerekmekte olup değerler bu süreçte önemli işlev görmektedir.

2.1.Değer Kavramı

Organizasyonların belli bilgileri, becerileri, yetenekleri, kişilikleri ve değerleri olduğu beklentisi ile insanları işe aldıkları görülmekle birlikte başlangıçta değer nedir? sorusuna cevap vermek ile açıklamaya başlayabiliriz. Değerler; kişinin yaşamı boyunca deneyimleri sonucu edindiği, kendileri için en önemli olanı ifade eden, istikrarlı yaşam hedefleri ve grup normları olarak tanımlanabilir (Roe ve Ester, 1999). Değerler, inançlardır ve neyin arzu edilen ya da “iyi”, neyin istenmeyen ya da “kötü” olduğu inancı olarak tanımlanırlar

([file:///C:/Users/pc/AppData/Local/Temp/Rar\\$DIa0.206/Chapter%206%20-%20Value-%20Attitude%20and%20Job%20Satisfaction.pdf](file:///C:/Users/pc/AppData/Local/Temp/Rar$DIa0.206/Chapter%206%20-%20Value-%20Attitude%20and%20Job%20Satisfaction.pdf)).

Becker and McKlinton, (1967) ve Kluckhohn, (1952) değerleri, “alternatif davranış biçimleri arasında karar vermek ve seçim yapmak için gerekli olan normatif standartlar” olarak tanımlamışlardır (Elizur, Borg, Hunt ve Beck, 1991).

Elizur ve Sagie (1994) kişisel yaşam değerlerini hem de iş değerlerini içeren üç yönlü bütünleştirici bir kişisel değer çerçevesi sunmuşlardır. Bu yönler; değer tarzı, odak ve yaşam alanı olarak tanımlanmıştır. Değer tarzı kavramı bir bireyin sahip olduğu baskın değer türünü ifade ederken bunlar; maddi değerler (maddi veya fiziksel şeylere önem veren), duygusal değerler (kişilerarası ilişkilere önem veren) ve bilişsel değerlerden (kişisel iç düşüncelere, fikirlere, inançlara ve düşüncelere önem veren) oluşmaktadır. Değerlerin odak yönü olarak ifade edilmek istenilen değerlerin ya somut ve net bir sonuca götürecek odaklanmış değerler olmaları ya da doğada daha geniş alan kaplayan ölçülmesi zor, soyut sonuçlara dayanan dağınık değerler olmalarıdır. Yaşam alanı olarak ifade edilen üçüncü yön ise, değerın kişinin yaşam alanındaki önem sıralamasını ifade etmektedir.

2.1.1.İş Değerleri

Bireylerin çalışma alanında sergilemiş oldukları iş değerlerinin kişisel yaşam değerlerinden etkilendiği düşünülmüş olup kişisel yaşam değerleri; bireylerin iş hayatlarında rol oynadığı bilinen ve bireylerin yaşamlarındaki tutumlarına, davranışlarına veya kişisel hedeflerine kılavuzluk etmek için kullandıkları inanç veya standartlar olarak tanımlanırken, Elizur ve Sagie (1994) “iş değerlerinin ise kişisel yaşam değerlerinin alt kümesi” olduğunu belirtmişlerdir Elizur vd., (1991) belirli bir sosyal grubun “değer” tanımını yaparken “o grubun yüksek değer ve önem verdiği herhangi bir varlıktan (nesne, davranış, durum) bahsediyorsak, iş değerlerinin de iş bağlamında bu tür varlıklar olduğunu söyleyebiliriz” şeklinde tanımlamışlardır.

İş değerlerinin sınıflandırılmasında geçmişten günümüze kadar pek çok yöntem kullanılmış olup bunlardan bazıları şunlardır; Milton Rokeach’ın iş değerleri (1973), Dov Elizur’un iş değerleri (1984), Schalom Schwatz’ın İş Değerleri (1992, 2001) dir.

Elizur (1984) tarafından yapılan bir başka sınıflandırmada ise; kaynak ve ödül değerler olarak ifade edilen sunulan imkanların zamanlamasına yöneliktir. Bu yaklaşımın temeli, yönetimin, bireyleri kuruma ve çalışmaya katılmalarını sağlamak için motive etmeleri gerektiği şeklindedir. Bu yaklaşımda bireylerin görev

performansı sergilemeden önce teşvik edilmeleri gerektiği, bu teşviklerin çalışma koşullarının düzenlenmesi, kurum tarafından gerçekleştirilen organizasyonlar, ulaşım imkanları, fayda planlarının oluşturulması ile sağlanacağı ve iş çıktıları olarak ifade edilen ödüllerin (maaş, tanınma, başarı, statü) görev performansı sonucunda bireyler tarafından kazanıldıkları belirtilmiştir (Elizur vd., 1991).

Elizur ve Koslowsky (2001) iş değerlerinin sistematik analizini yaptığı çalışmada iş çıktıları ile ilgili değerleri üç grup altında incelemiştir. Maddi veya araçsal olarak nitelendirdiği iş çıktılarının (ücret, çalışma saatleri, iş güvenliği, sosyal haklar, çalışma koşulları) somut ve dışsal bir doğası olduğunu, maddi çıktıların daha belirgin olduklarını belirtmiş, ikinci grup olarak ifade edilen bilişsel değerler; yapılan işin birey için ne anlam ifade ettiği ve topluma ne ölçüde yararlı olduğu ile ilgilidir. Bunlar; sorumluluk, ilerleme olanakları, geri bildirim, anlamlı iş, bağımsızlık, yeteneklerin kullanımınıdır. Üçüncü grup ise maddi olmaktan çok kişilerarası ilişkilerle ilgilenmekte olan duygusal değerlerdir. Bunlar; kişinin kendini değerli hissetmesi, amirinin adil davrandığını düşünmesi, süpervizör ve iş arkadaşları ile iyi ilişkilere sahip olmaktır (Elizur ve Koslowsky, 2001).

Çalışmada kullanmış olduğumuz McGregor'un X Kuramında belirtmiş olduğu ortalama tembel insan için maddi değerler önemli iken, Y Kuramında belirtmiş olduğu öz yönetim ve öz denetim yapabilen, yaratıcı, sadece fizyolojik gereksinimler için motive olmayan insan tipi için duygusal ve bilişsel değerler önemlidir. Feather (1995) çalışmasında öğrencilere özgürlük, bağımsızlık, yaratıcılık sunan bir iş alanına karşı daha fazla iş güvenliği sunan bir iş alanını tercih edip etmeyecekleri sorulduğunda, öz yönetim değerine sahip olan öğrenciler daha az iş güvenliği ve daha fazla özgürlük istemişlerdir. Tam tersi durumda ise güvenlik değerine sahip olan öğrenciler, daha fazla iş güvenliği daha az özgürlük tercih ettiklerini belirtmişlerdir. McGregor'un Y Kuramında belirttiği örgüt amaçları ile kişisel amaçların bütünleştirilmesi sonucu kişilerin örgüte daha fazla katkı sağlayacakları görüşü (McGregor, 1966) George ve Jones, (1996) kişisel değerleri ile örgüt değerlerini bütünleştiren kişilerin iş ve yaşam doyumlarının artacağı ve daha fazla iş performansı sergileyecekleri şeklinde ifade edilebilmektedir.

Günümüzde yaşanan bilimsel ve teknoloik gelişmeler sağlık hizmetinin sunumunda bazı değişikliklere sebep olmaktadır. Bu değişikliklerden dolayı hemşirelerin; iyi kişilerarası ilişkilere sahip, bireysel ve mesleki açıdan sürekli gelişime açık, sorumluluk üstlenen, önemli konularda karar verme yeteneğine sahip, araştırma yoluyla sorunlara çözüm üreten meslek üyeleri olmalarını gerekli kılmıştır. Sağlık bakım sistemi içinde önemli bir yere sahip olan hemşirelerin bu özelliklere sahip olması kendini gerçekleştirme basamağına ulaşmalarında köprü konumundadır (Ünsar, Akgün Kostak, Kurt ve Erol, 2011).

Hyde ve Weathington (2006), Roe ve Ester (1999), Kolodinsky, Giacalone ve Jurkiewicz (2008), Parks ve Guays (2009) çalışmalarında görüldüğü gibi değerler kişilerin çalışma hayatlarında rol oynamakla beraber çalışmaya karşı geliştirilen tutumları, iş niyetlerini, işe ve örgüte olan bağlılık seviyelerimizi etkilemektedir.

2.2.Bilgi, Değer, İnanç, Algı, Tutum ve Davranış İlişkisi

Kişilerin içerik ve yoğunluğu farklı olan, amaçsal ve araçsal olmak üzere belirli bir değer hiyerarşisine sahip oldukları düşünölmekle birlikte değerlerin organizasyonlarda çalışan tutum ve davranışlarının öncüsü olduğu bilinmektedir ([file:///C:/Users/pc/AppData/Local/Temp/Rar\\$DIa0.206/Chapter%206%20-%20Value-%20Attitude%20and%20Job%20Satisfaction.pdf](file:///C:/Users/pc/AppData/Local/Temp/Rar$DIa0.206/Chapter%206%20-%20Value-%20Attitude%20and%20Job%20Satisfaction.pdf)).

Schwartz araçsal değerleri; “amaçsal değerlere ulaşmamızı sağlayan değerler” olarak tanımlamaktadır (Atay, 2003). Schwartz (1992) değerleri; “arzulanan durumlar, nesnelere, hedefler veya davranışlar, belirli durumları aşmak ve alternatif davranış biçimleri arasından seçim yapmak ve yargılamak için normatif standartlar olarak uygulanan” olarak tanımlarken bu tanımda değerleri tutumlardan ayırmaktadır (Roe ve Ester, 1999).

İnsan davranışlarının öncülü olarak kabul gören tutumlar insan davranışlarının anahtarı olarak kabul edilirler (Dalal, 2012). Tutum veya kanaat, insan, nesne, olaylar, fikirler, kurumlar ve durumlar hakkında olumlu veya olumsuz duygulara işaret eden genel bir kavramdır (Aşlamacı ve Eker, 2016; Kalkan, 2012).

Bu değerlendirme sonucunda kişiler etrafındaki olay ve nesnelere karşı olumlu ya da olumsuz duygular geliştirirler (Özkalp, 1982, s.50). İnsanların sergilemiş oldukları davranışlar neticesinde, sahip oldukları tutumun hangi yönde ve nasıl bir nitelik taşıdığı anlaşılabilir aksi takdirde tutumların gözlenmesi mümkün değildir (Kalkan, 2012). Tutumlar öğrenilmekle beraber küçük çocukların tutumları ebeveynlerinin tutumları ile özdeşleşirken, gençlik yıllarına gelindiğinde, başkaları tarafından kabul edilmek isteyen kişilerin tutumları akranlarından etkilenir. Kişiler benzer tutumları paylaştıkları veya sahip oldukları tutumları gruptaki kişilerin tutumlarına göre değiştirerek grup tarafından kabul edilmek isterler (Hettiararchchi ve Jayarathna, 2014).

Davranışımız sadece kişiliğimizin ve değerlerimizin değil aynı zamanda durumun da bir fonksiyonudur. Algı, bireylerin çevresel uyaranları algıladıkları ve yorumladıkları süreç olarak tanımlanırken, çevremizi yorumluyor, yanıtları formüle ediyor ve buna göre davranışlar sergiliyoruz (<https://2012books.lardbucket.org/books/management-principles-v1.0/s06-personality-attitudes-and-work.html>).

Davranış kavramı geniş bir biçimde birey, hayvan, grup ve organizasyonlarda kullanılmaktadır. İnsanların tepki vermesini istiyorsak onlara bir uyarı vermemiz gerekmektedir. Uyarı neticesinde ortaya çıkan bu tepki, belirli bir davranış örüntüsüdür. İnsan davranışının ortaya çıkmasında kesinlikle bir uyarıcı vardır. Belirli bir durum karşısında insanın nasıl davranacağı, kişinin beraberinde getirdiği değer, kabiliyet, tutum, beceri, bilgi ve alışkanlıkları ile ilişkilidir. (Özkalp, 1982, s.43-44).

Tutumlar; bilişsel, duyuşsal ve davranışsal olmak üzere üç bileşene sahiptirler ve bir şeye veya birine karşı duygu, inanç ve davranış eğilimlerinin bir kombinasyonunu temsil ederler (Bentea, 2015). Tutumun bilişsel yönü değer açıklaması ile ilgilidir. Bir bireyin sahip olabileceği veya inanabileceği inanç, fikir, değer ve diğer bilgilerden oluşmaktadır. Duyuşsal yönü kişinin bir kişi/nesne/durum hakkındaki olumlu, olumsuz ve tarafsız olabilecek duyguları ile ilgilidir. Örnek olarak bir çalışma arkadaşının sıkı çalıştığı için sevilmesi ya da çalışmayı sevmediği için sevilmemesi verilebilir. Tutumun davranışsal boyutu ise kişinin sahip olduğu

tutumların bilişsel ve duyuşsal yönüne dayanarak bireyin davranışına yol açan çeşitli durumların veya nesnelere etkisi ile ilgilidir. Tutumların oluşmasının temelini oluşturan bilişsel ve duyuşsal yönler görülemez iken davranışsal yön görülebilmektedir

([file:///C:/Users/pc/AppData/Local/Temp/Rar\\$Dla0.206/Chapter%206%20-%20Value-%20Attitude%20and%20Job%20Satisfaction.pdf](file:///C:/Users/pc/AppData/Local/Temp/Rar$Dla0.206/Chapter%206%20-%20Value-%20Attitude%20and%20Job%20Satisfaction.pdf)).

İnanç ve tutum kavramları sebep-sonuç ilişkisi içerisinde incelememiz gereken birbiriyle sıkı sıkıya bağlı iki kavramdır. İnançların mantıki bir başlangıç noktasını bulmak zor olsa da kişilerin bir takım algılama, tanıma ve yargılama süreçleri neticesinde meydana gelirler (Eren, 2008, s.173). Rokeach (1973) değerleri bir tür inanç olarak görmekte olup, inançlar; tanımlayıcı/varoluşçu, değerlendirici ve örf ve adetlerimizle yaşamımıza yerleşen değerler olmak üzere üç gruba ayrılmaktadır. Tanımlayıcı inançlar doğruluğu kabul edilebilir ya da yanlış olarak ifade edilebilirken; değerlendirici inançlar, bireyler nesnelere iyi veya kötü olarak belirtebilirken, bireyin onayına bağlıdır. Son olarak, örf ve adetler ile yaşamımıza giren inançlar, davranışların ya da amaçların arzu edilebilir ya da edilmez olduğuna karar verilmesinde etkilidir. Değerler bir tür inanç kabul edilirler ve örf ve adetler ile yaşamımıza dahil olan inançlar grubuna aittirler (Rokeach, 1973).

Hyde ve Weathington (2006) kişisel yaşam değerlerine etki eden faktörlerin aile, iş, din ve kişinin kendi istekleri olmak üzere dört boyuttan oluştuğunu ifade etmiş ve bu değerlerin kişilerin çalışma tutumlarına nasıl etki ettiğini belirlemeye çalışmıştır.

Toplumların işe yönelik tutumlarının farklılık göstermesinin yanı sıra, bazı toplumlarda toplumun katmanları arasında bile farklılıklar göze çarpmaktadır (Arslan, 2003).

Her bireyin sahip olduğu değerlerin önem sırası değişmekle beraber örneğin; bir kişi çalışmanın aileden daha önemli olduğunu düşünüp çalışmaya daha fazla değer verirken yine bir kişi yaptığı iş dolayısıyla yüksek bir başarı hissine sahip olup iş yerinde daha fazla zaman geçirmek isteyebilir (Hyde ve Weathington,2006).

Tutumlu, çalışkan, dakik, dürüst, sade bir yaşam süren ve öz-disiplini olan kişiler yaşamın amacının çalışmaktan geçtiğini varsayan kişilerdir (Arslan, 2003). Evli ya da çocuk sahibi olan bireyler bekar ve çocuğu olmayan bireylere göre aile değerine çalışmaktan daha fazla değer verebilirler (Hyde ve Weathington, 2006).

Dinin değeri yüksek olan bireylerde ise birey daha yüksek bir varlığa inanç duyarak, dini inançlarının hayatına yön vermesine izin verir ve dini uygulamalar ile ilgili olan etkinlikler hayatının merkezini oluşturur (Hyde ve Weathington, 2006). İşe ve çalışmaya yönelik gösterilen bu yaklaşıma Püriten çalışma ahlakı ya da Protestan çalışma ahlakı diyebiliriz. Bu yaklaşımın temelinde Protestanlığın çalışmayı bir ibadet olarak görüp kurtuluş yolu olarak yüceltmış olması yatmaktadır (Arslan, 2003). Organizasyonlarda iş yeri maneviyatının önemine değinen çalışmaların yapıyor olması konunun örgütsel değil bireysel düzeyde ele alınmak istenmesinden gelmekle birlikte, en temel ve bireysel düzeyde iş yeri maneviyatını tanımlayacak olursak; bireylerin kendi manevi ideallerinin ve çalışma ortamındaki değerlerinin bir araya gelmesi şeklindedir.

İş yeri maneviyatı görüşü; bireylerin sahip oldukları kişisel manevi değerleri, iş yerindeki davranışlarını, işle ilgili olayların yorumlanmasında ve yanıtlanmasında etkisi olduğu varsayımına dayanır. Aynı zamanda makro düzeyde iş yeri maneviyatı kurumların manevi iklim ve kültürlerine dair görüşler sunar. Değerler ile örgüt kültürü ve çeşitli iş sonuçları arasındaki ilişkinin sağlam olduğu görülmekte ve işçilerin örgütsel maneviyatı nasıl gördükleri işle ilgili değişiklikleri gidermek için çalışma tutumlarını, inançlarını, doyumlarını ve personel kapasitelerini etkilemektedir. Bireylerin manevi değerleri ile kurumun manevi değerlerine ilişkin algıları özdeşleştğinde çalışanların daha olumlu tutum sergileyecekleri düşünülmektedir (Kolodinsky vd., 2008).

Örgütün verimliliğinde üstün rol oynayan örgüt kültürünün de çalışanlar tarafından uygulanan değer sistemi tarafından oluşturulduğu bilinmektedir. Örneğin; bir organizasyonda terfi çalışan performansı ile ilgili ise işgörenler daha fazla çalışacaklardır ancak terfi kıdem ile ilgili ise çalışanların etkinliği büyük oranda

azalacaktır. Bu açıdan bakıldığında değer ve kültürün çalışan motivasyonu ve verimliliğinde etkin rol üstlendiği görülmektedir

([file:///C:/Users/pc/AppData/Local/Temp/Rar\\$DIa0.206/Chapter%206%20-%20Value-%20Attitude%20and%20Job%20Satisfaction.pdf](file:///C:/Users/pc/AppData/Local/Temp/Rar$DIa0.206/Chapter%206%20-%20Value-%20Attitude%20and%20Job%20Satisfaction.pdf)).

Arslan (2003) Protestan çalışma ahlakı ile İslam çalışma ahlakının önemli benzerliklere sahip olduğunu ve kesişim noktalarının bulunduğunu belirtmiş olup, bu bağlamda iki çalışma ahlakında da tüketim toplumuna, tembelliğe tepki gösterilmiş, çalışmanın önemi üzerinde durulmuş, özel mülkiyet hakkı kutsal sayılmış, zamanın değerli olduğu ve israf edilmemesi gerektiği üzerinde durulmuş son olarak da kişilerin bireysel sorumluluğuna dikkat çekilmiştir. Bu açıklamalardan yola çıkarak Y Teorisi varsayımlarının Protestan çalışma ahlakının yaygın olduğu ülkelerde ve ülkemizde geçerliliğinin yüksek olabileceği düşünülmektedir (Arslan, 2003).

Ülkemizde Atay (2003), yüksek lisans ve doktora eğitimi alan 378 yönetici adayı ile gerçekleştirdiği çalışmasında kendini İslam dinine mensup olarak gören katılımcıların, “kendi kendini disiplin etme” değeri dışındaki güç değerlerinde, “itaatli olmayı” içeren uyum değerlerinden, başarı değerleri içinde yer alan “sözün geçen biri olmak” değerinden yüksek puan alırken “yetkin” olmak değerinden düşük puan aldıkları, güvenliğe önem verdikleri saptanmakla beraber herhangi bir dine mensup olmayanların ise öz-denetimi temsil eden “bağımsızlık ve yaratıcılık” değerlerinden yüksek puan aldıkları saptanmıştır. Bu bulgular neticesinde İslam dinine mensup olan yöneticiler X Kuramı varsayımlarına yönelimli iken, herhangi bir dine mensup olmayan yöneticilerin Y Kuramı varsayımlarına yönelimli oldukları görülmektedir. Aynı çalışmada kendini “çok dindar” olarak ifade edenlerin “hazcılık” değerine yaşamlarına yön verecek şekilde önem vermedikleri tespit edilmiştir.

Son olarak yüksek benlik değerine sahip olan kişilerin odak noktaları kendileridir. Bu kişiler günümüzde “kolay yoldan köşeyi dönmek” fikrini benimseyen, “tüketiyorum öyleyse varım” mottosu ile hareket eden hedonizm değerinin ön planda olduğu kişilerdir. (Bayhan, 2011; Bayhan, 2013).

2.2.1.Çalışma Tutumu

Ülkelerin ekonomik kriz dönemlerinde bile 25-75 yaş arası yetişkinlerin büyük çoğunluğu herhangi bir işte çalışmaktadır. Burada anlaşılacağı üzere çalışmak ne kadar önemli ise kişilerin çalışma tutumları da önemlidir. Çünkü kişilerin çalışırken harcadıkları zaman değişse de uyanık oldukları zamanın büyük çoğunluğunu çalışırken harcadıkları bilinmekle beraber çalışma tutumu bireyler için değişik anlamlara gelmektedir (Judge ve Kammeyer-Mueller, 2012). Günümüzde çalışma tutumu kavramının popülaritesinin sebebi çalışanların iş davranışları ile olan bağlılığından kaynaklanmaktadır (Hettiararchchi ve Jayarathna, 2014).

Çalışma tutumu; kişinin “çalışma” olgusuna karşı olan duygularını, inançlarını ve mesleğine olan bağlılığını ifade eden değerlendirmelerdir (Judge ve Kammeyer-Mueller, 2012). Yapılan çeşitli tanımlarda çalışma tutumlarının; işin belirli yönleriyle ilgili olduğu, mesleğe yönelik duyguları (iş sevmeme vb.) içerdiği, işin çalışan tarafından nasıl değerlendirildiği (sıkıcı-ilginç) son olarak ise kişilerin iş yerlerinde nasıl davranmaları gerektiği hakkında fikir sunan, değer sıralamalarıdır (Hyde ve Weathington, 2006).

Çalışma koşulları (vardiyalı çalışma saatleri, bağımsız çalışma olanaklarının azlığı, kararlara katılmada engeller vb.) ekip çalışması ve çalışma arkadaşlarının çalışmaya yönelik tutumları, ödüllendirme ve ceza sistemleri, bunlara yönelik adalet algısı ve uyumu, kişinin yaşam felsefesi ve değer yargıları çalışmaya yönelik tutumlarını etkilemektedir.

2.2.2.Çalışma Tutumuna Yönelik Yapılan Çalışmalar

Toplumsal açıdan bakıldığında değerler, ortak eylemi meydana getiren ve yönlendiren normlar ve paylaşılan hedefler olarak tanımlanmaktadır. Değerlerin davranışa doğrudan etkisi tespit edilmekle beraber, asıl öğrenilmek istenilen aralarındaki nedensel ilişkinin ortaya çıkarılabilmesidir. Bu nedenle genel yaşam değerleri ile iş hayatında meydana gelen tutum ve davranışların ilişkilendirilmesi amacıyla gerçekleştirilen çalışmalar yeterli bir model sunmasalarda değerlerin

sosyal yapılanmada ülke seviyesi, grup seviyesi, birey seviyesinde varlık gösterdiği belirtilmiştir (Roe ve Ester, 1999). Roe ve Ester (1999) tarafından sunulan modelde her üç seviyede de yaşam değerleri ile iş değerlerinin birbirini etkilediği görülmektedir. Bu bağlamda insanların iş alanında gerçekleştirdikleri; iş arama, eğitime katılma, örgütsel roller yerine getirme ve iş ve aile arasında geçen zamanı dengelemek gibi faaliyetlerinin genel yaşam değerlerine kıyasla iş değerlerine daha fazla bağlı oldukları düşünülmekle birlikte, iş değerlerinin oluşmasında genel yaşam değerlerinin payının olduğu unutulmamalıdır (Roe ve Ester, 1999).

Çalışma tutumlarına etki ettiği düşünülen özellikler arasında; kişilik özellikleri, ülke/kültürel faktörler ve dinsel faktörler yer almaktadır. Günümüzde “modernleşme” kavramı ile geleneksel toplumdan modern topluma doğru değişen bir süreç ifade edilmekle birlikte ilişkilerde güvensizlik, fatalizm (yazgıcılık), kişisel gelişimde eksiklik, yaratıcı düşünceden uzaklık, ailecilik gibi modern toplum değerleri ile uyuşmayan kavramlardan uzaklaşılması istenmiştir (Halis, 2011).

Global çalışmalar; Hofstede (1980, 1985) kişilerin tutumlarına kültürün etkisi olduğunu belirtmiş ve Amerika Birleşik Devletleri (ABD)’nde çalışanların bireycilik açısından yüksek değere sahip iken, Meksika halkının kolektivism açıdan daha yüksek değere sahip olduğunu bulmuştur (Saari ve Judge, 2004). Hofstede bireycilik ile ülkelerin ekonomik koşulları arasında ilişki olduğunu, ekonomik koşulları iyi olan ülkelerin bireyciliğe yönelirken, ekonomik koşulları düşük olan ülkelerin ise toplulukçuluğa yöneldiklerini belirtmiştir (Öğüt ve Kocabacak, 2008). Çin gibi kolektivist doğu toplumlarında birey “biz” zihniyetinin bir parçasıdır ve ekibi olmadan bir anlam ifade etmemektedir. Ekibi için olumlu sonuç veren eylemleri gerçekleştirmek için çaba harcamaktadır. Kişisel çıkarlardan ziyade grup uyumu değerlidir. Grubu etkileyen kararları oy birliği ile alırlar (Esther ve Olukayode, 2018).

Çalışanların rekabetçi, bağımsız, kendine güvenen, özgün bireylerden oluştuğu bireyci kültürlerde ise kişiler çoğunlukla başkaları ile değil kendileri ile ilgilenirler ve kararları bireysel olarak alırlar. Ortak hedefler yerine bireysel hedeflere ve kendi kişisel çıkarlarına odaklanırlar (Esther ve Olukayode, 2018).

Batılı ülkelerde ardışık nesiller arasında ekonomik faktörler ve iş güvenliğini vurgulayan materyalist değerlerden, kendini ifade etmeyi, özerkliği ve bağımsızlığı vurgulayan post-materyalist değerlere geçilerek iş değerlerinde genel bir değişim olduğu görülmektedir (Roe ve Ester, 1999; Wallace ve Lowe, 2011).

Ülkemizde, sanayileşme ve kentleşme fiziksel anlamda özerkliğe neden olsa da kişiler duygusal olarak ailelerine bağlı kalmışlardır. Bu durum Türk toplumunda hem toplulukçu hem bireyci özelliklerin bir arada görüldüğü özerk-ilişkisel benlik yapısının oluşmasına yol açmıştır (Kağıtçıbaşı, 1986).

Son zamanlarda yapılan çalışmalarda Çinli işgörenlerin sahip oldukları iş değerlerinde bir takım değişiklikler meydana gelmiştir. Wang, Chen, Hyde ve Hsieh (2010) çalışmasında genç nesil Çinli işgörenlerin daha yaşlı işgörenlere kıyasla, hem bireysel hem de maddi değerlerin yüceltiildiği sosyal kapitalist ortamda büyüdüğü için işten kazanabilecekleri maddi ve manevi olmayan faydalar için daha fazla beklenti içine girdiklerini belirtmiştir. Ruiz-Quintanilla ve Wilpert (1991) Alman işgörenler üzerinde 6 yıl süre ile yürüttüğü çalışmasında iş rolünün değerinin azaldığını, boş zamanın değerinin arttığını saptarken, çalışmanın etkileyici rolünün arttığını, sorumluluk tarafının azaldığını tespit etmişlerdir.

Rusya'da mühendisler ile yapılan bir çalışmada bireylerin öncelik sıralamasında aile ilk sırada yer alırken sırasıyla iş ve boş zaman değerleri gelmektedir. Katılımcıların %85'i piyango çıkmasına rağmen çalışmaya devam etmek istediklerini belirtmiş, yüksek gelir ve prestij sağlağan bir iş yerine ilginç, doyum sağlayan bir iş öncelikleri arasında yer aldığını belirtmişlerdir (Ardichvili, 2005). Topalova (1994) 1977, 1984 ve 1990 yıllarında çalışmakta olan işgörenleri karşılaştırdığı çalışmasında iş merkeziliğinin değişmediğini ancak, işin araçsal yönüne özellikle iş güvencesine önem verildiğini saptamıştır. Alas ve Rees (2008) sosyalist ülkelerdeki işçilerin, "daha yüksek derecede" ihtiyaçlarla ilgilenen kapitalist ülkelerdeki işçilere kıyasla "daha temel-maddi" ihtiyaçlarla ilgilendiklerini bulmuştur.

Kişilerin olumlu tutum sergilemelerinde; çalışma arkadaşları ve yöneticileri ile kurdukları ilişkiler, işin kendisi, yaşadıkları stres düzeyleri, ücretlerin adaleti, psikolojik sözleşmenin ihlal edilip edilmemesi ve çalışma koşullarının yanı sıra kişiliklerinin de etkili olduğunu gösteren çalışmalar mevcuttur (Yan, Hoang ve Chen, 2018). Bu nedenle organizasyonlarda işgörenlerin sergiledikleri davranışların nedenlerini anlamak için kişilikleri hakkında bilgi sahibi olmamız gerekmektedir. Kişiliğimiz, davranışlarımızın tek nedeni olmamakla birlikte davranış değişikliğine sebep olan etmenlerdendir (Li, Barrick, Zimmerman, ve Chiaburu, 2014).

Örneğin; proaktif kişilik özelliğine sahip olan kimselerin sorun bulmada, fırsat yakalamada ve rol fazlası davranışları proaktif olarak göstermede iyi oldukları ayrıca inisiyatif kullanarak sorumluluk aldıkları ve böylece iş performanslarını iyileştirecekleri belirtilmiştir. Bu kişilerin içsel motivasyona sahip oldukları ve sorunların çözümünde yaratıcı davranışlar sergiledikleri görülmüştür. Ancak bireylerin tüm bunları yapabilmeleri için sahip oldukları işlerinde; işin programlanmasında ve yürütülmesinde kullanılacak prosedürlerin belirlenmesinde bireye ne kadar özgürlük, bağımsızlık ve takdir hakkı sağladığı derecesini ifade eden iş özerkliğine sahip olmaları gerekmektedir. İş özerkliği düşük olduğunda, çalışanlar her ne kadar proaktif bir kişilik özelliğine sahip olsa da yaratıcı davranma motivasyonları düşecek ve öngörülen prosedürleri takip etmeleri gerekecektir (Wu ve Ma, 2019).

Toplumsal cinsiyet algısı ve hemşirelik mesleğinin yoğunluk bakımından kadınlardan oluşması, hekim direktiflerini uygulamaya yönelik bağımlı fonksiyonlarının ön plana çıkması, hemşirelerin sahip olduğu itaatkar kişilik yapıları, hekimlerin yardımcıları olarak görülmeleri sebebiyle bireysel ve mesleki özerkliğe sahip olmadığı görüşü yaygındır (Adıgüzel, Tanrıverdi ve Sönmez Özkan, 2011; Karagözoğlu, 2008).

Joudrey ve Gough (1999) çalışmalarında, sosyolog Eliot Freidson'un "sağlık hizmetlerinde hemşireliğin hekimlik gibi bir meslek olarak ele alınamayacağını" belirterek, bu duruma hemşirelerin kendilerinin sebep olduğunu, kontrol etme özerkliğine sahip olmadıkları düşüncesiyle desteklemektedir. Hemşirelik mesleği her

ne kadar bağımlı rolleri olmasına rağmen yarı bağımlı ve bağımsız roller çerçevesinde hizmet sunmakta ve bu durum yasal düzenlemelerle de desteklenmektedir (<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2011/04/20110419-5.htm>).

Çalışmayı, başarmanın ve kendini geliştirmenin önemli bir koşulu olarak algılayan kişilerin iddialı, çileci olma ve iç kontrol odağına sahip olma eğilimleri vardır. İç kontrol odağına sahip olan kişiler cömert olmanın yanı sıra, ortak sorunların çözümü için tepki vermeye ve harekete geçmeye meyillidirler. (Bentea, 2015).

Kişilik özelliklerinin iş tutum ve davranışları ile genetik faktörler arasında aracı rolünün olduğu düşünülmektedir (Arvey, Li ve Wang, 2016). Y Teorisi varsayımlarına yönelim gösteren kişilerin sahip olduğu yaratıcılığı, Shane ve Nicalaou (2015) çalışmasında yaratıcı kişiliğin genetik faktörlerden kaynaklandığı belirtilmiştir. Kişiliğin iş doyumuna etkisini belirlemek için Arvey, Bouchard, Segal ve Abraham (1989) yapmış olduğu çalışmada erken yaştan itibaren farklı çevresel ortamlarda yetiştirilmiş otuz dört monozogit ikiz çifti araştırmaya dahil edilmiş ve iş doyumunun genetik faktörlerden kaynaklandığı sonucuna ulaşılmıştır.

Arvey, Li ve Wang (2016) çalışmasında da iş doyumunun sadece iş ve işle ilgili çevresel faktörlerden etkilenmemekle birlikte çeşitli kişilik özellikleri, zeka ve fiziksel özelliklerden etkilendiğini belirtmiştir. McCall, Cavanaugh, Arvey ve Taubman (1997) genetik faktörlerin düşük iş doyumunun sonucu olarak ortaya çıkan iş değiştirme ve işten ayrılma niyeti üzerinde etkisinin olup olmadığını incelediği çalışmasında genetik faktörlerin iş değiştirme ve meslek değişimine etki ettiği sonucuna ulaşmıştır. Çalışma tutumlarının ailesel faktörlerden de etkilendiği bilinmekle beraber bireyler, çalışmayı kendilerine ve ailelerine kaynak sağlayan bir unsur olarak gördüklerinde organizasyonlarda daha fazla coşku ve enerji göstermektedirler (Hyde ve Weathington, 2006).

Çalışma tutumlarına etki eden bir diğer faktör ise dindir. İnsanların müşterilerine, çalışma arkadaşlarına karşı nasıl davranışlar sergileyeceklerinde, iş, aile ve eğlence arasında nasıl denge sağlayacaklarında dindarlığın rolünün olduğu düşünülmektedir (Roe ve Ester, 1999). Örneğin Hint iş kültüründe hakim olan fatalist

(yazgıcılık) anlayış sebebiyle Hintliler iş ilişkilerinde aceleci davranışlar sergilememekte bundan dolayı iş görüşmeleri uzun süreler almaktadır (Öğüt ve Kocabacak, 2008).

Hristiyanlığın kollarından olan Protestanlık ve Katolikliğin çalışmaya karşı olan tutumları farklılık göstermekte, protestanlar çalışmanın önemi ve tanrının kudretini kazanmak için yapılması gerektiğini aynı zamanda yeni yatırımlar yapmak için kazancın biriktirilmesi gerektiği üzerinde durmaktadırlar. İslam dininde ise kadercilik görüşünün hakim olması ve gelenekçi yaklaşımlar çalışmaya karşı olan bakış açısını ve ekonomik gelişmeleri etkilemektedir (Sofyalıoğlu ve Aktaş, 2001).

Hyde ve Weathington (2006) çalışmasında katılımcıların yaklaşık yarısı kendilerini protestan hristiyan olarak tanımlamışlar ve bu durumun kişilerin dine değer verdiklerinde işe karşı daha özenli olduklarını ve öfke, stres vb gibi olumsuz tutumlarını iş yerine getirme olasılıklarının daha düşük olmasına sebep olabileceği düşünülmüştür. Aynı zamanda kişilerin kendinden daha üstün bir varlığa inandıklarında olumsuz duygularının azalacağı da belirtilmiştir.

Saroglou, Derpierra ve Dernelle (2004) çalışmasında dindar kişilerin, bireysel ve sosyal düzeni korumayı teşvik eden değerleri (gelenek, uyum daha az oranda güvenlik) destekledikleri, değişime açıklığı ve özerkliğe teşvik eden değerleri (uyarılma ve öz yönetim) desteklemedikleri ayrıca sınırlı olsa kendi kendini aşmaya izin veren değerleri (yardımseverlik fakat evrensellik değil) destekledikleri, hedonizm, güç ve başarı gibi değerleri desteklemedikleri tespit edilmiştir.

Bazı toplumlar, başarılı olabilmenin ilk koşulunun çok çalışmak gerektiğini düşünürken bazı toplumlar tam tersi şekilde düşünmektedir. Başarılı olabilmek için çok çalışmanın gerekli olmadığını düşünen toplumlarda, başarı için başka bir takım sosyal kurumlara, ailevi ilişkilere, şansa, ilahi yardıma, vb. gereksinim duyulduğu fikrinin önem taşıdığı düşünülebilir. Bunun dışında kişinin çok fazla çalışsa da başarıyı yakalayamayacağı düşüncesi de söz konusudur (Ünal, 2011).

Ülkemizde çalışma tutumuna yönelik yapılan çalışmalara bakıldığında, ülkemizde 1980'li yıllardan sonra aile ve okul çocuğa çalışmanın ve disiplinli

olmanın başarıyı getireceği düşüncesini aşılamaaya çalışılırken öte yandan televizyonlarda lüks yaşamın, paranın yaşamda en önemli değer olduğunun, kolay yoldan köşeyi dönmenin, anı yaşamının, ürettiğinden çok daha fazlasını tüketmesi gerektiğinin vurgulandığı bireyci bir tutum sergilemeyi gerektiren hedonizmin topluma sunulduğu görülmektedir. Post-modern toplumlarda ortaya çıkan hedonizm kişileri bireyciliğe yönlendirirken kişiler kendi amaçlarına önem veren ve diğerlerini önemsemeyen bir yapıya sahip olurlar.

Hedonist bir kişide “sabır ve ertelenmiş tatmin” yerine “çabuk ve hemen tatmin” arzusu ağır basmaktadır (Ünal, 2009). Hedonist tutuma sahip bireylerin; arzularının sınırı yoktur, suçluluk duygusu duymazlar, mutlak doğru ve yanlışın varlığını reddeden bireyler için her şey mübahtır. Kazanç öncelikli olmakla birlikte itibar ve prestij kazandıran meslekleri tercih ederler. Para ve kazanç amaç değil bir araçtır, çünkü çalışmak sadece para kazanmak ve yaşamak için daha da önemli lüks yaşamak için gereklidir.

Ülgener (2006) sosyoloji ve tarih bilgisi ile harmanladığı toplum bilgisinden zihniyet analizi yapmıştır. İktisadi ilişkilerde kültürlerarası zihniyet farklılığının dikkat edilmesi gereken bir husus olduğunu belirten Ülgener kişinin davranışlarında sahip olduğu zihniyetin etkisine vurgu yapmakta ve sahip olduğu zihniyetin iktisadi eylemlerine yön ve şekil vermesinde etkisinin olacağını belirtmektedir (Çatalbaş, 2017).

Ülgener’e göre çıkış noktamızı “din faktörü” oluşturuyorsa dünyanın sorumluluğunu üstlenme bakımından karşımıza iki tip insan çıkmaktadır. Bu insan tiplerinden bir tanesi, dünya nimetlerinin Allah ile kendisi arasında bir engel oluşturacağını düşünüp dünya malından uzak (Çatalbaş, 2017), Tanrının her şeyin üstünde bir güç ve kudret sahibi olduğu ve Tanrının gerçekleştirmiş olduğu eylemlerin olması gerekenin en iyisi olduğunu düşünen insandır. Bundan ötürü, evlilikten, iş bulmaya, hastalıktan ölüme kadar her konuda teslimiyetçi bir tutum sergiler (Yavuz, 2017). Kader ve tevekkül sahibi kişilerin çalıştıktan sonraki safhada Allah’a teslimiyet göstermesi gerekirken kader ve teslimiyet tembelliğin bir kılıfı haline gelmiştir.

İkincisi ise dünyayı iyilikleri ve kötülükleri ile alt edilmesi gereken bir yer olarak görüp her türlü zorluğa katlanan aetik insandır (Çatalbaş, 2017). Bu anlayışta çalışma kendi başına değerlendirilmek yerine sonuçlarına odaklanılmış ve çalışma faaliyeti ile iç içe ele alacağımız “helal kazanç” önemli bir yere sahip olmakla birlikte helal kazancın kaynağı olan “çalışma”ya ibadet derecesinde bir önem verilmiş olup (Yavuz, 2016) bunu tavsiye değil bir vazife olarak insana yüklemiştir (Fetev, Çarıkçı ve Özkul, 2017). İşe zamanında gelmek, mesai saatleri boyunca çalışma isteği ile dolu olmak, yaptığı işi ya da yapması gereken işi tamamladıktan sonra dışarıdan bir uyarı olmadan farklı bir işe yönelmek ve örgütün hedeflerine ulaşmasında sorumluluk sahibi bir kişi olmayı gerektirmektedir (Ünal, 2011).

Çalışanların işlerinde farklı anlamlar aradıkları ve olumlu çalışma tutumuna sahip olan çalışanların üretken davranış sergileme eğiliminde oldukları saptanmakla beraber (Bentea, 2015) organizasyonlarda insan davranışları üzerinde kişiliğin, ailenin, kültürün, dinin bir miktar etkisi olduğu düşünülse de yerine getirmesi gereken roller olduğundan davranmak istediğimiz şekilde değil de bizden beklenen şekilde davranışlar sergilememiz gerekmektedir (Barrick ve Mount, 1993).

2.2.3.Çalışma Tutumunun Çıktıları

Kişilerin istihdam ilişkilerinin başlangıcında olumlu iş tutumlarına sahip oldukları görülmekle birlikte zamanla iş tutumlarında bozulmalar meydana gelmektedir. Başlangıçta işgören ve iş veren arasında gerçekleştirilen psikolojik sözleşmenin ihlal edildiğini düşünen işgörenin örgüte olan bağlılığının zaman içinde azaldığı görülmektedir (Judge ve Kammeyer-Mueller, 2012). Aksoy ve Polat (2013) çalışmasında işgörenlerin iş hayatına atıldıkları ilk dönemde iş doyumlarının yüksek olduğunu, zaman ilerledikçe beklentileri karşılanmadığı için iş doyumlarının düştüğünü belirtirken, çalışma yılı arttıkça deneyim kazandıkları ve baş etme yollarını öğrendikleri, çözüm bulma yeteneklerinin artmasına bağlı olarak da iş doyumlarının arttığını belirtmiştir. Arvey, Li ve Wang (2016) çalışmasında genetik faktörlerden etkilenen iş doyumunun zaman içinde artmasının kişilerin zamanla yetenekleri ile uyumlu çalışma ortamlarına yönelmeleri ile açıklanabileceğini belirtmiştir.

Çalışma olgusuna karşı zayıf tutum beraberinde tembellik, işe gecikme, işten erken ayrılma, uzun süren molalar, kabalık, örgütsel amaç ve hedefleri engelleyen faaliyetleri getirir (Othman ve Suleiman, 2013). Olumsuz çalışma tutumları iş yerinde geri çekilme ve üretkenlik karşıtı davranışlar şeklinde kendini gösterirken, iş doyumunun sağlanamamış olması işten ayrılma niyeti olarak ifade edilen somut bir davranış biçiminde kendini ifade eder. İşgörenler iş piyasalarında çok fazla iş imkanına sahip olduklarında işsiz kalma ihtimalleri düşeceğinden iş doyum düzeyleri ile devamsızlık arasında daha güçlü bir ilişki meydana gelmektedir. Ayrıca iş doyumunu sağlayamayan kişilerin bilişsel yetenek ve mesleğe özgü eğitim konusunda daha donanımlı kişiler oldukları düşünülmektedir (Judge ve Kammeyer-Mueller, 2012).

Çalışan tutumları ile yaratıcı performans arasındaki ilişki çeşitli tartışmalara sebep olmakla birlikte, iş doyumunu ile ilişkilendirilen pozitif ruh halinin daha esnek ve açık düşünce süreçlerini desteklediğini gösterse de, olumsuz ruh hallerinin yaratıcılık için gereken aktif dikkat ve eleştirel düşünmeyi beraberinde getirdiğini öne sürmüşlerdir. Bu alanda yapılan çok fazla çalışma olmamakla beraber olumlu ya da olumsuz tüm ruh hallerinin yüksek yaratıcılığa sebep olabileceği belirtilmiştir (Judge & Kammeyer-Mueller, 2012). Yapılan bir çalışma iş doyumunu düşük olan personelin, iş güvencesi sözü ile organizasyon ve iş arkadaşlarından destek aldıklarında daha yaratıcı olduklarını göstermiştir (Zhou ve George, 2001).

2.3.Değerler ve Motivasyon

Motivasyon kelimesi Türk Dil Kurumu (TDK)'na göre güdüleme, isteklendirme anlamına gelirken (Türk Dil Kurumu [TDK], 2018) bazı kişiler geç saatlere kadar çalışırken, bazıları mesai bitimine doğru işyerini terk etmek için hazırlanmaya başlar. “Kişileri farklı şekillerde davranmaya iten etmenler nelerdir?”, “Kişiler neden ve ne yönde davranış gösterirler?”, “Kişilerin aynı davranışı tekrar etmeleri ya da etmemeleri nelere bağlıdır?” bahsettiğimiz soruların cevabı motivasyon kavramı ile ilgilidir (Koçel, 2007, s.483).

Austin ve Vancouver (1996) motivasyon kavramına geniş çaplı açıklama getirmek için, en sık kullanılan motivasyonel yapı olan hedeflerin (arzu edilen durumların bilişsel temsilcisi) etrafında motivasyon kavramını açıklamaya odaklanmıştır. Bu bağlamda başka bir tanımda motivasyon, “insanların önceden belirlenmiş bir hedefe varmak üzere kendi istek ve arzularıyla hareket etme süreci” olarak tanımlanmakta (Ünsar, İnan ve Yürük, 2010) ve süreç dört temel aşamadan oluşmaktadır. Belirli şeylere ihtiyaç duyulmasıyla başlayan motivasyon süreci; kişide ihtiyacının giderilmesi için bir güç oluşturarak kişinin uyarılmasına sebep olur. Kişi bu ihtiyacını giderecek gücü hissettiğinde hedefe yönelik tekrar eden gönüllü davranışlar sergileyecek ve davranışın tekrar edilmesi doyumunu arttıracaktır (Cüceloğlu, 2006, s.230; Özkalp, 1982, s.124).

Kişilerin ihtiyaçlarının yanı sıra, sahip olduğu değerlerin de insan faaliyetlerini doğrudan etkilemediği, dolaylı olarak tutumlar ve hedefler vasıtasıyla etkilediği böylece değerlerin bireysel motivasyonun kaynağı olarak görülebileceği düşünülmektedir (Roe ve Ester, 1999). Hatta Rokeach (1973) değerleri “süper hedefler” olarak tanımlamıştır (Parks ve Guay, 2009).

1950’li yılların başlarında Maslow öne sürdüğü temel insan gereksinimleri kuramında, kişiden kişiye değişmekle birlikte, belirli bir hiyerarşiye sahip insan gereksinimleri üzerinde durmuş ve kişileri belirli davranışlar sergilemeye iten ihtiyaçları olduğunu, ihtiyaçları karşılandıkça motive olduklarını öne sürmüş ancak kuramın yaygınlaşması McGregor tarafından kullanılması ile olmuştur (Maslow, 1954; McGregor, 1966). Kurama göre insan isteyen bir hayvandır ve ihtiyaçlarından biri karşılandığında başka bir ihtiyacı ortaya çıkmaktadır (McGregor, 1970). Maslow insan güdülerinin bir piramit gibi birbiri üzerine merdiven basamağı şeklinde yükseldiğini belirtmekle beraber piramidin en alt basamağında fizyolojik (biyolojik) gereksinimler yer alırken, en üst basamağında kendini gerçekleştirme ihtiyacı yer almaktadır (Maslow, 1954).

Organizasyonlarda bireyin fizyolojik ihtiyaçları tatmin edildiyse ve bireyler işveren ve işgören ilişkisinde olduğu gibi bağımlı bir ilişki içindeyse kendilerini tehlike altında hissediyorlarsa en büyük ihtiyaçları güvenlik, korunma ve

garantilerdir (McGregor, 1957). Bundan dolayı personelin işe alındıktan sonra, kendisi için uygun olan bir işe yerleştirilmesi ve yüksek performans için motive edilmesi sorunlarının çözümünde işgören ve işverenin taraf olduğu, X Kuramı varsayımlarında da yer alan “psikolojik sözleşme” kavramı gündeme gelmektedir. Birey ile örgüt arasında her hangi bir yazılı sözleşme olmaksızın birey iş güvenliğine karşın örgüte bağlılık ve iş çıktılarının verimliliğinin artmasını istemektedir (Yan, Hoang ve Chen, 2018).

İnsanın fizyolojik ihtiyaçları tatmin edildiyse ve artık fiziksel refahından korkmuyorsa, sosyal ihtiyaçları arkadaşlık, sevgi, dostluk ve aidiyet ihtiyaçlarının ortaya çıkacağı, daha önce tarif edilen tüm döngünün bu yeni merkezle tekrar edeceği ve kişinin davranışları için önemli motivasyonları haline geleceği söylenebilir (Maslow, 1954; McGregor, 1957;). Toplumsal gereksinmelerin üstünde, daha alt düzeydeki gereksinimler tatmin edilmedikçe ortaya çıkmayan gereksinimler olarak ifade edilen örgüt için ve insanoğlunun kendisi için çok önemli olan gereksinimler vardır. Bunlar bencil gereksinimlerdir ve iki çeşittirler: kendine saygı ve güven, özerklik, başarı, ustalık, bilgi gereksinimleri gibi kişinin kendini yükseltmesiyle ilgili olanlar ve tanınma, beğenilme, arkadaşlarının saygısını kazanma gibi kişinin ünüyle ilgili olanlardır (McGregor, 1970, s.33).

Gereksinme kuramının en üst basamağında yer alan kendini gerçekleştirme, kendi potansiyelini ve gücünü gerçekleştirme, sürekli olarak kendini geliştirme, yaşamın karmaşıklığına büyük saygı duyma ve olayları olduğu gibi kabul etme, en geniş anlamıyla Y Kuramı varsayımlarının içinde yer alan yaratıcı olma kendini gerçekleştirmiş insanların özellikleridir. İnsanlar bu gereksinimi belirli bir düzeyde tutmayı başarırlarsa, o zaman işlerinde yaratıcılık ve tatmin duygularıyla çalışırlar (McGregor, 1966; Özkalp, 1982, s.137).

Kişileri belirli davranış sergilemeye iten ihtiyaçlarıdır ve kişiler ihtiyaçları karşılandıkça motive olurlar. Maslow (1954) ihtiyaçlar hiyerarşisi piramidinde belirtilen ihtiyaçlar kişiden kişiye göre değişmekle birlikte, belirli bir hiyerarşiye sahiptirler ve aynı durum kişilerin içinde bulunduğu toplum, aile, kültür, din ve kişilik gibi faktörlerden etkilenmekte olan değerler içinde geçerlidir. Rokeach (1968)

değerlerin bilişsel sistemde ve kişilik yapısında daha merkezi konuma sahip olduklarını ve tutumları belirlediklerini, motivasyonla yakından ilgili olduklarını belirtmiştir (Dose, 1997).

Organizasyonlar McGregor'un motivasyon ve yönetim süreçlerine yönelik geliştirdiği işgörenlerin komut ve kontrol edilmesi gerektiğini ileri süren X Teorisi varsayımlarının temelini ordu yönetiminden ödünç almakla birlikte, orduda çalışanların yönetimin gerekliliklerini kabul etmeye istekli olmaları ve üstesinden gelemedikleri güç ve pozisyon faktörleri 20.yüzyılın ikinci yarısına kadar X Teorisi varsayımlarının kabul edilmesine olanak tanırken 1930'lu yıllardan sonra öz-yönetim, öz-kontrol ve insanlara iş yaptırmak için dış kontrol ve ceza tehdidinin tek yol olmadığını ileri süren varsayımlar Y Kuramını ortaya çıkarmıştır (Carson, 2005).

McGregor'un geliştirdiği X/Y Teorisine göre; X Kuramını oluşturan varsayımlar şu şekildedir.

- Ortalama bir insan doğası gereği tembeldir, elinden geldiği ölçüde işten kaçmaya çalışır (McGregor, 1966).
- İnsanlar doğası gereği işi sevmezler, yönetimin aktif müdahalesine rağmen işgörenler kuruluşun amaçlarına karşı pasif kalacaklardır. Bu yüzden ikna edilmelidirler, maddi bakımdan ödüllendirilmelidirler, cezalandırılmalıdırlar (McGregor, 1966).
- Hırslı değildirler, sorumluluktan hoşlanmazlar, eylemleri yönetilmek zorundadır ve her şeyin üstünde de güvenlik ararlar (Kopelman, Protos ve Falk, 2010; McGregor,1966).
- Genel olarak insanlar bencildirler, kendi istek ve amaçlarını kuruluşun amaçlarına tercih ederler bu yüzden davranışları kontrol edilmeli ve denetlenmelidirler (McGregor, 1966).
- İnsanlar, doğası gereği değişime kapalıdırlar (McGregor, 1966).
- İnsanlar parlak zekalı değildirler, kolay kandırılabilirler (McGregor, 1966).

Bu ifadeler, insanı rasyonel ve ekonomik açıdan değerlendirmekte ve insanın örgütsel amaçlara ilgisiz olduğunu, değişime direndiğini ve aynı algılama

kabiliyetine sahip olduklarını belirtmektedir. Dolayısıyla, X tipi çalışanlarının ağırlıkta olduğu bir organizasyonda yönetici çalışanlarını örgüt amaçlarına uyan pasif bir öge olarak kabul edecek ve otoriter bir yönetim sergileyecektir (Koçel, 2007, s.150). Yönetici bunu yapabilmek için; ayrıntılı iş tanımları, dış kontrol ve ceza tehditi, pek az yetki devri, izlenecek ilkelerin belirlenmesi gibi yöntemleri benimseyecektirler (Şahin, 2004). X Kuramı varsayımlarından ekonomik faktörler iyileştirildikten sonra işgörenlerin istenilen şekilde davranacağı ya da davranması gerektiği öngörülse bile (Koçel, 2007, s.149) işgörenlerin sadece parasal nedenler için çalıştığını düşünmek yanlış olacaktır (Özkalp, 1982, s.164). Bu bağlamda McGregor X Teorisine karşıt bir görüş olarak geliştirdiği, bireysel ve örgütsel amaçların kaynaştırılmasını öngören Y Teorisini ortaya atmaktadır.

McGregor tarafından geliştirilen Y Teorisi varsayımları şunlardır;

- Çalışanların işyerinde zihinsel ve fiziksel efor sarf etmeleri dinlenme ve oyun kadar doğaldır. (Eilon, 1994 s.444; Kopelman, 2010 s.126; Larsson, s.1150).
- Bireylerin, örgütsel problemlerin giderilmesi için gereken yaratıcılık yeteneklerinin az bir bölümünden faydalanılmakta, insangücü potansiyeli tam olarak kullanılamamaktadır. İnsanların bu insani özellikleri kendileri için tanınması ve geliştirmesini mümkün kılmak yönetimin sorumluluğudur (Eilon, 1974 s.445; Eren, 2011; McGregor, 1966)
- Normal şartlar altında kişiler sadece sorumluluk almayı değil, aramayı da öğrenir. Çalışanlarda sorumluluk isteksizliği, riskten kaçınmak, güvenliği vurgulamak, hırs eksikliği doğuştan olmamakla birlikte yaşanan deneyimler neticesinde bu tutumlar edinilir (Larsson, 2007 s.1150; McGregor, 1966).
- Çalışanlar büyük ölçüde hırsa sahiptirler (Kopelman, 2010 s.216).
- Yönetimin temel görevi; çalışanların amaçlarını kurum amaçlarına yönlendirerek, kurumun hedeflerine en iyi şekilde ulaşılmasını sağlamaktır (McGregor, 1966).
- Çalışanlar, dış kontrol ve ceza tehditi olmasına gerek kalmadan öz-yönetim ve öz-kontrol yapabilirler (Eilon, 1974 s.444; Larsson, 2007 s.1150; McGregor, 1966).

Y Kuramı varsayımları insana gelişme ve ilerleme olanağı sunarken statik değil dinamiktirler. X Kuramı etkili olmayan örgütsel performansı işgörenlerin özelliklerine bağlarken, Y Kuramı sorunları ve sorumlulukları olduğu gibi yöneticilere yükler. İşgörenler tembel, ilgisiz, sorumluluk almaya isteksiz, yaratıcılıktan uzak, işbirliği yapmıyor ise Y Kuramı bunların nedenlerinin yöneticinin örgütlenme ve denetleme yöntemlerinde yattığını ileri sürer (McGregor, 1970, s.40).

Doğru tekniklerle güçlendirilen Y tipi çalışan, yöneticilere rutin ve operasyonel kararlar yerine stratejik karar düzeyindeki çalışmalarına odaklanmaları yönünde olanak sağlayacağı için kurumsal performansı arttıracaktır. Otonom davranabilen Y tipi çalışan problemler olduğunda inisiyatif kullanarak çözüm üretebilmesi ve bunu da gönüllükle gerçekleştiriyor olması olası maliyetlerin önüne geçmesi açısından önemlidir (Şahin, 2004). İşgörenler çalışma arkadaşlarını ve organizasyonu benimserlerse, yetki ve sorumluluk üstlenmeye hazırdırlar (Eren, 2008, s.26). Çalışanın hedeflere bağlılığı, elde ettikleri başarılarla ilişkili ödüllerin bir fonksiyonudur. Yani para, mevcut tek araç ise ilgi odağı haline gelir ancak daha üst düzeydeki ihtiyaçların karşılanmasında (kendini gerçekleştirme) sınırlı bir değere sahiptir (Eilon, 1974 s.444; Kopelman, 2010 s.126; McGregor, 1966 s.10).

Y Kuramı, gerekli ortamın sağlanması halinde insanın içindeki potansiyelini etkin bir şekilde kullanabildiğini ve geliştirdiğini temel alır. Bu kuramın önerilerini benimseyen bir yönetici, danışmacı bir yönetim tarzı sergileyerek sıkı kontrol yerine astlarını geliştirmeyi amaçlayacak (Koçel, 2007 s.175), yetki devri, iş genişletme ve katılımlı yönetim yaklaşımı sergileyerek, çalışanların kendi amaçlarını gerçekleştirebilmeleri için çabalarını örgüt amaçlarını gerçekleştirecek şekilde yönlerecek ve çalışanların çeşitli açılardan güdülenmelerini sağlayacaktır (Şahin, 2004).

Bu açıdan, Y Teorisi varsayımlarına sahip çalışanların ağırlıkta olduğu organizasyonlarda yöneticinin de Y Teorisine uygun bir bakış açısı benimsemesi, başarıya giden yolda önemli bir unsur oluşturacaktır (Tekin, Baş ve Gökdemir, 2016). Ayrıca yöneticilerin Y Kuramının varsayımlarını benimsiyor olmaları da şart

değildir. Çünkü bu teorideki ifadeler McGregor'un elde ettiği bilgileri yorumlaması sonucu ortaya konulmuştur. Belirli bir zaman dilimi içinde değiştirilebilir ve yerini başka varsayımlar alabilir önemli olan yöneticilerin X Kuramının kısıtlayıcı varsayımlarını terk etmeleridir (McGregor, 1970, s.175).

2.4.Değerler ve Ekip Çalışması

Kişilik, dinsel, kültürel, ailevi faktörlerden etkilenen değer kavramını önemli ve ilginç kılan iş etkinliği ile arasındaki bağlantıdır. Eğer bir kişi değerlerin doğrudan veya dolaylı yollardan mesleki faaliyetleri nasıl geliştireceğini veya kısıtlayacağını bilmek istiyorsa, iş faaliyetlerinin ve sonuçlarının iyi duruma getirilmesinde kullanılacak olan iki yoldan faydalanabilir. Bunlardan birincisi, işin yerine getirilmesi için uygun değerlere sahip kişiyi seçmek ya da kişilerin sahip oldukları değerlere göre onları belirli işlere yerleştirmek ve benzer değerlere sahip olan insanları bir araya getirmektir. İkinci yaklaşım ise değerleri eğitim faaliyetleri veya propaganda müdahaleleri ile değiştirmektir. İkinci yaklaşım daha çok belirli bir değer profilinin tanıtımının yapılmasına ya da gruplar içindeki homojenliğin sağlanmasında başvurulan yöntemdir. Her iki yaklaşımda da iş değerlerinin insanların iş yerindeki davranışları üzerinde etkisi olduğu görülmekte ve değerlerin motive edici oldukları, iş çıktılarını olumlu etkiledikleri düşünülmektedir. Aynı zamanda ortak değerlere sahip olmanın grup içindeki çatışmayı azaltması ve işbirliğini artırması beklenilmektedir (Roe ve Ester, 1999).

İş yerleri çalışanların günde ortalama sekiz saatlerini (Eren, 2008, s.501) iş arkadaşları ile ailesinden daha çok vakit geçirdiği sadece bir iş yeri olarak görülmesinin ötesinde işgörenlerin sosyal ve duygusal ihtiyaçlarının karşılanmasında rol oynayan sosyal yaşam alanları olarak görülmekte (Alparslan, Çiçek ve Soydemir, 2015) işgörenin sahip olduğu pozitif tutum ve davranışların oluşmasında en önemli unsurlardan birinin kişinin gönüllü olarak karşılıklı etkileşim içinde bulunduğu iş yeri arkadaşları olduğu bilinmektedir (Kanbur, 2015). Bu nedenle insan yaşamında iş grubunun önemi çok fazla olmakta ve adiyet ihtiyacının bir kısmını ailesi, akrabaları, üye olduğu derneklerden olduğu kadar iş çevresinden de tatmin etmek istemektedirler (Eren, 2008, s.501).

Sosyal grupların durum ve süreç değişikliği yaratmada önemli unsurlar olduğu bilinmektedir. Homans (1950) insan gruplarının analizini yaptığı çalışmada araştırmasının merkezine iş, duygu ve ilişki sürecini yerleştirmiş, herhangi bir grupta hangi faaliyetlerin gerçekleştirildiğini, ne sıklıkta etkileşime girdiğini ve sıkça etkileşim içerisinde bulunanlarda hangi duyguları geliştirdiğini açıklamaya çalışmıştır. Bireyler grup içerisinde görevlerini yerine getirirken çalışma arkadaşları ile etkileşim içerisinde olmakta ve bu etkileşim ile birlikte duygusal ilişki süreci de başlamakta ve sevgi, sempati, düşmanlık, beğenme gibi insan vücudunun içsel durumunu ifade eden duygular meydana gelmektedir (Lawler ve Thye, 2006). Duygular ne kadar olumlu olursa bireyler de karşılıklı ilişki içinde olma çabalarını arttıracaklardır. Süreç içerisinde grup üyeleri birbirlerine benzer olma eğilimi sergileyecekler ve belirli koşullarda nasıl davranmaları gerektiğini belirleyecek grup normlarını ortaya çıkaracaklardır. Grup içi bağlılığın yeterli seviyeye ulaşması halinde bir gruba dahil olmak bireylere çekici gelecek ve gruptan ayrılmak istemeyeceklerdir (Eren, 2008, s.28).

Sosyal sınıflandırma teorisini tanımlayan benzerlik/çekicilik paradigması, benzer demografik ve davranışsal özelliklere sahip kişilerin kendilerine benzer bireylere karşı daha çok ilgi duyduğunu ve onları daha zeki ve bilgili olarak gördüklerini ileri sürmektedir. Yine bu teoriye göre kişiler, benzer değerleri, inançları ve tutumları paylaştıkları kişilerle beraber çalışmak istemektedirler (Güver ve Motschnig, 2017).

Organizasyonlarda çalışanların yapılacak işler ve kişiler arası ilişkiler hakkında bir takım endişeleri vardır. Fiedler ve Chemers (1984) Least Preferred Coworker (LPC) puanını kullanarak bireyin çalışma ortamındaki birincil hedefinin veya motivasyonun ne olduğunu belirleme yoluna gitmiştir (Fiedler ve Chemers, 1984, s.25). İnsanlar, kendi davranış ve tutumlarının doğruluğunu onaylatmak için kendileri ile aynı tutum ve davranışlara sahip kişilerle arkadaşlık kurarlar (Alparslan, Çiçek ve Soydemir, 2015). LPC puanı çalışma arkadaşı tercihimizi tanımlamasına rağmen aslında LPC puanı bizim çalışma ortamında önceliklerimiz ve hedeflerimiz hakkında bize bilgi sunmaktadır. Yani kendimizden ve performansımızdan memnun olmak için başarmamız gereken şeyin ne olduğunu bize söylemektedir (Fiedler ve

Chemers, 1984, s.20). Önemli olan yüksek veya düşük LPC puanına sahip olmanız değil çalışma ortamında belirli durumlarda ne tür davranışlar sergilediğinizdir (Fiedler ve Chemers, 1984, s.27).

Fiedler (1970) yapmış olduğu çalışmalarda LPC'yi yeniden yorumlayarak dört temel maddeden bahsetmiştir. Bunlar; her bireyin önem derecesi değişmekle birlikte farklı hedefleri vardır ve bireyin motivasyonu hedefleri doğrultusunda güçlenir. İkincisi, bireylerin hedefleri değişiklik göstermekle beraber hedeflerinin önem sıraları da değişmektedir. Birisi için ön sıralarda yer alan hedef bir başkası için önemsizleşebilmektedir. Üçüncüsü, bireyler mümkün olduğunca daha fazla hedeflerine ulaşmaya çalışmaktadırlar. Kontrol ve etkisinin büyük olduğu durumlarda sahip olduğu bütün çabalarını gerçekleştirme muhtemel olan birincil hedefinin yanı sıra ikincil hedeflerine yöneltecektirler. Kontrol ve etkisinin göreceli olarak az olduğu durumlarda ise ikincil hedeflerini ihmal ederek birincil hedeflerini korumaya yöneleceklerdir.

Son olarak da görev durumlarındaki davranışları söz konusu olduğunda, bireylerin iki türü tanımlayabilen zıt kutuplarda bir süreklilik üzerinde yer alabileceği varsayılmaktadır. Birincisi; öncelikle başkaları ile iyi ilişkiler (ilişkiden kast edilen kişinin üstleri, çalışma arkadaşları ve astları ile olan kişiler arası ilişkiler) kurmak için motive olmuş olan yüksek LPC'li kişilerdir. Bu kişilerin ikincil hedefleri ise kendini geliştirme, öne çıkma ve başkaları tarafından saygı duyulmasıdır. Sürekliliğin diğer ucunda ise; övgüde dahil maddi ödüller ve işin iyi yapılmasından duyulan başarı hissi için motive olmuş düşük LPC'li kişiler yer alır. Bunların ikincil hedefleri ise iyi kişiler arası ilişkiler kurmak olup özellikle bu ilişki görevin yapılmasına katkı sağlayacaksa önem kazanacaktır (Fiedler, 1970, s.4-5).

Yapılan bir çalışmada farklı çalışma bağlarının, kişilerin benzer ve farklı iş arkadaşları ile çalışma isteğine olan etkileri incelenmiş olup, üç farklı koşul (rekabetçi görev, beceri geliştirme görevi, spesifik olmayan görev) oluşturulmuş olup kişilerin rekabetçi görevlerde kendilerinden farklı çalışma arkadaşlarını tercih edecekleri düşünülmüş olup sonuçta kişilerin rekabetçi durumlarda düşük becerili, farklı değerlere ve kişilik tarzlarına sahip iş arkadaşlarını seçtikleri görülürken,

beceri geliştirme koşulunda ise beceri ve değer olarak benzer becerilere sahip iş arkadaşlarını seçtikleri görülmüştür (Glaman, Jones ve Rozelle, 2002).

Koçel (2007) “grup yapısına” önem veren tanıma göre, ekip çalışmasını; “iki veya daha fazla kişinin belirli bir amacı gerçekleştirmek amacıyla karşılıklı bağlılık içerisinde bir araya gelerek belirli rollere sahip olmaları ve bu rollerin gerçekleştirilmesinin bir takım normlara bağlı olması” şeklinde tanımlamıştır (Koçel, 2007, s.467).

Kişiler bir ailenin ve bir toplumun mensubu olarak dünyaya gelirler. Bu bağlamda kişinin duygusal ve kültürel gelişimi esnasında hayatın kurallarını öğrenmesinde başlıca rol oynayan grup ailedir. Kişi üyesi olduğu grubun sorunlarını çözerek amaçlarına katkıda bulunurken, bir gruba üye olmak beraberinde bir takım sorumlulukları da getirir. Grup üyeliği kişileri yalnız kalmaktan kurtarır iken, kişi kendini grup içinde daha güçlü hisseder ve kişisel güvenlik kazanır. Bir gruba üye olmak kişiye prestij, statü ve tanınma olanakları gibi sosyal değerler de kazandırır.

Grup olarak nitelediğimiz aile, toplum, çalışma ekibi vb. içerisinde grup üyelerinin grup içerisindeki bireysel faaliyetlerinde veya birbirleri ile olan karşılıklı ilişkilerinde uymaları gereken “norm” olarak tanımladığımız davranış kuralları mevcuttur (Eren, 2008, s.114-115). Normlar grup içinde üyelerin davranışlarını etki ve baskı altına alarak düzenleyen kolektif değer yargıları (Eren, 2008, s.117), aynı zamanda değerlerin sosyal hayatta somutlaşmış biçimleri olarak tanımlanırken (Yavuz, 2008) grup normları, grubun hedeflerine doğru faaliyette bulunmasında ve başarılarının artmasında yardım edici ve düzenleyici birer araç olarak tanımlanmaktadır (Eren, 2008, s.115).

Normlar birden bire oluşmaz iken, oluşmaları uzun zaman alabilir. Normların oluşmasında grup lideri veya organizasyonun yöneticisi bir takım davranış kurallarını açıkça ilan etmektedir. Oluşturulan normlar uygulanmaya başlandıktan sonra, grup üyeleri ve liderleri aralarındaki ilişkileri veya kendi davranışlarını düzenlemek için bir takım yeni normlar oluşturabilirler. Sonradan oluşturulan bu normlar başlangıçta liderin açık bir şekilde duyurduğu normlara kıyasla daha yavaş, uzun bir zaman

diliminde oluşurlar. Grup normları çoğu üye tarafından kabul edildikten ve benimsendikten sonra sosyal baskı aracı haline dönüşürler. Grup üyeleri bazen kişisel amaçlarına ters düşmesine rağmen grup normlarını uygulamak zorunda kalabilir. Normlara uymadığı ve sapmalar olduğu durumlarda, grup üyeleri tarafından hatalı olduğu hissettirilir, uygun davranışı sergilemesi beklenir. Eğer grup üyesi bütün uyarılara rağmen grup normunu gerçekleştirmiyor ise grup dışına itilerek izole edilir (Eren, 2008, s. 116).

2.4.1.Sağlık Ekibi ve Sağlık Hizmetlerinde Ekip Çalışmasının Önemi

Hastaneler 24 saat sağlık hizmeti veren işletmeler olup “sağlık ekibi”; iki veya daha fazla sağlık profesyonelinin yer aldığı (hekim, hemşire, fizyoterapist, diyetisyen vb.) ekip içinde herkesin kendi uzmanlık alanına göre görevlerinin olduğu, koordinasyonun ve işbirliğinin sağlandığı, kaynakların ortak kullanıldığı, ortak kararların alındığı, ekip üyeleri arasında saygı ve güvenin olduğu bir birliktir (Çelik ve Karaca, 2017; Ulusoy ve Moroğlu Tokgöz, 2009).

Hastalar, sağlık hizmetine gereksinim duyan ve sunulan hizmetten faydalanan kişiler olarak tanımlanırken, sağlık hizmetinin sunumunda hastanelerin büyük role sahip olduğu görülmektedir. Hastalar alacakları sağlık hizmetinin kaliteli olmasını beklerken hizmetin sunucusu rolündeki hastanelerden memnun ayrılmayı istemektedirler. Bu bağlamda sağlık hizmetlerinin sürdürülebilirliği açısından hasta memnuniyeti kavramı önem taşımaktadır. Bundan dolayı hastanelerde hastaların gereksinim ve taleplerinin üzerine çıkılarak memnuniyet merkezli hizmet sunulması istenilmektedir (Tüfekçi ve Asıgbulmuş, 2016). Hasta memnuniyeti bir hastanenin yeniden tercih edilip edilmeyeceği üzerinde etkili olan bir unsurdur. Bu bağlamda literatürde hastaların hastane tercihi üzerinde en fazla etkisi olan boyutun hastane çalışanları (doktor, hemşire, diyetisyen, sekreter vd.) olduğu tespit edilmiştir (Tüfekçi ve Asıgbulmuş, 2016).

Etkin bir ekip çalışmasının gerçekleşebilmesi için ekip üyelerinin iş birliği, girişkenlik, sorumluluk alabilme, iletişim, özerklik ve koordinasyon gibi becerilere sahip olmaları gerekmektedir (Hall, 2005). Bu bağlamda insan kaynakları

yönetiminin görevi, organizasyonun hedeflerini gerçekleştirecek, kabiliyetli ve iyi motive edilmiş kalifiye işgören temin etmek, işgörenlerin kabiliyetlerini ortaya çıkarmak ve bunları en az bütçe ile yerine getirmektir (Akın ve Erdost Çolak, 2012).

Günümüzde kronik hastalıkların artmasına bağlı daha karmaşık bakıma ihtiyaç duyan yaşlı popülasyonun artması, hastalara daha kapsamlı bakım verebilmek için artan bilgi ve becerilerin karmaşıklığı, sağlık meslekleri içinde uzmanlığın artması buna karşılık olarak bir disipline ait olan bilginin parçalanması ve bir sağlık disiplini tarafından tüm ihtiyaçların karşılanamaması, bir çok ülkede profesyonel ekip çalışması ve paylaşılan bilginin geliştirilmesine ilişkin politikaların vurgulanması, kalite iyileştirme faaliyetleri kapsamında bakımda sürekliliğin sağlanması gibi faktörler disiplinlerarası ekip çalışmasına duyulan ihtiyacı arttırmaktadır (Nancarrow vd., 2013).

Birçok çalışma, sıkı sıkıya bağlı, sıkı çalışma grubunun uygun koşullar altında, örgütsel hedeflere ulaşmada eşit sayıda bireyden çok daha etkili olabileceğini göstermiştir (Asproni, 2004; McGregor, 1957). Bu yüzden organizasyonlar için ekiplerin neyi yapmada etkili olduğunu bilmek önemlidir (Asproni, 2004). Ancak yönetimler, grubun kendi amaçlarını örgüt amaçlarının önünde görme korkusu nedeniyle insanların kendi çabalarıyla oluşturdukları, doğal "gruplaşmasını" kontrol etmek ve yönlendirmek istemektedirler (McGregor, 1957). Yöneticiler informal ekiplerin örgüte zarar vereceğini düşünüyor olabilirler. Ancak ekipler kendi amaçlarına örgüt amaçlarının gerçekleştirilmesi sonucunda ulaşıldığını gördükleri takdirde örgütü ayakta tutmak ve örgüt amaçlarını gerçekleştirmek için çalışacaklardır (Eren, 2008, s.29).

2.4.2.Sağlık Hizmetlerinde Ekip Çalışmasının Çıktıları

Çalışma hayatı işgörelere işle alakalı tecrübeler kazandırmasının yanı sıra her iş gününde ortaya çıkan farklı duyguların oluşmasına da sebep olmaktadır. Bu tecrübeler neticesinde işgörenin işe karşı mental ve duygusal olmak üzere bir tutumu oluşmaktadır. Söz konusu işe yönelik olumsuz birikimlerin olması halinde işinden ve işyerinden memnun olmayan mutsuz işgörelere meydana gelmektedir. Gerçekte

varılmak istenen ise, işgörenlerin işten ve işle alakalı şartlardan memnunniyet duymaları ve sonuç olarak işle alakalı doyum sağlamalarıdır (Temel Eğinli, 2009).

Küresel iş doyumunu bir bireyin belirli bir mesleği uyumlu bir bütün olarak yaptığı ve insanların işlerini ne kadar sevip sevmediğini yansıtan bir değerlendirmedir (Hammond, 2008). İşine karşı olumlu tutuma sahip olan bireylerin iş doyumunu artarken, olumsuz tutuma sahip olanların iş doyumunu azalmaktadır. İş doyumuna yönelik bu tutumun oluşmasında; bireyin ihtiyaç ve istek gibi kişisel faktörleri, iş arkadaşlarıyla ve süpervizörlerle ilişkileri, çalışma koşulları, iş politikalarıyla ilgili grup ve organizasyonel faktörlerin etkili olduğu bilinmektedir (Hettiararchchi ve Jayarathna, 2014).

Kişinin iş doyumunu, “ücret/kariyer, kontrol/otonomi (Nur, 2011), çalışma şartları, terfi olanağı, iyi bir iş karşılığında takdir edilme (Erbil ve Bostan, 2004), sorumluluk ve kendini geliştirme, etkileşim ve tanınma, liderlik tarzı ve örgütsel politikalar, işin doğası gibi (Andrioti vd., 2017) pek çok etmenden etkilenmektedir. Akhtar, Naheed, Akhtar ve Farooq (2018) çalışmasında algılanan iş yükünün iş doyumunu negatif yönde etkilediğini düşünmüş olsalarda iş yükü ile iş doyumunu arasında pozitif yönlü anlamlı zayıf ilişki tespit etmişlerdir.

İş doyumunu açıklamaya yönelik geliştirilen kuramların pek çoğunda iş doyumunu ve motivasyon arasında bir ilişki olduğu görülmektedir. Örneğin; Eşitlik kuramı, bireylerin kendi katkıları (örnek: beceri, performans) ve çıktıları (örnek: ücret, terfi, kararlara katılım vb.) ile kendileri ile aynı statüye sahip diğer arkadaşlarının katkı ve çıktıları karşılaştırdığını ileri sürer ve buna bağlı olarak çalışanlarda iş doyumunu ya da doyumsuzluğu geliştiğini belirtir. (Okpara, Squillace ve Erondü, 2005).

Lawler (1973), “iş tatmininin güdüsel çerçeve içerisinde ele alınması” gerektiğini savunmaktadır. Bu görüşe göre; iş tatmini, kişinin ne hak ettiği ile ne aldığı düşüncesi sonucunda ortaya çıkar. Yani bir çalışan elde edeceğini düşündüğü şeyleri elde edemediğinde iş tatminsizliği ortaya çıkar (Özdevecioğlu vd., 2003).

Özer ve Bakır (2003) bir eğitim hastanesinde çalışmakta olan sağlık çalışanları (doktor, hemşire, sağlık astsubayı) ile yaptığı çalışmasında katılımcıların,

%83,4'ünün yetenek geliştirme olanağı olmadığı, %52,4'ünün katılım güdüsünden yoksun oldukları, %67,7'sinin ilerleme olanağının bulunmadığı, ancak %14,5'inin yaşam amacı olarak meslekte başarılı olmayı seçtiği, %36,7'sinin ise yaşam amacı olarak maddi doyum sağlamayı seçtiği görülmektedir. Aynı çalışmada sağlık personelinin %47,8'i orta düzeyde bir iş doyumuna sahip olduklarını belirtmişlerdir.

Alkibay ve Seler (1992) çalışmasında tıp alanında çalışan katılımcıların %58'inin iş doyumunu sağladıkları ve bu grubun %33,3'ünün gereksinimler hiyerarşisinde kendini gerçekleştirme gereksiniminin ilk sırada yer aldığı görülmektedir. İş tatminsizliği yaşayan %42'lik grubun ise gereksinimler hiyerarşisinde ilk sırada %36,4 ile fizyolojik gereksinimler yer alırken ikinci sırada %31,8 ile güvenlik gereksinimleri yer almaktadır.

Organizasyonlarda kişilerin başarılı bir ekip içinde yer alması ve ekip arkadaşları ile hayata bakış açılarının uyuşması iş doyumunu arttıracaktır. Günlük yaşamlarının yarısından fazlasını iş yerinde geçiren çalışanlar yaptıkları işlerden sadece ücret veya somut başarı beklemek yerine uyumlu iş arkadaşları ile birlikte sosyalleşmek istemektedirler. Arkadaş canlısı, teknik yeterliliklere sahip, destekleyici ve işbirliğine açık bir çalışma grubu, iş doyumunu üzerinde pozitif etki yaratmaktadır (Erdil, Keskin, İmamoğlu ve Erat, 2004; Hanaysha ve Tahir, 2015). Erdil vd. (2004) çalışmasında iş tatmini ile en yüksek ilişkiye sahip olan faktörün arkadaşlık ortamı olduğu ve onu takdir edilme duygusunun izlediği belirlenmiştir. Aksine iş ortamında tek başına çalışanlar kendilerini sosyal açıdan yalnız hissetmekte ve bu durum iş tatminsizliğine sebep olabilmektedir. Yani ekip içerisinde birbirleriyle iletişim kuramayan çalışanların iş doyumunu azalmakta ve sosyal yalnızlığa itilmekte ve bu durum sonuçta işten ayrılmalarına sebep olabilmektedir (Erdil vd., 2004).

Alkibay ve Seler (1992) bankacılık ve tıp sektöründen katılımcılar ile yaptıkları çalışmada ekip çalışmasının önemli olduğu sağlık hizmetlerinde çalışanların %96'sı ekip arkadaşları ile sürekli yakın ilişkide bulduklarını ve arkadaşlarına yardım ettiklerini belirtirken, bankacılık sektöründe çalışan katılımcıların %85'i iş arkadaşlarının zorunluluk halinde dahi kendilerine yardım etmediklerini, %73'ü ise iş arkadaşları ile yakın ilişkiler kurmadıklarını

belirtmişlerdir. Uygur, Kaya, Kaya ve Karaman (2008) hemşireler üzerine yaptıkları çalışmada, hemşireler diğer sağlık disiplinleri ve meslektaşları ile ekip çalışmasının olması gerektiğini belirtmiş, ancak ekip çalışması sırasında %68'i diğer sağlık disiplinleri ile %54,4'ü ise meslektaşları ile sorun yaşadıklarını belirtmişlerdir. Canlı (2010) çalışmasında sağlık çalışanları ekip çalışmasının önemini bilmelerine rağmen etkili ekip çalışması için gerekli olan görev ve sorumlulukların açıkça belirtilmediğini saptamışlardır.

Günümüzde işletmelerde ekip çalışması sayesinde çalışanlar arasında ki bilgi paylaşımı ve iletişim dolayısıyla örgütteki sorunlar doğru bir şekilde tespit edilmekte ve ekip içindeki beyin fırtınası sayesinde en uygun çözüm yolları bulunmaktadır. Ekip içinde oluşan pozitif sinerjiden dolayı ekip çalışması başarıyı artırır, çalışanlar tek başlarına sergilemeyecekleri performansla ekip çalışması sonucunda ulaşmış olurlar (İlhan ve İnce, 2015). Benrezavi ve Silong (2013) çalışmasında başarı, tanınma ve işin doğasının takım halinde çalışma isteği ile orta derecede pozitif ilişkili olduğu, en büyük etkiyi başarının yaptığı, ayrıca takım halinde çalışma isteğinin iş doyumunu olumlu etkilediğini saptamışlardır. AbuAlrub ve Al-zaru (2008) üstün performans ve başarılarından dolayı daha fazla tanındıklarını düşünen hemşirelerin işten ayrılma niyetlerinin düşük olduğunu belirtmiş, işten ayrılma niyeti ile iş stresi arasında pozitif anlamlı zayıf ilişki saptamıştır.

Bekmez (2018) çalışmasında hemşirelerin ekip çalışmasına yönelik tutumları arttıkça iş doyumlarının arttığı görülmekle birlikte yoğun bakım gibi yoğun ve yüksek stres altında çalışmakta olan hemşirelerin ekip çalışmasına yönelik pozitif tutuma sahip olmalarına rağmen iş doyumlarının düşük olduğu görülmüştür.

Töremen ve Karakuş (2007) öğretmenler üzerinde yapmış olduğu çalışmada öğretmenler arasında ekip çalışmasının görülmemesinin nedeni olarak; bencil düşünceler, güven eksikliği ve bireysel farklılıkların olduğunu belirtmiş bu durumun öğretmenler arasındaki iletişimi etkilediği ve sonuç olarak da ekip çalışmasının etkinliğine zarar verdiği belirtilmiştir.

Başarılı ve koordineli bir şekilde sağlanan ekip çalışması süreç sonucunda meydana gelen iş çıktılarında şu şekilde etki etmektedir. Piyal, Piyal, Yavuz ve Yavuz (2002) çalışmasında ekip çalışmasının iş doyumunu arttırmamasına rağmen iş doyumsuzluğunu azalttığını, Aksu, Acuner ve Tabak (2002) Sağlık Bakanlığı merkez ve taşra yöneticileri ile yaptığı çalışmasında ekip çalışmasına önem vermeyen yöneticilerin iş doyumsuzluğu yaşadığı ve iş doyumunu düşük olanların işten ayrılma niyetinin daha yüksek olduğu, Gaire ve KC, (2016) Nepalde eğitim kurumlarında çalışmakta olan öğretim üyelerinin iş arkadaşlarının desteğini aldıklarında; iş doyumları, iş performansı ve iş taahhütlerinin olumlu etkilendiği, Bateman (2009) Yeni Zelanda'da kadın moda şirketinde yaptığı çalışmasında katılımcıların; iş arkadaşı desteği ile iş doyumları arasında pozitif ve anlamlı ilişki mevcut iken, iş arkadaşı desteği ile iş stresi arasında negatif ancak anlamsız ilişki mevcuttur, iş arkadaşı desteği ile işten ayrılma niyeti arasında doğrudan ilişki bulunmazken, işten ayrılma niyetine en büyük katkıyı iş doyumunu ve iş stresinin yapmaktaki olduğu, iş doyumunu düşük olan bir kişinin işten ayrılma niyeti üzerinde iş arkadaşı desteğinin etkisinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Saari ve Judge (2004) hemşirelerin daha az karmaşık işlere oranla daha çok karmaşık işler ile uğraştıklarında iş tatmini ve iş performansının arttığını, iş tatminsizliği yaşayan hemşirelerin iş yerlerinde kendilerini hastalardan ve işlerden uzak tuttuklarını bu durumun bakımın kalitesini azalttığını belirtmişlerdir. Shader, Broome, Broome, West ve Nash (2001) düşük grup uyumu, yüksek stres düzeyi çalışanların iş tatmininin düşmesine ve işten ayrılma niyetlerinin artmasına sebep olmaktadır.

Sağlık hizmetlerinde iş doyumunu etkileyen faktörlerden bir tanesi de sağlık çalışanlarının iş ortamında yaşadıkları stres düzeyidir. Gölbaşı, Kelleci ve Doğan (2008) çalışmasında hemşirelerin orta düzeyde iş doyumuna sahip oldukları, hemşirelerin iş doyumunu arttıkça stres ile baş edebildikleri görülmüştür. Sağlık personelinde strese neden olan gündelik olaylar ile iş doyumunu arttıran olayların benzerliği söz konusudur. Örneğin; hasta bakımı gibi rutin bir iş sorunlar yaşanmadığı zaman iş doyumuna katkı sağlarken, herhangi bir sorun olduğunda strese neden olabilmektedir (Şahin ve Durak Batıgün, 1997).

Stresin işletme ve çalışanlar açısından her zaman olumsuz olduğunu düşünmek yanlıştır. Çünkü işin yapılabilmesi için belli düzeyde stres gereklidir. Nitekim sağlık çalışanlarına yönelik yapılan bir çalışmada işgörenlerin “iş yerinde hafif düzeyde stres, iş dışında sürekli hafif derecede stres olduğunda” veya “iş yerinde yüksek derece stres ile iş dışında yüksek derecede stres yaşanmadığı durumlarda, iş doyumunun yükselebileceği” düşünülmektedir (Onay Özkaya, Yakın ve Ekinci, 2008). Gadirzadeh, Hajbaghery ve Matin Abadi (2017) çalışmasında hemşireler orta derecede iş stresi ve orta derecede iş doyumuna sahip olup, kadınların iş stresi erkeklerden daha yüksek olmakla beraber iş doyumunu ile iş stresi arasında anlamlı pozitif ilişki saptanmıştır.

Kişisel özelliklere bağlı olarak kişilerin karşılayabilecekleri maksimum stres düzeyleri farklılık göstermektedir. Bu açıdan bakıldığında stresin etkinlik ve verimliliği arttırdığı düşünülse de sağlık personelinin sağlığını önemseyen yöneticilerin idari ve eğitim gibi yönlerden müdahalelerde bulunmaları gerekmektedir (Özdevecioğlu vd., 2003; Şahin ve Durak Batıgün, 1997).

İş stresinin insanların mental ve fiziksel sağlığı, kişilerarası ilişkiler, işindeki etkinliği ve iş doyumunu üzerinde yıkıcı etkileri olabileceği (Gadirzadeh, Hajbaghery ve Matin Abadi, 2017), bu durumların işe yansması; bireylerin zayıf klinik kararlar almalarına sebep olurken, bu durum hastalara zarar vermekte olup stres düzeyi yüksek olan çalışanlar yaralanmalara açıktır ve devamsızlık oranları daha yüksektir (Yıldız, Ayhan ve Erdoğan, 2009).

Nitelikli işgücünün kaybedilmesiyle kalite, üretkenlik, inovasyon ve rekabetçilikte düşüş hem de yeniden işe alma ve eğitim gibi maliyetlerin artmasına sebep olan bireylerin örgütten ayrılmak konusunda bilinçli ve temkinli bir kararı veya niyeti “işten ayrılma niyeti” olarak tanımlanmaktadır. İşten ayrılma niyetini etkileyen faktörler, örgütsel ödülleri, iş doyumunu, alternatif iş olanaklarının kalitesi ve çalışanın işine yaptığı yatırım olarak görülen başka bir örgütte kullanılmayacak beceriler kazandıran hizmet içi eğitimler şeklinde ifade edilebilir. (Gökçe, Emhan, Özer ve Kaya, 2017; Tolay Sabuncuoğlu, 2007).

Hizmet içi eğitimler kurumda ihtiyaç duyulan yetenekler ile çalışanlarda mevcut olan yetenekler arasındaki farkın belirlenmesinin ardından tasarlanmalıdır. Hizmet içi eğitimlerle ulaşılmak istenen çalışanlara rehberlik etmek ve kurum içinde sunulan kariyer gelişimi olanakları hakkında farkındalık yaratmaktır. Çalışanlar yeteneklerini geliştirme fırsatı bulduklarında ve kurumun kariyer hedeflerine ulaşmasında yol gösterici olduğunu gördüklerinde iş doyumları artacak ve daha uzun süre kurumda çalışmaya devam edeceklerdir (Webster, 1997).

Sonuç olarak; hemşirelik mesleği bağlılığın önemli olduğu bir meslektir. Sadece para kazanmak hemşirelerin mesleklerine olan bağlılığını arttırmaz, kimi zaman yoğun bakımda kritik hastalara bakım vermeleri, kimi zaman acil durumlarda önemli kararlar vermeleri hemşirelik mesleğini diğer mesleklerden daha önemli hale getirmektedir. Mesleğin gerektirdiği temel niteliklere sahip olan kişiler mesleklerini benimsemekte ve sahip oldukları meslekten dolayı gurur duymaktadırlar. Mesleğine bağlılık gösteren çalışanlar mesleklerinin getirdiği zorluklara katlanma, iş ortamından kaynaklı sorunları görmeme ve işten ayrılma yönünde isteklerini dizginleme gibi tutumlar sergileyebileceklerdir (Çelik ve Yıldız, 2018).

3.GEREÇ ve YÖNTEM

3.1.Araştırmanın Amacı ve Türü

Bu çalışma hemşirelerin X ya da Y Teorisi varsayımlarına yönemli olması ve çalışma arkadaşları tercihlerinin çalışma tutumları ile ilişkisinin belirlemesi amacıyla tanımlayıcı-kesitsel, metodolojik olarak gerçekleştirilmiştir.

3.2.Araştırmanın Soruları

1. En Az Tercih Edilen Çalışma Arkadaşı Ölçeği (Least Preferred Co-Worker (LPC)) Türk toplumu için geçerli ve güvenilir bir ölçüm aracı mıdır?
2. Hemşirelerin tanımlayıcı bilgilerine ilişkin bulgular nelerdir?
3. Hemşirelerin çalışma ortamı algılarına ilişkin bulgular nelerdir?
4. Hemşirelerin tanımlayıcı bilgileri ile McGregor X/Y Teorisini temel alan ölçüm aracı, LPC ölçeği ve Çalışma Tutumu Ölçeği (ÇTÖ) arasında anlamlı farklılık var mıdır?
5. Hemşirelerin çalışma ortamı algılarına ilişkin bulgular ile McGregor X/Y Teorisini temel alan ölçüm aracı, LPC ölçeği ve ÇTÖ arasında anlamlı ilişki var mıdır?
6. X/Y Teorisi varsayımlarına yönelimli olma durumunun ÇTÖ puanları üzerine etkisiyle birlikte, ÇTÖ puanları ile işten ayrılma niyeti, ekip çalışmasının varlığı, ekip çalışmasından memnuniyet düzeyi, çalışma arkadaşlarıyla çalışmaktan memnuniyet düzeyi, iş doyumunu düzeyi ve iş yükü algısı üzerine etkisi arasındaki ilişkilerde LPC değişkeninin moderatör/düzenleyici etkisi var mıdır?

3.3.Araştırmanın Yeri ve Zaman

Bu çalışma Ekim 2018-Aralık 2018 tarihleri arasında Trakya bölgesinde bulunan bir üniversite hastanesinde, Trakya bölgesinde bulunan kamuya bağlı üç devlet hastanesi ve iki özel hastanede çalışmakta olan hemşirelere çalıştıkları kliniklerde/birimlerde uygulanmıştır.

3.4.Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini Ekim 2018-Aralık 2018 tarihleri arasında Trakya bölgesinde bulunan bir üniversite hastanesinde, Trakya bölgesinde bulunan kamuya bağlı üç devlet hastanesi ve iki özel hastanede çalışmakta olan yaklaşık 862 hemşire oluşturmuştur.

G-Power ile yapılan analizde t testi için, 0,5 etki büyüklüğü ve 0,95 güç ile örneklem büyüklüğü 210 olarak hesaplanmıştır (Cohen, 1988; Faul, Erdfelder, Lang ve Buchner, 2007). Çelik ve Yılmaz (2016), Faktör analizi için her madde için 5 örneklem kullanımı yönünde öneriye istinaden LPC geçerlik ve güvenilirlik analizleri için asgari 90 örnekleme ihtiyacı olduğu belirlenmiştir.

Çalışmanın verilerinin toplanması sürecinde; doğum izni, rapor, yıllık izin vb. nedenler ile araştırmaya katılmayan veya eksik form dolduran hemşireler araştırma dışında bırakılmıştır. Araştırmaya katılmayı kabul eden ve formu eksiksiz olarak dolduran, 18 yaşından büyük, en az altı aydır hemşire unvanı ile çalışmakta olan 290 kişi araştırmanın örneklemini oluşturmuş olup, tutarlı yanıt vermediği düşünülen 10 kişi analizden çıkarılmış ve analizler 280 kişi üzerinden gerçekleştirilmiştir. Olasılıksız örnekleme tekniği ile kurumda çalışan veri toplama sürecinde çalışmaya katılan kişiler örnekleme oluşturmuştur.

3.5.Veri Toplama Araçları

Bu çalışmada veri toplama aracı olarak; Tanıtım formu, McGregor X/Y Teorisini temel alan ölçüm aracı, En Az Tercih Edilen Çalışma Arkadaşı Ölçeği

(Least Preferred Co-Worker (LPC)) ve Çalışma Tutumu Ölçeği (ÇTÖ)'den oluşan Anket Formu (Ek-2) kullanılmıştır.

3.5.1.Tanıtım Formu

Bu bölümde kullanılan tanıtım formu literatür doğrultusunda (Arkan, 2008; Çıraklı, 2012; Göçeri, 2014; Soylu, 2007; Yaprak, 2009) araştırmacı tarafından oluşturulmuş olup araştırmaya katılan kişilerin yaş, cinsiyet, medeni durum, çocuk sayısı, eğitim durumu, aylık gelir düzeyi, çalıştığı kurum, çalıştığı birim, çalışma statüsü, kurumdaki görevi, hemşirelikte çalışma süresi, kurumda çalışma süresi, birimde çalışma süresi, çalışma saatleri, son altı ayda hizmet içi eğitime katılma durumu, hemşirelikten ayrılmayı düşünme sıklığı, ekip çalışması, iş doyumunu düzeyi, iş kaynaklı stres algısı düzeyi ve iş yükü algısı gibi sosyo-demografik ve çalışma ortamı algılarını belirlemeye yönelik 23 adet sorudan oluşmaktadır. Soruların yedi tanesi açık uçlu, 10 tanesi kategorik ve altı tanesi analogtur.

3.5.2.McGregor X/Y Teorisini Temel Alan Ölçüm Aracı

Bu bölümde; hemşirelerin McGregor X/Y Teorisi varsayımlarından hangisine yönelimli olduğunun belirlemesi amacıyla Tekin vd., (2016) tarafından yapılan çalışmada kullanılan 22 adet önermeden yararlanılmıştır. Önermelerden ilk 11 madde X Teorisine yönelik iken, sonraki 11 madde Y Teorisine yöneliktir. 1920'li yıllarda temel insan gereksinimleri üzerine çalışmalar yapmakta olan Maslow'dan etkilenen McGregor'un (1966) çalışan motivasyonunu açıklamaya yönelik olarak geliştirdiği X/Y Teorileri baz alınmıştır. Ölçekte 5'li Likert (1: hiç katılmıyorum, 5: tamamen katılıyorum) ölçüm tekniği kullanılmıştır. Tekin vd., (2016) çalışmasında X Kuramı varsayımlarını içeren önermelerin Cronbach alfa değeri ,90; Y Kuramı varsayımlarını içeren önermelerin $\alpha = ,70$ olarak bulunmuştur.

Bu çalışmada; ölçeğin güvenilirliğini belirlemek için Cronbach alfa değeri kullanılmıştır. McGregor X/Y Teorisi ölçeğinde X Teorisine yönelimi belirleyen soruların iç tutarlılığını gösteren Cronbach's alfa değeri ,86, Y Teorisine yönelimi

belirleyen soruların $\alpha = ,71$ 'dir. Ölçeğin toplamına ilişkin $\alpha = ,82$ 'dir. Cronbach's alfa güvenirlik katsayısının kabul edilebilirliği için ,70 ve üzeri olması kriter olarak alınmıştır (Cortina, 1993).

3.5.3.En Az Tercih Edilen Çalışma Arkadaşı Ölçeği (Least Preferred Co-Worker (LPC))

Bu bölümde; Fiedler ve Chemers (1984); Fiedler ve Garcia (1987) tarafından geliştirilen liderlerin işe mi? yoksa işgörene mi? güdülendiğini tespit etmek amacıyla 1'den 8'e kadar puanlanan 18 zıt nitelikten oluşan LPC ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçekte katılımcının geçmişte ve şu anda birlikte çalıştığı kişileri düşünmesi ve beraber çalışırken en çok zorlandığı kişiyi düşünerek puanlaması istenmektedir. Anketi yanıtlayanların, göz önüne aldıkları kişiyi sevmedikleri ya da hoşlanmadıkları şeklinde değil de çalışırken en çok zorlandıkları kişiyi düşünerek cevap vermesi gerekmektedir. Her bir zıt madde için sadece tek bir numaranın işaretlenmesi gerekmektedir. Ölçekten alınabilecek en düşük 18 puan iken en yüksek 144 puandır. Ölçekten alınan 64 ve altındaki değerler; düşük LPC, 73 ve üzerindeki değerler ise yüksek LPC olarak ifade edilmiş olup 65-72 arasındaki değerler orta LPC olarak kabul edilmiştir.

Düşük LPC'ye sahip yani çalışma ortamındaki birincil motivasyon kaynağı görevler olan çalışanları işlerin yapıyor olması memnun ederken, diğer çalışma arkadaşları ile iyi ilişkilerden ziyade somut başarılar kazanmak daha fazla özgüven sahibi yapmaktadır. Kurallar ve prosedürlerin net ve standart olduğu organizasyonlarda çalışmak düşük LPC'ye sahip kişileri rahat hissettiriyorken, kuralların olmadığı durumlarda düşük LPC'ye sahip kişiler kuralları oluşturmaya çalışmaktadırlar. (Fiedler ve Chemers, 1984, s.24).

İlk olarak düşük LPC'ye sahip bir kişi düşük kontrol durumunda başkalarının kendisi hakkındaki düşüncelerini önemsemeyip tamamen işin yapılmasına odaklanır. (Fiedler ve Chemers, 1984, s.24). İkinci olarak düşük LPC'ye sahip kişiler yüksek kontrol durumlarında işlerin sonuca ulaşacağını bildikleri için kendilerini daha rahat hisseder ve çalışma arkadaşlarının duygu ve düşüncelerini önemseyip hoş ve dostça

tavır sergilerler (Fiedler ve Chemers, 1984, s.24). Üçüncü olarak kişisel çatışmayı içeren ılımlı kontrol durumlarında ise düşük LPC'ye sahip kişiler çalışma arkadaşları ile daha az etkileşim içinde olup, çalışma arkadaşlarının ihtiyaçları ile uğraşmak yerine kendilerini işlerine verirler. Düşük LPC'ye sahip kişiler kişilerarası çatışmayı yüksek LPC'ye sahip kişilere göre stresli ve ele alınması zor bir durum olarak görmektedirler (Fiedler ve Chemers, 1984, s.24-25).

Yüksek LPC'ye sahip olan, yani çalışma ortamında birincil motivasyon kaynağı kişilerarası ilişkiler olan kişiler çalışma arkadaşları ile ilişkiler kurmaktan memnuniyet duyarlar. Bu kişilerin özgüvenleri çalışma arkadaşlarının onları nasıl gördüklerinden ve onlarla kurdukları ilişkilerden beslenmektedir (Fiedler ve Chemers, 1984, s.23).

İlk olarak çalışma ortamında yüksek LPC'ye sahip olan kişiler işler karmaşıklaştığında (düşük kontrol durumunda) çalışma arkadaşlarının düşüncelerine önem vererek karmaşıklığın giderilmesinde yeni fikirler veya soruna farklı bir yaklaşım öne sürmeleri için onları teşvik ederek kararlara katılmalarına izin verirler. İkinci olarak çatışmaların mevcut olduğu ılımlı kontrol durumlarında ise işin yapılabilmesi için çok fazla belirsizlik olsada bu işin yapılmasına engel değildir. Böyle durumlarda yüksek LPC'ye sahip olan kişiler çalışma arkadaşlarının ihtiyaçları ile ilgilenerak onların desteğini almaya çalışırlar. Çalışma arkadaşları arasında bir çatışma mevcutsa yapılacak işe yönelmeden önce bu çatışmanın giderilmeye çalışılması önemlidir (Fiedler ve Chemers, 1984, s.23).

Üçüncü olarak, yüksek kontrol durumlarında yüksek LPC'ye sahip kişi çalışma arkadaşlarının desteğini alacağından ve işlerin yerine getirileceğinden fazlasıyla emindir. Bu durumlarda detaylara karışarak işlerin yeniden yapılandırılmasını sağlar ve çalışma arkadaşlarına karşı daha katı ve disiplinli bir tavır sergileyerek onları kontrol altına almaya çalışırlar. Bu kişiler çalışma arkadaşları tarafından patron olarak görülür ve böyle durumlarda performansları zarar görme eğilimindedir (Fiedler ve Chemers, 1984, s.24).

Orta LPC'ye sahip olan kişileri tanımlamak yüksek ve düşük LPC'li kişileri tanımlamaya göre daha zordur. Bu kişileri kısaca anlatmak gerekirse çevredekilerin ne düşündükleri konusunda daha az endişeli olmakla beraber çevrelerine karşı daha içten ve açık davranışlar sergilerler ve çevreleri tarafından daha az dikkat çekici bulunurlar. Bu kişiler yüksek ve düşük LPC'li kişilere göre daha esnektirler, deneyimlerinden daha fazla şey öğrenirler ve yeteneklerini daha fazla sergilerler. Durum kontrolünün yüksek olduğu zamanlarda daha fazla performans sergilerken, düşük kontrollü durumlarda performansları düşmektedir (Fiedler ve Chemers, 1984, s.25).

Fiedler, LPC ölçeğinin geliştirilmesi ve lider-üye ilişkileri, görevin niteliği ve pozisyonun gücü ile ilişkisini tanımlayan durumsallık teorisinin ortaya atılması süreci bir dönüşümü içermektedir. Bu çerçevede LPC'nin geliştirilmesi ve literatürde kullanımına ilişkin bilgiler aşağıda verilmiştir.

Fiedler (1957, 1958) başlangıçta en az tercih edilen iş arkadaşı the (least preferred coworker (LPC)) yapısını psikolojik yakınlık ölçüsü olarak yorumlamıştır. Daha sonra, bir bireyin kişilerarası ilişkilere karşı görev performansına olan ihtiyacının bir ölçüsü olarak yorumlanmıştır (Fiedler, 1964; 1967).

Fiedler (1964), 1951 yılında başlattığı liderlik araştırma programı ile amacı eldeki tüm bulguları açıklayabilecek genel bir teorik çerçeve geliştirmektir. Fiedler (1964) çalışmasında kişilerarası tutumların grup performansı ile ilişkili olup olmadığı? sorusuna yanıt aramıştır. Fiedler, liderin iş arkadaşlarına ilişkin algılarının, grup etkileşimini ve performansı nasıl etkilediğini yansıtacağını varsaymıştır. Sonuçlar, liderin kişilerarası skoru ile grup performansı arasında güçlü pozitif yönde ilişkili olduğunu göstermiştir.

Prediktif değişkenler olarak kullanılan kişilerarası algı ölçekleri ilk olarak psikoterapötik ilişkileri öngörmek için geliştirilmiştir (Fiedler, 1951). Veriler, terapistlerin danışanlarını kendilerine daha benzer gördükleri zaman etkili tedavi ile sonuçlandığını desteklemiştir. Başka bir kişiyi benzer olarak algılayan bireyin psikolojik olarak yakın hissetme, kendisini kabul etme ve izin verme eğiliminde

olduğunu bu nedenle, sevilen kişilerin, sevmediklerinden daha kendine benzer ve daha elverişli olarak görüleceği tahmin edilmiştir. Bu hipotez, her bir erkekten en çok ve en az sevilen diğer grup üyesini tanımlaması istenen bir üniversite grubunun araştırılmasında açıkça desteklenmiştir (Fiedler, Warrington ve Blaisdell, 1952) ve o zamandan beri başka çalışmalar tarafından da doğrulanmıştır. Fiedler vd. (1952) çalışmalarında, insanların kendilerine daha çok benzer olduğunu düşündüklerini sevme eğiliminde olduğu yönündeki hipotezlerini destekleyen bulgulara ulaşmıştır.

Fiedler (1964) çalışmasında, liderlik etkinliğini öngörmek için “karşıtlar arasında varsayılan benzerlik” (assumed similarity between opposites (ASo)) ve LPC ölçeği puanlarının yüksek düzeyde korele olduğunu (.70 ve .93) ve birbiri yerine kullanılabilirliğini belirlemiştir. ASo puanı, bir kişiden birlikte çalıştığı tüm bireyleri düşünmesini isteyerek elde edilmektedir. ASo, en çok tercih edilen çalışma arkadaşı (most preferred coworker (MPC)) ve en az tercih edilen çalışma arkadaşının üç boyuttaki algılarını (örneğin, hoşluk, dostluk ve reddetme) sekiz puanlı bir ölçek kullanarak (örneğin, hoş için 8, hoş olmayan için 1) ölçmektedir.

Ölçekte kullanılan tanımlar, Osgood (1952), Osgood, Suci ve Tannenbaum (1957) Anlamsal Farklılık Ölçeği’ndeki kişilik özelliklerini tanımlayan, sekiz puanlı, iki kutuplu sıfat kontrol listesi kullanılmıştır. ASo puanı, hem MPC hem de LPC ölçek maddelerinin puanları toplanır ve iki toplam arasındaki fark hesaplanır. ASo, düşük puanlı olanların LPC’lerini ve MPC’lerini benzer şekilde algıladıkları ve ASo yüksek puan alanların LPC’lerini ve MPC’lerini farklı değerlendirdikleri ve bu nedenle farklı olduklarını algıladıklarını belirlemektedir (Fiedler, 1964).

LPC, ASo'nun iki bileşeninden biridir ve ölçekteki öğelerin puanlarını (örneğin, hoşluk, dostluk, reddetme) toplayarak hesaplanabilir. LPC'deki yüksek puan, bireyin en az tercih edilen iş arkadaşını olumlu algıladığını gösterirken, düşük puan, bireyin en az tercih edilen iş arkadaşını olumsuz olarak algıladığını göstermektedir (Fiedler, 1964). Daha sonra yapılan araştırmalar, LPC ve ASo ile güçlü bir ilişki kurduğu için, genellikle liderin tutumlarını ölçmek için LPC ölçeğini kullanmıştır (Fiedler, 1967). Ölçeğin isim olarak kullanılan “çalışma arkadaşı” kavramı yerine “ast” ya da “izleyen” kavramları kullanılmamış kasıtlı olarak belirsiz bırakılmış ve katılımcının

bir akran, üst veya ast seviyesindeki birini derecelendirmesini olanaklı kılmıştır. Ölçüm esnasında en az tercih edilen çalışma arkadaşını tanımlamak için referans çerçevesi, mevcut duruma vurgu yapmamak için katılımcının tüm çalışma süresidir. Burada amaç, kararlı ve duygusal bir tepki elde etmektir. En az tercih edilen çalışma arkadaşının puanlandığı maddeler belirli davranışların veya görevle ilgili yeteneklerin tanımlayıcıları değil global anlamda kullanılan değerlendirme sıfatlarından oluşmaktadır. Dolayısıyla, değerlendirme çok ya da az değerli bir amaca ulaşmayı engelleyen bir kişiye yönelik genel bir tutumu yansıtmaktadır (Ayman, Chemers, Fiedler, 1995).

LPC ölçeğinin iç tutarlılığına ilişkin olarak, LPC'nin önceki sürümlerinde, Rice (1978a), ,88'lik ortalama bir split-half güvenilirlik düzeyi elde etmiştir. Fox, Hill ve Guertin (1973); Shiflett (1974); Yukl (1970) LPC'nin önceki versiyonları için kişilerarası ve görev faktörleri olmak üzere ölçeğin bir yapıya sahip olduğunu ve ikincil olarak puanlanmış görev faktörünün görece önemsiz olduğunu belirlemişlerdir. Fiedler (1978), bu nedenler görev faktörüne ait maddeleri en aza indirmek için 18 maddelik yeni bir ölçek tasarlamıştır ve sonuç olarak iç tutarlılıkta bir miktar yükselme elde edilmiştir. Rice (1979) 18 maddelik versiyonu ile yapılan beş çalışmada ,90, ,91, ,79, ,84 ve ,89 olmak üzere alfa değerleri bildirmiştir. Bu çalışmada Cronbach alfa değeri ,92 olarak belirlenmiştir.

LPC ölçeğinin stabilitesine ilişkin olarak, Rice (1978a) test ve tekrar test arasındaki süre, birkaç gün ile iki yıl arasında değiştiği çalışmaların analizine göre kararlılığın etkilenmediği belirlenmiş ve kararlılığın uzun zaman aralıklarında korunabildiği belirtilmiştir. Offerman (1984) LPC'nin geçici bir tutum olabileceğini düşündüren sonuçlar elde etmiştir. Karma veya aynı cinsiyetten oluşan gruplara liderlik eden erkek ve kadın lisans öğrencileri ile yapılan karşılaştırmalı bir deneyde, grupların cinsiyet kompozisyonunun bir sonucu olarak liderler arasında önemli farklılıklar tespit edilmiştir (Offerman, 1984). Erkek gruplarını yönlendiren kadınların görev odaklı, kadın gruplarını yönlendiren erkeklerin ilişki odaklı olduğu belirlenmiştir.

LPC ölçeğinin yapı geçerliliğine ilişkin olarak, neredeyse 30 yıllık bir süre içerisinde LPC ile akla gelebilecek her kişilik özelliği ve her davranışın gözlem puanı ile ilişkilendirmeye çalışılmış ve genel olarak bu analizler benzer derecede sonuçsuz kalmıştır (Ayman, Chemers ve Fiedler 1995). Rice (1978b), LPC ve diğer değişkenler arasında 2000'nin üzerinde ampirik ilişki içeren 114 çalışmadan 66'sını örnekleyerek, LPC ve diğer ölçümlerin ampirik ilişkilerinin nomolojik ağını oluşturabileceğini düşünmüştür. LPC, sosyal mesafe, kişisel gereksinim, bilişsel karmaşıklık veya motivasyon hiyerarşisi ölçüsü olup olmadığı net olmasa da görev yönelimine karşı kişilerarası ilişkilerin ölçüsü olarak LPC puanının şüpheli olmadığı sonucuna ulaşmıştır.

LPC'nin biyografik verilerle ilişkisini inceleyen Bass (1967b) düşük LPC puanın (görev yönelimi) yaşın artmasıyla (Fiedler, Hoffman, 1962) ve deneyimle (Bass, Bass ve Komorita, 1970) daha yüksek ve Bass'ın sonuçlarına karşı, yüksek bir LPC puanı (ilişki yönelimi) yönetim seviyesiyle (Alpander, 1974) ve Katolik üyeliğinden ziyade Protestan olmak ile (Fiedler ve Hoffman, 1962) pozitif olarak ilişkiliydi. Eagly (1970) ile benzer sonuçlar üreten araştırmacılar, biyografik verilerle LPC arasında ilişki olmadığı yönünde çalışma sonuçları sunmuşlardır.

LPC, psikolojik uzaklık, lider yönelimi, motivasyonel hiyerarşi (Ayman, Chemers, ve Fiedler, 1995; Bass ve Bass ,2008), sosyal uzaklık, bilişsel karmaşıklık ve değer tutumu ölçüsü olarak düşünülecek bir dizi çalışma yürütülmüştür (Bass ve Bass, 2008). Sosyal uzaklık ölçüsü olarak LPC; Fiedler (1957) genel olarak psikolojik yakınlık indeksi olarak LPC'yi ASo olarak adlandırmıştır. Düşük LPC'li kişilerin diğer grup üyelerinden yüksek LPC'li olanlardan daha sosyal ya da psikolojik olarak uzak oldukları düşünülmüştür. Fiedler (1953a, 1953b), katılımcıların kendileri ile sevdikleri grup üyeleri ile kendilerinden hoşlanmadıkları grup üyelerine kıyasla daha fazla benzerlik gösterdiği sonucuna ulaşmıştır. Analizler, LPC'nin duygusal baskı ve psikolojik mesafenin bir ölçüsü olduğu, yüksek LPC'li kişilerin sosyal baskı karşısında daha fazla uyumlu olduğu ve diğer grup üyeleri ile daha yakından ilgilendiklerini belirlemiştir. Rice (1978b), yaptığı çalışma incelemeleri sonucunda, bu konudaki verilerin çelişkili olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Bilişsel karmaşıklığın ölçüsü olarak LPC; Foa, Mitchell ve Fiedler (1971) ve Hill (1969), düşük LPC'li insanlara kıyasla yüksek LPC'li insanların bilişsel olarak daha karmaşık oldukları, somut kavramlara karşılık soyutları tercih ettikleri ve daha az yaygın kategorizasyonları kullandıkları ve yüksek LPC'li kişilerin kararlarında ve davranışlarında kişilerarası faktörlere karşı daha fazla tepki gösterdikleri sonucuna ulaşılmıştır. Jacoby (1968), LPC ile bir Yaratıcılık testi olan Uzak Bağlantılar Testi'ndeki (Remote Associates Testi) puanlar arasında pozitif bir ilişki bulmuştur.

Motivasyonel hiyerarşi ölçüsü olarak LPC; Fiedler'e (1972a) göre, yüksek LPC insanının diğerleriyle ilgili ve sosyal olarak birbirine bağlı olması gerektiğinden, durum gergin ve kaygı uyandırıcı olduğunda ve iş arkadaşlarıyla ilişkilerin zayıf görüldüğü durumlarda, kişiler arası iyi ilişkiler için endişe gösterecektir. Ancak, ilişki kurma hedefleri güvence altına alındığında, ilişki motivasyonlu yüksek LPC insanı, başkalarının kendilerine yönelik takdirini ve ön plana çıkmasını arayacaktır. Düşük LPC'li kişinin temel amacı, bir işi başarmak ve iyi bir iş yaparak kendine saygı kazanmaktır. Ancak bir görevin tamamlanması hiç sorun yaratmadığında, düşük LPC çalışanı, kısmen iş arkadaşlarıyla dostane, iyi kişiler arası ilişkiler arayacaktır, çünkü kısmen iyi kişilerarası ilişkilerin görevi yerine getirmek için elverişli olduğuna inanmaktadır (Fiedler, 1971b). Ancak Rice ve Chemers'in (1975) kanıtları, motivasyonel bir hiyerarşiye dayanan öngörülerini doğrulayamamış, aksine, bilişsel karmaşıklığın bir ölçüsü olarak LPC sonuçlarına daha iyi uyduğu belirtilmiştir.

Değer ve tutumun ölçüsü olarak LPC; Rice'a (1978b) göre, veriler LPC'nin motivasyonel hiyerarşi kavramının gerektirdiği yönelimdeki değişimi desteklemediği, bir değer ve bir tutum olarak daha basit bir şekilde kavramsallaştırılmasıyla daha iyi uyum gösterdiğini ve LPC'nin, davranışsal tezahürlerden ziyade tutumlar ve değerlendirmelerle daha tutarlı ve güçlü bir şekilde ilişkili olduğunu belirtmiştir. Bu nedenle LPC, kişilerarası ilişkilere ve görevlerin yerine getirilmesine ilişkin farklılıkları yansıtan bir tutum olarak görülmüştür. Rice (1978b), çalışmalardan elde edilen karışık sonuçlara dayanarak, düşük LPC'li kişilerin görevlerde başarılı olmaya değer verdiğini ve yüksek LPC'li kişilerin de kişilerarası başarıya değer verdiğini belirtmiştir.

Fiedler, Meuwese ve Oonk (1961), laboratuvar çalışanlarının yaratıcılığını etkileyen faktörleri belirlenmesi amacıyla yaptıkları çalışmada LPC, ASo ve diğer değişkenlere ilişkin ölçek kullanarak çalışmayı yürütmüşlerdir. Smith, Pope, Sanders, Allred ve O’Keeffe (1988) evde ve işyerinde sinik düşmanlığın koroner kalp hastalığını ve genel mortaliteyi predikte ettiği sonucuna ulaştıkları çalışmada, çalışanların çalışma arkadaşlarının değerlendirilmesinde LPC ölçeği kullanılmıştır. Fiedler ve Hoffman (1962) bireyin kişilerarası algısının sosyal ve iş ilişkileri üzerindeki etkisine yönelik çalışmalarında ASo kullanılmıştır. McElroy, Morrow ve Ackerman (1983) üniversite öğretim elemanlarının masa ve oturma düzenleri ile kontrol odağı, dışa dönüklük ve LPC yönelimlerinin ilişkisini incelemiş, LPC eğilimi ile açık masa yerleşiminin ilişkili olduğu belirlenmiştir. Bu ve benzeri çok farklı alanlarda yapılan çalışmalar mevcuttur. Bu çalışmada LPC ölçeği hemşirelerin akranlarını değerlendirmesi amacıyla kullanılmıştır.

3.5.4.Çalışma Tutumu Ölçeği (ÇTÖ)

Kişilerin ihtiyaçlarını karşılamaları için gerekli olan çalışma olgusu kişinin içinde bulunduğu kültür, din, kişilik yapısından etkilenmektedir. Bu çalışmada Yavuz (2008) tarafından geliştirilen ÇTÖ kullanılmıştır. Beş’li Likert (1: hiç katılmıyorum, 5: tamamen katılıyorum) olarak ölçeklendirilen ölçüm aracı üç boyutlu bir yapıya sahiptir. Çalışanların çalışma tutumlarının ölçülmesine yönelik geliştirilen ölçek; İş Yönelimli-Çileci (İY-Çileci), Kolay Kazanç Yönelimli-Hazcı (KKY-Hazcı) ve Mistik Yönelimli-Teslimiyetçi (MY-Teslimiyetçi) olmak üzere üç alt boyuttan oluşan bir yapı içermektedir.

Çilecilik dilimizde hazdan kaçınma “kişinin nefsinin isteklerine boyun eğmeden sade bir yaşam sürmesi, riyazet, nefis terbiyesi” gibi anlamlara gelmektedir (TDK, 2018). Asetik anlayışta çalışmaya ibadet derecesinde bir önem atfedilerek, disiplinli çalışmak vurgulanmıştır. Disiplinli çalışmanın kişi için mutluluk kaynağı olduğu bundan dolayı çalışmayı sadece ihtiyaçlarını gidermek için değil de mutluluk ve iç huzur elde edebilmek için gerçekleştirdiği düşünülmektedir. Aynı zamanda çalışmak ile mutluluk arasında kurulan ilişki sıkı çalışmak ile kişinin sahip olduğu

karakteri arasında da kurulmaya çalışılmış olup, zayıf karakterli kişiler tembel, çalışkan karakterli kişiler sorumluluk üstlenmeye istekli güçlü karakterli kişiler olarak nitelendirilmişlerdir (Yavuz, 2008b).

İY-Çileci anlayışta “çalışma” kendi başına değerlendirilmek yerine sonuçlarına odaklanılmış ve çalışma faaliyeti ile iç içe ele alınan “helal kazanç” önemli bir yere sahip olmakla birlikte helal kazancın kaynağı olan “çalışma”ya ibadet derecesinde bir önem verilmiştir. Bunu gerçekleştirmenin yolu sıkı ve disiplinli çalışmaktan geçmektedir (Yavuz, 2016).

Üretim-tüketim dengesi açısından baktığımızda İY-Çileci Çalışma Tutumu'nun mottosu “Ne kadar üretirsen üret ama ihtiyacın kadar tüket” tir. Bu nedenle bireyin ne kadar zenginleşirse zenginleşsin orta halli, mütevazı bir yaşam sürmesi gerektiğine inanılır (Yavuz, 2016).

Mistik yönelimli bireyler dünyayı olduğu gibi sorgulamadan kabul ederken, Tanrının, her şeyin üstünde bir güç ve kudret sahibi olduğu ve gerçekleştirmiş olduğu eylemlerin olması gerekenin en iyisi olduğunu düşünürler. Böylelikle kulun yapabileceği en iyi şey etrafında olup biteni sorgulamadan, iç huzura sahip bir şekilde sadece izlemektir. Bundan ötürü, evlilikten, iş bulmaya, hastalıktan ölüme kadar her konuda teslimiyetçi bir tutum sergilerler (Yavuz, 2017).

MY-Teslimiyetçi Çalışma Tutumu'na sahip olan kişiler kendi hayatlarını şekillendirmek için çok fazla çaba ve gayrette bulunmak yerine maddi ve manevi her türlü sıkıntıda kendilerince değerli gördükleri kimselerin dualarına ihtiyaç duyarlar. İslam inancında yer alan kaderciliğin kişileri tembelliğe ittiği eleştirilmekle beraber MY-Teslimiyetçi Çalışma Tutumu'nda birey sorumluluklarını yerine getirmemekte ve başına gelen her türlü sıkıntıda suçu başkalarında aramaktadır (Yavuz, 2016). Bu açıdan dışsal kendilik kontrolü yüksek olan mistikler, kendilerini bu yaşamda bir piyon olarak görmekte ve her şeyi şansa ve kadere bağlamaktadırlar.

Bu görüşte, kader ve tevekkül sahibi kişilerin çalıştıktan sonraki safhada Allah'a teslimiyet göstermesi gerekirken kader ve teslimiyet tembelliğinin bir kılıfı haline gelmiştir (Kurtuluş, 2005). Mistiğe göre kişi ne kadar çalışsa da Allah zengin

olmasını istemezse kişi zengin olamaz, zenginliği veren Allah'tır ve bundan dolayı zenginlik için dinine bağlı olup Allah'ın memnuniyetini gözetmek gerekmektedir (Yavuz, 2016). Aynı zamanda ihtiyaçtan arta kalan kazancın Allah'ın yolunda harcanması gerekmektedir (Sırım, 2018). Tanrı dışındaki her şeyi “masiva” olarak değerlendiren mistiklere göre aile ilişkileri, para, mülkiyet, yakın ve uzak çevre, politik ve ekonomik her türlü çıkar ve ihtiraslar, kişiyi Tanrıdan uzaklaştırmaktadır. Bu görüşte hayatın ekonomik tarafı değersizleşerek ekonomik faaliyet “kendini ve yakınları geçindirecek kadar çalışma” ile sınırlandırılmaktadır (Yavuz, 2017).

Çalışma ve işi odak noktası kabul ederek dengeli bir yaklaşımı ifade eden İY-Çileci Çalışma Tutumu ve bir takım dini anlayışları odak noktası kabul eden MY-Teslimiyetçi Çalışma Tutumu'nun yanı sıra (Yavuz, 2008) post-modern dönemde sunulan “kolay yoldan köşeyi dönmek” fikrini benimseyen (Bayhan, 2011) para, haz ve dünya merkezli düşünen bencil kişilerin sahip olduğu tipoloji KKY-Hazcı Çalışma Tutumudur (Yavuz, 2016).

Bu tipte insan güdülerinin ve ihtiyaçlarının yeri büyüktür (Yavuz, 2016) ve bu insanlar yaşamdan daha fazla zevk almak için daha çok harcamışlar, bireysel mutluluğu ve bencilliği yaşam felsefesi haline getirmişlerdir (Öztürk Fidan, 2017). Post-modern dönemle beraber ortaya çıkan bu tipolojide kişiler lüks gereksinimlerini dahi zorunlu olarak görmekte olup bu kişiler toplum içinde prestij sahibi olabilmek için lüks tüketime yönelmişlerdir (Şengün ve Karahan, 2013). En büyük statü sembolü “parası olmak” olup, köşeyi dönemeyenler başarısız olarak nitelendirilmiştir (Bayhan, 2011). İhtiyaçların giderilmesi kişiye sağladığı maddi doyumun yanı sıra sosyal statü kazanma, takdir edilme, öne çıkma ve farklı olma gibi bir takım isteklerini giderme adı altında kişileri hedonizme sevk etmektedir (Sırım, 2018). Para ve kazanç amaç değil lüks yaşamak için bir araç olarak görülmüş olup, bireyler prestij ve itibar kazandıran iş ve meslekleri tercih etmişler ve yeteri kadar kazançla ulaşıncaya çalışma gerekliliğinin ortadan kalkacağını düşünmüşlerdir (Yavuz, 2008b).

Başarının çok çalışarak elde edilemeyeceği düşüncesinin baskın olduğu toplumlarda başarı için bir takım kişisel ilişkiler ve şans çalışmaktan daha önemlidir (Ünal, 2011). KKY-Hazcı Çalışma Tutumu'nda işinde ve mesleğinde kurnazlık veya emek

harcamadan bir takım statü kazanmak övünç kaynağı iken çalışarak statü elde etmek küçümsenme sebebidir. Bundan dolayı çalışmadan kazanmak, şans oyunlarından büyük ikramiye çıkması ya da yüklü bir mirasa konmak gibi ifadeler bu duruma örnek gösterilebilir (Yavuz, 2008b).

Refahın tüketim ile özdeşleştiği hedonizmde amaç mümkün olan maddi ve maddi olmayan metayı pazara sürüp tüketimi arttırmak ve insanları yaratıcılıktan uzak, tüm toplumsal değerlere yabancılaşmış hale getirerek tek hedefi daha fazla tüketmek ve tekdüzeliği içselleştirmek ve benimsetmektir (Bayhan, 2011). Bu bağlamda Kolay Kazanç Yönelimli-Hazcı Çalışma Tutumu'na sahip bireylerin mottosu “ne kadar üretirsen o kadar tüket hatta daha fazlasını tüket” tir (Yavuz, 2016).

Yavuz (2008a) çalışmasında ÇTÖ'nin alt boyutlarından MY-Teslimiyetçi boyutu için $\alpha = ,85$, KKY-Hazcı boyutunun $\alpha = ,83$, İY-Çileci boyutu için $\alpha = ,72$ olarak bildirmiştir. Bu çalışmada ÇTÖ'nin Cronbach alfa değerleri incelendiğinde; MY-Teslimiyetçi alt boyutunun $\alpha = ,89$, KKY-Hazcı alt boyutunun $\alpha = ,86$, İY-Çileci alt boyutunun $\alpha = ,70$ ve ÇTÖ toplamına ilişkin $\alpha = ,85$ 'tir.

3.6.Verilerin Toplanması

Veriler araştırmacı tarafından literatür doğrultusunda oluşturulan Anket Formu (Ek-2) kullanılarak toplanmıştır.

Veriler, araştırmanın yapıldığı hastanelerde Ekim 2018-Aralık 2018 tarihleri arasında hastanede çalışan hemşirelere çalışma hakkında bilgi verilip, gönüllü onam formunun okunması, katılımcının isteğine bağlı imzalı onam alınması ve veri toplama araçlarının servislere/kliniklere bırakılmasının ardından üç hafta sonra geri alınması şeklinde toplanmıştır. Anket formunun toplam cevaplanma süresi 10-15 dakika arasında sürmektedir. Veri toplama sürecinde gönüllülük esas alınmış olup, çalışmaya katılım göstermeyen çalışanlar olmuştur.

3.7.Verilerin Analizi

Tablo 3.1. Verilerin Değerlendirilmesinde Kullanılan İstatistiksel Analizler

İncelenen Özellik	Kullanılan İstatistiksel Yöntem
Normallik testleri	Kolmogorov-Smirnov, Shapiro-Wilk testi ve grafiksel değerlendirmeler
Kapsam geçerlik	Davis yöntemi ile KGİ
Faktör analizi için örneklem yeterliği	Kaiser-Meyer Olkin (KMO) testi, Barlett's testi
Ölçeğin yapı geçerliği	Açımlayıcı Faktör Analizi (AFA)
Ölçek ve alt boyutlarına ilişkin güvenilirlik	Spearman-Brown ve Guttman Split-half, bağımsız örneklem t-testi, Cronbach alfa
Ölçek - İç tutarlılık incelemesi	Cronbach alfa katsayısı (α)
Hemşirelerin demografik ve mesleki özellikleri	Ortalama, standart sapma, yüzde, medyan, frekans, minimum-maksimum
Mesleki ve çalışma ortamına ilişkin bazı özellikler	Ortalama, standart sapma, yüzde, medyan, frekans, minimum-maksimum
McGregor X/Y Ölçeği, LPC Ölçeği ve ÇTÖ İlişkisi	Pearson Korelasyon Analizi
Değişkenlerin McGregor X/Y Ölçeği, LPC Ölçeği ve ÇTÖ düzeylerindeki etkisi (fark analizleri)	Student-t testi, Pearson Ki-kare testi, Fisher Freeman Halton test, ANOVA, Mann Whitney U, Kruskal Wallis
McGregor X/Y Ölçeği, LPC ölçeği, ÇTÖ ile meslekten ve çalışma ortamından duyulan memnuniyet düzeyi ilişkisi	Spearman korelasyon katsayısı
Düzenleyici etki	Lineer regresyon

Çalışma sonuçları %95 güven aralığında, anlamlılık $p < 0,05$ düzeyinde değerlendirilmiştir. İstatistiksel analizler için NCSS (Number Cruncher Statistical System) 2007 (Kaysville, Utah, USA) programı kullanılmıştır. Çalışma verileri değerlendirilirken tanımlayıcı istatistiksel metodlar (ortalama, standart sapma, medyan, frekans, oran, minimum, maksimum) kullanılmıştır. Nicel verilerin normal dağılıma uygunlukları tek örneklem Kolmogorov-Smirnov, Shapiro-Wilk testi ve grafiksel değerlendirmeler ile sınanmıştır. Normal dağılım gösteren nicel verilerin iki grup karşılaştırmalarında Student t Test, normal dağılım göstermeyen verilerin iki grup karşılaştırmalarında ise Mann Whitney U testi kullanılmıştır. Normal dağılım gösteren üç ve üzeri grupların karşılaştırmalarında One-way ANOVA Test ve ikili karşılaştırmalarında Bonferroni test; normal dağılım göstermeyen üç ve üzeri grupların karşılaştırmalarında ise Kruskal Wallis test ve ikili karşılaştırmalarında Dunn-Bonferroni test kullanılmıştır. Kategorik verilerin karşılaştırılmasında ise Pearson Ki-Kare testi ve Fisher Freeman Halton test kullanılmıştır. Değişkenler arası ilişkilerin değerlendirilmesinde normal dağılım gösteren değişkenlerde Pearson

Korelasyon Analizi ve normal dağılım göstermeyen değişkenlerde Spearman's Korelasyon Analizi kullanılmıştır.

Korelasyon kat sayısı "r" nin değerlendirilmesinde ise Evans (1996) çalışması baz alınmıştır. Buna göre; 0,00-0,19: çok zayıf, 0,20-0,39: zayıf, 0,40-0,59: orta, 0,60-0,79: güçlü, 0,80-1,0: çok güçlü ilişki olduğunu göstermektedir.

X/Y Teorisi varsayımlarına yönelimli olma durumunun ÇTÖ puanları üzerine etkisiyle birlikte, ÇTÖ puanları ile işten ayrılma niyeti, ekip çalışmasının varlığı, ekip çalışmasından memnuniyet düzeyi, çalışma arkadaşlarıyla çalışmaktan duyulan memnuniyet düzeyi, iş doyumunu düzeyi ve iş yükü algısı üzerine etkisi arasındaki ilişkilerde LPC değişkeninin moderatör/düzenleyici etkisinin incelenmesi amacıyla çoklu grup modellemeleri gerçekleştirilmiştir.

3.8.Araştırmanın Etik Boyutu

Çalışmaya başlamadan önce Kırklareli Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü'nden etik kurul onayı (Ek-1), çalışmanın yapılacağı hastanelerden (T.C Trakya Üniversitesi Sağlık Uygulama ve Araştırma Merkezi, Kırklareli İl Sağlık Müdürlüğü, Özel Medikent Hastanesi Başhekimliği, Özel Balkan Hastanesi Müdürlüğü) kurum izinleri (Ek-3) ve çalışmaya dahil edilme kriterlerine uyan tüm hemşirelerden çalışma öncesi sözlü ve yazılı (kişinin isteğine bağlı) bilgilendirilmiş gönüllü onam formu (Ek-4) alınmıştır. Veri toplama aracında kullanmış olduğumuz anket formunda (Ek-2) yer alan Hemşirelerin X/Y Teorisini temel alan ölçüm aracı ve ÇTÖ yazarlarından e-mail yoluyla izin alınmıştır (Ek-5).

3.9.Araştırmanın Sınırlılıkları

Anketin cevaplama süresinin yaklaşık 10-15 dakika sürmesi, iş yoğunluğunun fazla olması ve hemşirelerin anket uygulamalarının varlığından sıkılmış olduklarını dile getirmeleri anketi cevaplamak istememelerine neden olmuştur. Ayrıca veri toplama aracı olarak kullandığımız anket formunda (Ek-2) yer alan ÇTÖ alt boyutu

olan MY-Teslimiyetçi alt boyutunda yer alan soruların dini bazı özellikleri sorgulaması sebebi ile hemşireler anketi cevaplamak istememişler ve birçoğu anketin bu bölümüne geldiğinde anketi yarıda bırakarak çalışmadan çekilmişlerdir. Bu durum ciddi şekilde veri kayıplarının yaşanmasına sebep olmakla birlikte cevaplayan meslektaşlarımızdan bazıları bu durumu anket formunun sonunda yazılı olarak da belirtmişlerdir.

Örneğin 194'nolu ankete düşülen not şu şekildedir “Sorularınıza sürekli para ve Allah’ı karıştırdığınız hiç hoş değil. Anket yapıyorsunuz ancak insanların aldıkları paraları ve dinini sorgulamak saçma olmuş. Siz anket yapmıyor insanların dini inançlarını sorguluyorsunuz”, 207'nolu ankette “Bu ankette dini duygularımın ve inançlarımın sorgulandığını hissettim, sağlık alanında bu tarz şeyleri sorgulamak yerine bilime yönelmenizi tavsiye ederim, umarım sorularınızı yanıtlayarak size yardımcı olabilmişimdir ancak bu sorular ile bu anketin verimli olduğunu düşünmüyorum”, 210'nolu ankette “Dini ve parayı bu kadar sorgulamanız hoşuma gitmedi”, 286'nolu ankette ise “Soruların çalışma tutumuyla ilgisini hiç anlayamadık. Dini inançların meslek seçimi, zenginlik, fakirlik üzerine etkisinin hemşirelik ile bağlantısı nedir?” gibi ifadeler örnek olarak verilebilir. İçinde bulunulan sosyo-kültürel yapı sebebi ile dini içerikli soruların cevaplanmasında bazı bariyerlerle karşılaşmıştır.

Anket formunu eksiksiz olarak teslim eden hemşirelerin cevaplarında samimi olduğu düşünülmeyle birlikte, araştırma sonuçları sadece araştırmanın yapıldığı hastanelerdeki hemşireleri kapsamaktadır tüm hemşirelere genelleme yapılamaz.

4.BULGULAR

Bu çalışma hemşirelerin X ya da Y Teorisi varsayımlarına yönemli olması ve çalışma arkadaşları tercihlerinin çalışma tutumları ile ilişkisinin belirlenmesi amacıyla tanımlayıcı-kesitsel, metodolojik olarak gerçekleştirilmiştir. Çalışmaya 280 hemşire dahil edilmiştir. Bulgular aşağıda verilen başlıklar doğrultusunda sunulmuştur.

1. En Az Tercih Edilen Çalışma Arkadaşı Ölçeği (Least Preferred Co-Worker (LPC)) Türk toplumu için geçerlik ve güvenilirlik çalışmasına ilişkin bulgular
2. Hemşirelerin tanımlayıcı bilgilerine ilişkin bulgular
3. Hemşirelerin çalışma ortamı algılarına ilişkin bulgular
4. Hemşirelerin çalışma ortamı algılarına ilişkin bulgular ile McGregor X/Y Teorisini temel alan ölçüm aracı, LPC ölçeği ve ÇTÖ arasındaki ilişkiye ilişkin bulgular
5. X/Y Teorisi varsayımlarına yönelimli olma durumunun ÇTÖ puanları üzerine etkisiyle birlikte, ÇTÖ puanları ile işten ayrılma niyeti, ekip çalışmasının varlığı, ekip çalışmasından memnuniyet düzeyi, çalışma arkadaşlarıyla çalışmaktan memnuniyet düzeyi, iş doyumunu düzeyi ve iş yükü algısı üzerine etkisi arasındaki ilişkilerde LPC değişkeninin moderatör/düzenleyici etkisine ilişkin bulgular.

4.1. LPC Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirliğine İlişkin Bulgular

LPC ölçeğinin geçerlik çalışmaları kapsamında dil geçerliği, uzman görüşlerinin alınması, kapsam geçerliği, pilot çalışma ve yapı geçerliği çalışmaları yapılmıştır.

LPC ölçeğinin güvenilirlik çalışmaları kapsamında iç tutarlılık katsayısı olarak Cronbach alfa katsayısı, iki yarı test güvenilirliği, madde-toplam puan korelasyonu ve madde analizi kapsamında testin toplam puanına göre oluşturulan alt %27 ve üst %27'lik grupların madde ortalama puanları arasındaki farkların ilişkisiz t-testi kullanılmıştır.

LPC ölçeğinin geçerlik ve güvenirlik çalışmaları sonucu elde edilen bulgular aşağıda sunulmuştur.

4.1.1.LPC Ölçeğinin Geçerlik Bulguları

LPC ölçeği ile ülkemizde yapılan çalışmalarda ölçek yöneticilere uygulanmış olmakla beraber bu çalışmada ölçek çalışanlara, ekip arkadaşlarını değerlendirmeleri için uygulanmıştır. Bu çerçevede ölçeğin geçerlik ve güvenirlik çalışmasının yapılması amaçlanmış ve bu aşamalara ilişkin bulgular aşağıda sunulmuştur.

4.1.1.1.LPC Ölçeğinin Dil Geçerliği Bulguları

Dil geçerliğinin sağlanması için orjinal dili İngilizce olan ölçek birbirinden bağımsız bir İngilizce öğretmeni, İngilizce'ye hakim bir akademisyen ve profesyonel olarak çeviri hizmeti veren bir kurum tarafından çeviri işlemine tabi tutulmuştur. Ardından çeviri işlemini yapanlardan bağımsız olarak bir İngilizce okutman ve profesyonel çeviri hizmeti veren bir kurum tarafından re-çeviri işlemine tabi tutularak İngilizce'den Türkçe'ye çevrilmiştir. Danışman ve araştırmacının fikir birliğine varması sonucu tek bir ölçüm aracı haline getirilmiştir.

4.1.1.2.LPC Ölçeğinin Kapsam Geçerliği Bulguları

Ölçeği oluşturan soruların, ölçülmek istenen davranışı (özelliği) ölçmede nitelik ve nicelik olarak yeterli olup olmadığının göstergesi, kapsam geçerliliği olarak tanımlanır. "Ölçek maddeleri ölçülmek istenen davranışı yansıtıyor mu?" sorusunun cevabı kapsam geçerliği çalışmalarında bulunmaya çalışılır. Uzman görüşü, kapsam geçerliğini ölçmede kullanılan mantıksal yollardan bir tanesidir (Büyüköztürk, 2018). Bu çalışmada kapsam geçerliği Davis tekniği kullanılarak ölçülmüştür (Davis, 1992; Yurdugül, 2005). Sosyal bilimler alanında en az PhD düzeyinde eğitim seviyesine sahip sekiz uzmandan görüş alınmıştır (Ek-6).

Uzmanlar maddelerin uygunluğunu 1: “uygun değil”, 2: “Biraz uygun (maddenin ve ifadenin uygun şekle getirilmesi gerekli)”, 3: “uygun (fakat ufak değişiklikler gerekli)” ve 4: “çok uygun” şeklinde dördümlü derecelendirmektedir. Bu teknikte (3) ve (4) seçeneğini işaretleyen uzmanların sayısı toplam uzman sayısına bölünerek maddeye ilişkin “Kapsam Geçerlik İndeksi (KİG)” hesaplanmaktadır ve elde edilen değer istatistiksel bir ölçütle karşılaştırmak yerine 0,80 değeri baz alınmaktadır (Davis, 1992; Yurdugül, 2005). LPC ölçeği pozitif ve negatif kavramlardan oluşmaktadır. Her bir kavram için KİG’nin 0,87 ile 1 puan arasında değiştiği belirlenmiştir.

4.1.1.3. Pilot Uygulama

Dil ve kapsam geçerliği sonrasında ölçek 50 kişilik bir örnekleme uygulanmıştır. Açıklık, netlik, uygulama kolaylığı açısından değerlendirilmiştir. Pilot uygulama sonucu ölçeğin güvenilirliğine ilişkin bulgular tablo 4.1’de verilmiştir.

Tablo 4.1. LPC Ölçeğinin Pilot Çalışmasına Yönelik Toplam Puan ve Güvenirliğine İlişkin Bulguların Dağılımı

		LPC ölçeği
Toplam puanı	Soru sayısı	18
	Cronbach alfa	0,90
	Min-Mak (Medyan)	26-123 (68,5)
	$\bar{X} \pm SD$	69,72 \pm 22,52
LPC düzeyi; n (%)	Düşük (≤ 64 puan)	22 (44,0)
	Orta (65-72 puan)	6 (12,0)
	Yüksek (≥ 73 puan)	22 (44,0)

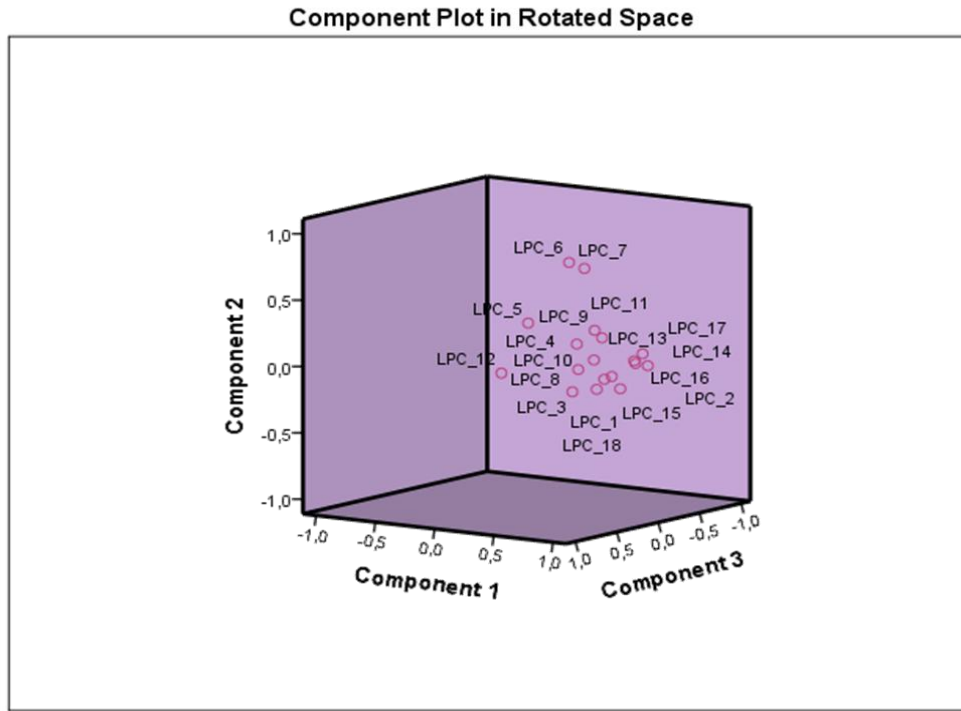
4.1.1.4.LPC Ölçeğinin Yapı Geçerliği Bulguları

LPC ölçeğinin yapı geçerliğinin ölçülmesinde Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) kullanılmıştır. Tanımlayıcı veya açıklayıcı bir süreci ifade eden AFA ile elde edilmek istenilen yeni geliştirilen ölçme araçlarının faktör sayılarını belirlemek ve mümkün olan az sayıda faktör ile ölçülmek istenilen niteliği ölçen değişkenleri belirlemektir (Büyüköztürk, 2018; Çelik ve Yılmaz, 2016).

Tablo 4.2. LPC Ölçeğinin Açıklayıcı Faktör Analizi

	Faktör		
	1	2	3
LPC_16	,810		
LPC_15	,807		
LPC_17	,789		
LPC_14	,784		
LPC_10	,727		
LPC_2	,718		
LPC_13	,710		
LPC_3	,698		
LPC_18	,688		
LPC_1	,680		
LPC_11	,679		
LPC_8	,668		
LPC_4	,637		
LPC_9	,604		
LPC_6		,787	
LPC_7		,749	
LPC_12			,596
LPC_5			,539

Örneklemin yeterliliğini tespit etmek için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi yapılmaktadır (Büyüköztürk, 2018). Analiz için KMO değeri 0,921 ve Barlett testi sonucu 2756,90 olarak belirlenmiş olup istatistiki açıdan ileri düzeyde anlamlı olduğu tespit edilmiştir ($p=0,000$). Temel bileşenler testi ve Quartimax döndürme işlemi uygulanan ölçek maddelerinin üç faktörlü bir yapı gösterdiği belirlenmiştir. Öz değeri 1'in üzerinde olan bu üç faktörün ölçeğe ilişkin açıkladıkları varyans oranı %60,302'dir. LPC ölçeğine ait temel bileşenler analizi grafiği Şekil 4.1'de verilmiştir.



Şekil 4.1. LPC Ölçeği Temel Bileşenler Analizi Grafiği

4.1.2.LPC Ölçeğinin Güvenirlik Bulguları

4.1.2.1. LPC Ölçeği İki Yarı Güvenirliği Analizi

LPC ölçeğinin iki yarı güvenirliği analizi sonucunda, dokuz maddelik ilk bölüm için Cronbach alfa değeri ,86, ve ikinci dokuz maddelik kısmı için $\alpha = ,87$ olarak belirlenmiştir. İki bölüm arasındaki korelasyon $r=0,79$, eşit ve eşit olmayan uzaklık Spearman-Brown değeri ,89 ve Guttman iki yarı güvenirliği analizi sonucu ,89 olduğu belirlenmiştir.

4.1.2.2. Madde Analizi

LPC ölçeğın Cronbach alfa değeri ,92, Hotelling's T² testi 153,69 ve F testi 8,52 bulunmuştur (p=0,000). Cronbach alfa katsayıları ,70'in üzerinde ve Hotelling's T² olasılık sonuçları p<0,05'den küçük olması sebebi ile güvenilirlik analizi sonuçları anlamlıdır.

Tablo 4.3. LPC Ölçeğının Cronbach Alfa Katsayısı ve Madde Analizi (n= 280)

	Madde silinirse ölçeğın varyansı	Düzeltilmiş Madde-Toplam Korelasyonu	Madde silinirse Ölçeğın Cronbach Alfa katsayısı
Madde 1	460,279	,598	,920
Madde 2	458,005	,633	,919
Madde 3	453,140	,667	,918
Madde 4	454,295	,653	,918
Madde 5	462,811	,477	,923
Madde 6	465,298	,512	,922
Madde 7	457,782	,610	,919
Madde 8	455,893	,651	,918
Madde 9	453,671	,603	,920
Madde 10	448,967	,710	,917
Madde 11	454,134	,667	,918
Madde 12	483,839	,240	,929
Madde 13	457,686	,603	,919
Madde 14	452,057	,660	,918
Madde 15	449,290	,709	,917
Madde 16	450,963	,727	,917
Madde 17	452,036	,697	,917
Madde 18	456,417	,603	,919

Tablo 4.3’de Madde silinirse ölçeğin Cronbach alfa katsayısı sütunu incelendiğinde her madde için $\alpha = ,917 - \alpha = ,929$ arasında değiştiği görülmektedir. Madde silinirse ölçeğin alacağı alfa değeri ölçek alfa değeri yakın değer üretmeleri sebebi ile maddeler ölçeğin içerisinde bırakılmıştır. Cronbach alfa güvenirlik katsayısının kabul edilebilirliği için ,70 ve üzeri olması kriter olarak alınmıştır (Cortina, 1993).

Tablo 4.4. %27’lik Alt ve Üst Gruplar İçin t Değerleri

Alt %27-Üst %27	N	Mean	Std. Deviation	F	T	p
Madde 1	1,00	76	2,13	1,320		
	2,00	76	5,00	1,641	1,749	-11,873* .000
Madde 2	1,00	76	2,55	1,370		
	2,00	76	5,45	1,620	1,068	-11,895* .000
Madde 3	1,00	76	1,78	,974		
	2,00	76	5,01	1,724	12,716	-14,248* .000
Madde 4	1,00	76	1,93	1,379		
	2,00	76	5,13	1,491	1,978	-13,725* .000
Madde 5	1,00	76	2,38	1,946		
	2,00	76	5,14	1,809	0,014	-9,067* .000
Madde 6	1,00	76	2,78	1,740		
	2,00	76	5,21	1,668	1,878	-8,803* .000
Madde 7	1,00	76	2,28	1,439		
	2,00	76	5,18	1,521	0,140	-12,111* .000
Madde 8	1,00	76	1,82	1,230		
	2,00	76	4,91	1,706	10,749	-12,816* .000
Madde 9	1,00	76	1,72	1,196		
	2,00	76	5,13	1,636	5,203	-14,663* .000
Madde 10	1,00	76	1,72	1,127		

Tablo 4.4. Devam. %27'lik Alt ve Üst Gruplar İçin t Değerleri

	2,00	76	5,32	1,593	12,256	-16,047*	.000
Madde 11	1,00	76	1,72	,974			
	2,00	76	5,20	1,452	4,909	-17,322*	.000
Madde 12	1,00	76	3,11	2,225			
	2,00	76	4,55	1,893	3,050	-4,320*	.000
Madde 13	1,00	76	1,95	1,295			
	2,00	76	5,00	1,826	6,214	-11,889*	.000
Madde 14	1,00	76	1,70	1,083			
	2,00	76	5,11	1,694	10,448	-14,776*	.000
Madde 15	1,00	76	1,61	,834			
	2,00	76	5,00	1,461	9,437	-17,596*	.000
Madde 16	1,00	76	2,17	1,300			
	2,00	76	5,55	1,389	0,140	-15,492*	.000
Madde 17	1,00	76	1,70	1,083			
	2,00	76	5,01	1,501	4,610	-15,615*	.000
Madde 18	1,00	76	2,39	1,357			
	2,00	76	5,53	1,570	0,726	,396*	.000

*p=0,000

Tablo 4.4'de görüldüğü üzere madde analizi kapsamında kullanılan alt %27'lik ve üst %27'lik grupların madde ortalamaları arasındaki puan farklarının t testi ile sınanmıştır. Gruplar arasındaki istatistiksel açıdan anlamlı fark olması (p=0,000) sebebi ile analiz ölçeğin iç tutarlılığının olduğu yönünde çıktı üretmiştir. Elde edilen sonuçlar maddelerin bireyler arasında ayırt edici olduğunu göstermektedir.

Ölçeğin yapılan analizler sonucunda; dil, kapsam ve yapı geçerliği sağlanmış, güvenilir bir ölçek olduğu belirlenmiş olup bu çalışmada toplam LPC puanı üzerinden analizler yapılmıştır.

4.2.Hemşirelerin Tanımlayıcı Bilgilerine İlişkin Bulgular

Çalışmanın verileri Ekim 2018 ile Aralık 2018 tarihleri arasında, Trakya bölgesinde bulunan bir üniversite hastanesi, Kırklareli ilinde bulunan kamuya bağlı üç devlet hastanesi ve iki özel hastanede çalışmakta olan hemşirelerden elde edilmiş olup hemşirelerin X ya da Y Teorisi varsayımlarına yönelimli olmaları ve çalışma arkadaşları tercihlerinin çalışma tutumları ile ilişkisinin incelenmesi amacıyla yapılmış olan çalışmada çalışma verilerinde elde edilen bulgular aşağıda sunulmuştur.

Tablo 4.5. Hemşirelerin Sosyo-demografik Değişkenlerine Ait Frekans Tablosu

Sosyo-demografik özellikler	n (%)	
	<i>Min-Mak</i>	
	19-58	
	$\bar{X}\pm SD$	
	31,23±8,01	
Yaş (yıl)	< 25 yaş	61 (21,8)
	25- 34 yaş	132 (47,1)
	35- 44 yaş	70 (25,0)
	≥ 45 yaş	17 (6,1)
Cinsiyet	Kadın	235 (83,9)
	Erkek	45 (16,1)
Medeni durum	Evlü	160 (57,1)
	Bekar	120 (42,9)
	<i>Min-Mak</i>	0-3
	$\bar{X}\pm SD$	0,68±0,82
Çocuk sayısı	Yok	152 (54,3)
	1 çocuk	69 (24,6)
	≥ 2 çocuk	59 (21,1)
Eğitim durumu	Lise	35 (12,5)
	Ön lisans	39 (13,9)
	Lisans	188 (67,1)
	Yüksek lisans	18 (6,4)

Tablo 4.5’de hemşirelerin sosyo-demografik özelliklerine ilişkin bulgular yer almakta olup, hemşirelerin %47,1’lik kısmı 25-34 yaş aralığında olup %83,9’u kadınlardan oluşan toplam 280 hemşire çalışmaya katılmıştır. Hemşirelerin %57,1’i evlidir. Çalışmaya katılan hemşirelerin %54,3’ünün çocuğu yokken, %24,6’sının bir çocuğu, %21,1’inin iki ve üzeri çocuğu bulunmaktadır. Hemşirelerin %67,1’lik kısmı lisans mezunudur.

Tablo 4.6. Hemşirelerin Çalışma Özelliklerine İlişkin Veriler

Çalışma özellikleri	n (%)	
Çalıştığı kurum	Devlet hastanesi	161 (57,5)
	Özel hastane	34 (12,1)
	Üniversite hastanesi	85 (30,4)
Çalıştığı birim	Dahili klinik	72 (25,7)
	Cerrahi klinik	62 (22,1)
	Çocuk servisi	18 (6,4)
	Özellikli birim	90 (32,1)
	İdari birim	32 (11,4)
	Ayaktan	6 (2,1)
Çalıştığı statü	Kadrolu	179 (63,9)
	Sözleşmeli/Diğer	101 (38,1)
Kurumdaki görev	Servis sorumlu hemşiresi	32 (11,4)
	Servis hemşiresi	219 (78,2)
	Diğer	29 (10,4)
Hemşirelikteki çalışma süresi (yıl)	<i>Min-Mak</i>	0,5-35,0 yıl
	$\bar{X}\pm SD$	9,58±8,04 yıl
	0-5 yıl	112 (40,0)
	5,01-10 yıl	72 (25,7)
	10,01-15 yıl	33 (11,8)
	≥15,01 yıl	63 (22,5)
Kurumda çalışma süresi (yıl)	<i>Min-Mak</i>	0,5-31,0 yıl
	$\bar{X}\pm SD$	6,26±6,55 yıl
	0-5 yıl	164 (58,6)
	5,01-10 yıl	65 (23,2)
	10,01-15 yıl	23 (8,2)
	≥15,01 yıl	28 (10,0)
Birimde çalışma süresi (yıl)	<i>Min-Mak</i>	0,08±25,0 yıl
	$\bar{X}\pm SD$	3,72±4,29 yıl
	0-5 yıl	217 (77,5)
	5,01-10 yıl	43 (15,3)
	10,01-15 yıl	10 (3,6)
	≥15,01 yıl	10 (3,6)

Tablo 4.6 incelendiğinde hemşirelerin %57,5'inin devlet hastanesinde çalıştıkları görülmekte olup, hemşirelerin %25,7'si dahili kliniklerde, %22,1'i cerrahi kliniklerde, %6,4'ü çocuk servisinde, %32,1'i özellikli birimlerde, %11,4'ü idari birimlerde ve %2,1'i ayaktan birimlerde çalışmaktadır.

Özellikli Birim: Acil servis, ameliyathane, diyaliz ve yoğun bakımlarda çalışan hemşireleri içermektedir.

İdari Birim: Supervisor, kalite birimi, eğitim birimi, enfeksiyon kontrol komitesi, Teşhis İlişkili Gruplar (TİG) birimi, hasta hakları birimini içermektedir.

Ayaktan: Diabet eğitim hemşiresi, nütrisyon hemşiresi, eczane, poliklinik hemşirelerini içermektedir.

Tablo 4.6 incelendiğinde hemşirelerin %63,9'u kadrolu olarak çalışırken, %38,1'i sözleşmeli/diğer çalışma statüsünde çalışmaktadır. Hemşirelerin %11,4'ü servis sorumlu hemşiresi, %78,2'si servis hemşiresi, %10,4'ü ise diğer görevlerde yer almaktadır. %10,4'lük kısmı oluşturun diğer grubu; yukarıda belirttiğimiz idari birim ve ayaktan birimlerde çalışmakta olan hemşireleri kapsamaktadır.

Tablo 4.6 incelendiğinde hemşirelerin %40,0'mın hemşirelikteki çalışma süresi 0-5 yıldır, %58,6'sının kurumdaki çalışma süresinin 0-5 yıl olduğu ve %77,5'inin 0-5 yıldır aynı birimde çalıştıkları görülmektedir.

Tablo 4.6. Devam. Hemşirelerin Çalışma Özelliklerine İlişkin Veriler

Çalışma Özellikleri	n (%)	
Çalışma saatleri	Sürekli gündüz	70 (25,0)
	Sürekli gece	14 (5,0)
	Gündüz-gece	196 (70,0)
Son altı ayda hizmet içi eğitime (HİE) katılma durumu	Evet	252 (90,0)
	Hayır	28 (10,0)
Hemşirelikten ayrılmayı düşünme sıklığı	Asla	56 (20,0)
	Bazen yılda	78 (27,9)
	Bazen /ayda	75 (26,7)
	Bazen/haftada	45 (16,1)
	Her gün	26 (9,3)
Ekip çalışmasını bozan arkadaşın varlığı	Var	193 (68,9)
	Yok	87 (31,1)
Aylık gelir (TL)	Min-Mak	1650-16000
	$\bar{X}\pm SD$	5602,32 \pm 2342,50
	≤ 2500 TL	20 (7,1)
	2501-5000 TL	124 (44,3)
	5001-7500 TL	63 (22,5)
	≥ 7501 TL	73 (26,1)

Tablo 4.6 incelendiğinde hemşirelerin %70,0'i gündüz-gece değişen vardiya saatlerinde çalışmaktadır. Hemşirelerin %90'u son altı ayda hizmet içi eğitime katıldıklarını belirtirken, %10'u son altı ayda HİE katılmadıklarını belirtmişlerdir.

Tablo 4.6 incelendiğinde çalışmaya katılan hemşirelerin %20,0'si meslekten ayrılmayı asla düşünmezken, %27,9'u yıl içerisinde bazen, %26,7'si ay içerisinde bazen, %16,1'i hafta içerisinde bazen, %9,3'ü her gün düşünmektedir. Hemşirelerin %68,9'u ekip çalışmasını bozan arkadaşları olduğunu ifade etmişlerdir. Hemşirelerin %44,3'ünün aylık geliri 2001-5000 TL arasında değişmektedir.

4.2.1. Hemşirelerin Sosyo-Demografik Özelliklerinin McGregor X/Y Teorisi Ölçeği, LPC Ölçeği ve ÇTÖ'ye Göre Değerlendirilmesi

Tablo 4.7. Sosyo-Demografik Özelliklerin McGregor X/Y Teorisi Ölçeğine Göre Karşılaştırılması

Sosyo-demografik özellikler	n	McGregor X/Y Teorisi Ölçeği		
		X Teorisi puanı $\bar{X} \pm SD$	Y Teorisi puanı $\bar{X} \pm SD$	
Yaş (yıl)	< 25 yaş	61	35,90±6,44	37,80±4,80
	25-34 yaş	132	36,93±7,31	37,51±5,47
	35-44 yaş	70	37,01±7,61	37,13±5,07
	≥ 45 yaş	17	33,53±7,76	38,41±4,90
	<i>Test değeri</i>		F: 1,369	F: 0,359
	<i>^dp</i>	<i>p: 0,253</i>	<i>p: 0,782</i>	
Cinsiyet	Kadın	235	36,26±7,47	37,80±4,98
	Erkek	45	37,91±5,83	36,16±5,98
	<i>Test değeri</i>		Z: -1,227	Z: -1,952
	<i>^bp</i>		<i>p: 0,220</i>	<i>p: 0,051</i>
Medeni durum	Evli	160	36,17±7,59	37,67±5,17
	Bekar	120	36,99±6,77	37,35±5,20
	<i>Test değeri</i>		t: -0,940	t: 0,509
	<i>^ap</i>		<i>p: 0,348</i>	<i>p: 0,611</i>
Çocuk sayısı	Yok	152	36,65±6,64	37,30±5,32
	1 çocuk	69	37,67±7,24	37,96±4,75
	≥ 2 çocuk	59	34,85±8,48	37,64±5,35
	<i>Test değeri</i>		F: 2,486	F: 0,402
	<i>^dp</i>		<i>p: 0,085</i>	<i>p: 0,670</i>
Eğitim durumu	Lise	35	35,03±6,44	38,17±4,22
	Ön lisans	39	35,31±7,26	37,59±5,35
	Lisans	188	36,77±7,18	37,27±5,24
	Yüksek lisans	18	39,50±8,71	38,94±5,95

Tablo 4.7. Devam. Sosyo-Demografik Özelliklerin McGregor X/Y Teorisi Ölçeğine Göre Karşılaştırılması

		<i>Test değeri</i>	F: 1,965	F: 0,789
		^a <i>p</i>	<i>p</i> : 0,120	<i>p</i> : 0,501
Aylık gelir (TL)	≤ 2500 TL ¹	20	32,50±7,66	35,60±5,39
	2501-5000 TL ²	124	37,22±6,54	37,99±5,18
	5001-7500 TL ³	63	35,19±7,88	38,71±4,25
	≥ 7501 TL ⁴	73	37,59±7,32	36,26±5,54
		<i>Test değeri</i>	F: 3,780	F: 3,935
		^a <i>p</i>	<i>p</i> : 0,011*	<i>p</i> : 0,009**
		<i>Post Hoc; †p</i>	<i>p</i> ₁₋₂ : 0.039*; <i>p</i> ₁₋₄ :0.031*	<i>p</i> ₃₋₄ : 0.033*

^aStudent t Test ^bMann Witney U ^dOneway ANOVA Test †Bonferroni Test **p*<0.05 ***p*<0.01

Tablo 4.7 incelendiğinde; hemşirelerin yaşlarına, cinsiyetlerine, medeni durumlarına, çocuk sayılarına ve eğitim düzeylerine göre X/Y Teorisi puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanamamıştır (*p*>0,05).

Hemşirelerin aylık gelir düzeylerine göre X Teorisi puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır (*p*<0,05). Farklılığı yaratan grubu belirlemek amacıyla yapılan ikili karşılaştırmalar sonucunda; aylık gelir düzeyi 2501-5000 TL ile 7501 TL ve üzeri olan hemşirelerin X Teorisi puanları, aylık gelir düzeyi 2500 TL ve altında olanlardan daha yüksektir (*p*<0,05). Diğer grupların X Teorisi puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanamamıştır (*p*>0,05). Hemşirelerin aylık gelir düzeylerine göre Y Teorisi puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır (*p*<0,01). Farklılığı yaratan grubu belirlemek amacıyla yapılan ikili karşılaştırmalar sonucunda; aylık gelir düzeyi 5001-7500 TL olan hemşirelerin Y Teorisi puanları, aylık gelir düzeyi 7501 TL ve üzeri olanlardan daha yüksektir (*p*<0,05). Diğer grupların Y teorisi puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanamamıştır.

Tablo 4.8. Sosyo-Demografik Değişkenlere Göre LPC Ölçeği Puanının Kaşılaştırılması

Sosyo-demografik özellikler	LPC Ölçeği toplam puanı		
	n	$\bar{X} \pm SD$	
Yaş (yıl)	< 25 yaş	61	69,16±18,65
	25- 34 yaş	132	66,58±22,82
	35- 44 yaş	70	65,94±25,79
	≥ 45 yaş	17	65,41±20,75
	<i>Test değeri</i>		F: 0,277
	<i>^ap</i>		<i>p</i> : 0,842
Cinsiyet	Kadın	235	67,29±23,34
	Erkek	45	64,96±18,24
	<i>Test değeri</i>		Z: -0,865
	<i>^bp</i>		<i>p</i> : 0,387
Medeni durum	Evli	160	66,53±23,92
	Bekar	120	67,43±20,75
	<i>Test değeri</i>		t: -0,327
	<i>^ap</i>		<i>p</i> : 0,744
Çocuk sayısı	Yok	152	68,83±20,10
	1 çocuk	69	63,64±24,42
	≥ 2 çocuk	59	65,81±26,06
	<i>Test değeri</i>		F: 1,346
	<i>^ap</i>		<i>p</i> : 0,262
Eğitim durumu	Lise	35	66,54±20,63
	Ön lisans	39	69,97±24,28
	Lisans	188	66,66±22,85
	Yüksek lisans	18	63,67±20,59
	<i>Test değeri</i>		F: 0,371
	<i>^ap</i>		<i>p</i> : 0,774
Aylık gelir (TL)	≤ 2500 TL	20	69,85±20,75
	2501-5000 TL	124	67,34±22,54
	5001-7500 TL	63	63,30±25,01
	≥ 7501 TL	73	68,51±20,97
	<i>Test değeri</i>		F: 0,784
	<i>^ap</i>		<i>p</i> : 0,504

^aStudent t Test ^bMann Whitney U Test ^dOneway ANOVA Test

Tablo 4.8’de yer alan yaş, cinsiyet, medeni durum, çocuk sayısı, eğitim durumu ve aylık gelir düzeyi değişkenleri ile hemşirelerin LPC ölçeği toplam puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanamamıştır ($p > 0,05$).

Tablo 4.9. Sosyo-Demografik Değişkenlere Göre ÇTÖ Toplam Puanı ve Alt Boyut Puanlarının Karşılaştırılması

Sosyo-demografik özellikler		n	ÇTÖ			
			MY-Teslimiyetçi	KKY-Hazcı	İY-Çileci	Toplam
			$\bar{X}\pm SD$	$\bar{X}\pm SD$	$\bar{X}\pm SD$	$\bar{X}\pm SD$
Yaş (yıl)	< 25 yaş	61	3,05±0,70	2,85±0,70	3,27±0,52	3,04±0,46
	25-34 yaş	132	3,04±0,68	2,77±0,73	3,29±0,54	3,01±0,41
	35-44 yaş	70	2,92±0,70	2,74±0,70	3,34±0,47	2,97±0,41
	≥ 45 yaş	17	3,04±0,66	2,55±0,56	3,38±0,40	2,96±0,36
	<i>Test değeri</i>		F: 0,565	F: 0,896	F: 0,356	F: 0,420
	^d <i>p</i>	p: 0,638	p: 0,443	p: 0,785	p: 0,738	
Cinsiyet	Kadın	235	2,99±0,69	2,66±0,64	3,35±0,49	2,97±0,42
	Erkek	45	3,14±0,66	3,33±0,77	3,06±0,51	3,18±0,36
	<i>Test değeri</i>		Z: -1,333	Z: -5,112	Z: -3,460	Z: -3,239
	^b <i>p</i>	p: 0,183	p: 0,001**	p: 0,001**	p: 0,001**	
Çocuk sayısı	Yok ¹	152	3,04±0,68	2,88±0,72	3,29±0,53	3,05±0,40
	1 çocuk ²	69	2,89±0,69	2,65±0,64	3,31±0,51	2,92±0,42
	≥ 2 çocuk ³	59	3,08±0,70	2,60±0,69	3,35±0,45	2,98±0,43
	<i>Test değeri</i>		F: 1,515	F: 4,897	F: 0,368	F: 2,628
		^d <i>p</i>	p: 0,222	p: 0,008**	p: 0,692	p: 0,074
	<i>Post Hoc; †p</i>	-	p₁₋₃: 0.025*	-	-	
Eğitim düzeyi	Lise	35	3,10±0,67	3,01±0,75	3,15±0,48	3,08±0,42
	Ön lisans	39	2,95±0,78	2,59±0,62	3,37±0,41	2,94±0,50
	Lisans	188	3,00±0,69	2,77±0,70	3,30±0,52	3,00±0,40
	Yüksek lisans	18	3,12±0,53	2,68±0,71	3,51±0,49	3,07±0,34
	<i>Test değeri</i>		F: 0,488	F: 2,268	F: 2,337	F: 0,931
	^d <i>p</i>	p: 0,691	p: 0,081	p: 0,074	p: 0,426	
Aylık gelir (TL)	≤ 2500 TL	20	3,06±0,60	2,84±0,74	2,93±0,38	2,95±0,39
	2501-5000 TL	124	2,94±0,75	2,79±0,72	3,35±0,50	2,99±0,45
	5001-7500 TL	63	3,09±0,71	2,69±0,77	3,36±0,48	3,02±0,47
	≥ 7501 TL	73	3,07±0,57	2,77±0,61	3,29±0,54	3,02±0,30
	<i>Test değeri</i>		F: 0,962	F: 0,347	F: 4,405	F: 0,223
	^d <i>p</i>	p: 0,411	p: 0,792	p: 0,005**	p: 0,880	
	<i>Post Hoc; †p</i>	-	-	p₁₋₂: 0.003**	-	
				p₁₋₃: 0.006**		
				p₁₋₄: 0.024*		

^aStudent t Test

^dOneway ANOVA Test

^bMann Whitney U Test

†Bonferroni Test

**p<0.01 *p<0.05

Tablo 4.9 incelendiğinde; hemşirelerin yaş değişkeni ile ÇTÖ alt boyut puanları ve ÇTÖ toplam puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanamamıştır ($p>0,05$).

Hemşirelerin cinsiyet değişkeni ile ÇTÖ MY-Teslimiyetçi alt boyut puanı arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanamamış iken ($p>0,05$), cinsiyet değişkeni ile ÇTÖ KKY-Hazcı alt boyut puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmış olup ($p<0,01$); erkek hemşirelerin KKY-Hazcı Çalışma Tutumu puanları, kadın hemşirelerden daha yüksektir. Hemşirelerin cinsiyetlerine göre İY-Çileci puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmış olup ($p<0,01$); kadınların İY-Çileci puanları, erkeklerden daha yüksektir. Hemşirelerin cinsiyetlerine göre ÇTÖ toplam puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmış olup ($p<0,01$); erkek hemşirelerin ÇTÖ toplam puanları, kadın hemşirelerden daha yüksektir.

Hemşirelerin medeni durum değişkeni ile MY-Teslimiyetçi, İY-Çileci ve ÇTÖ toplam puanı arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanamamış iken ($p>0,05$), hemşirelerin medeni durum değişkeni ile KKY-Hazcı Çalışma Tutumu puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır ($p<0,01$); bekar hemşirelerin KKY-Hazcı puanları, evli hemşirelerden daha yüksektir.

Hemşirelerin çocuk sayısı değişkeni ile MY-Teslimiyetçi, İY-Çileci ve ÇTÖ toplam puanı arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanamamış iken ($p>0,05$), hemşirelerin çocuk sayılarına göre KKY-Hazcı puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır ($p<0,01$). Yapılan ikili karşılaştırmalar sonucunda; çocuğu olmayan hemşirelerin KKY-Hazcı puanları, iki ve üzeri sayıda çocuğu olanlardan daha yüksektir ($p<0,05$). Diğer grupların KKY-Hazcı puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanamamıştır ($p>0,05$).

Hemşirelerin eğitim düzeyi değişkeni ile ÇTÖ alt boyut puanları ve ÇTÖ toplam puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanamamıştır ($p>0,05$).

Hemşirelerin aylık gelir düzeyleri ile MY-Teslimiyetçi, KKY-Hazcı ve ÇTÖ toplam puanı arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanamamış iken ($p>0,05$), hemşirelerin aylık gelir düzeylerine göre İY-Çileci puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır ($p<0,01$). Yapılan ikili karşılaştırmalar sonucunda; aylık gelir düzeyi 2501-5000 TL, 5001-7500 TL ile 7501 TL ve üzeri olan hemşirelerin İY-Çileci puanları, aylık gelir düzeyi 2500 TL ve altında olanlardan daha yüksektir ($p<0,05$). Diğer grupların İY-Çileci puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanamamıştır ($p>0,05$)

4.2.2.Çalışma Özelliklerinin McGregor X/Y Teorisi Ölçeği, LPC Ölçeği ve ÇTÖ'ye Göre Değerlendirilmesi

Tablo 4.10. Çalışma Özelliklerinin McGregor X/Y Teorisi Ölçeği Puanlarına Göre Karşılaştırılması

		n	McGregor X/Y Teorisi Ölçeği	
			X Teorisi puanı	Y Teorisi puanı
Çalışma özellikleri			$\bar{X}\pm SD$	$\bar{X}\pm SD$
Çalıştığı kurum	¹ Devlet hastanesi	161	36,91±7,20	38,01±4,77
	² Özel hastane	34	33,41±7,05	35,59±5,26
	³ Üniversite hastanesi	85	37,02±7,19	37,41±5,74
	<i>Test değeri; ^dp</i>		F:3,636 <i>p:0,028*</i>	F:3,139 <i>p:0,045*</i>
	<i>Post Hoc; [†]p</i>		<i>p₁₋₂:0.031*</i> <i>p₁₋₃: 0.041*</i>	<i>p₁₋₂: 0.040*</i>
Çalıştığı birim;	¹ Dahili klinik	72	38,00±7,34	35,69±5,37
	² Cerrahi klinik	62	35,63±6,72	39,06±4,18
	³ Çocuk servisi	18	35,00±8,44	35,78±6,04
	⁴ Özellikli birim	90	36,51±7,35	37,66±5,11
	⁵ İdari birim	32	36,13±6,67	38,97±5,00
	⁶ Ayaktan	6	34,83±9,02	39,50±4,93
	<i>Test değeri; ^ep</i>		χ^2 :4,236 <i>p:0,516</i>	χ^2 :18,171 <i>p:0,003**</i>
<i>Post Hoc; [‡]p</i>		-	<i>p₁₋₂:0.001**</i> <i>p₁₋₄:0.036*</i> <i>p₁₋₅:0.003**</i> <i>p₂₋₃:0.031*</i>	
Çalıştığı statü	Kadrolu	179	36,97±7,27	37,72±5,01
	Sözleşmeli/diğer	101	35,72±7,18	37,20±5,48
	<i>Test değeri; ^ap</i>		t:1,387 <i>p:0,166</i>	t:0,810 <i>p:0,418</i>
Kurumdaki görev	Servis sorumlu hemşiresi	32	37,84±7,53	37,28±4,57

Tablo 4.10.Devam. Çalışma Özelliklerinin McGregor X/Y Teorisi Ölçeği Puanlarına Göre Karşılaştırılması

	Servis hemşiresi	219	36,34±7,27	37,35±5,28
	Diğer	29	36,41±6,82	39,21±4,92
	<i>Test değeri; ^dp</i>		F:0,601 p:0,549	F:1,702 p:0,184
Hemşirelikteki çalışma süresi	0-5 yıl	112	36,79±6,82	37,32±5,40
	5,01-10 yıl	72	36,63±7,07	37,61±5,19
	10,01-15 yıl	33	37,64±7,70	37,36±5,13
	≥15,01 yıl	63	35,35±7,94	37,90±4,87
	<i>Test değeri; ^dp</i>		F:0,863 p:0,461	F:0,186 p:0,906
Kurumda çalışma süresi	0-5 yıl	164	36,29±6,93	37,62±5,16
	5,01-10 yıl	65	37,68±7,35	36,71±5,32
	10,01-15 yıl	23	36,65±8,52	39,61±3,88
	≥15,01 yıl	28	35,11±7,73	37,21±5,62
	<i>Test değeri; ^dp</i>		F:0,966 p:0,409	F:1,849 p:0,138
Birimde çalışma süresi;	0-5 yıl	217	36,34±7,13	37,54±5,15
	5,01-10 yıl	43	37,42±8,26	37,30±5,62
	10,01-15 yıl	10	37,00±7,26	37,70±4,97
	≥15,01 yıl	10	36,20±5,55	38,20±4,69
	<i>Test değeri; ^ep</i>		χ^2 :1,582 p:0,664	χ^2 :0,435 p:0,933
Çalışma saatleri;	Sürekli gündüz	70	37,29±6,26	37,66±4,65
	Sürekli gece	14	34,64±7,31	36,14±5,84
	Gündüz-gece	196	36,38±7,57	37,59±5,32
	<i>Test değeri; ^ep</i>		χ^2 :1,501 p:0,472	χ^2 :0,844 p:0,656
	Son altı ayda HİE katılma durumu	Evet	252	36,55±7,19
Hayır		28	36,29±7,91	36,14±6,35
Hemşirelikten ayrılmayı düşünme Sıklığı	¹ Asla	56	35,73±7,59	39,36±4,34
	² Bazen/yılda	78	34,86±7,25	38,50±4,93
	³ Bazen/ayda	75	37,35±6,50	36,04±5,64
	⁴ Bazen/haftada	45	38,56±6,78	36,24±5,23
	⁵ Hergün	26	37,31±8,45	37,23±4,55
	<i>Test değeri; ^dp</i>		F:2,448 p:0,047*	F:4,958 p:0,001**
<i>Post Hoc; †p</i>		p₂₋₄: 0.049*	p₁₋₃:0.002** p₁₋₄:0.022* p₂₋₃: 0.028*	

^aStudent t Test ^dOneway ANOVA Test ^eKruskal Wallis Test *p<0.05 **p<0.01

†Bonferroni Test ‡Bonferroni-Dunn Test

Tablo 4.10 incelendiğinde;

Hemşirelerin çalıştıkları kurumlara göre X Teorisi puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmış olup ($p<0,05$) yapılan ikili karşılaştırmalar sonucunda; devlet hastanesi ve üniversite hastanesinde çalışanların X Teorisi puanları, özel hastanede çalışanlardan daha yüksektir ($p<0,05$). Devlet hastanesi ve üniversite hastanesinde çalışanların X Teorisi puanları arasında ise istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanamamıştır ($p>0,05$). Yanı sıra; hemşirelerin çalıştıkları kurumlara göre Y Teorisi puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmış oluo ($p<0,05$) yapılan ikili karşılaştırmalar sonucunda; devlet hastanesinde çalışanların Y Teorisi puanları, özel hastanede çalışanlardan daha yüksektir ($p<0,05$). Diğer grupların Y Teorisi puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanamamıştır ($p>0,05$).

Hemşirelerin çalıştıkları birime göre X Teorisi puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanamamış iken ($p>0,05$) hemşirelerin çalıştıkları birimlere göre Y Teorisi puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır ($p<0,01$). Yapılan ikili karşılaştırmalar sonucunda; cerrahi kliniklerde, özellikli birimlerde ve idari birimlerde çalışanların Y Teorisi puanları, dahili kliniklerde çalışanlardan daha yüksektir ($p<0,05$). Cerrahi kliniklerde çalışanların Y Teorisi puanları, çocuk servisinde çalışanlardan da daha yüksektir ($p<0,05$). Diğer grupların Y Teorisi puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanamamıştır ($p>0,05$).

Hemşirelerin çalıştıkları statü, kurumdaki görev, hemşirelikte/kurumda/birimde çalışma süresi, çalışma saatleri, son altı ayda hizmet içi eğitime katılıp/katılmama durumu ile X ve Y Teorisi puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanamamıştır ($p>0,05$).

Hemşirelerin işten ayrılmayı düşünme sıklığı ile X Teorisi puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır ($p<0,05$) Yapılan ikili karşılaştırmalar sonucunda; hemşirelikten bazen/haftada ayrılmayı düşünenlerin X Teorisi puanları, bazen/yılda ayrılmayı düşünenlerden daha yüksektir ($p<0,05$). Diğer

grupların X Teorisi puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanamamıştır ($p>0.05$).

Hemşirelikten ayrılmayı düşünme sıklığına göre Y Teorisi puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır ($p<0.01$). Yapılan ikili karşılaştırmalar sonucunda; hemşirelikten ayrılmayı asla düşünmeyenlerin Y Teorisi puanları, bazen/ayda ve bazen/haftada ayrılmayı düşünenlerden daha yüksektir ($p<0.05$). Hemşirelikten ayrılmayı bazen/yılda ayrılmayı düşünenlerin Y Teorisi puanları da, bazen/ayda ayrılmayı düşünenlerden daha yüksektir ($p<0.05$). Diğer grupların Y Teorisi puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanamamıştır ($p>0.05$).

Tablo 4.11. Çalışma Özelliklerinin LPC Ölçeği Toplam Puanına Göre Karşılaştırılması

Çalışma özellikleri	LPC ölçeği toplam puanı		
	n	$\bar{X}\pm SD$	
Çalıştığı kurum	Devlet hastanesi	161	64,52±23,09
	Özel hastane	34	70,44±21,19
	Üniversite hastanesi	85	70,05±21,83
	<i>Test değeri; ^dp</i>		F:2,158 p:0,117
Çalıştığı birim	Dahili klinik	72	70,51±21,33
	Cerrahi klinik	62	70,15±25,34
	Çocuk servisi	18	71,39±20,47
	Özellikli birim	90	62,84±21,92
	İdari birim	32	64,97±20,65
	Ayaktan	6	48,33±20,37
	<i>Test değeri; ^ep</i>		χ^2 :7,977 p:0,092
Çalıştığı statü	Kadrolu	179	66,18±24,04
	Sözleşmeli/diğer	101	68,22±19,79
	<i>Test değeri; ^ap</i>		t:-0,765 p:0,445
Kurumdaki görev	Servis sorumlu hemşiresi	32	63,38±24,31
	Servis hemşiresi	219	68,03±22,33
	Diğer	29	62,41±22,36
	<i>Test değeri; ^dp</i>		F:1,237 p:0,292
Hemşirelikte çalışma süresi	0-5 yıl	112	69,23±19,49
	5.01- 10 yıl	72	63,06±22,53
	10.01- 15 yıl	33	67,70±27,20

Tablo 4.11.Devam. Çalışma Özelliklerinin LPC Ölçeği Toplam Puanına Göre Karşılaştırılması

	≥ 15.01 yıl	63	66,79 \pm 25,00
	<i>Test değeri; ^dp</i>		F:1,109 p:0,346
Kurumda çalışma süresi	0-5 yıl	164	66,69 \pm 21,65
	5.01- 10 yıl	65	64,75 \pm 22,44
	10.01- 15 yıl	23	71,26 \pm 28,50
	≥ 15.01 yıl	28	69,68 \pm 23,43
	<i>Test değeri; ^dp</i>		F:0,625 p:0,599
Birimde çalışma süresi	0-5 yıl	217	66,04 \pm 21,96
	5.01- 10 yıl	43	67,53 \pm 23,84
	10.01- 15 yıl	10	85,00 \pm 27,52
	≥ 15.01 yıl	10	65,20 \pm 20,98
	<i>Test değeri; ^ep</i>		χ^2 :4,785 p:0,188
Çalışma saatleri	Sürekli gündüz	70	63,00 \pm 24,51
	Sürekli gece	14	63,00 \pm 18,77
	Gündüz-gece	196	68,59 \pm 22,01
	<i>Test değeri; ^ep</i>		χ^2 :3,079 p:0,214
Son altı ayda hizmet içi eğitime katılma durumu	Evet	252	66,82 \pm 22,99
	Hayır	28	67,75 \pm 18,87
	<i>Test değeri; ^ap</i>		t:-0,206; p:0,837
Hemşirelikten ayrılmayı düşünme sıklığı	Asla	56	70,71 \pm 24,26
	Bazen/yılda	78	68,54 \pm 22,45
	Bazen/ayda	75	68,19 \pm 18,85
	Bazen/haftada	45	61,40 \pm 23,61
	Hergün	26	59,73 \pm 25,68
	<i>Test değeri; ^ap</i>		F: 1.909 p:0,109
^a Student t Test	^d Oneway ANOVA Test	^e Kruskal Wallis Test	

Tablo 4.11’de hemşirelerin çalışılan kurum, çalışılan birimlere, çalıştıkları statü, kurumdaki görev, hemşirelikte çalışma süresi, kurumda çalışma süresi, birimde çalışma süresi, çalışma saatleri, son altı ayda hizmet içi eğitime katılma durumları ve işten ayrılmayı düşünme sıklığı değişkeni ile LPC ölçeği toplam puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanamamıştır ($p>0,05$).

Tablo 4.12. Çalışma Özelliklerinin ÇTÖ Toplam Puanı ve Alt Boyutlarına Göre Karşılaştırılması

Çalışma Özellikleri		n	ÇTÖ			
			MY-Teslimiyetçi	KKY-Hazı	İY-Çileci	Toplam
			$\bar{X}\pm SD$	$\bar{X}\pm SD$	$\bar{X}\pm SD$	$\bar{X}\pm SD$
Çalıştığı kurum	¹ Devlet hastanesi	161	2,98±0,68	2,72±0,62	3,42±0,46	3,00±0,40
	² Özel hastane	34	2,86±0,77	2,73±0,81	2,96±0,54	2,84±0,54
	³ Üniversite hastanesi	85	3,15±0,65	2,86±0,80	3,24±0,51	3,07±0,39
	<i>Test değeri; ^dp</i>		F:2,775 p:0,064	F:1,150 p:0,318	F:13,919 p:0,001**	F:3,797 p:0,024*
	<i>Post Hoc; ^fp</i>				p₁₋₂: 0.001** p₁₋₃: 0.017* p₂₋₃: 0.015*	p₂₋₃: 0.019*
Çalıştığı birim	Dahili klinik	72	3,01±0,71	2,89±0,67	3,26±0,48	3,03±0,44
	Cerrahi klinik	62	3,15±0,63	2,65±0,70	3,37±0,48	3,03±0,37
	Çocuk servisi	18	2,82±0,78	2,81±0,65	3,23±0,76	2,93±0,56
	Özellikli birim	90	2,94±0,72	2,81±0,75	3,28±0,49	2,99±0,40
	İdari birim	32	3,06±0,64	2,58±0,65	3,33±0,48	2,96±0,42
	Ayaktan	6	3,01±0,38	2,60±0,81	3,71±0,41	3,05±0,45
	<i>Test değeri; ^ep</i>		χ^2 :5,104 p:0,403	χ^2 :7,718 p:0,172	χ^2 :6,287 p:0,279	χ^2 :0,586 p:0,989
Çalıştığı statü	Kadrolu	179	3,05±0,65	2,71±0,65	3,39±0,48	3,02±0,38
	Sözleşmeli/ diğer	101	2,95±0,75	2,87±0,78	3,17±0,53	2,98±0,47
	<i>Test değeri; ^ap</i>		t:1,048; p:0,296	t:-1,831 p:0,068	t:3,478 p:0,001**	t:0,654 p:0,514
Kurumdaki görev	Servis sorumlu hemşiresi	32	2,92±0,70	2,68±0,72	3,33±0,49	2,94±0,40
	Servis hemşiresi	219	3,03±0,70	2,79±0,71	3,28±0,50	3,01±0,42
	Diğer	29	3,03±0,60	2,68±0,65	3,46±0,53	3,02±0,43
	<i>Test değeri; ^dp</i>		F:0,306 p:0,737	F:0,619 p:0,539	F:1,516 p:0,221	F:0,383 p:0,682
Hemşirelikte çalışma süresi	0-5 yıl	112	3,02±0,68	2,82±0,71	3,28±0,53	3,02±0,43
	5.01- 10 yıl	72	3,09±0,68	2,83±0,74	3,28±0,52	3,05±0,43
	10.01- 15 yıl	33	3,09±0,73	2,73±0,84	3,33±0,59	3,03±0,35
	≥15.01 yıl	63	2,87±0,68	2,61±0,56	3,37±0,40	2,91±0,40
	<i>Test değeri; ^dp</i>		F:1,461 p:0,226	F:1,528 p:0,207	F:0,556 p:0,645	F:1,467 p:0,224
Kurumda çalışma süresi	0-5 yıl ¹	164	3,03±0,68	2,84±0,73	3,29±0,54	3,03±0,42
	5.01- 10 yıl ²	65	3,02±0,69	2,80±0,66	3,26±0,49	3,01±0,40
	10.01- 15 yıl ³	23	3,01±0,70	2,35±0,67	3,51±0,30	2,91±0,41
	≥15.01 yıl ⁴	28	2,89±0,71	2,61±0,55	3,36±0,44	2,92±0,44

Tablo 4.12. Devam. Çalışma Özelliklerinin ÇTÖ Toplam Puanı ve Alt Boyutlarına Göre Karşılaştırılması

		<i>Test değeri; ^dp</i>	F:0,326 p:0,806	F:3,811 p:0,011*	F:1,599 p:0,190	F:1,015; p:0,386
<i>Post Hoc; †p</i>		-	-	p₁₋₃: 0.011*	-	-
Birimde çalışma süresi	0-5 yıl	217	3,01±0,68	2,78±0,71	3,30±0,53	3,01±0,42
	5.01- 10 yıl	43	3,01±0,77	2,84±0,65	3,29±0,42	3,02±0,43
	10.01- 15 yıl	10	3,13±0,63	2,11±0,57	3,46±0,36	2,86±0,32
	≥15.01 yıl	10	2,92±0,61	2,79±0,64	3,41±0,51	3,01±0,41
	<i>Test değeri; ^ep</i>		χ^2 :1,504 p:0,681	χ^2 :9,107; p:0,028*	χ^2 :1,330 p:0,722	χ^2 :2,270 p:0,518
Çalışma saatleri	Gündüz¹	70	2,95±0,63	2,70±0,64	3,45±0,48	2,99±0,36
	Gece²	14	3,21±0,82	2,95±0,82	3,24±0,61	3,12±0,49
	Gündüz/gece³	196	3,02±0,70	2,78±0,72	3,26±0,50	3,00±0,43
	<i>Test değeri; ^ep</i>		χ^2 :2,134 p:0,344	χ^2 :1,988 p:0,370	χ^2 :6,935 p:0,031*	χ^2 :2,518 p:0,284
<i>Post Hoc; ‡p</i>		-	-	p₁₋₃: 0.026*	-	-
Son altı ayda HİE katılma durumu	Evet	252	3,01±0,70	2,75±0,71	3,31±0,51	3,00±0,42
	Hayır	28	3,03±0,61	2,91±0,69	3,25±0,49	3,05±0,36
	<i>Test değeri; ^ap</i>		t:-0,139 p:0,889	t:-1,164 p:0,245	t:0,632 p:0,528	t:-0,581 p:0,562
Hemşirelikten ayrılmayı düşünme sıklığı	¹ Asla	56	2,95±0,78	2,50±0,58	3,32±0,47	2,89±0,47
	² Bazen yılda	78	3,01±0,69	2,55±0,56	3,39±0,46	2,94±0,38
	³ Bazen /ayda	75	3,07±0,64	2,98±0,66	3,23±0,53	3,08±0,36
	⁴ Bazen/haftada	45	3,03±0,64	2,90±0,80	3,35±0,56	3,07±0,42
	⁵ Her gün	26	3,00±0,71	3,15±0,88	3,18±0,53	3,10±0,47
<i>Test değeri; ^dp</i>			F:0,263 p:0,901	F:8,860 p:0,001**	F:1,396 p:0,235	F:2,839 p:0,025*
<i>Post Hoc; †p</i>		-	-	p₁₋₃: 0.001** p₁₋₄: 0.031* p₁₋₅: 0.001** p₂₋₃: 0.001** p₂₋₅: 0.001**	-	p₁₋₃: 0.008** p₁₋₄: 0.029* p₁₋₅: 0.030* p₂₋₃: 0.039*

^aStudent t Test ^dOneway ANOVA Test ^eKruskal Wallis Test *p<0.05 **p<0.01

†Bonferroni Test ‡Bonferroni-Dunn Test

Tablo 4.12 incelendiğinde;

Hemşirelerin çalıştıkları kurumlara göre MY-Teslimiyetçi, KKY-Hazcı puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanamamış olup (p>0,05) hemşirelerin çalıştıkları kurumlara göre ÇTÖ İY-Çileci puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır (p<0,01). Yapılan ikili karşılaştırmalar sonucunda; devlet ve üniversite hastanesinde çalışanların İY-Çileci puanları, özel hastanelerde çalışanlardan daha yüksektir (p<0,05). Devlet hastanesinde çalışanların İY-çileci puanları da, üniversite hastanelerde çalışanlardan daha yüksektir (p<0,05). Hemşirelerin çalıştıkları kurumlara göre ÇTÖ toplam puanları arasında istatistiksel

olarak anlamlı farklılık saptanmıştır ($p<0,05$). Yapılan ikili karşılaştırmalar sonucunda; üniversite hastanesinde çalışanların ÇTÖ toplam puanları, özel hastanelerde çalışanlardan daha yüksektir ($p<0,05$). Diğer grupların ÇTÖ toplam puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmamıştır ($p>0,05$).

Hemşirelerin çalıştıkları birimlere göre ÇTÖ alt boyutları ve ÇTÖ toplam puanı arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmamıştır ($p>0,05$).

Hemşirelerin çalıştığı statüye göre MY-Teslimiyetçi KKY-Hazcı, ÇTÖ toplam puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanamamış olup ($p>0,05$) hemşirelerin çalıştıkları statülere göre ÇTÖ İY-Çileci puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır ($p<0,01$); kadrolu çalışanların İY-Çileci puanları, sözleşmeli/diğer çalışanlardan daha yüksektir.

Hemşirelerin kurumdaki görevlerine göre ÇTÖ alt boyutları ve ÇTÖ toplam puanı arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanamamıştır ($p>0,05$).

Hemşirelerin hemşirelikte çalışma sürelerine göre ÇTÖ alt boyutları ve ÇTÖ toplam puanı arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmamıştır ($p>0,05$).

Hemşirelerin kurumda çalışma süreleri ile MY-Teslimiyetçi, İY-Çileci puanları ve ÇTÖ toplam puanı arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanamamıştır ($p>0,05$). Hemşirelerin kurumda çalışma sürelerine göre ÇTÖ KKY-Hazcı puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır ($p<0,05$). Yapılan ikili karşılaştırmalar sonucunda; kurumda çalışma süresi 0-5 yıl olanların KKY-Hazcı puanları, kurumda çalışma süresi 10,01-15 yıl olanlardan daha yüksektir ($p<0,05$). Diğer grupların KKY-Hazcı puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanamamıştır ($p>0,05$).

Hemşirelerin birimde çalışma süreleri ile MY-teslimiyetçi, İY-Çileci puanları ve ÇTÖ toplam puanı arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanamamış olup ($p>0,05$) birimde çalışma süreleri ile ÇTÖ KKY-Hazcı puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır ($p<0,05$). Yapılan ikili karşılaştırmalar sonucunda; birimde çalışma süresi 0-5 yıl ve 5,01-10 yıl olanların

KKY-Hazcı puanları, birimde çalışma süresi 10,01-15 yıl olanlardan daha yüksektir ($p<0,05$). Diğer grupların KKY-Hazcı puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmamıştır ($p>0,05$).

Hemşirelerin çalışma saatleri değişkeni ile MY-Teslimiyetçi, Kolay KKY-Hazcı puanları ve ÇTÖ toplam puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanamamış olup ($p>0,05$) hemşirelerin çalışma saatlerine göre ÇTÖ İY-Çileci puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır ($p<0,05$). Yapılan ikili karşılaştırmalar sonucunda; sürekli gündüz çalışanların İY-Çileci puanları, gündüz-gece değişen vardiyalı çalışanlardan daha yüksektir ($p<0,05$). Diğer grupların İY-Çileci puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmamıştır ($p>0,05$).

Hemşirelerin son altı ayda HİE katılma durumlarına göre ÇTÖ alt boyut puanları ve ÇTÖ toplam puanı arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanamamıştır ($p>0,05$).

Hemşirelerin işten ayrılmayı düşünme sıklığı ile MY-Teslimiyetçi ve İY-Çileci puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanamamış olup ($p>0,05$) hemşirelerin işten ayrılmayı düşünme sıklığı ile KKY-Hazcı puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır ($p<0,01$). Yapılan ikili karşılaştırmalar sonucunda; hemşirelikten bazen/ayda, bazen/haftada ve her gün ayrılmayı düşünenlerin kolay KKY-Hazcı puanları, asla düşünmeyenlerden daha yüksektir (sırasıyla $p=0.001$; $p=0.031$; $p=0.001$; $p<0.05$). Hemşirelikten bazen/ayda ve her gün ayrılmayı düşünenlerin KKY-Hazcı puanları da, bazen/yılda ayrılmayı düşünenlerden daha yüksektir (sırasıyla $p=0.001$; $p=0.001$; $p<0.01$).

4.3.Hemşirelerin Çalışma Ortamı Algularına İlişkin Bulgular

Tablo 4.13. Hemşirelerin Çalışma Ortamı Algularına Yönelik Bulgular

Hemşireler arasında ekip çalışmasının varlığına yönelik algı düzeyi	<i>Min-Mak</i> 1-10 $\bar{X}\pm SD$ 6,72±1,99
Ekip çalışmasından memnuniyet düzeyi	<i>Min-Mak</i> 1-10 $\bar{X}\pm SD$ 6,81±2,10
Çalışma arkadaşları memnuniyet düzeyi	<i>Min-Mak</i> 1-10 $\bar{X}\pm SD$ 7,13±2,08
İş doyumu düzeyi	<i>Min-Mak</i> 1-10 $\bar{X}\pm SD$ 6,06±2,14
İş yükü algısı	<i>Min-Mak</i> 3-10 $\bar{X}\pm SD$ 8,00±1,89
İş kaynaklı stres algısı düzeyi	<i>Min-Mak</i> 2-10 $\bar{X}\pm SD$ 7,96±1,84

Tablo 4.13 incelendiğinde;

Hemşireler arasında ekip çalışmasının varlığına yönelik algı düzeyleri için hemşirelerin verdikleri puanlar bir ile 10 arasında değişmekte olup, ortalama 6,72±1,99'dur.

Hemşirelerin ekip çalışmasından memnuniyet düzeyleri puanlar bir ile 10 arasında değişmekte olup, ortalama 6,81±2,10'dur.

Çalışma arkadaşlarından memnuniyet düzeyleri puanları bir ile 10 arasında değişmekte olup, ortalama 7,13±2,08'dir.

İş doyumu düzeyleri puanlar bir ile 10 arasında değişmekte olup, ortalama 6,06±2,14; iş yükü algısı puanlar üç ile 10 arasında değişmekte olup, ortalama 8,00±1,89 ve iş kaynaklı stres algısı düzeyleri puanlar iki ile 10 arasında değişmekte olup, ortalama 7,96±1,84'dür.

Tablo 4.14. Hemşirelerin Çalışma Ortamı Algılarına Yönelik Bulgular ile McGregor X/Y Teorisi Ölçeği Puanlarının İlişkisi

		McGregor X/Y Teorisi Ölçeği	
		X Teorisi puanı	Y Teorisi puanı
Hemşireler arasında ekip çalışmasının varlığına yönelik algı düzeyi	r	-0,257	0,207
	p	0,001**	0,001**
Ekip çalışmasından memnuniyet düzeyi	r	-0,253	0,204
	p	0,001**	0,001**
Çalışma arkadaşlarından memnuniyet düzeyi	r	-0,281	0,212
	p	0,001**	0,001**
İş doyumunu düzeyi	r	-0,134	0,316
	p	0,025*	0,001**
İş yükü algısı	r	-0,025	0,083
	p	0,671	0,165
İş kaynaklı stres algısı düzeyi	r	0,050	0,026
	p	0,406	0,661

r: Spearman's Korelasyon Katsayısı * $p < 0,05$ ** $p < 0,01$

Tablo 4.14 incelendiğinde;

Hemşirelerin X Teorisi puanı ile hemşireler arasında ekip çalışmasının varlığına yönelik algı düzeyi arasında negatif yönlü istatistiksel olarak anlamlı zayıf ilişki saptanmış olup ($p < 0,01$) hemşirelerin Y Teorisi puanı ile hemşireler arasında ekip çalışmasının varlığına yönelik algı düzeyi arasında pozitif yönlü istatistiksel olarak anlamlı zayıf ilişki saptanmıştır ($p < 0,01$).

Hemşirelerin X Teorisi puanı ile ekip çalışmasından memnuniyet düzeyleri arasında negatif yönlü istatistiksel olarak anlamlı zayıf ilişki saptanmış olup ($p < 0,01$) hemşirelerin Y Teorisi puanı ile ekip çalışmasından memnuniyet düzeyi arasında pozitif yönlü istatistiksel olarak anlamlı zayıf ilişki saptanmıştır ($p < 0,01$).

Hemşirelerin X Teorisi puanı ile çalışma arkadaşlarından memnuniyet düzeyi arasında negatif yönlü istatistiksel olarak anlamlı zayıf ilişki saptanmış olup ($p < 0,01$) hemşirelerin Y Teorisi puanı ile çalışma arkadaşlarından memnuniyet düzeyi arasında pozitif yönlü istatistiksel olarak anlamlı zayıf ilişki saptanmıştır ($p < 0,01$).

Hemşirelerin X Teorisi puanı ile iş doyumunu düzeyi arasında negatif yönlü istatistiksel olarak anlamlı çok zayıf ilişki saptanmış olup ($p < 0,05$) hemşirelerin Y

Teorisi puanı ile iş doyumunu düzeyi arasında pozitif yönlü istatistiksel olarak anlamlı zayıf ilişki saptanmıştır ($p < 0,01$). Hemşirelerin X ve Y Teorisi puanları ile iş yükü algısı ve iş kaynaklı stres algısı düzeyi arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki saptanamamıştır ($p > 0,05$).

Tablo 4.15. Hemşirelerin Çalışma Ortamı Algılarına Yönelik Bulgular ile LPC Ölçeği Toplam Puan İlişkisi

	LPC ölçeği toplam puanı	
	r	p
Hemşireler arasında ekip çalışmasının varlığına yönelik algı düzeyi	0,183	0,002**
Ekip çalışmasından memnuniyet düzeyi	0,218	0,001**
Çalışma arkadaşlarından memnuniyet düzeyi	0,254	0,001**
İş doyumunu düzeyi	0,114	0,057
İş yükü algısı	-0,005	0,933
İş kaynaklı stres algısı düzeyi	0,029	0,631

r: Spearman's Korelasyon Katsayısı

** $p < 0,01$

Tablo 4.15 incelendiğinde; hemşirelerin LPC ölçeği toplam puanı ile hemşireler arasında ekip çalışmasının varlığına yönelik algı düzeyi arasında pozitif yönlü istatistiksel olarak anlamlı çok zayıf ilişki saptanmıştır ($p < 0,01$).

Hemşirelerin LPC ölçeği toplam puanı ile ekip çalışmasından memnuniyet düzeyi arasında pozitif yönlü istatistiksel olarak anlamlı zayıf ilişki saptanmıştır ($p < 0,01$).

Hemşirelerin LPC ölçeği toplam puanı ile çalışma arkadaşlarından memnuniyet düzeyi arasında pozitif yönlü istatistiksel olarak anlamlı zayıf ilişki saptanmıştır ($p < 0,01$).

Hemşirelerin LPC ölçeği toplam puanı ile iş doyumunu düzeyi, iş yükü algısı ve iş kaynaklı stres algısı düzeyi arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki saptanamamıştır ($p > 0,05$).

Tablo 4.16. Hemşirelerin Çalışma Ortamı Algılarına Yönelik Bulgular ile ÇTÖ İlişkisi

		ÇTÖ			
		MY-Teslimiyetçi	KKY-Hazcı	İY-Çileci	Toplam
Hemşireler arasında ekip çalışmasının varlığına yönelik algı düzeyi	r	-0,021	-0,225	0,080	-0,159
	p	0,730	0,001**	0,185	0,008**
Ekip çalışmasından memnuniyet düzeyi	r	0,015	-0,203	0,091	-0,118
	p	0,808	0,001**	0,130	0,048*
Çalışma arkadaşlarından memnuniyet düzeyi	r	-0,012	-0,170	0,084	-0,100
	p	0,841	0,004**	0,163	0,096
İş doyumu düzeyi	r	0,004	-0,235	0,149	-0,107
	p	0,947	0,001**	0,013*	0,074
İş yükü algısı	r	0,197	0,045	0,074	0,194
	p	0,001**	0,457	0,214	0,001**
İş kaynaklı stres algısı düzeyi	r	0,141	0,061	0,064	0,146
	p	0,018*	0,307	0,284	0,015*

r: Spearman's Korelasyon Katsayısı **p*<0,05 ***p*<0,01

Tablo 4.16 incelendiğinde;

Hemşireler arasında ekip çalışmasının varlığına yönelik algı düzeyi ile MY-Teslimiyetçi ve İY-Çileci puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanamamış olup ($p>0,05$) KKY-Hazcı puanı arasında negatif yönlü istatistiksel olarak anlamlı zayıf ilişki saptanmıştır ($p<0,01$). Ayrıca hemşirelerin ÇTÖ toplam puanı ile hemşireler arasında ekip çalışmasının varlığına yönelik algı düzeyi arasında negatif yönlü istatistiksel olarak anlamlı çok zayıf ilişki saptanmıştır ($p<0,01$).

Hemşirelerin ekip çalışmasından memnuniyet düzeyleri ile MY-Teslimiyetçi ve İY-Çileci puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanamamış olup ($p>0,05$) KKY-Hazcı puanı arasında negatif yönlü istatistiksel olarak anlamlı zayıf ilişki saptanmıştır ($p<0,01$). Ayrıca hemşirelerin ÇTÖ toplam puanı ile ekip çalışmasından memnuniyet düzeyleri arasında negatif yönlü istatistiksel olarak anlamlı çok zayıf ilişki saptanmıştır ($p<0,05$).

Hemşirelerin çalışma arkadaşlarından memnuniyet düzeyleri ile MY-Teslimiyetçi ve İY-Çileci puanları ve ÇTÖ toplam puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanamamış olup ($p>0,05$) KKY-Hazcı puanı arasında negatif yönlü istatistiksel olarak anlamlı çok zayıf ilişki saptanmıştır ($p<0,01$).

Hemşirelerin iş doyumu düzeyleri ile MY-Teslimiyetçi puanları ve ÇTÖ ölçeği toplam puanı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki saptanamamış olup ($p>0,05$) KKY-Hazcı puanı arasında negatif yönlü istatistiksel olarak anlamlı zayıf ilişki saptanmıştır ($p<0,01$). Ayrıca hemşirelerin İY-Çileci puanı ile iş doyumu düzeyi arasında pozitif yönlü istatistiksel olarak anlamlı çok zayıf ilişki saptanmıştır ($p<0,05$).

Hemşirelerin iş yükü algısı ile KKY-Hazcı ve İY-Çileci puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanamamış olup ($p>0,05$) hemşirelerin MY-Teslimiyetçi puanı arasında pozitif yönlü istatistiksel olarak anlamlı çok zayıf ilişki saptanmıştır ($p<0,01$). Ayrıca ÇTÖ toplam puanı ile iş yükü algısı arasında pozitif yönlü istatistiksel olarak anlamlı çok zayıf ilişki saptanmıştır ($p<0,01$).

Hemşirelerin iş kaynaklı stres algısı düzeyi ile KKY-Hazcı ve İY-Çileci puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanamamıştır ($p>0,05$). Hemşirelerin iş kaynaklı stres algısı düzeyi ile MY-Teslimiyetçi puanı arasında pozitif yönlü istatistiksel olarak anlamlı çok zayıf ilişki saptanmıştır ($p<0,05$). Ayrıca ÇTÖ toplam puanı ile iş kaynaklı stres algısı düzeyi arasında pozitif yönlü istatistiksel olarak anlamlı çok zayıf ilişki saptanmıştır ($p<0,05$).

4.4.Çalışmada Kullanılan Ölçekler Arasındaki İlişkiye ve Farklılığa Yönelik Bulgular

Tablo 4.17. McGregor X/Y Teorisi Ölçeği, LPC ve ÇTÖ İlişkisi

	McGregor X/Y Teorisi ölçeği LPC ölçeği		
	X tipi	Y tipi	Toplam LPC
ÇTÖ MY-Teslimiyetçi	r 0,060	0,091	-0,011
	p 0,316	0,128	0,850
ÇTÖ KKY-Hazcı	r 0,261	-0,296	-0,059
	p 0,001**	0,001**	0,326
ÇTÖ İY-Çileci	r 0,059	0,420	-0,086
	p 0,327	0,001**	0,150
ÇTÖ Toplam	r 0,213	0,015	-0,070
	p 0,001**	0,800	0,240
Toplam LPC Puanı	r -0,125	-0,074	
	p 0,037*	0,214	

r: Pearson Korelasyon Katsayısı

** $p<0,01$

* $p<0,05$

Tablo 4.17’de görüldüğü gibi McGregor X/Y Teorisi ölçeği ile ÇTÖ arasındaki ilişki incelendiğinde;

McGregor X/Y Teorisi ölçeği X Teorisi puanı ile ÇTÖ MY-Teslimiyetçi ve İY-Çileci alt boyut puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki saptanamamıştır ($p>0,05$). X Teorisi puanı ile KKY-Hazcı puanı arasında pozitif yönlü istatistiksel olarak anlamlı zayıf ilişki saptanmıştır ($p<0,01$). X Teorisi puanı ile ÇTÖ toplam puanı arasında pozitif yönlü istatistiksel olarak anlamlı zayıf ilişki saptanmıştır ($p<0,01$).

McGregor X/Y Teorisi ölçeği Y Teorisi puanı ile ÇTÖ MY-Teslimiyetçi ve toplam puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki saptanamamıştır ($p>0,05$).

Y Teorisi puanı ile KKY-Hazcı puanı arasında istatistiksel olarak anlamlı negatif yönlü zayıf ilişki saptanmıştır ($p<0,01$). Y Teorisi puanı ile İY-Çileci puanı arasında istatistiksel olarak anlamlı pozitif yönlü orta düzeyde ilişki saptanmıştır ($p<0,01$).

Tablo 4.17’de LPC ölçeği ile ÇTÖ arasındaki ilişki incelendiğinde; LPC ölçeği toplam puanı ile ÇTÖ MY-Teslimiyetçi, KKY-Hazcı, İY-Çileci ve toplam çalışma tutumu puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki saptanamamıştır ($p>0,05$).

McGregor X/Y Teorisi ölçeği ile ölçeği LPC ölçeği arasındaki ilişki incelendiğinde; McGregor X/Y Teorisi ölçeği X Teorisi puanı ile LPC ölçeği puanı arasında istatistiksel olarak anlamlı negatif yönlü çok zayıf ilişki saptanmıştır ($p<0,05$). McGregor X/Y Teorisi ölçeği Y Teorisi puanı ile LPC ölçeği puanı arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki saptanamamıştır ($p>0,05$).

Tablo 4.18. McGregor X/Y Teorisi Ölçeği ile LPC Ölçeği ve ÇTÖ Puanlarının Karşılaştırılması

		X/Y kişilik		Test değeri	p
		X tipi (n=131)	Y tipi (n=149)		
ÇTÖ MY-Teslimiyetçi	<i>Min-Mak</i>	1,1-4,4	1,3-4,7	t: 0,043	^a 0,966
	$\bar{X}\pm SD$	3,02±0,65	3,01±0,72		
ÇTÖ KKY-Hazcı	<i>Min-Mak</i>	1,3-4,9	1,2-4,3	t: 5,441	^a 0,001**
	$\bar{X}\pm SD$	3,00±0,77	2,56±0,57		
ÇTÖ İY-Çileci	<i>Min-Mak</i>	1,4-4,3	2-4,7	t: -1,407	^a 0,160
	$\bar{X}\pm SD$	3,26±0,54	3,35±0,48		
Toplam	<i>Min-Mak</i>	1,3-4	1,8-3,9	t: 2,718	^a 0,007**
	$\bar{X}\pm SD$	3,08±0,40	2,94±0,42		
Toplam LPC	<i>Min-Mak</i>	18-132	19-133	t: -1,982	^a 0,048*
	$\bar{X}\pm SD$	64,08±22,12	69,41±22,77		
	Düşük puan	60 (%45,8)	51 (%34,2)	χ^2 : 7,453	^c 0,024*
	Orta puan	22 (%16,8)	18 (%12,1)		
Yüksek puan	49 (%37,4)	80 (%53,7)			

^aStudent t Test

^cPearson Ki-kare Test

* $p < 0,05$

** $p < 0,01$

Tablo 4.18 incelendiğinde,

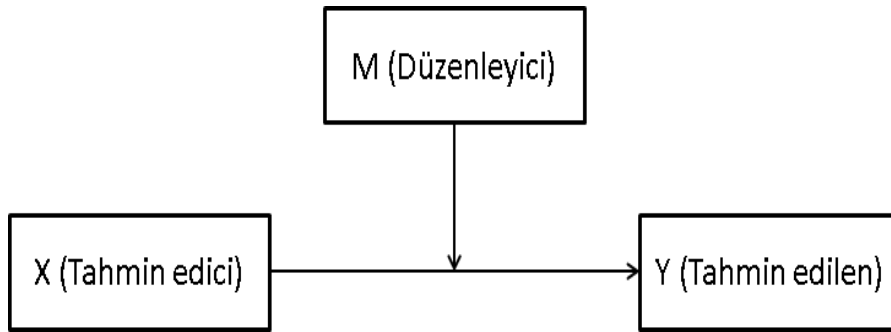
Hemşirelerin ÇTÖ KKY-Hazcı alt boyut puanları ile X/Y Teorisi varsayımlarına yönelimleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmış olup ($p < 0,01$) X Teorisi varsayımlarına sahip hemşirelerin KKY-Hazcı puanları, Y Teorisi varsayımlarına sahip olanlardan daha yüksektir.

Hemşirelerin ÇTÖ toplam puanları ile X/Y Teorisi varsayımlarına yönelimleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmış olup ($p < 0,01$) X Teorisi varsayımlarına sahip olan hemşirelerin toplam puanları, Y Teorisi varsayımlarına sahip olanlardan daha yüksektir.

Hemşirelerin LPC ölçeği toplam puanları ile X/Y Teorisi varsayımlarına yönelimlerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir ($p < 0,05$). Y Teorisi varsayımlarına sahip hemşirelerin LPC ölçeği toplam puanları, X Teorisi varsayımlarına sahip olanlardan daha yüksektir.

4.5.Moderatör (Düzenleyici) Etki Analizine İlişkin Bulgular

Üçüncü bir değişkenin, iki değişken arasındaki ilişkide düzenleyici etkisi olduğunu teyit edebilmek için, düzenleyici değişkenin değerleri değiştikçe diğer iki değişken arasındaki ilişki düzeyinin değiştiğini göstermemiz gerekir. Moderatör değişkenin kategorik olduğu durumlarda düzenleyici etkiyi incelemek amacıyla çoklu grup modellemesi gerçekleştirilmektedir.

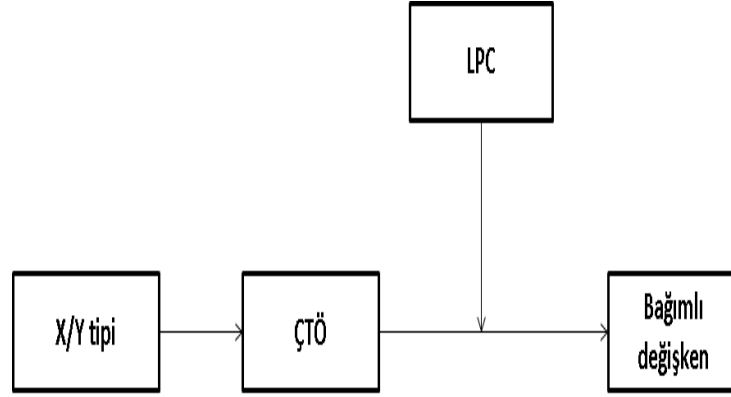


Şekil 4.2. Düzenleyici Etki Gösterimi

Çoklu grup modellemesinde X ile Y arası ilişki düzeyi moderatör değişkenin her kategorisi için belirlenmektedir. Bir başka deyişle X değişkeninin Y değişkeni üzerine olan etkisini belirlediğimiz lineer regresyon analizi ve modeli düzenleyici değişkenin her kategorisi için oluşturulmaktadır. İkinci aşamada ise bu modellerde elde edilen Beta katsayıları t testi ile karşılaştırılmaktadır. Test sonucunda anlamlı farklılık gözlenmesi durumunda moderatör/düzenleyici etkiden bahsedilebilmektedir.

Bu çalışmada gerçekleştirilen analizler X/Y Teorisi varsayımlarına yönelikli olma durumunun ÇTÖ puanları üzerine etkisi, ÇTÖ puanlarının da işten ayrılmayı düşünme sıklığı, ekip çalışmasının varlığına yönelik algı düzeyi, ekip çalışmasından memnuniyet düzeyi, çalışma arkadaşlarıyla çalışmaktan memnuniyet düzeyi, iş doyum düzeyi ve iş yükü algısı üzerine etkilerini incelemek amacıyla gerçekleştirilmiştir. ÇTÖ puanlarının işten ayrılmayı düşünme sıklığı, ekip çalışmasının varlığına yönelik algı düzeyi, ekip çalışmasından memnuniyet düzeyi, çalışma arkadaşlarıyla çalışmaktan memnuniyet düzeyi, iş doyum düzeyi ve iş yükü algısı üzerine etkisinde LPC düzeylerinin moderatör/düzenleyici etkisinin

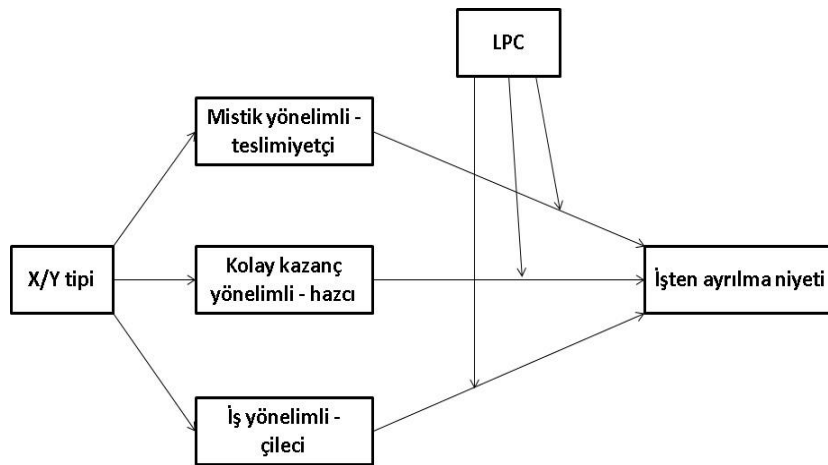
incelenmesi amacıyla gerçekleştirilmiş olup bu bağlamda her bağımlı değişken için ayrı değerlendirme gerçekleştirilmiştir. Ana model Şekil 4.3’de, bağımlı değişkenler ait alt modeller ise Şekil 4.4, Şekil 4.5, Şekil 4.6, Şekil 4.7, Şekil 4.8, Şekil 4.9’da gösterilmiştir.



Şekil 4.3. Modellerin Temel Gösterimi

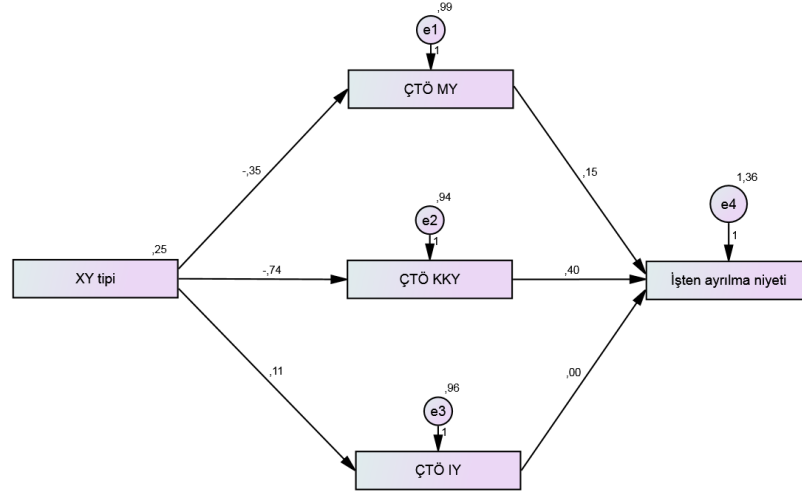
4.5.1.İşten Ayrılma Niyetine İlişkin Modelleme Sonuçları

X/Y tipinde olma durumunun ÇTÖ puanları üzerine etkisi, ÇTÖ puanlarının da işten ayrılma niyeti üzerine etkisinde LPC düzeylerinin moderatör/düzenleyici etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. İlgili model Şekil 4.4’te gösterilmiştir.



Şekil 4.4. İşten Ayrılma Niyetine İlişkin Modelin Gösterimi

X/Y tipinde olma durumunun ÇTÖ puanları üzerine etkisi, ÇTÖ puanlarının da işten ayrılma niyeti üzerine etkisi LPC değişkeninin her kategorisi için ayrı ayrı oluşturulmuştur. Düşük, orta ve yüksek kategorileri için elde edilen sonuçlar Şekil 4.4a, Şekil 4.4b ve Şekil 4.4c’de görüldüğü şekildedir.



Şekil 4.4a. Düşük LPC İçin İşten Ayrılma Niyetine İlişkin Modelin Gösterimi

Hipotez 1: Düşük LPC puanına sahip hemşirelerin Y tipi puanının ÇTÖ MY puanı üzerine anlamlı etkisi vardır (red edildi).

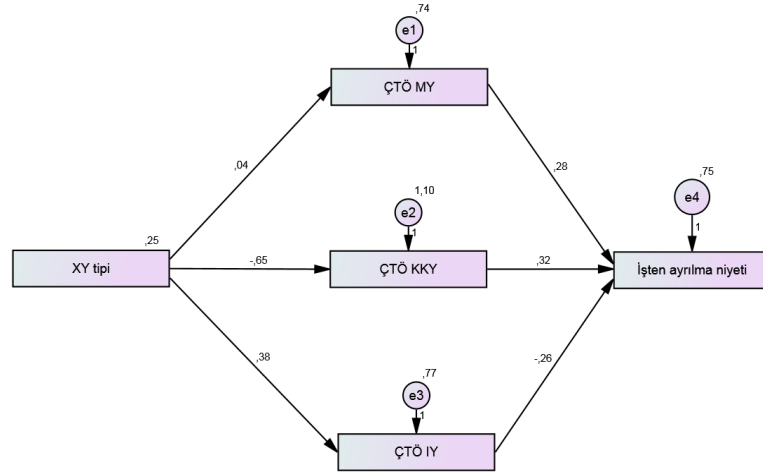
Hipotez 2: Düşük LPC puanına sahip hemşirelerin Y tipi puanının ÇTÖ KKY puanı üzerine anlamlı etkisi vardır (kabul edildi).

Hipotez 3: Düşük LPC puanına sahip hemşirelerin Y tipi puanının ÇTÖ İY puanı üzerine anlamlı etkisi vardır (red edildi).

Hipotez 1a : Düşük LPC puanına sahip Y tipi hemşirelerin, ÇTÖ MY puanının işten ayrılma niyeti üzerine anlamlı etkisi vardır (red edildi).

Hipotez 2a: Düşük LPC puanın sahip Y tipi hemşirelerin, ÇTÖ KKY puanının işten ayrılma niyeti üzerine anlamlı etkisi vardır (kabul edildi).

Hipotez 3a: Düşük LPC puanına sahip Y tipi hemşirelerin ÇTÖ İY puanının işten ayrılma niyeti üzerine anlamlı etkisi vardır (red edildi).



Şekil 4.4b. Orta LPC İçin İşten Ayrılma Niyetine İlişkin Modelin Gösterimi

Hipotez 4: Orta LPC puanına sahip hemşirelerin Y tipi puanının ÇTÖ MY puanı üzerine anlamlı etkisi vardır (red edildi).

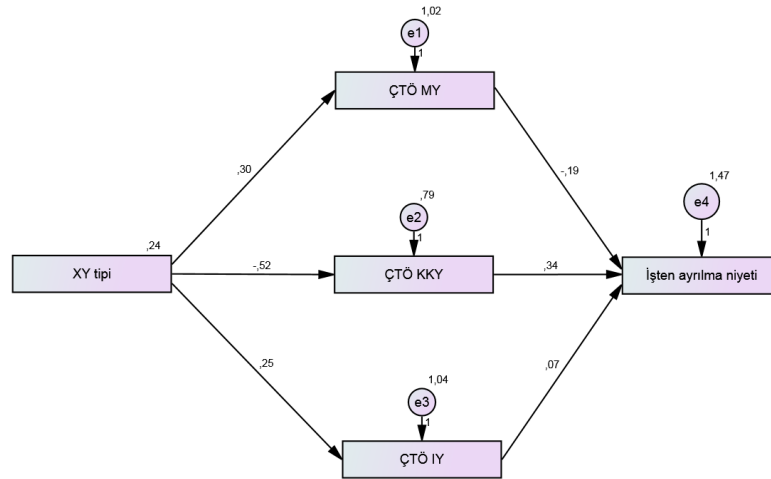
Hipotez 5: Orta LPC puanına sahip hemşirelerin Y tipi puanının ÇTÖ KKY puanı üzerine anlamlı etkisi vardır (red edildi).

Hipotez 6: Orta LPC puanına sahip hemşirelerin Y tipi puanının ÇTÖ İY puanı üzerine anlamlı etkisi vardır (red edildi)

Hipotez 4a: Orta LPC puanına sahip Y tipi hemşirelerin, ÇTÖ MY puanının işten ayrılma niyeti üzerine anlamlı etkisi vardır (red edildi).

Hipotez 5a: Orta LPC puanın sahip Y tipi hemşirelerin, ÇTÖ KKY puanının işten ayrılma niyeti üzerine anlamlı etkisi vardır (kabul edildi).

Hipotez 6a : Orta LPC puanına sahip Y tipi hemşirelerin ÇTÖ İY puanının işten ayrılma niyeti üzerine anlamlı etkisi vardır (red edildi).



Şekil 4.4c. Yüksek LPC İçin İşten Ayrılma Niyetine İlişkin Modelin Gösterimi

Hipotez 7: Yüksek LPC puanına sahip hemşirelerin Y tipi puanının ÇTÖ MY puanı üzerine anlamlı etkisi vardır (red edildi).

Hipotez 8: Yüksek LPC puanına sahip hemşirelerin Y tipi puanının ÇTÖ KKY puanı üzerine anlamlı etkisi vardır (kabul edildi).

Hipotez 9: Yüksek LPC puanına sahip hemşirelerin Y tipi puanının ÇTÖ İY puanı üzerine anlamlı etkisi vardır (red edildi).

Hipotez 7a: Yüksek LPC puanına sahip Y tipi hemşirelerin, ÇTÖ MY puanının işten ayrılma niyeti üzerine anlamlı etkisi vardır (red edildi).

Hipotez 8a: Yüksek LPC puanın sahip Y tipi hemşirelerin, ÇTÖ KKY puanının işten ayrılma niyeti üzerine anlamlı etkisi vardır (kabul edildi).

Hipotez 9a: Yüksek LPC puanına sahip Y tipi hemşirelerin ÇTÖ İY puanının işten ayrılma niyeti üzerine anlamlı etkisi vardır (red edildi).

X/Y tipi için X tipi referans kategori olarak alınmış, elde edilen beta değerleri ve sonuçlar Y tipine aittir. Bu bağlamda elde edilen model sonuçları ve katsayıları Tablo 4.19'da sunulmuştur.

Tablo 4.19. İşten Ayrılma Niyeti Modellerine İlişkin Bulgular

LPC			Beta	S.h.	p	
Düşük	Tip Y	→	ÇTÖ MY	-0,355	0,191	0,063
	Tip Y	→	ÇTÖ KKY	-0,743	0,186	<0,001**
	Tip Y	→	ÇTÖ İY	0,108	0,187	0,563
	ÇTÖ MY	→	İşten ayrılma niyeti	0,146	0,110	0,187
	ÇTÖ KKY	→	İşten ayrılma niyeti	0,398	0,107	<0,001**
	ÇTÖ İY	→	İşten ayrılma niyeti	-0,001	0,114	0,990
Orta	Tip Y	→	ÇTÖ MY	0,038	0,275	0,890
	Tip Y	→	ÇTÖ KKY	-0,655	0,335	0,051
	Tip Y	→	ÇTÖ İY	0,382	0,281	0,174
	ÇTÖ MY	→	İşten ayrılma niyeti	0,283	0,160	0,076
	ÇTÖ KKY	→	İşten ayrılma niyeti	0,315	0,126	0,012*
	ÇTÖ İY	→	İşten ayrılma niyeti	-0,258	0,153	0,092
Yüksek	Tip Y	→	ÇTÖ MY	0,304	0,185	0,100
	Tip Y	→	ÇTÖ KKY	-0,524	0,162	0,001**
	Tip Y	→	ÇTÖ İY	0,248	0,186	0,184
	ÇTÖ MY	→	İşten ayrılma niyeti	-0,186	0,105	0,077
	ÇTÖ KKY	→	İşten ayrılma niyeti	0,339	0,116	0,004**
	ÇTÖ İY	→	İşten ayrılma niyeti	0,068	0,104	0,515

Düşük LPC için; X referans alındığında Y tipinin ÇTÖ KKY puanı üzerine ve ÇTÖ KKY puanının işten ayrılma niyeti üzerine etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu saptanmıştır (sırasıyla, $p<0,001$; $p<0,001$).

Orta LPC için; X tipi referans alındığında Y tipinin ÇTÖ KKY puanının işten ayrılma niyeti üzerine etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu saptanmıştır ($p=0,012$; $p<0,05$).

Yüksek LPC için; X tipi referans alındığında Y tipinin ÇTÖ KKY puanı üzerine ve ÇTÖ KKY puanının işten ayrılma niyeti üzerine etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu saptanmıştır (sırasıyla, $p<0,001$; $p=0,004$).

Tablo 4.20. LPC Düzeylerine Göre ÇTÖ Puanlarının İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisinin Kıyaslanması

		p		
		Düşük / Orta	Düşük / Yüksek	Orta / Yüksek
ÇTÖ MY	→ İşten ayrılma niyeti	0,478	0,029*	0,014*
ÇTÖ KKY	→ İşten ayrılma niyeti	0,619	0,712	0,889
ÇTÖ İY	→ İşten ayrılma niyeti	0,178	0,653	0,078

ÇTÖ MY puanının işten ayrılma niyeti üzerine etkisi incelendiğinde; düşük LPC grubu ile orta LPC grubu arasında anlamlı fark gözlenmezken, düşük ile yüksek ve orta ile yüksek arasında ise istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu gözlenmiştir (sırasıyla, $p=0,029$; $p=0,014$). Tablo 4.19'daki beta değerleri incelendiğinde, yüksek LPC grubunda ÇTÖ MY puanı ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü bir etkileşim olduğu gözlenirken, düşük ve orta LPC gruplarında beta değerlerinin pozitif olduğu gözlenmiştir. Buradan yola çıkarak yüksek LPC grubunda ÇTÖ MY puanı arttıkça işten ayrılma niyetinin azaldığı, düşük ve orta LPC gruplarında ise ÇTÖ MY puanı arttıkça işten ayrılma niyetinin arttığı görülmektedir.

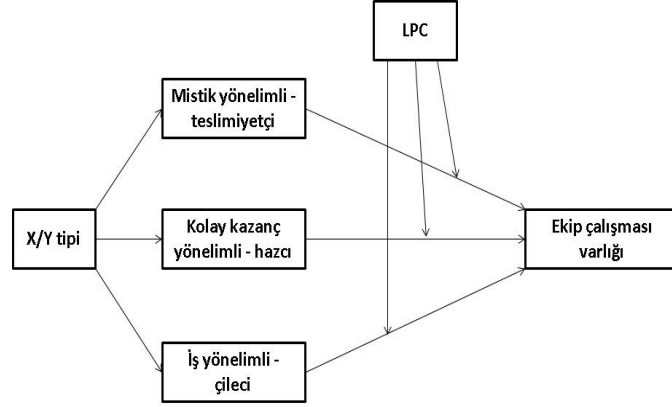
ÇTÖ KKY puanının işten ayrılma niyeti üzerine etkisi incelendiğinde; düşük, orta ve yüksek LPC grupları arasında anlamlı farklılık gözlenmemiştir. Düşük, orta ve yüksek LPC gruplarında ÇTÖ KKY puanının işten ayrılma niyeti üzerine etkisinin benzer olduğu anlaşılmaktadır.

ÇTÖ İY puanının işten ayrılma niyeti üzerine etkisi incelendiğinde; düşük, orta ve yüksek LPC grupları arasında anlamlı farklılık gözlenmemiştir. Düşük, orta ve yüksek LPC gruplarında ÇTÖ İY puanının işten ayrılma niyeti üzerine etkisinin benzer olduğu anlaşılmaktadır.

4.5.2. Hemşireler Arasında Ekip Çalışması Varlığına Yönelik Algı Düzeyine İlişkin Modelleme Sonuçları

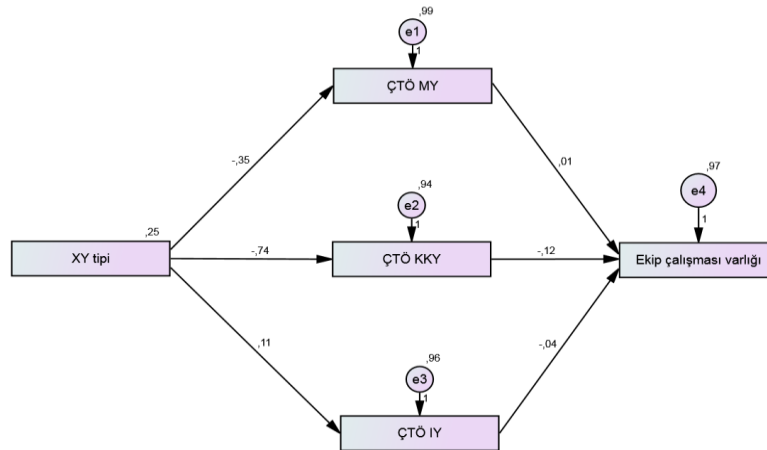
X/Y tipinde olma durumunun ÇTÖ puanları üzerine etkisi, ÇTÖ puanlarının da hemşireler arasında ekip çalışması varlığına yönelik algı düzeyi üzerine etkisinde

LPC düzeylerinin moderatör/düzenleyici etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. İlgili model Şekil 4.5'te gösterilmiştir.



Şekil 4.5. Hemşireler Arasında Ekip Çalışması Varlığına Yönelik Algı Düzeyine İlişkin Modelin Gösterimi

X/Y tipinde olma durumunun ÇTÖ puanları üzerine etkisi, ÇTÖ puanlarının da hemşireler arasında ekip çalışması varlığına yönelik algı düzeyi üzerine etkisi LPC değişkeninin her kategorisi için ayrı ayrı oluşturulmuştur. Düşük, orta ve yüksek kategorileri için elde edilen sonuçlar Şekil 4.5a, Şekil 4.5b ve Şekil 4.5c'de görüldüğü şekildedir.

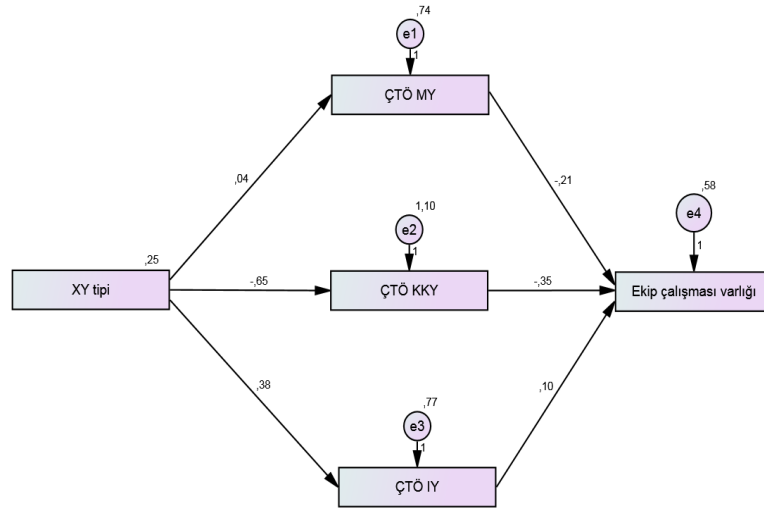


Şekil 4.5a. Düşük LPC İçin Hemşireler Arasında Ekip Çalışması Varlığına Yönelik Algı Düzeyine İlişkin Modelin Gösterimi

Hipotez 1b: Düşük LPC puanına sahip Y tipi hemşirelerin, ÇTÖ MY puanının görüşleri üzerine anlamlı etkisi vardır (red edildi).

Hipotez 2b: Düşük LPC puanına sahip Y tipi hemşirelerin, ÇTÖ KKY puanının hemşireler arasında ekip çalışmasının varlığına yönelik algı düzeyine ilişkin görüşleri üzerine anlamlı etkisi vardır (red edildi).

Hipotez 3b: Düşük LPC puanına sahip Y tipi hemşirelerin ÇTÖ İY puanının hemşireler arasında ekip çalışmasının varlığına yönelik algı düzeyine ilişkin görüşleri üzerine anlamlı etkisi vardır (red edildi).

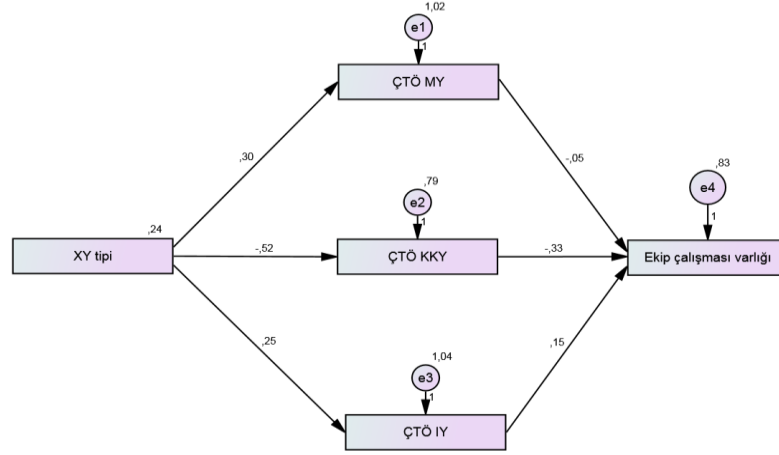


Şekil 4.5b. Orta LPC İçin Hemşireler Arasında Ekip Çalışması Varlığına Yönelik Algı Düzeyine İlişkin Modelin Gösterimi

Hipotez 4b: Orta LPC puanına sahip Y tipi hemşirelerin, ÇTÖ MY puanının hemşireler arasında ekip çalışmasının varlığına yönelik algı düzeyine ilişkin görüşleri üzerine anlamlı etkisi vardır (red edildi).

Hipotez 5b: Orta LPC puanına sahip Y tipi hemşirelerin, ÇTÖ KKY puanının hemşireler arasında ekip çalışmasının varlığına yönelik algı düzeyine ilişkin görüşleri üzerine anlamlı etkisi vardır (kabul edildi).

Hipotez 6b: Orta LPC puanına sahip Y tipi hemşirelerin ÇTÖ İY puanının hemşireler arasında ekip çalışmasının varlığına yönelik algı düzeyine ilişkin görüşleri üzerine anlamlı etkisi vardır (red edildi).



Şekil 4.5c. Yüksek LPC İçin Hemşireler Arasında Ekip Çalışması Varlığına Yönelik Algı Düzeyine İlişkin Modelin Gösterim

Hipotez 7b: Yüksek LPC puanına sahip Y tipi hemşirelerin, ÇTÖ MY puanının hemşireler arasında ekip çalışmasının varlığına yönelik algı düzeyine ilişkin görüşleri üzerine anlamlı etkisi vardır (red edildi).

Hipotez 8b: Yüksek LPC puanın sahip Y tipi hemşirelerin, ÇTÖ KKY puanının hemşireler arasında ekip çalışmasının varlığına yönelik algı düzeyine ilişkin görüşleri üzerine anlamlı etkisi vardır (kabul edildi).

Hipotez 9b: Yüksek LPC puanına sahip Y tipi hemşirelerin ÇTÖ İY puanının hemşireler arasında ekip çalışmasının varlığına yönelik algı düzeyine ilişkin görüşleri üzerine anlamlı etkisi vardır (red edildi).

X/Y tipi için X tipi referans kategori olarak alınmış, elde edilen beta değerleri ve sonuçlar Y tipine aittir. Bu bağlamda elde edilen model sonuçları ve katsayıları Tablo 4.21’de sunulmuştur.

Tablo 4.21. Hemşireler Arasında Ekip Çalışması Varlığına Yönelik Algı Düzeyi Modellerine İlişkin Bulgular

LPC			Beta	S.h.	p	
Düşük	Tip Y	→	ÇTÖ MY	-0,355	0,191	0,063
	Tip Y	→	ÇTÖ KKY	-0,743	0,186	<0,001**
	Tip Y	→	ÇTÖ İY	0,108	0,187	0,563
	ÇTÖ MY	→	Ekip çalışması varlığına yönelik algı düzeyi	0,011	0,093	0,907
	ÇTÖ KKY	→	Ekip çalışması varlığına yönelik algı düzeyi	-0,125	0,091	0,169
	ÇTÖ İY	→	Ekip çalışması varlığına yönelik algı düzeyi	-0,041	0,096	0,669
Orta	Tip Y	→	ÇTÖ MY	0,038	0,275	0,890
	Tip Y	→	ÇTÖ KKY	-0,655	0,335	0,051
	Tip Y	→	ÇTÖ İY	0,382	0,281	0,174
	ÇTÖ MY	→	Ekip çalışması varlığına yönelik algı düzeyi	-0,211	0,140	0,133
	ÇTÖ KKY	→	Ekip çalışması varlığına yönelik algı düzeyi	-0,348	0,110	0,002**
	ÇTÖ İY	→	Ekip çalışması varlığına yönelik algı düzeyi	0,099	0,135	0,462
Yüksek	Tip Y	→	ÇTÖ MY	0,304	0,185	0,100
	Tip Y	→	ÇTÖ KKY	-0,524	0,162	0,001**
	Tip Y	→	ÇTÖ İY	0,248	0,186	0,184
	ÇTÖ MY	→	Ekip çalışması varlığına yönelik algı düzeyi	-0,053	0,079	0,499
	ÇTÖ KKY	→	Ekip çalışması varlığına yönelik algı düzeyi	-0,332	0,087	<0,001**
	ÇTÖ İY	→	Ekip çalışması varlığına yönelik algı düzeyi	0,149	0,079	0,058

Düşük LPC için; X tipi referans alındığında Y tipi puanının, ÇTÖ KKY puanı üzerine etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu saptanmıştır ($p<0,001$).

Orta LPC için; X tipi referans alındığında Y tipi hemşirelerin, ÇTÖ KKY puanının ekip çalışması varlığına yönelik algı düzeylerine ilişkin görüşleri üzerine etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu saptanmıştır ($p=0,002$; $p<0,05$).

Yüksek LPC için; X tipi referans alındığında Y tipi puanının ÇTÖ KKY puanı üzerine ve ÇTÖ KKY puanının ekip çalışması varlığına yönelik algı düzeyleri görüşleri üzerine etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu saptanmıştır (sırasıyla, $p=0,001$; $p<0,001$).

Tablo 4.22. LPC Düzeylerine Göre ÇTÖ Puanlarının Ekip Çalışması Varlığına Yönelik Algı Düzeyleri Üzerine Etkisinin Kıyaslanması

		P		
		Düşük / Orta	Düşük / Yüksek	Orta / Yüksek
ÇTÖ MY	→ Ekip çalışması varlığına yönelik algı düzeyi	0,188	0,599	0,329
ÇTÖ KKY	→ Ekip çalışması varlığına yönelik algı düzeyi	0,118	0,101	0,906
ÇTÖ İY	→ Ekip çalışması varlığına yönelik algı düzeyi	0,397	0,126	0,750

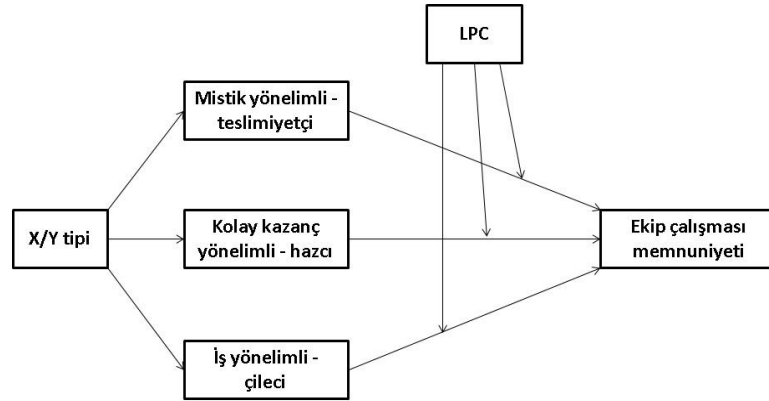
ÇTÖ MY puanının ekip çalışması varlığına yönelik algı düzeyleri görüşleri üzerine etkisi incelendiğinde; düşük, orta ve yüksek LPC grupları arasında anlamlı farklılık gözlenmemiştir. Düşük, orta ve yüksek LPC gruplarında ÇTÖ KKY puanının ekip çalışması varlığına yönelik algı düzeyleri üzerine etkisinin benzer olduğu anlaşılmaktadır.

ÇTÖ KKY puanının ekip çalışması varlığına yönelik algı düzeyleri görüşleri üzerine etkisi incelendiğinde; düşük, orta ve yüksek LPC grupları arasında anlamlı farklılık gözlenmemiştir. Düşük, orta ve yüksek LPC gruplarında ÇTÖ KKY puanının ekip çalışması varlığına yönelik algı düzeylerine ilişkin görüşleri üzerine etkisinin benzer olduğu anlaşılmaktadır.

ÇTÖ İY puanının ekip çalışması varlığına yönelik algı düzeyleri görüşleri üzerine etkisi incelendiğinde; düşük, orta ve yüksek LPC grupları arasında anlamlı farklılık gözlenmemiştir. Düşük, orta ve yüksek LPC gruplarında ÇTÖ KKY puanının ekip çalışması varlığına ilişkin algı düzeyleri görüşleri üzerine etkisinin benzer olduğu anlaşılmaktadır.

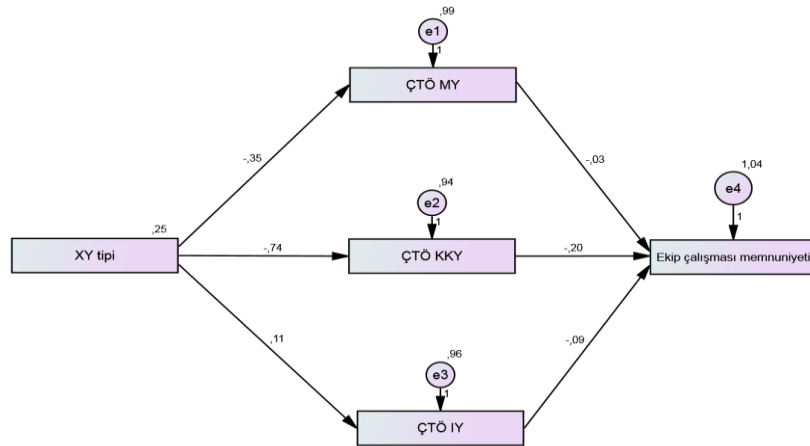
4.5.3.Ekip Çalışması Memnuniyetine İlişkin Modelleme Sonuçları

XY tipinde olma durumunun ÇTÖ puanları üzerine etkisi, ÇTÖ puanlarının da ekip çalışması memnuniyeti üzerine etkisinde LPC düzeylerinin moderatör/düzenleyici etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. İlgili model Şekil 4.6'da gösterilmiştir.



Şekil 4.6. Ekip Çalışması Memnuniyetine İlişkin Modelin Gösterimi

X/Y tipinde olma durumunun ÇTÖ puanları üzerine etkisi, ÇTÖ puanlarının da ekip çalışması memnuniyeti üzerine etkisi LPC değişkeninin her kategorisi için ayrı ayrı oluşturulmuştur. Düşük, orta ve yüksek kategorileri için elde edilen sonuçlar Şekil 4.6a, Şekil 4.6b ve Şekil 4.6c’de görüldüğü şekildedir.

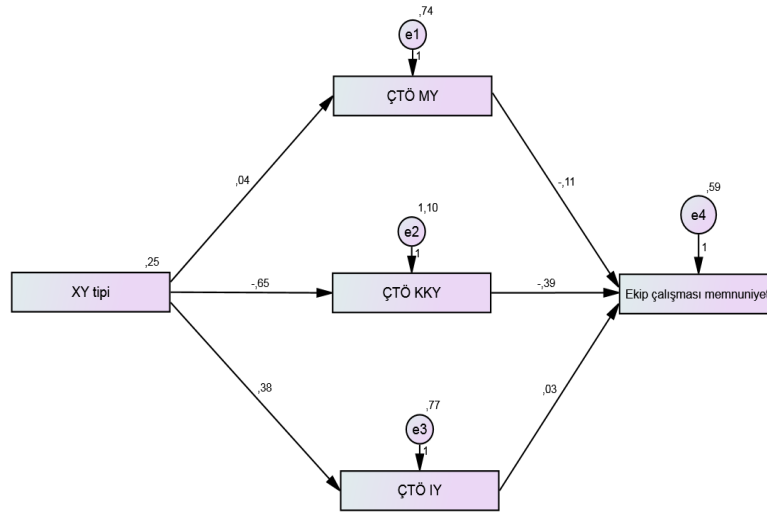


Şekil 4.6a. Düşük LPC İçin Ekip Çalışması Memnuniyetine İlişkin Modelin Gösterim

Hipotez 1c: Düşük LPC puanına sahip Y tipi hemşirelerin, ÇTÖ MY puanının ekip çalışmasından duyulan memnuniyet düzeyine ilişkin görüşleri üzerine anlamlı etkisi vardır (red edildi).

Hipotez 2c: Düşük LPC puanının sahip Y tipi hemşirelerin, ÇTÖ KKY puanının ekip çalışmasından duyulan memnuniyet düzeyine ilişkin görüşleri üzerine anlamlı etkisi vardır (kabul edildi).

Hipotez 3c: Düşük LPC puanına sahip Y tipi hemşirelerin ÇTÖ İY puanının ekip çalışmasından duyulan memnuniyet düzeyine ilişkin görüşleri anlamlı etkisi vardır (red edildi).

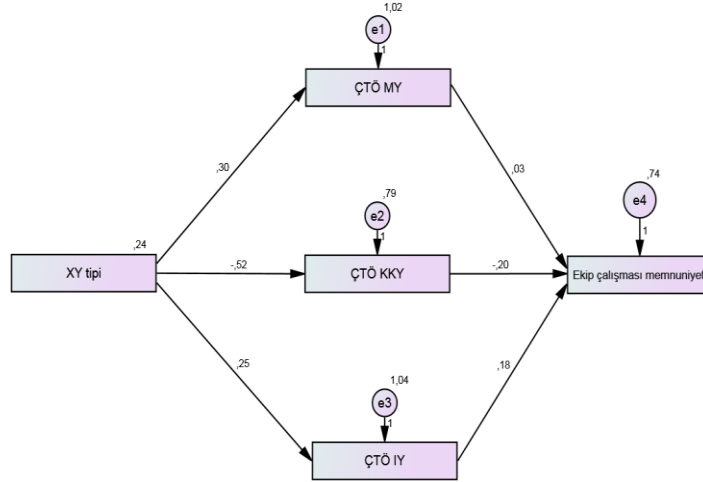


Şekil 4.6b. Orta LPC İçin Ekip Çalışması Memnuniyetine İlişkin Modelin Gösterimi

Hipotez 4c: Orta LPC puanına sahip Y tipi hemşirelerin, ÇTÖ MY puanının ekip çalışmasından duyulan memnuniyet düzeyine ilişkin görüşleri üzerine anlamlı etkisi vardır (red edildi).

Hipotez 5c: Orta LPC puanının sahip Y tipi hemşirelerin, ÇTÖ KKY puanının ekip çalışmasından duyulan memnuniyet düzeyine ilişkin görüşleri üzerine anlamlı etkisi vardır (kabul edildi).

Hipotez 6c: Orta LPC puanına sahip Y tipi hemşirelerin ÇTÖ İY puanının ekip çalışmasından duyulan memnuniyet düzeyine ilişkin görüşleri üzerine anlamlı etkisi vardır (red edildi).



Şekil 4.6c. Yüksek LPC İçin Ekip Çalışması Memnuniyetine İlişkin Modelin Gösterimi

Hipotez 7c: Yüksek LPC puanına sahip Y tipi hemşirelerin, ÇTÖ MY puanının ekip çalışmasından duyulan memnuniyet düzeyine ilişkin görüşleri üzerine anlamlı etkisi vardır (red edildi).

Hipotez 8c: Yüksek LPC puanın sahip Y tipi hemşirelerin, ÇTÖ KKY puanının ekip çalışmasından duyulan memnuniyet düzeyine ilişkin görüşleri üzerine anlamlı etkisi vardır (kabul edildi).

Hipotez 9c: Yüksek LPC puanına sahip Y tipi hemşirelerin ÇTÖ İY puanının ekip çalışmasından duyulan memnuniyet düzeyine ilişkin görüşleri üzerine anlamlı etkisi vardır (kabul edildi).

X/Y tipi için X tipi referans kategori olarak alınmış, elde edilen beta değerleri ve sonuçlar Y tipine aittir. Bu bağlamda elde edilen model sonuçları ve katsayıları Tablo 4.23'de sunulmuştur.

Tablo 4.23. Ekip Çalışması Memnuniyeti Modellerine İlişkin Bulgular

LPC			Beta	S.h.	p	
Düşük	Tip Y	→	ÇTÖ MY	-0,355	0,191	0,063
	Tip Y	→	ÇTÖ KKY	-0,743	0,186	<0,001**
	Tip Y	→	ÇTÖ İY	0,108	0,187	0,563
	ÇTÖ MY	→	Ekip çalışması memnuniyeti	-0,031	0,097	0,746
	ÇTÖ KKY	→	Ekip çalışması memnuniyeti	-0,197	0,094	0,036*
	ÇTÖ İY	→	Ekip çalışması memnuniyeti	-0,089	0,100	0,374
Orta	Tip Y	→	ÇTÖ MY	0,038	0,275	0,890
	Tip Y	→	ÇTÖ KKY	-0,655	0,335	0,051
	Tip Y	→	ÇTÖ İY	0,382	0,281	0,174
	ÇTÖ MY	→	Ekip çalışması memnuniyeti	-0,114	0,142	0,420
	ÇTÖ KKY	→	Ekip çalışması memnuniyeti	-0,387	0,111	<0,001**
	ÇTÖ İY	→	Ekip çalışması memnuniyeti	0,033	0,136	0,809
Yüksek	Tip Y	→	ÇTÖ MY	0,304	0,185	0,100
	Tip Y	→	ÇTÖ KKY	-0,524	0,162	0,001**
	Tip Y	→	ÇTÖ İY	0,248	0,186	0,184
	ÇTÖ MY	→	Ekip çalışması memnuniyeti	0,029	0,075	0,700
	ÇTÖ KKY	→	Ekip çalışması memnuniyeti	-0,200	0,083	0,015*
	ÇTÖ İY	→	Ekip çalışması memnuniyeti	0,184	0,074	0,013*

Düşük LPC için; X tipi referans alındığında Y tipin puanının ÇTÖ KKY puanı üzerine ve ÇTÖ KKY puanının ekip çalışmasından duyulan memnuniyet düzeyi üzerine etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu saptanmıştır (sırasıyla, $p < 0,001$; $p = 0,036$).

Orta LPC için; X tipi referans alındığında Y tipi hemşirelerin, ÇTÖ KKY puanının ekip çalışmasından duyulan memnuniyet düzeyi üzerine etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu saptanmıştır ($p = 0,002$; $p < 0,05$).

Yüksek LPC için; X tipi referans alındığında Y tipi puanın ÇTÖ KKY puanı üzerine ve ÇTÖ KKY puanı ve ÇTÖ İY puanının ekip çalışmasından duyulan memnuniyet düzeyi üzerine etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu saptanmıştır (sırasıyla, $p = 0,001$; $p = 0,015$; $p = 0,013$).

Tablo 4.24. LPC Düzeylerine Göre ÇTÖ Puanlarının Ekip Çalışmasından Duyulan Memnuniyet Düzeyi Üzerine Etkisinin Kıyaslanması

			p		
			Düşük / Orta	Düşük/ Yüksek	Orta / Yüksek
ÇTÖ MY	→	Ekip çalışması memnuniyeti	0,628	0,623	0,372
ÇTÖ KKY	→	Ekip çalışması memnuniyeti	0,193	0,982	0,177
ÇTÖ İY	→	Ekip çalışması memnuniyeti	0,471	0.028*	0.328

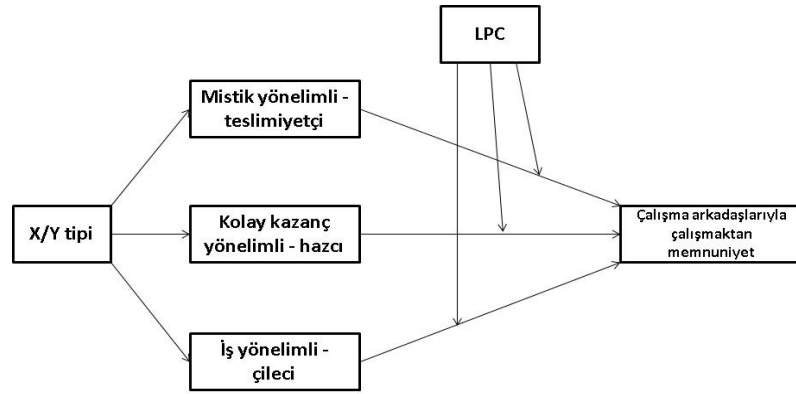
ÇTÖ MY puanının ekip çalışmasından duyulan memnuniyet düzeyi üzerine etkisi incelendiğinde; düşük, orta ve yüksek LPC grupları arasında anlamlı farklılık gözlenmemiştir. Düşük, orta ve yüksek LPC gruplarında ÇTÖ KKY puanının ekip çalışmasından duyulan memnuniyet düzeyi üzerine etkisinin benzer olduğu anlaşılmaktadır.

ÇTÖ KKY puanının ekip çalışmasından duyulan memnuniyet düzeyi üzerine etkisi incelendiğinde; düşük, orta ve yüksek LPC grupları arasında anlamlı farklılık gözlenmemiştir. Düşük, orta ve yüksek LPC gruplarında ÇTÖ KKY puanının ekip çalışmasından duyulan memnuniyet düzeyi üzerine etkisinin benzer olduğu anlaşılmaktadır.

ÇTÖ İY puanının ekip çalışmasından duyulan memnuniyet düzeyi üzerine etkisi incelendiğinde; yüksek LPC grubu ile düşük ve orta LPC grupları arasında anlamlı fark gözlenmezken, düşük ile yüksek LPC grupları arasında ise istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu gözlenmiştir ($p=0,028$). Tablo 4.23'deki beta değerleri incelendiğinde, yüksek LPC grubunda ÇTÖ İY puanının ekip çalışmasından duyulan memnuniyet düzeyi üzerine etkisinin pozitif yönlü bir etkileşim olduğu gözlenirken, düşük LPC grubunda beta değerlerinin negatif olduğu gözlenmiştir. Buradan yola çıkarak yüksek LPC grubunda ÇTÖ İY puanı arttıkça ekip çalışmasından duyulan memnuniyet düzeyinin arttığı, düşük LPC grubunda ise ÇTÖ İY puanı arttıkça ekip çalışmasından duyulan memnuniyet düzeyinin azaldığı görülmektedir.

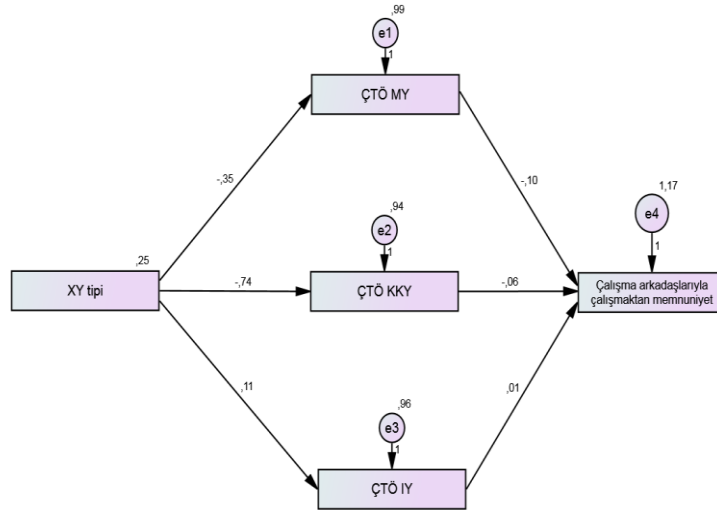
4.5.4.Çalışma Arkadaşlarıyla Çalışmaktan Memnuniyete İlişkin Modelleme Sonuçları

X/Y tipinde olma durumunun ÇTÖ puanları üzerine etkisi, ÇTÖ puanlarının da çalışma arkadaşlarıyla çalışmaktan duyulan memnuniyet üzerine etkisinde LPC düzeylerinin moderatör/düzenleyici etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. İlgili model Şekil 4.7’de gösterilmiştir.



Şekil 4.7. Çalışma Arkadaşlarıyla Çalışmaktan Duyulan Memnuniyete İlişkin Modelin Gösterimi

X/Y tipinde olma durumunun ÇTÖ puanları üzerine etkisi, ÇTÖ puanlarının da çalışma arkadaşlarıyla çalışmaktan duyulan memnuniyet üzerine etkisi LPC değişkeninin her kategorisi için ayrı ayrı oluşturulmuştur. Düşük, orta ve yüksek kategorileri için elde edilen sonuçlar Şekil 4.7a, Şekil 4.7b ve Şekil 4.7c’de görüldüğü şekildedir.

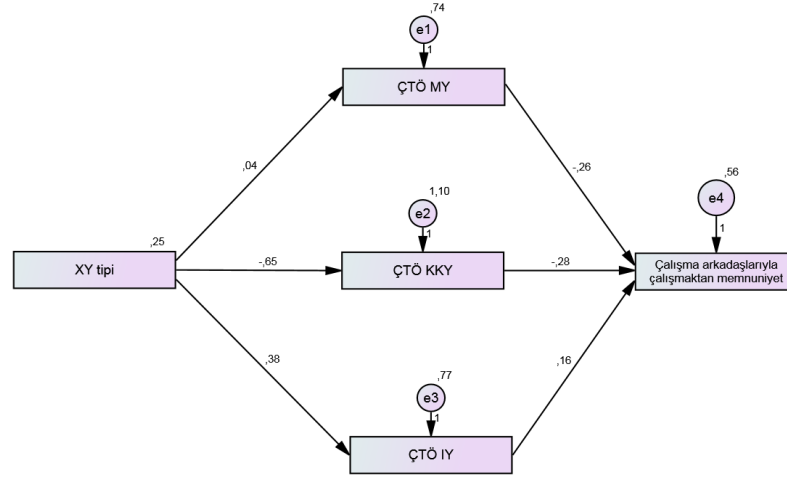


Şekil 4.7a. Düşük LPC İçin Çalışma Arkadaşlarıyla Çalışmaktan Duyulan Memnuniyete İlişkin Modelin Gösterim

Hipotez 1d: Düşük LPC puanına sahip Y tipi hemşirelerin, ÇTÖ MY puanının çalışma arkadaşlarıyla çalışmaktan duyulan memnuniyet düzeyine ilişkin görüşleri üzerine anlamlı etkisi vardır (red edildi).

Hipotez 2d: Düşük LPC puanına sahip Y tipi hemşirelerin, ÇTÖ KKY puanının çalışma arkadaşlarıyla çalışmaktan duyulan memnuniyet düzeyine ilişkin görüşleri üzerine anlamlı etkisi vardır (red edildi).

Hipotez 3d: Düşük LPC puanına sahip Y tipi hemşirelerin ÇTÖ İY puanının çalışma arkadaşlarıyla çalışmaktan duyulan memnuniyet düzeyine ilişkin görüşleri anlamlı etkisi vardır (red edildi).

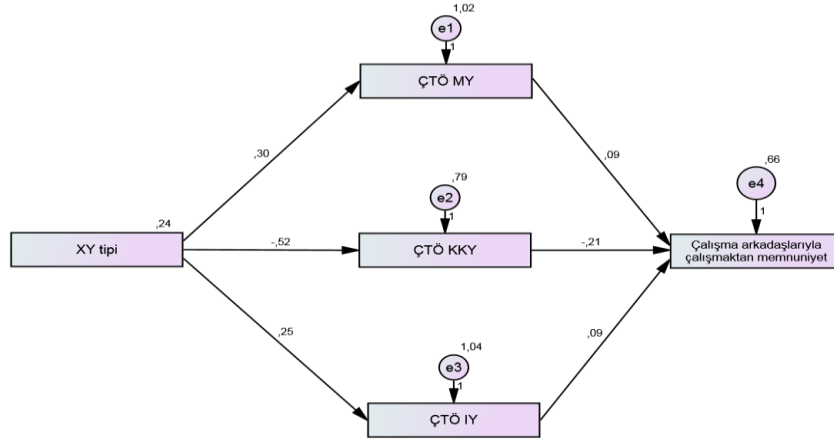


Şekil 4.7b. Orta LPC İçin Çalışma Arkadaşlarıyla Çalışmaktan Duyulan Memnuniyete İlişkin Modelin Gösterimi

Hipotez 4d: Orta LPC puanına sahip Y tipi hemşirelerin, ÇTÖ MY puanının çalışma arkadaşlarıyla çalışmaktan duyulan memnuniyet düzeyine ilişkin görüşleri üzerine anlamlı etkisi vardır (red edildi).

Hipotez 5d: Orta LPC puanın sahip Y tipi hemşirelerin, ÇTÖ KKY puanının çalışma arkadaşlarıyla çalışmaktan duyulan memnuniyet düzeyine ilişkin görüşleri üzerine anlamlı etkisi vardır (kabul edildi).

Hipotez 6d: Orta LPC puanına sahip Y tipi hemşirelerin ÇTÖ İY puanının çalışma arkadaşlarıyla çalışmaktan duyulan memnuniyet düzeyine ilişkin görüşleri üzerine anlamlı etkisi vardır (red edildi).



Şekil 4.7c. Yüksek LPC İçin Çalışma Arkadaşlarıyla Çalışmaktan Duyulan Memnuniyete İlişkin Modelin Gösterimi

Hipotez 7d: Yüksek LPC puanına sahip Y tipi hemşirelerin, ÇTÖ MY puanının çalışma arkadaşlarıyla çalışmaktan duyulan memnuniyet düzeyine ilişkin görüşleri üzerine anlamlı etkisi vardır (red edildi).

Hipotez 8d: Yüksek LPC puanına sahip Y tipi hemşirelerin, ÇTÖ KKY puanının çalışma arkadaşlarıyla çalışmaktan duyulan memnuniyet düzeyine ilişkin görüşleri üzerine anlamlı etkisi vardır (kabul edildi).

Hipotez 9d: Yüksek LPC puanına sahip Y tipi hemşirelerin ÇTÖ İY puanının çalışma arkadaşlarıyla çalışmaktan duyulan memnuniyet düzeyine ilişkin görüşleri üzerine anlamlı etkisi vardır (red edildi).

X/Y tipi için X tipi referans kategori olarak alınmış, elde edilen beta değerleri ve sonuçlar Y tipine aittir. Bu bağlamda elde edilen model sonuçları ve katsayıları Tablo 4.25’de sunulmuştur.

Tablo 4.25. Çalışma Arkadaşlarıyla Çalışmaktan Duyulan Memnuniyet Düzeyi Modellerine İlişkin Bulgular

LPC			Beta	S.h.	p
Düşük	Tip Y	→ ÇTÖ MY	-0,355	0,191	0,063
	Tip Y	→ ÇTÖ KKY	-0,743	0,186	<0,001**
	Tip Y	→ ÇTÖ İY	0,108	0,187	0,563
	ÇTÖ MY	→ Çalışma arkadaşlarıyla çalışmaktan duyulan memnuniyet	-0,097	0,102	0,341
	ÇTÖ KKY	→ Çalışma arkadaşlarıyla çalışmaktan duyulan memnuniyet	-0,063	0,100	0,525
	ÇTÖ İY	→ Çalışma arkadaşlarıyla çalışmaktan duyulan memnuniyet	0,007	0,105	0,949
Orta	Tip Y	→ ÇTÖ MY	0,038	0,275	0,890
	Tip Y	→ ÇTÖ KKY	-0,655	0,335	0,051
	Tip Y	→ ÇTÖ İY	0,382	0,281	0,174
	ÇTÖ MY	→ Çalışma arkadaşlarıyla çalışmaktan duyulan memnuniyet	-0,265	0,138	0,055
	ÇTÖ KKY	→ Çalışma arkadaşlarıyla çalışmaktan duyulan memnuniyet	-0,283	0,108	0,009**
	ÇTÖ İY	→ Çalışma arkadaşlarıyla çalışmaktan duyulan memnuniyet	0,162	0,132	0,222
Yüksek	Tip Y	→ ÇTÖ MY	0,304	0,185	0,100
	Tip Y	→ ÇTÖ KKY	-0,524	0,162	0,001**
	Tip Y	→ ÇTÖ İY	0,248	0,186	0,184
	ÇTÖ MY	→ Çalışma arkadaşlarıyla çalışmaktan duyulan memnuniyet	0,085	0,070	0,226
	ÇTÖ KKY	→ Çalışma arkadaşlarıyla çalışmaktan duyulan memnuniyet	-0,213	0,078	0,006**
	ÇTÖ İY	→ Çalışma arkadaşlarıyla çalışmaktan duyulan memnuniyet	0,085	0,070	0,221

Düşük LPC için; X tipi referans alındığında Y tipi puanının ÇTÖ KKY puanı üzerine etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu saptanmıştır ($p<0,001$).

Orta LPC için; X tipi referans alındığında Y tipi hemşirelerin, ÇTÖ KKY puanının çalışma arkadaşlarıyla çalışmaktan duyulan memnuniyet düzeyi üzerine etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu saptanmıştır ($p=0,009$; $p<0,05$).

Yüksek LPC için; X tipi referans alındığında Y tipi puanının ÇTÖ KKY puanı üzerine ve ÇTÖ KKY puanının çalışma arkadaşlarıyla çalışmaktan duyulan memnuniyet düzeyi üzerine etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu saptanmıştır (sırasıyla, $p=0,001$; $p=0,006$).

Tablo 4.26. LPC Düzeylerine Göre ÇTÖ Puanlarının Çalışma Arkadaşlarıyla Çalışmaktan Duyulan Memnuniyet Üzerine Etkisinin Kıyaslanması

		p		
		Düşük /Orta	Düşük /Yüksek	Orta / Yüksek
ÇTÖ MY	→ Çalışma arkadaşlarıyla çalışmaktan duyulan memnuniyet	0,330	0,141	0,024*
ÇTÖ KKY	→ Çalışma arkadaşlarıyla çalışmaktan duyulan memnuniyet	0,136	0,236	0,602
ÇTÖ İY	→ Çalışma arkadaşlarıyla çalışmaktan duyulan memnuniyet	0,360	0,534	0,611

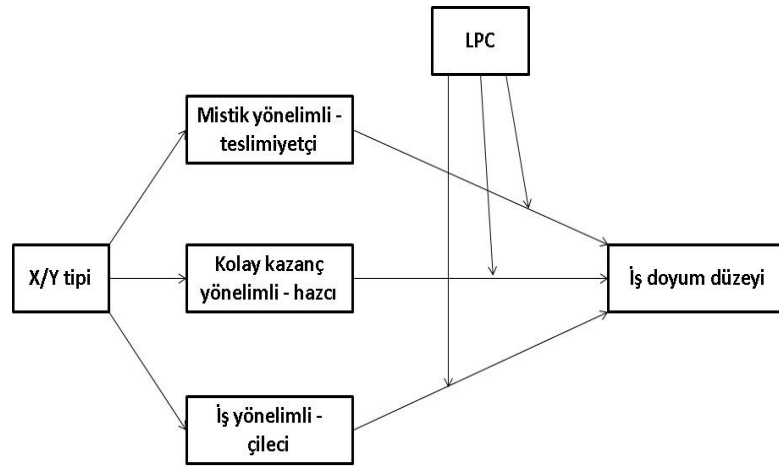
ÇTÖ MY puanının çalışma arkadaşlarıyla çalışmaktan duyulan memnuniyet düzeyi üzerine etkisi incelendiğinde; düşük LPC grubu ile orta ve yüksek LPC grupları arasında anlamlı fark gözlenmezken, orta ile yüksek LPC grupları arasında ise istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu gözlenmiştir ($p=0,024$). Tablo 4.25'deki beta değerleri incelendiğinde, yüksek LPC grubunda ÇTÖ MY puanının çalışma arkadaşlarıyla çalışmaktan duyulan memnuniyet düzeyi üzerine etkisinin pozitif yönlü bir etkileşim olduğu gözlenirken, orta LPC grubunda beta değerlerinin negatif olduğu gözlenmiştir. Buradan yola çıkarak yüksek LPC grubunda ÇTÖ MY puanı arttıkça çalışma arkadaşlarıyla çalışmaktan duyulan memnuniyet düzeyinin arttığı, orta LPC grubunda ise ÇTÖ MY puanı arttıkça çalışma arkadaşlarıyla çalışmaktan duyulan memnuniyet düzeyinin azaldığı görülmektedir.

ÇTÖ KKY puanının çalışma arkadaşlarıyla çalışmaktan duyulan memnuniyet düzeyi üzerine etkisi incelendiğinde; düşük, orta ve yüksek LPC grupları arasında anlamlı farklılık gözlenmemiştir ($p>0,05$). Düşük, orta ve yüksek LPC gruplarında ÇTÖ KKY puanının çalışma arkadaşlarıyla çalışmaktan duyulan memnuniyet düzeyi üzerine etkisinin benzer olduğu anlaşılmaktadır.

ÇTÖ İY puanının çalışma arkadaşlarıyla çalışmaktan duyulan memnuniyet üzerine etkisi incelendiğinde; düşük, orta ve yüksek LPC grupları arasında anlamlı farklılık gözlenmemiştir ($p>0,05$). Düşük, orta ve yüksek LPC gruplarında ÇTÖ KKY puanının çalışma arkadaşlarıyla çalışmaktan duyulan memnuniyet düzeyi üzerine etkisinin benzer olduğu anlaşılmaktadır.

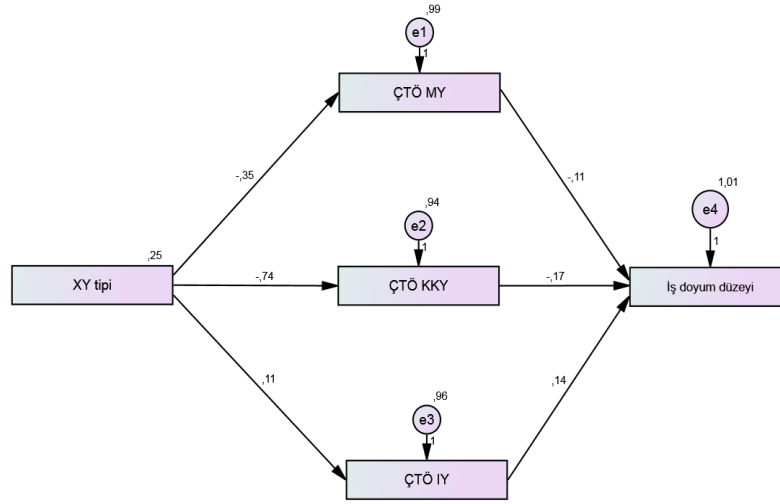
4.5.5. İş Doyumu Düzeyine İlişkin Modelleme Sonuçları

X/Y tipinde olma durumunun ÇTÖ puanları üzerine etkisi, ÇTÖ puanlarının da iş doyumu düzeyi üzerine etkisinde LPC düzeylerinin moderatör/düzenleyici etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. İlgili model Şekil 4.8'de gösterilmiştir.



Şekil 4.8. İş Doyumu Düzeyine İlişkin Modelin Gösterimi

X/Y tipinde olma durumunun ÇTÖ puanları üzerine etkisi, ÇTÖ puanlarının da iş doyumu düzeyi üzerine etkisi LPC değişkeninin her kategorisi için ayrı ayrı oluşturulmuştur. Düşük, orta ve yüksek kategorileri için elde edilen sonuçlar Şekil 4.8a, Şekil 4.8b ve Şekil 4.8c'de görüldüğü şekildedir.

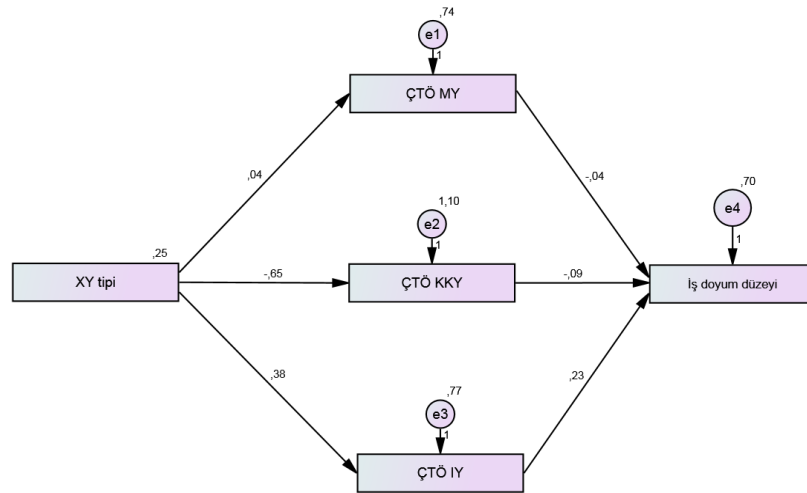


Şekil 4.8a. Düşük LPC İçin İş Doyumu Düzeyine İlişkin Modelin Gösterimi

Hipotez 1e: Düşük LPC puanına sahip Y tipi hemşirelerin, ÇTÖ MY puanının iş doyum düzeyine ilişkin görüşleri üzerine anlamlı etkisi vardır (red edildi).

Hipotez 2e: Düşük LPC puanın sahip Y tipi hemşirelerin, ÇTÖ KKY puanının iş doyum düzeyine ilişkin görüşleri üzerine anlamlı etkisi vardır (red edildi).

Hipotez 3e: Düşük LPC puanına sahip Y tipi hemşirelerin ÇTÖ İY puanının iş doyum düzeyine ilişkin görüşleri anlamlı etkisi vardır (red edildi).

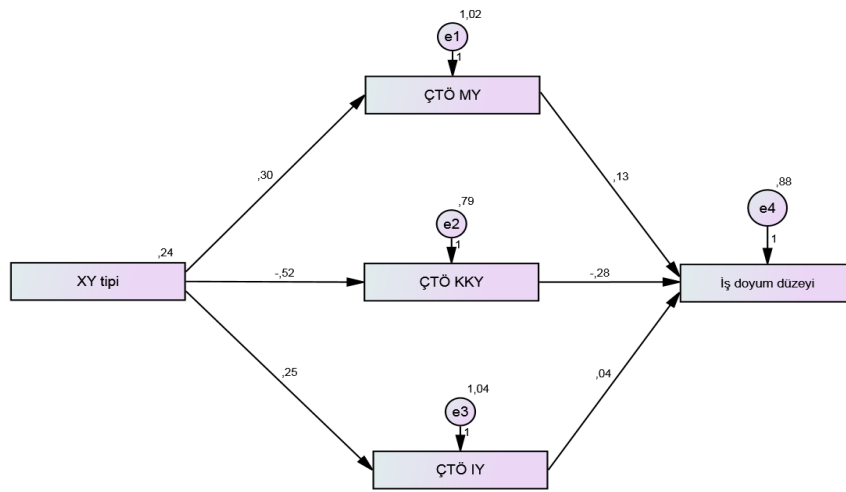


Şekil 4.8b. Orta LPC İçin İş Doyumu Düzeyine İlişkin Modelin Gösterimi

Hipotez 4e: Orta LPC puanına sahip Y tipi hemşirelerin, ÇTÖ MY puanının iş doyumuna düzeyine ilişkin görüşleri üzerine anlamlı etkisi vardır (red edildi).

Hipotez 5e: Orta LPC puanının sahip Y tipi hemşirelerin, ÇTÖ KKY puanının iş doyumuna düzeyine ilişkin görüşleri üzerine anlamlı etkisi vardır (red edildi).

Hipotez 6e: Orta LPC puanına sahip Y tipi hemşirelerin ÇTÖ İY puanının iş doyumuna düzeyine ilişkin görüşleri üzerine anlamlı etkisi vardır (red edildi).



Şekil 4.8c. Yüksek LPC İçin İş Doyumu Düzeyine İlişkin Modelin Gösterimi

Hipotez 7e: Yüksek LPC puanına sahip Y tipi hemşirelerin, ÇTÖ MY puanının iş doyumuna düzeyine ilişkin görüşleri üzerine anlamlı etkisi vardır (red edildi).

Hipotez 8e: Yüksek LPC puanının sahip Y tipi hemşirelerin, ÇTÖ KKY puanının iş doyumuna düzeyine ilişkin görüşleri üzerine anlamlı etkisi vardır (kabul edildi).

Hipotez 9e: Yüksek LPC puanına sahip Y tipi hemşirelerin ÇTÖ İY puanının iş doyumuna düzeyine ilişkin görüşleri üzerine anlamlı etkisi vardır (red edildi).

X/Y tipi için X tipi referans kategori olarak alınmış, elde edilen beta değerleri ve sonuçlar Y tipine aittir. Bu bağlamda elde edilen model sonuçları ve katsayıları Tablo 4.27’de sunulmuştur.

Tablo 4.27. İş Doyumunu Düzeyi Modellerine İlişkin Bulgular

LPC			Beta	S.h.	p	
Düşük	Tip Y	→	ÇTÖ MY	-0,355	0,191	0,063
	Tip Y	→	ÇTÖ KKY	-0,743	0,186	<0,001**
	Tip Y	→	ÇTÖ İY	0,108	0,187	0,563
	ÇTÖ MY	→	İş doyum düzeyi	-0,107	0,095	0,263
	ÇTÖ KKY	→	İş doyum düzeyi	-0,170	0,093	0,067
	ÇTÖ İY	→	İş doyum düzeyi	0,144	0,098	0,141
Orta	Tip Y	→	ÇTÖ MY	0,038	0,275	0,890
	Tip Y	→	ÇTÖ KKY	-0,655	0,335	0,051
	Tip Y	→	ÇTÖ İY	0,382	0,281	0,174
	ÇTÖ MY	→	İş doyum düzeyi	-0,044	0,154	0,776
	ÇTÖ KKY	→	İş doyum düzeyi	-0,094	0,121	0,435
	ÇTÖ İY	→	İş doyum düzeyi	0,234	0,148	0,113
Yüksek	Tip Y	→	ÇTÖ MY	0,304	0,185	0,100
	Tip Y	→	ÇTÖ KKY	-0,524	0,162	0,001**
	Tip Y	→	ÇTÖ İY	0,248	0,186	0,184
	ÇTÖ MY	→	İş doyum düzeyi	0,127	0,081	0,118
	ÇTÖ KKY	→	İş doyum düzeyi	-0,279	0,090	0,002**
	ÇTÖ İY	→	İş doyum düzeyi	0,035	0,081	0,665

Düşük LPC için; X tipi referans alındığında Y tipi puanının ÇTÖ KKY puanı üzerine etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu saptanmıştır ($p < 0,001$).

Orta LPC için; X tipi referans alındığında Y tipi puanının ÇTÖ alt boyut puanları üzerine ve ÇTÖ alt boyut puanının iş doyumunu düzeyi üzerine istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi olmadığı belirlenmiştir ($p > 0,05$).

Yüksek LPC için; X tipi referans alındığında Y tipi puanının ÇTÖ KKY puanı üzerine ve ÇTÖ KKY puanının iş doyumunu düzeyi üzerine etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu saptanmıştır (sırasıyla, $p = 0,001$; $p = 0,002$).

Tablo 4.28. LPC Düzeylerine Göre ÇTÖ Puanlarının İş Doyumunu Düzeyi Üzerine Etkisinin Kıyaslanması

			P		
			Düşük / Orta	Düşük / Yüksek	Orta / Yüksek
ÇTÖ MY	→	İş doyumunu düzeyi	0,728	0,062	0,326
ÇTÖ KKY	→	İş doyumunu düzeyi	0,621	0,399	0,221
ÇTÖ İY	→	İş doyumunu düzeyi	0,613	0,389	0,236

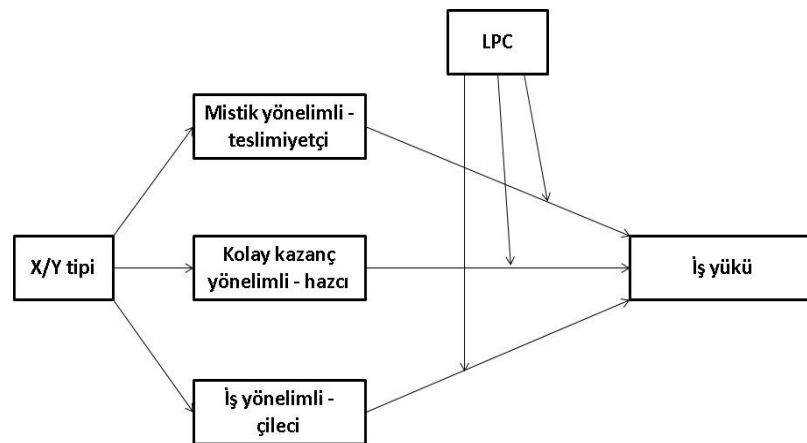
ÇTÖ MY puanının iş doyumu düzeyi üzerine etkisi incelendiğinde; düşük, orta ve yüksek LPC grupları arasında anlamlı farklılık gözlenmemiştir. Düşük, orta ve yüksek LPC gruplarında ÇTÖ alt boyutlarının puanlarının iş doyumu düzeyi üzerine etkisinin benzer olduğu anlaşılmaktadır.

ÇTÖ KKY puanının iş doyumu düzeyi üzerine etkisi incelendiğinde; düşük, orta ve yüksek LPC grupları arasında anlamlı farklılık gözlenmemiştir. Düşük, orta ve yüksek LPC gruplarında ÇTÖ alt boyut puanlarının iş doyumu düzeyi üzerine etkisinin benzer olduğu anlaşılmaktadır.

ÇTÖ İY puanının iş doyumu düzeyi üzerine etkisi incelendiğinde; düşük, orta ve yüksek LPC grupları arasında anlamlı farklılık gözlenmemiştir. Düşük, orta ve yüksek LPC gruplarında ÇTÖ alt boyut puanlarının iş doyumu düzeyi üzerine etkisinin benzer olduğu anlaşılmaktadır.

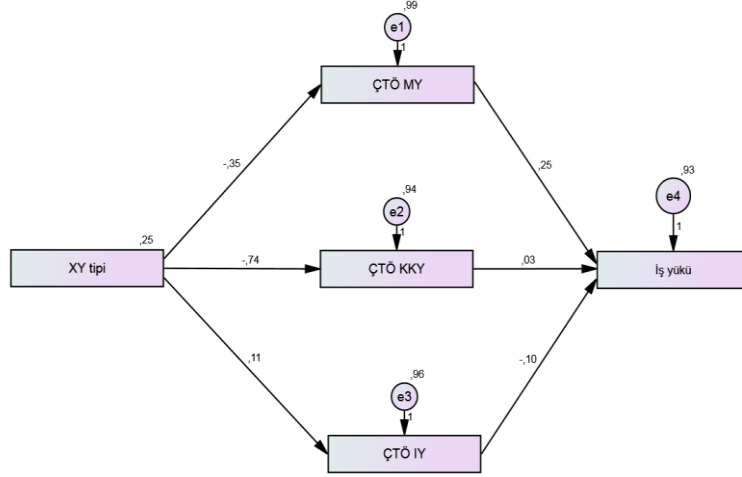
4.5.6. İş Yükü Algısına İlişkin Modelleme Sonuçları

X/Y tipinde olma durumunun ÇTÖ puanları üzerine etkisi, ÇTÖ puanlarının da iş yükü algısına üzerine etkisinde LPC düzeylerinin moderatör/düzenleyici etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. İlgili model Şekil 4.9’da gösterilmiştir.



Şekil 4.9. İş Yükü Algısına İlişkin Modelin Gösterimi

X/Y tipinde olma durumunun ÇTÖ puanları üzerine etkisi, ÇTÖ puanlarının da iş yükü algısı üzerine etkisi LPC değişkeninin her kategorisi için ayrı ayrı oluşturulmuştur. Düşük, orta ve yüksek kategorileri için elde edilen sonuçlar Şekil 4.9a, Şekil 4.9b ve Şekil 4.9c’de görüldüğü şekildedir.

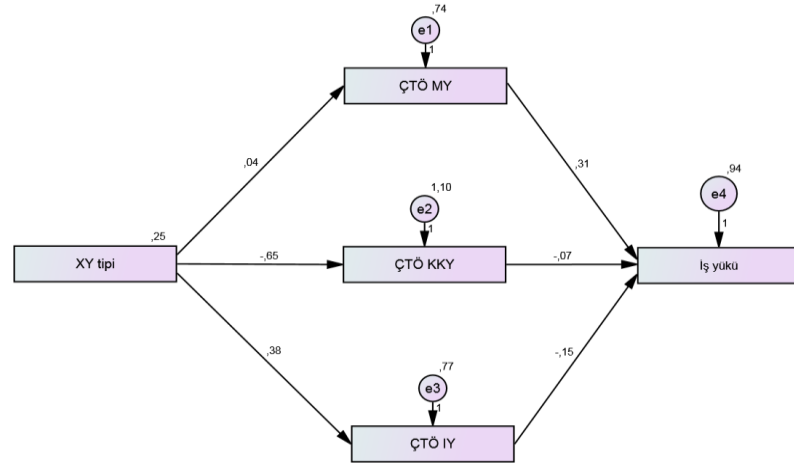


Şekil 4.9a. Düşük LPC İçin İş Yükü Algısına İlişkin Modelin Gösterimi

Hipotez 1f: Düşük LPC puanına sahip Y tipi hemşirelerin, ÇTÖ MY puanının iş yükü algısına ilişkin görüşleri üzerine anlamlı etkisi vardır (kabul edildi).

Hipotez 2f: Düşük LPC puanın sahip Y tipi hemşirelerin, ÇTÖ KKY puanının iş yükü algısına ilişkin görüşleri üzerine anlamlı etkisi vardır (red edildi).

Hipotez 3f: Düşük LPC puanına sahip Y tipi hemşirelerin ÇTÖ İY puanının iş yükü algısına ilişkin görüşleri anlamlı etkisi vardır (red edildi).

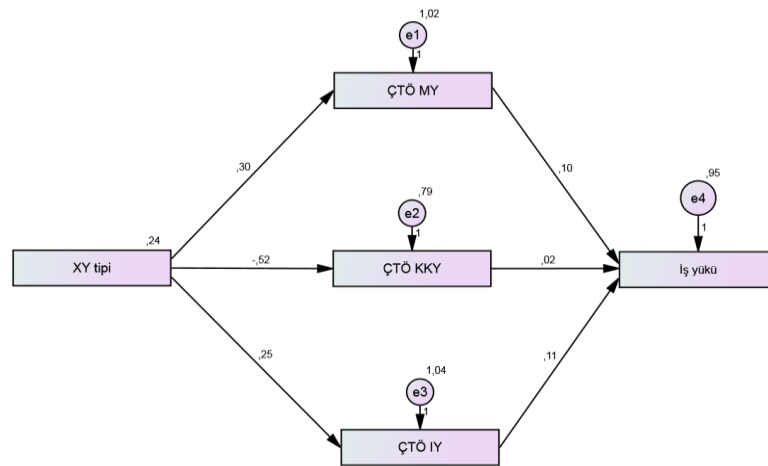


Şekil 4.9b. Orta LPC İçin İş Yükü Algısına İlişkin Modelin Gösterimi

Hipotez 4f: Orta LPC puanına sahip Y tipi hemşirelerin, ÇTÖ MY puanının iş yükü algısına ilişkin görüşleri üzerine anlamlı etkisi vardır (red edildi).

Hipotez 5f: Orta LPC puanına sahip Y tipi hemşirelerin, ÇTÖ KKY puanının iş yükü algısına ilişkin görüşleri üzerine anlamlı etkisi vardır (red edildi).

Hipotez 6f: Orta LPC puanına sahip Y tipi hemşirelerin ÇTÖ İY puanının iş yükü algısına ilişkin görüşleri üzerine anlamlı etkisi vardır (red edildi).



Şekil 4.9c. Yüksek LPC İçin İş Yükü Algısına İlişkin Modelin Gösterimi

Hipotez 7f: Yüksek LPC puanına sahip Y tipi hemşirelerin, ÇTÖ MY puanının iş yükü algısına ilişkin görüşleri üzerine anlamlı etkisi vardır (red edildi).

Hipotez 8f: Yüksek LPC puanın sahip Y tipi hemşirelerin, ÇTÖ KKY puanının iş yükü algısına ilişkin görüşleri üzerine anlamlı etkisi vardır (red edildi).

Hipotez 9f: Yüksek LPC puanına sahip Y tipi hemşirelerin ÇTÖ İY puanının iş yükü algısına ilişkin görüşleri üzerine anlamlı etkisi vardır (red edildi).

X/Y tipi için X tipi referans kategori olarak alınmış, elde edilen beta değerleri ve sonuçlar Y tipine aittir. Bu bağlamda elde edilen model sonuçları ve katsayıları Tablo 4.29’de sunulmuştur.

Tablo 4.29. İş Yükü Algısı Modellerine İlişkin Bulgular

LPC				Beta	S.h.	p
Düşük	Tip Y	→	ÇTÖ MY	-0,355	0,191	0,063
	Tip Y	→	ÇTÖ KKY	-0,743	0,186	<0,001**
	Tip Y	→	ÇTÖ İY	0,108	0,187	0,563
	ÇTÖ MY	→	İş yükü algısı	0,252	0,091	0,006**
	ÇTÖ KKY	→	İş yükü algısı	0,031	0,089	0,729
	ÇTÖ İY	→	İş yükü algısı	-0,101	0,094	0,282
Orta	Tip Y	→	ÇTÖ MY	0,038	0,275	0,890
	Tip Y	→	ÇTÖ KKY	-0,655	0,335	0,051
	Tip Y	→	ÇTÖ İY	0,382	0,281	0,174
	ÇTÖ MY	→	İş yükü algısı	0,306	0,179	0,087
	ÇTÖ KKY	→	İş yükü algısı	-0,066	0,140	0,639
	ÇTÖ İY	→	İş yükü algısı	-0,149	0,171	0,386
Yüksek	Tip Y	→	ÇTÖ MY	0,304	0,185	0,100
	Tip Y	→	ÇTÖ KKY	-0,524	0,162	0,001**
	Tip Y	→	ÇTÖ İY	0,248	0,186	0,184
	ÇTÖ MY	→	İş yükü algısı	0,101	0,085	0,231
	ÇTÖ KKY	→	İş yükü algısı	0,020	0,094	0,835
	ÇTÖ İY	→	İş yükü algısı	0,110	0,084	0,190

Düşük LPC için; X tipi referans alındığında Y tipi puanının ÇTÖ KKY puanı üzerine ve ÇTÖ MY puanının iş yükü algısı üzerine etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu saptanmıştır (sırasıyla, $p < 0,001$; $p = 0,006$).

Orta LPC için; X tipi referans alındığında Y tipi puanının ÇTÖ alt boyut puanları üzerine ve ÇTÖ alt boyut puanının iş doyumunu düzeyi üzerine istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi olmadığı belirlenmiştir ($p > 0,05$).

Yüksek LPC için; X tipi referans alındığında Y tipi puanının ÇTÖ KKY puanı üzerine etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu saptanmıştır ($p=0,001$).

Tablo 4.30. LPC Düzeylerine Göre ÇTÖ Puanlarının İş Yükü Algısı Üzerine Etkisinin Kıyaslanması

		p		
		Düşük / Orta	Düşük /Yüksek	Orta / Yüksek
ÇTÖ MY	→ İş yükü algısı	0,790	0,224	0,301
ÇTÖ KKY	→ İş yükü algısı	0,561	0,931	0,613
ÇTÖ İY	→ İş yükü algısı	0,808	0,093	0,175

ÇTÖ MY puanının iş yükü algısı üzerine etkisi incelendiğinde; düşük, orta ve yüksek LPC grupları arasında anlamlı farklılık gözlenmemiştir. Düşük, orta ve yüksek LPC gruplarında ÇTÖ alt boyut puanlarının iş yükü algısı üzerine etkisinin benzer olduğu anlaşılmaktadır.

ÇTÖ KKY puanının iş yükü algısı üzerine etkisi incelendiğinde; düşük, orta ve yüksek LPC grupları arasında anlamlı farklılık gözlenmemiştir. Düşük, orta ve yüksek LPC gruplarında ÇTÖ alt boyut puanlarının iş yükü algısı üzerine etkisinin benzer olduğu anlaşılmaktadır.

ÇTÖ İY puanının iş yükü algısı üzerine etkisi incelendiğinde; düşük, orta ve yüksek LPC grupları arasında anlamlı farklılık gözlenmemiştir. Düşük, orta ve yüksek LPC gruplarında ÇTÖ alt boyut puanlarının iş yükü algısı üzerine etkisinin benzer olduğu anlaşılmaktadır.

5.TARTIŞMA

Tanımlayıcı-kesitsel ve metodolojik tipteki bu çalışma hemşirelerin X ya da Y tipi olması ve çalışma arkadaşları tercihlerinin çalışma tutumları ile ilişkisini belirlemek amacıyla gerçekleştirilmiş olup elde edilen bulgular neticesinde aşağıda tartışılmıştır.

5.1.LPC Ölçeği Geçerliği ve Güvenirliğine İlişkin Bulguların Tartışılması

LPC ölçeği Osgood, Suci ve Tannenbaum(1957) tarafından geliştirilen bir tutum ölçeği olan Anlamsal Farklılık Ölçeği (AFÖ)'ne dayanmaktadır. AFÖ, kelimelerin ve kavramların anlamsal özelliklerini ölçmek ve odağını duygusal alan ve değerlendirici boyutu ile sınırlayan bir tutum ölçeğidir. Ölçme işlemi esnasında katılımcıya, ilgili nesneye yönelik duygularının hem yönünü hem de yoğunluğunu belirten pozisyonda bir değer vermesi istenmektedir (Lester, Inman ve Bishop, 2014).

Osgood ve Suci (1955), AFÖ için faktör analizi kullanarak, değerlendirme, etki ve etkinlik olmak üzere üç faktörden oluşan bir yapı gösterdiğini belirtmişlerdir. İki kutuplu sıfat çiftleri, araştırmanın amacı ve değerlendirme, etki ve etkinlik boyutlarına yapılan vurguya göre seçilmektedir. Kısa olması ve asgari çaba ile büyük veri sağlaması açısından avantajları olan ölçeğin; kavramlar, ölçekler ve konular olmak üzere üç varyans kaynağı bulunmaktadır.

Kavramların bireysel psikolojik anlamı belirlenir ve semantik boşluk olarak ifade edilen üç boyutlu bir uzayda noktalar olarak grafikleştirilmekte, kavramlar arasındaki yakınlık veya uzaklık temelinde, kavramların benzerlik veya fark dereceleri yorumlanmaktadır (Divilová, 2016). Bir kavramın anlamını doğru bir şekilde tahsis etmek için, semantik boşluğun eksenlerini oluşturan boyutlar tek boyutlu ve bağımsız olmalı (Landon, 1971; Osgood vd., 1957) ve anlamsal alanın boyutsallığını tanımlamak için faktör analitik yaklaşımların rolüne özellikle dikkat edilmesi gerekmektedir (Deese, 1964; Osgood ve Suci, 1955; Osgood vd., 1957).

AFÖ'nün kullanımında ortaya çıkan sorunlardan biri anlamsal kararlılıktır. Özel bir kavram sınıfına uygulandığında, ölçekteki kelimeler özel anlamlar alabilmekte ve dolayısıyla ölçek tam anlamıyla daha önce çalışılanlardan farklılaşmaktadır. Ölçek, farklı kavramlarla farklı anlamlar üstlendiğinde faktör yapısı da farklılaşabilmektedir. Anlamsal kararlılık sorunu her yeni içerik için özel faktör analizinin yapılması için önemli bir etkidir (Heise, 1970). AFÖ'nin geçerlik ve güvenilirlik sürecinde; dilsel kontrast, psikolojik iki kutupluluk, güvenilir ifade kombinasyonları (Verhagen ve Meents, 2007) çapraz geçerlik için boyutluluk, geçerlik ve güvenilirlik doğrulama testlerini içeren faktör analitik yaklaşımın benimsenmesi önerilmektedir (Dabholkar, Thorpe ve Rentz 1996; Gerbing ve Anderson 1988; Straub 1989; Viswinathan, Childers ve Moore 2000). Geçerlik ve güvenilirlik analizleri bu çerçevede yapılmış ve tartışılmıştır.

Geçerlik, testin kişinin ölçülmek istenen özelliğini ne derece doğru ölçtüğüyle alakalı bir kavramdır (Büyüköztürk, 2018). Davranış bilimlerinde, araştırmacıların kişiler veya gruplar arasında değişkenliğini araştırdığı, bir problem olarak anlamaya ve açıklamaya çalıştığı değişken, "bireyin davranışı"dır. Bireylerin davranışlarını tahmin etmeye yönelik sorulardan oluşan ve "davranış örnekleme" adı da verilen testlere, psikolojik testler denilmektedir. Psikolojik testler (ölçekler) kişilerin beceri, kabiliyet, güdü, edim ve tutum gibi belirli bir davranışını normal şartlarda ölçülmesini sağlayan sistemli bir yaklaşım olarak da tanımlanabilir. Kişilerin davranışlarını önceden kestirmedeki başarı büyük oranda ölçeğin, gerçekte ölçekten realitede sahip olunan ölçek puanların geçerli ve güvenilir olmasına bağlıdır (Büyüköztürk, 2018, s.179).

Ölçek uyarlamalarında izlenecek olan yollar Uluslararası Test Komisyonu tarafından dil ve kültür eşdeğerliğinin sağlanması ile başlamakta olup Dünya Sağlık Örgütü'nün benimsemiş olduğu yollarda dil ve kültür eşdeğerliğinin sağlanması ile başlamaktadır. Ölçeğin dil uyarlamasında, kavramların netleştirilmesi ve anlamsal farklılıkların en aza indirilmesi için sıklıkla kullanılan çeviri-reçeviri tekniği bu çalışmada da kullanılmıştır (Çapık, Gözüm ve Aksayan, 2018).

Orjinal dili İngilizce olan ölçek birbirinden bağımsız bir İngilizce öğretmeni, İngilizce'ye hakim bir akademisyen ve profesyonel olarak çeviri hizmeti veren bir kurum tarafından çeviri işlemine tabi tutulmuştur. Ardından çeviri işlemini yapanlardan bağımsız olarak bir İngilizce okutman ve profesyonel çeviri hizmeti veren bir kurum tarafından re-çeviri işlemine tabi tutularak İngilizce'den Türkçe'ye çevrilmiş danışman ve araştırmacının fikir birliğine varması sonucu tek bir ölçüm aracı haline getirilmiştir.

Kapsam geçerliği hususunda en yaygın kullanılan teknik Lawshe tekniği olmakla birlikte kullanılan başka tekniklerde mevcuttur (Yurdugül, 2005). Bu çalışmada ölçeğin kapsam geçerliği Davis tekniği kullanılarak hesaplanmıştır. Kapsam Geçerlik İndeksi'nin hesaplanmasında en az üç en fazla 20 uzmandan görüş alınmasının uygun olduğu belirtilmiştir (Çapık, Gözüm ve Aksayan, 2018).

Davis tekniğinde uzmanlar maddelerin uygunluğunu 1: “uygun değil”, 2: “Biraz uygun (maddenin ve ifadenin uygun şekle getirilmesi gerekli)”, 3: “uygun (fakat ufak değişiklikler gerekli)” ve 4: “çok uygun” şeklinde dördü derecelendirmektedir. Bu teknikte (3) ve (4) seçeneğini işaretleyen uzmanların sayısı toplam uzman sayısına bölünerek maddeye ilişkin KİG hesaplanmaktadır (Davis, 1992; Yurdugül, 2005). Davis (1992) tekniğinde KİG 0,80'den büyük ise ölçeğin madde kapsam geçerliği yönünden yeterli olduğu varsayılmaktadır. Bu çalışmada da Sosyal bilimler alanında asgari PhD düzeyinde eğitim seviyesine sahip sekiz uzmandan alınan uzman görüşü neticesinde KİG'nin her bir kavram için, 0,87-1 arasında değiştiği belirlenmiştir. Hesaplanan KİG değerinin 0,80'den büyük olması ölçeğin Türkçe versiyonunun uzmanlar arasında ölçüm amacına uyduğu konusunda görüş birliğini yansıttığı şeklinde yorumlanmıştır.

Veriler toplanmadan önce oluşturulan ölçekten kaynaklı sorunları en aza indirmek için ölçek geliştirme aşamasının son aşaması pilot uygulamadır (Çapık, Gözüm ve Aksayan, 2018). Bu çalışmada da örnekleme dahil edilmeyen 50 kişiye pilot uygulama gerçekleştirilmiş ve elde edilen veriler neticesinde ölçeğe son şekli verilerek kapsam geçerliği süreci tamamlanmıştır.

Yapı geçerliğini incelemek amacıyla; faktör analizi, iç tutarlık analizi, küme analizi ve hipotez testi gibi yöntemlerden yararlanılmaktadır (Büyüköztürk, 2018). Faktör analizi ölçek maddelerinin farklı boyutlar altında toplanıp-toplanmayacağını saptamak amacıyla gerçekleştirilmektedir (Gözüm ve Aksayan, 2003; Patır, 2009).

Bu çalışmada ölçeğin yapı geçerliğinin değerlendirilmesinde Tablo 4.2’de görüldüğü gibi AFA kullanılmıştır. Büyüköztürk (2018) sosyal bilimlerde bir veri toplama aracı olarak ölçeğin yapı geçerliğinin incelenmesinde sıklıkla AFA’nin kullanıldığını belirtmektedir.

Çalışmada faktör analiz için KMO değeri 0,921 olarak belirlenmiştir ($p=0,000$). Barlett küresellik testi sonucu 2756,90 olarak belirlenmiş ($p=0,000$) olup örneklemin faktör analizi için uygun olduğu görülmektedir.

Verilerin faktör analizi için uygunluğu KMO katsayısı ve Barlett küresellik (sphericity) testi kullanılarak hesaplanmaktadır (Büyüköztürk, 2018). KMO değeri 0 ile 1 arasında değer almakla birlikte faktörleşebilirlik için Kaiser (1974) 0,5’den büyük olan değerleri kabul etmeyi önermektedir. Bunun altındaki değerler için daha fazla veri toplanması ve ölçeğin hangi değişkenleri içereceğinin gözden geçirilmesi gerektiğini belirtmiştir. KMO değeri 1’e yaklaştıkça ölçek maddelerinin daha kompakt olduğu, farklı ve güvenilir faktörler vereceği yönünde yorumlanmaktadır. Ayrıca Kaiser (1974) KMO değerini 0,5-0,7 aralığında orta, 0,7-0,8 aralığında iyi, 0,8-0,9 aralığında çok iyi ve 0,9 üzeri mükemmel olarak yorumlamıştır (Çolakoğlu ve Büyükekşi, 2014).

Verilerin faktör analizi için uygunluğunun belirlenmesi için kullanılan Barlett küresellik testi değişkenler arasında yeterli düzeyde ilişki olup olmadığını göstermektedir. Barlett küresellik testi sonucunda hesaplanan ki-kare istatistiğinin $p<0,001$ değeri için anlamlı bulunması örneklemin faktör analizi için yeterli olduğunu göstermektedir (Büyüköztürk, 2018; Field, 2009).

AFA sonucunda elde edilen faktör yük değeri, maddelerin faktörlerle olan ilişkisini tanımlayan bir katsayıdır ve yüksek olması istenir. Ölçek maddelerinin faktör yük değerleri Tablo 4.2’de görülmekle birlikte faktör yük değerinin ,45 ya da daha

yüksek olması seçim için iyi bir ölçüdür (Büyüköztürk, 2018). Çalışmada faktör yük değeri istenilen düzeyde bulunmuştur. Ölçek maddelerinin faktör yük değeri istenilen düzeyde olduğundan hiç bir madde ölçekten çıkarılmamıştır.

Üç faktörlü bir yapı gösteren LPC ölçeğinde öz değeri 1'in üzerinde olan bu üç faktörün ölçeğe ilişkin açıkladıkları varyans oranı %60,302'dir. Çalışmada faktör analizi yöntemi belirlendikten sonra değişkenlerin kaç faktörden oluştuğu belirlenmiştir. Faktör ya da bileşen sayısının belirlenmesine yönelik farklı yöntemler olmakla beraber yaygın olarak kullanılan yöntem "öz değer" katsayısı dikkate alınarak hesaplanan "K1" kuralıdır. Bu kurala göre öz değeri 1'in üzerinde olan faktörler anlamlı olarak nitelendirilmektedir (Zwick ve Velicer, 1986).

Bir sonraki aşamada faktör analizinde faktörlerin belirlenmesinde bir çok yöntem olmakla beraber bu çalışmada Şekil 4.1'de görüldüğü gibi Temel Bileşenler Analizi kullanılmıştır. Temel Bileşenler Analizden değişkenler arasında maksimum varyansı açıklayan birinci faktör hesaplanır. Kalan maksimum miktardaki varyansı açıklamak için ikinci faktör hesaplanır. Bu işlemde dikkat edilmesi gereken unsur hesaplanan faktörler arasında korelasyon olmamasıdır (Patır, 2009).

Bu çalışmada LPC ölçeğinin faktör yapısının belirlenmesi için, rotasyon yöntemi olarak dik döndürme tekniklerinden Quartimax işlemine tabi tutulan ölçek maddelerinin üç faktörlü bir yapı gösterdiği belirlenmiştir. Bu genellikle grafiksel rotasyonu, başlangıç noktası verilmemiş bir merkez (veya ana eksen) çözümünün sağlanmasından çok daha hızlı hale getirmek için yeterli netlikte değişkenlerin grup yapılandırmasını ortaya koymaktadır. Quartimax yöntemine "dikey basit yapıya bir yaklaşım" olarak atıfta bulunmaktadır. Eğer değişkenler mümkün olduğunca az sayıda faktörlerle ilişkili ise quartimax yöntemi kullanılması önerilmektedir (Neuhaus ve Wrigley, 1954).

Araştırmacı bir faktör analizi tekniği uygulayarak elde ettiği m kadar önemli faktörü, "bağımsızlık, yorumlamada açıklık ve anlamlılık" sağlamak amacıyla bir eksen döndürme (rotasyon) işlemine tabi tutabilir. Döndürme işlemi sonrasında maddelerin bir faktördeki yükü artarken, diğer faktörlerdeki yükü azalır. Böylece faktörler,

kendileri ile yüksek ilişki veren faktörleri bulurlar ve daha kolay yorumlanabilirler (Büyüköztürk, 2018). Faktörler arasında herhangi bir bağımlılığın bulunmadığı durumlarda dik döndürme, bağımlılığın varsayıldığı durumlarda eğik döndürme teknikleri uygulanır (Çolakoğlu ve Büyükekşi).

LPC ölçeğinin faktör yapısı incelendiğinde üç faktörlü bir yapı gösterdiği belirlenmiştir. LPC ölçeğinin faktör yapısı ile ilgili literatürde birçok çalışmalar yapıldığı görülmektedir. Gruenfeld ve Arbuthnot (1968) çalışmasında dört faktörlü bir yapıya ulaşmıştır; Fox, Hill ve Guertin (1973) yöneticilerde yaptıkları çalışmada beş faktörlü bir yapıya sahip olduğu; Yukl (1970), Shiflett (1974) ve Rice, Seamen ve Garvin (1978) çalışmalarında iki boyutlu bir yapıya sahip olduğu şeklinde çalışma sonuçlarına ulaşılmıştır. Schriestheim, Bannistar ve Money (1979) çalışmalarında, görev dışı ve görevle ilgili olan maddelerin LPC ölçeğine dahil edilmesinden kaynaklı olarak LPC ölçeğinin içerik geçerliliği için önemli bir sorun yarattığını belirtmektedir.

Rice (1978a) LPC ölçeğinin iç yapısı ile ilgili olarak, düşük LPC puanına sahip olan katılımcıların, en az tercih edilen çalışma arkadaşlarını ölçeğin farklı faktörlerinde sürekli olarak olumsuz bir şekilde tanımlamaları, orta ve yüksek LPC puanına sahip katılımcıların ise farklı yanıtlamalarından kaynaklı olduğunu bildirmektedir.

Shiflett (1974) tek değişkenli bir puanın iki boyutlu yorumunun doğasında olan teorik ve metodolojik problemler sebebi ile tek boyutlu bir yaklaşımın daha iyi olacağı önerisinde bulunmuştur. Ölçeğin yapı geçerliği açısından literatürde birçok sorun belirtilmiş olup genel olarak benimsenen durum tek boyutlu olarak ele alınması ve elde edilen toplam puan üzerinden düşük, orta ve yüksek LPC düzeyi olarak değerlendirilmesi yönündedir. Farklılığı yaratan faktörlerin, kültürel farklardan kaynaklı olarak verilen sıfat çiftlerinin farklı algılanma eğiliminde olması gösterilmektedir (Fox vd., 1973). Fiedler (1970), LPC ölçeğinin çoğu kişilik ve kültürel puanla ilişkisiz olduğunu ve kişilerin kendilerine yönelik tanımlamaları, başkalarının tanımlamaları ve davranışsal gözlemlerle ilişkilendirmeye yönelik çeşitli girişimlerinin karmaşıklık ve tutarsızlığa yol açtığını belirtmiştir.

Güvenirlik, testin ölçmek istediği özelliği ne derece doğru ölçtüğü ile alakalıdır (Büyüköztürk, 2018). Bu çalışmada ölçeğin güvenilirlik katsayısı olarak Cronbach alfa katsayısı, iki yarı güvenilirliği ve madde toplam puan korelasyonu hesaplanmıştır.

Tablo 4.1’de 50 kişilik örneklem ile yapılan çalışmadan elde edilen Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı ,90 olarak ölçülmüştür. Cortina (1993) Cronbach alfa güvenilirlik katsayısının kabul edilebilirliği için ,70 ve üzeri olması kriter olarak belirlenmiştir.

Tablo 4.3’de 280 kişiden oluşan örneklem ile yapılan çalışma sonucu ölçeğin Cronbach alfa değeri ,92, Hotelling’s T^2 testi 153,69 ve F testi 8,52 bulunmuştur ($p=0,000$). Cronbach alfa katsayıları ,70’ in üzerinde ve Hotelling’s T^2 olasılık sonuçları $p<0,05$ ’den küçük olması sebebi ile güvenilirlik analizi sonuçları anlamlıdır.

İlk olarak Fiedler tarafından geliştirilen LPC ölçeğinin geçerlik, güvenilirlik ve psikometrik açıdan yapısının incelendiği farklı örneklem ve amaçlarla yapılmış birçok çalışma mevcuttur (Fiedler 1971a; Gruenfeld ve Arbuthnot 1968; Lottes 2012; Opuni 1984, vb.; Rice 1978a; Rice 1978b; Rice 1979; Rice ve Seaman 1981; Rice, Seaman ve Garvin, 1978; Shiflett 1974; Yukl 1970). Ülkemizde LPC ölçeği ile ilgili yapılan çalışmalarda; Bozbey (1997), Ceylan ve Begeç (2000), Güler (2007), Özalp, Eren ve Öcal (1992) ölçeğin güvenilirliğini gösteren Cronbach alfa katsayına rastlanılamamıştır. Vural (2010) çalışmasında Fiedler ve Chemers tarafından 1984’de geliştirilen LPC ölçeğini kullanmış ve $\alpha= ,81$ olarak ölçmüştür. Karadağ (2015) çalışmasında Fiedler (1967) tarafından geliştirilmiş olan LPC ölçeğini kullanmış olup, ölçeğin $\alpha= ,89$ olarak bulmuştur. Bu çalışmada LPC ölçeği Cronbach alfa değeri ,92 olarak belirlenmiştir.

Bu çalışmada LPC ölçeğinin iki yarı güvenilirliği analizi sonucunda, dokuz maddelik ilk bölüm için Cronbach alfa değeri ,86, ve ikinci dokuz maddelik kısmı için $\alpha= ,87$ olarak belirlenmiştir. İki bölüm arasındaki korelasyon $r= ,79$, eşit ve eşit olmayan uzaklık Spearman-Brown değeri ,89 ve Guttman Split-Half iki yarı güvenilirliği analizi sonucu ,89 olduğu belirlenmiştir.

İki yarı test güvenilirliği, test maddelerinin tek-çift, ikiyarı-son yarı veya yansız olarak iki eş yarıya ayrılarak testin iki yarısı arasındaki ilişkiyi yola çıkılarak Spearman Brown formülü kullanılarak testin tamamı için hesaplanan korelasyon katsayısı ile açıklanır (Büyüköztürk, 2018). Bu yöntemde güvenilirlik katsayısının en az ,70 olması gerektiği belirtilmiştir (Gözüm ve Aksayan, 2003). Rice (1978a) çalışmasında ,88'lik ortalama bir split-half güvenilirlik düzeyi elde etmiştir. Verkerk (1993) çalışmasında Fiedler ve Garcia (1987) tarafından geliştirilen LPC ölçeğini kullanmış olup ölçeğin ilk bölümü için Cronbach alfa değeri ,89 ve iki yarı test güvenilirliğini ,78 olarak ölçmüştür. Ölçeğin ikinci bölümü için $\alpha = ,90$ ve iki yarı test güvenilirliği ,98 olarak ölçmüştür. İki bölüm arasındaki korelasyon $r = ,94$ olarak ölçülmüş olup LPC'nin güvenilir bir ölçüm aracı olduğu belirtilmiştir. Bu çalışma sonucunda elde edilen bulgular ölçeğin kabul edilebilir iç tutarlılığa sahip güvenilir bir ölçüm aracı olduğunu göstermektedir.

Çalışmada ölçeğin güvenilirliğini ölçmek için yapılan bir diğer ölçüm madde toplam puan korelasyonunun hesaplanmasıdır. Tablo 4.3'de bu çalışmada ki madde toplam puan korelasyon değerlerinin en düşük=0,24 ve en yüksek=0,71 olduğu görülmektedir. Madde toplam puan korelasyonunun yüksek ve pozitif olması maddelerin benzer davranışları örneklediğini ve ölçeğin iç tutarlılığının yüksek olduğunu gösterir (Büyüköztürk, 2018). Madde toplam puan korelasyonu düşük olan maddenin diğer maddelerden farklı özelliği ölçtüğü ve güvenilirliği düşürdüğü düşünülmekle beraber madde toplam puan korelasyonunun en az 0,20 olması istenilmektedir (Çam ve Baysan Arabacı, 2010). Bu çalışmada her bir maddenin madde toplam puan korelasyonu 0,20'den büyük olduğu için aynı özelliği ölçtüğü düşünülmekle birlikte hiç bir madde ölçekten çıkartılmamıştır.

Bu çalışmada madde silinirse ölçeğin Cronbach Alfa katsayısı sütunu incelendiğinde her madde için $\alpha = ,917 - \alpha = ,929$ arasında değiştiği görülmektedir. Madde silinirse ölçeğin alacağı alfa değeri ölçek alfa değeri yakın değer üretmeleri sebebi ile maddeler ölçeğin içerisinde bırakılmıştır. Madde silindiğinde ölçeğin Cronbach alfa katsayısı yükseliyorsa, o maddenin güvenilirliği azalttığına ve ölçekten çıkarılmasına karar verilmesi önerilir (Çam ve Baysan Arabacı, 2010).

Tablo 4.4’de görüldüğü üzere ölçekte yer alan 18 maddenin ayırt edicilik gücünü saptamak amacıyla madde analizi yapılmıştır. Madde analizi kapsamında kullanılan alt %27’lik ve üst %27’lik grupların madde ortalamaları arasındaki puan farkları t testi ile sınanmıştır. Maddelerin ayırt ediciliğini belirlemek amacıyla yapılan %27’lik alt-üst grup karşılaştırmaları sonucu madde ortalama puanları arasındaki farklılıkların tümünün anlamlı çıktığı görülmüştür. Analiz sonuçları, tüm maddelerin o madde ile ölçülmek istenen özelliğe sahip olanlarla olmayanları ayırt edici nitelikte olduğunu göstermesi bakımından önemlidir (Büyüköztürk, 2018).

Büyüköztürk (2018) büyük gruplarda küçük farkların anlamlı çıkma olasılığının yüksek olması sebebiyle, grup büyüklüğü arttıkça anlamlılık değeri için tutucu olunması gerektiğini belirtmiştir. Örneğin; $p=,05$ yerine $p=,01$ veya $p=,001$ tercih edilmelidir. Bu çalışmada gruplar arasındaki istatistiksel açıdan anlamlı fark olması ($p=0,000$) sebebi ile analiz ölçeğin iç tutarlılığının olduğu yönünde çıktı üretmiştir.

5.2.Hemşirelerin Tanımlayıcı Özelliklerine Ait Bulguların Tartışılması

Hemşirelerin yaş değişkeni ile X/Y Teorisi puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanamamıştır ($p>0,05$). Saraman, (2018) ve Tekin vd. (2013) çalışma bulgumuzu destekler iken; Coates (2008) çalışmasında çalışma hayatını 50 yaşına kadar sürdürebilen mühendislerin kazandıkları tecrübeler neticesinde daha fazla yetki ve sorumluluk aldıklarını belirtmiştir. Yine Bilginoğlu (2013) 45 yaş ve üzerinde olan mühendislerin 25-34 yaş ve 35-44 yaş arasındaki mühendislerle kıyasla Y Teorisi varsayımlarını benimsediklerini saptamıştır. Sun ve Wang (2010) çalışmasında genç işgörenlerin ileri yaşlardaki işgörelere kıyasla kendini gerçekleştirmeyi istedi en önemli amaçları olarak görmekte oldukları belirlenmiştir. To ve Tam (2014) genç işgörenler ilerleme ve kariyer olanaklarının olmadığı çalışma ortamlarında uzun süre çalışmaktan yorulduklarını ifade ederken, yüksek akademik niteliklere sahip genç işgörenler, klasik yönetim anlayışında hakim olan basit ve tekrarlı manuel işlerde bir makine gibi çalışmak istememektedirler. Tweng (2010) çalışmasında işgörenlerin yaşları ilerledikçe daha az sorumluluk almak istediklerini belirlemiş ve işgörenlerin işlerinde ilerleme isteğine sahip olmamalarının sebebini uzun çalışma saatlerine bağlamıştır.

Çalışmada hemşirelerin yaşları ile LPC ölçeği toplam puanı arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanamamıştır ($p>0,05$). Altmae, Türk ve Toomet (2013) genç çalışanların arkadaş tercihinde, daha çok görev yönelimli olduklarını, daha yaşlı olanların ise daha kolektivist ve destekleyici ve genç çalışanlara göre daha az rekabetçi olduklarını belirtmiştir. Güler (2007), tüm yaş gruplarının kişilerarası ilişkilere yönelimli olduğunu saptamakla beraber 40-60 yaş arasındaki yöneticilerin LPC puanlarının daha yüksek olduğunu belirtmektedir.

Çalışmada hemşirelerin yaş değişkeni ile ÇTÖ toplam puanı ve alt boyut puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanamamıştır ($p>0,05$). Erken (2010), Güney (2014) ve Yavuz (2008) çalışmalarında yaş değişkeni ile çalışma tutumları arasında anlamlı farklılık görülmemektedir. Direnç (2015) çalışmasında kişilerin yaşları ile “hazdan kaçınma-çilecilik” tutumları arasında anlamlı pozitif yönlü bir ilişki saptamakla beraber, 51 yaş ve üzerinde çalışmakta olan sağlık çalışanlarının diğer yaş gruplarındaki çalışanlardan anlamlı düzeyde farklı olduğu tespit edilmiştir. To ve Tam (2014) Çinli göçmen kadınlar ile yaptığı çalışmada katılımcıların yaş grupları değişmekle birlikte çalışma olgusuna olan bakış açılarının değişmediği görülmekte olup, göçmen kadın işçiler kaderlerini değiştirmek, kendilerini geliştirmek ve dikey sosyal hareketlilik için çalışmaları gerektiğini belirtmişlerdir.

İyem (2011) %55,3’ü 17-25 yaş, 34,1’i 26-30 yaş aralığında, 66,7’si bekar, %71,2’sinin lise, 20,5’inin ise lisans düzeyinde eğitime sahip olduğu profesyonel futbolcular ile yaptığı çalışmasında katılımcılar, “şansın kaybedenlerin sığındığı bir bahane” olduğunu, başarılı olabilmek için rekabet ortamında sıkı çalışmaları ve sorumluluk almaları ve hedonist zevklerden uzak kalmaları gerektiğini belirterek İY-Çileci Çalışma Tutumuna yönelimli ifadeler kullanmışlardır. Her ne kadar KKY-Hazcı çalışma tutumunu desteklemeseler de her birinin kendine ait veya şahit oldukları en az bir kurnazlık hikayesi mevcuttur. Ayrıca “çalışmanın önemli olduğunu ancak kendilerinin Allah tarafından seçilmiş olduklarını ve bu yeteneklerini kullanmaları gerektiği” görüşü MY-Teslimiyetçi çalışma tutumuna yönelik bir ifadedir.

Hemşirelerin cinsiyetlerine göre X/Y Teorisi varsayımlarına yönelimleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanamamıştır ($p>0,05$). Sund (2012) çalışmasında, cinsiyet değişkinine bağlı olarak X/Y ölçüm puanları arasında anlamlı fark olmamakla birlikte kadınların Y teorisine yönelimli oldukları belirtilmiştir. Bilginoğlu (2013) çalışmasında cinsiyetin Y teorisi varsayımları üzerinde etkisinin olmadığını saptamıştır. Nunery (2015), Saraman (2018), Tekin vd. (2016) cinsiyet değişkeninin X/Y teorisi varsayımlarına ilişkin puan düzeyleri arasında anlamlı fark yarattığına ilişkin bir sonuca ulaşamamışlardır.

Çalışmada hemşirelerin cinsiyetleri ile LPC ölçeği toplam puanı arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanamamıştır ($p>0,05$). Güler (2007) çalışmasında LPC puanı ile erkek ve kadın yöneticiler arasında anlamlı fark olmamakla beraber her iki cinsiyetin de LPC puanı yüksek bulunmuştur. Altmae, Türk ve Toomet (2013) cinsiyetin arkadaş tercihinine tek başına etki eden bir değişken olmadığı ve küçük gruplarda kadın veya erkek olsun görev yönelimli olduklarını belirtmiştir.

Bu çalışmada hemşirelerin cinsiyetlerine göre İY-Çileci puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmış ($p<0,01$) ve kadınların İY-Çileci puanlarının, erkeklerden daha yüksek olduğu bu durumun hemşirelik mesleğinin 1954 yılında çıkarılan hemşirelik kanununun erkeklerin hemşirelik mesleğini yerine getirmelerine izin vermemesi sonucu uzun yıllar kadınlar tarafından yapılmasının bir sonucu olabileceği, erkek hemşirelerin 2007 yılında yayımlanan “Hemşirelik Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun”dan sonra hemşirelik mesleğine dahil edilmeleri sebebi ile çalışma yaşantılarındaki sayısal azlıklarının etkisi olabileceği şeklinde düşünülmektedir(http://www.istanbulsaglik.gov.tr/w/mev/mev_kan/hemsirelik_kanunu.pdf; <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2007/05/20070502-3.htm>).

Ayrıca Türk kültüründe yer alan hasta bakımı, yaşlı bakımı ve çocuk bakımı gibi sorumlulukları kadınların üstlenmiş olmaları da kadınların İY-Çileci puanlarının erkeklerden fazla olmasına sebep olabileceğini düşündürmektedir. Yavuz (2008) çalışmasında cinsiyet değişkeninin İY-Çileci Çalışma Tutumuna etki eden bir değişken olduğunu saptamakla beraber, bu çalışmanın aksine erkeklerin kadın

katılımcılara göre İY-Çileci Çalışma Tutum puanlarının daha yüksek olduğunu ortaya koymuştur. Yavuz (2008) çalışmasını sanayi işçileri üzerinde gerçekleştirmişken çalışmamızın aksine katılımcıların %84,4'ünün erkeklerden oluştuğu görülmektedir. Sanayi işçileri grubunda hane halkının geçiminin erkeklere yüklenmesi, hemşirelik mesleğinde ise hasta bakımının gerçekleştirilmesi için yardımsever, koruyucu ve alturizm gibi değerlerle yetiştirilmelerinin etkisinin olabileceği düşünülmektedir.

Çubukçuoğlu ve Haşiloğlu (2017) çalışmasında erkek egemen toplumlarda erkeklerin kişisel başarı elde edebilmek için çalıştığını belirtmiştir. Yine Yavuz (2008) çalışmasında erkek katılımcıların MY-Teslimiyetçi çalışma tutumu puanlarının kadınlara göre daha yüksek olduğunu tespit etmiştir, Ancak bu çalışmada MY-Teslimiyetçi Çalışma Tutumu puanı üzerinde cinsiyet değişkenine bağlı olarak anlamlı fark olmadığı belirlenmiştir ($p>0,05$).

Erkek hemşirelerin KKY-Hazcı puanları, kadınlardan daha yüksek bulunmuştur ($p<0,01$). Erkekler ve kadınların yetiştirilme şekillerine bağlı olarak farklı değer yargıları ve toplumsal beklentilerle yetiştirilmeleri istek ve gereksinimlerinin birbirinden farklı olmasına ve farklı tutum ve davranış sergilemelerine neden olmaktadır (Uyguç, 2003). Çolak (2009) çalışmasında cinsiyet değişkeninin çalışma değerlerinden hedonizm faktörü üzerinde etkisinin olmadığı sonucuna ulaşmıştır.

Hemşirelerin medeni durumları ile X/Y Teorileri puanları arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılık saptanamamıştır ($p>0,05$). Poyraz ve Kama (2008) çalışmasında evlilerin X Kuramı varsayımlarından biri olan iş güvencesi algılama düzeylerinin bekarlara oranla daha fazla olduğu bu durumun ise evlilerin maddi ve manevi sorumluluklarının bekarlara oranla daha fazla olmasının işlerini daha fazla önemsemelerine neden olabileceğinden kaynaklandığı düşünülmüştür.

Çalışmada hemşirelerin medeni durumları ile LPC ölçeği toplam puanı arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunamamıştır ($p>0,05$). Twenge (2010) çalışmasında bekarların, ev dışında daha fazla sosyal yaşamları olması

nedeniyle işyerindeki insanlarla ilişki kurmakla daha fazla ilgilendiklerini ve “arkadaş edinme şansı veren iş” leri tercih ettikleri belirtilmiştir.

Çalışmada hemşirelerden bekar olanlarının KKY-Hazcı puanları, evli olanlardan daha yüksek olarak belirlenmiştir ($p<0,01$). Yavuz (2008) medeni durum değişkeninin MY-Teslimiyetçi Çalışma Tutumu ve KKY-Hazcı Çalışma Tutumu arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık yok iken, evli ya da boşanmış olanların hiç evlenmemiş olanlara göre daha fazla İY-Çileci Çalışma Tutumuna sahip olduğu görülmüştür. Bu duruma kişilerin evlilikten sonra kendilerine ve ailelerine olan sorumluluğun artması ve sadece yaşadıkları anı değil de geleceği de düşünerek yaşamaları gerektiği düşüncesinin sebep olduğu düşünülmüştür.

Çolak (2013) çalışmasında Polonyalı işgörenlerin Türkiye’deki işgörenlere göre çalışmaya yükledikleri anlam ve medeni durum değişkeni arasında anlamlı farklılık tespit etmiş ve evli olan işgörenlerin bekarlara göre çalışmaya daha fazla anlam yüklediği sonucuna ulaşmıştır. Direnç (2015) ve Erken (2010) çalışmalarında ise medeni durumun çalışma olgusuna karşı geliştirilen tutumu etkilemediği sonucuna ulaşılmıştır. Kişilerin evlilikten sonra kendilerine ve ailelerine olan sorumluluğun artması onları “ne kadar üretirsen üret daha fazlasını tüket” bakış açısından uzaklaştırıp, yalnızca içinde buldukları zamanı değil geleceklerini de düşünmeye sevk etmektedir.

Çalışmamızda hemşirelerin sahip oldukları çocuk sayıları ile X/Y Teorisi puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanamamıştır ($p>0,05$). Ünsar vd. (2014) çalışmasında 2 çocuğa sahip olan hemşirelerin kendini gerçekleştirme düzeyleri 1 çocuğa sahip olanlara göre daha yüksek bulunmuştur. Çocuk sahibi olan hemşirelerin aile, eş vb. sosyal destek sistemlerinin fazlalığı ve kadınların çoğunlukta olduğu hemşirelik mesleğinde kadınların doğası gereği çocuk sahibi olmanın kendini gerçekleştirme üzerinde olumlu etkisinin bulunmasının Türk aile yapısı ve kültürü ile örtüşmesinin bu duruma sebep olabileceği düşünülmektedir.

Klasik yönetim anlayışında hakim olan iş bölümü ve uzmanlaşma işgörenin kapasitesini tam olarak kullanmasına engel olmakta ve kişilerin kendi amaçlarını

örgüt amaçlarını gerçekleştirecek şekilde yönlendirmelerine engel olmaktadır. X Kuramı varsayımları ile özdeşleştirdiğimiz bu dönemde işgörenler güvenliği her şeyin üstünde kabul ederler. Temel insan gereksinimlerinin en alt basamağında yer alan güvenlik ve sosyal ihtiyaçlar giderildikçe daha üst basamaktaki ihtiyaçlar aktif olacak ve Y Kuramı varsayımlarının uygulandığı organizasyonlarda kişiler özdenetim ve öz kontrol yaparak kurum amaçları ile kendi amaçlarını kaynaştırarak kendini gerçekleştirme basamağına ulaşmaya çalışacaklardır.

Çalışmada çocuğu olmayan hemşirelerin KKY-Hazcı puanları, 2 ve üzeri sayıda çocuğu olanlardan daha yüksektir ($p < 0,05$). Bu durumun çocuk sahibi olmanın beraberinde getireceği sorumluluk duygusu neticesinde çocuğu olan kişilerin sadece içinde buldukları anı yaşamayı değil geleceği de düşünmek zorunda olmalarından kaynaklanabileceği düşünülmektedir.

Hemşirelerin eğitim düzeyleri değişkeni ile X/Y Teorisi puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanamamıştır ($p > 0,05$). İslam ve Eva (2017) çalışmasında banka yöneticilerinden bir tanesi; X Teorisinin daha az niteliklere sahip çalışanlar için, Y Teorisinin ise yüksek derecede finans eğitimi almış çalışanlar için uygun olduğunu belirtmiştir. Literatürde eğitim düzeyleri yüksek lisans veya doktora olan sağlık çalışanlarının, eğitim düzeyi yüksek lisans veya doktora dışında kalanlara göre “bağımsızlık” boyutunun anlamlı olarak farklılaştığı ve edinmiş oldukları bilgi ve deneyimler neticesinde işinden en fazla tatmin olanların kendilerini bağımsız hisseden yüksek lisans ve doktora düzeyinde eğitime sahip olan kişiler oldukları sonucuna ulaşan çalışmalar mevcuttur (Direnc, 2015). Wang vd. (2010) eğitim düzeyi arttıkça genç işgörenlerin ileri yaştakilere oranla özerklik ve anlamlı iş gibi bilişsel değerler için daha fazla endişelendiğini belirtmiştir.

Ergin (1995) çalışmasında yüksek eğitim düzeyine sahip olan meslek mensuplarının (Uzman ve pratisyen doktorlar, eczacılar ve diş hekimleri), çoğunluğunun lise düzeyinde bir eğitime sahip olduğu görülen (hemşire, ebe ve sağlık teknikeri) meslek mensuplarına göre önceliklerinin; yetenekleri ve tecrübeleri ile uyuşan bir iş, özerklik, uygun çalışma koşulları olduğu görülmekle birlikte, diğer grubun önceliklerini; ücret, iş güvencesi ve uygun koşullar oluşturmaktadır. Kişilerin eğitim

düzeyleri arttıkça daha fazla sorumluluk almaları, bağımsız karar vermeleri ve ekonomik ödüller yerine kendilerini gerçekleştirmelerini sağlayacak, kariyerlerinde ilerleme olanağı sunacak ödüllere daha yatkın olmaları beklenmektedir. Ayrıca mesleğinde ilerleme olanağının olmaması, mesleğe bir şeyler katmanın elde edilecek ücrete etki etmediği, kötü performansın ise örgütte kullanılacak herhangi bir ceza sistemi ile ilişkilendirilmediği, denetimsiz bir ortamda kişilerin kendilerini geliştirme gibi bir kaygılarının olması çok da olası değildir. Bu çalışmada katılımcıların %67,1'lik kısmının lisans mezunu olmalarının gruplar arasında anlamlı farklılık olmamasına sebep olabileceği düşünülmektedir. Çalışmada lisans eğitiminin nasıl elde edildiği sorulmaması sebebi ile örgün ya da uzaktan eğitim aracılığı ile oluşan fark ayırtılamamıştır.

Çalışmada hemşirelerin eğitim düzeyleri ile LPC ölçeği toplam puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanamamıştır ($p>0,05$). İbrahimoglu (2011) kriz algısı ve LPC puanı ile eğitim düzeyi arasındaki anlamlı farklılığın ölçüldüğü çalışmasında eğitim düzeyi ile LPC puanı ve kriz algısı arasında anlamlı farklılık olmadığı belirtilmektedir. Vural (2010) orkestra şefleri ile yaptığı çalışmasında doktora düzeyinde eğitime sahip olan katılımcıların LPC puanlarının yüksek lisans düzeyinde eğitime sahip olan katılımcılardan daha yüksek olduğu belirtilmiştir.

Çalışmada hemşirelerin eğitim düzeylerine göre ÇTÖ alt boyutları ve ÇTÖ toplam puanı arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanamamıştır ($p>0,05$). Yavuz (2008) çalışmasında bu çalışmadaki bulguyu destekler nitelikte eğitim düzeyi ile İY-Çileci Çalışma Tutumu arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık belirtmemiştir. Ancak Yavuz (2008) çalışmasında eğitim düzeyi MY-Teslimiyetçi ve KKY-Hazcı Çalışma Tutumuna etki eden bir değişken olmakla birlikte, eğitim düzeyi ile MY-Teslimiyetçi Çalışma Tutumu ve KKY-Hazcı Çalışma Tutumu arasında negatif yönlü bir ilişki saptamıştır. Bu çalışmada katılımcılar en az lise mezunu iken Yavuz (2008) çalışmasında katılımcılar en az ilkokul mezunudur ve çalışmamızda katılımcıların %67,1'lik kısmı üniversite mezunu iken Yavuz (2008) çalışmasında üniversite mezunu olanlar sadece %15,8'lik paya sahiptir.

Erken (2010) çalışmasında ise katılımcıların eğitim düzeyleri ve çalışma ahlakları arasında anlamlı farklılık mevcut olmakla beraber, ilkokul mezunu olanların lise, meslek yüksek okulu, üniversite ve yüksek lisans mezunu olan katılımcılara göre çalışma olgusuna verdikleri değer daha yüksektir. Bunun sebebi olarak ilkokul mezunu çalışanların çeşitli sosyo-ekonomik ve kültürel etkilerle çalışma hayatlarına erken girmeleri, bu esnada eğitim alamayarak bir üst eğitim kademesinin kendilerine sağlayacağı iş kolları çeşitliliğinden mahrum kalmaları ve içerisinde bulunduğu ortamdaki ayrılmaları halinde yeni iş bulma olanaklarının azalması gibi faktörlerin etki ettiği düşünülmektedir. Bu çalışmada eğitim değişkeninin çalışma tutumuna etkisinin olmayışının 25/4/2007 tarihli resmi gazetede yayınlanan hemşirelik mesleğinin yapılabilmesi için en az lisans düzeyinde bir eğitime sahip olunması gerektiği maddesinin yattığı düşünülmektedir

(<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2007/05/20070502-3.htm>).

Bu çalışmada hemşirelerin aylık gelir düzeyi ortalama 5602,32±2342,50 TL dir. Hemşirelerin aylık gelir düzeyi değişkeni ile X/Y Teorilerine yönelimli olmaları arasında anlamlı farklılık saptanmıştır ($p<0,05$). Yapılan ikili karşılaştırmalar sonucunda; aylık gelir düzeyi 2501-5000 TL ile 7501 TL ve üzerinde olan hemşirelerin X Teorisi puanları, aylık gelir düzeyi 2500 TL ve altında olanlardan daha yüksektir ($p<0,05$). Hemşirelerin aylık gelir düzeylerine göre Y Teorisi puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır ($p<0,05$). Yapılan ikili karşılaştırmalar sonucunda; aylık gelir düzeyi 5001-7500 TL olan hemşirelerin Y Teorisi puanları, aylık gelir düzeyi 7501 TL ve üzerinde olanlardan daha yüksektir.

Bilginoğlu (2013) çalışmasında ise orta düzey gelir sahibi olduğunu ifade edenlerin diğer gelir gruplarına kıyasla Y Teorisi varsayımlarını benimsedikleri, ancak aralarında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark olmadığı belirlenmiştir ($p>0,05$). Saraman (2018) çalışmasında gelir düzeyi değişkeni ile katılımcıların X/Y Teorisi varsayımlarına ilişkin görüşleri arasında anlamlı farklılık tespit etmiştir. 4001 TL ve üzerinde aylık gelire sahip olan katılımcıların X/Y Teorisi varsayımlarına ilişkin görüşleri aylık gelir düzeyi 2000-2500 TL ve 2501-3000 TL olan katılımcılar ile farklılık göstermektedir.

Çalışmada aylık kazancı 2500 TL'nin altında olan çalışanların özel hastanede çalışan hemşireler olduğu düşünülmele birlikte bu hastanelerde çalışanların işsiz kalma korkusuyla durumu ve kendilerini olduğundan iyi göstermeye yönelimli oldukları düşünülmektedir. McGregor X/Y Teorisini temel alan ölçüm aracında yer alan X Teorisi önermelerinden “genel olarak insanlar para gibi ekonomik ödüllere daha çok ilgi gösterirler” ifadesine hemşirelerin %43,9'u katılıyor, %37,1'i tamamen katılıyor cevaplarını vermiştir. Katılıyor ve kesinlikle katılıyor diyenler örneklemin % 81'lik kısmını oluşturmaktadır. Ayrıca Y Teorisi önermelerinden “İnsanlar ulaşabileceklerini düşündükleri ödüllere (somut veya soyut) göre amaçlarını seçmektedirler” ifadesine hemşirelerin %58,6'sı katılıyor, %8,6'sı tamamen katılıyor cevaplarını vermiştir. Katılıyor ve tamamen katılıyor diyenler örneklemin %67,2'sini oluşturmaktadır. Maddi olanaklar, insanların ihtiyaçlar hiyerarşisinin ilk basamaklarına erişiminde aracı değişken olması ve Y kuramının önermesi olan kendini gerçekleştirme, ihtiyaçlar hiyerarşisinin en üst basamağında yer alması göz önüne alındığında hemşirelerin verdikleri cevapların doğal bir sonuç olduğu düşünülmektedir.

Ergin (1995) çalışmasında hemşire, ebe ve sağlık teknikerlerinin ücret ve iş güvenliğini ön plana almalarının sebebi henüz temel gereksinimlerini yeterli düzeyde karşılayamadıklarının göstegesi olmakla beraber araştırmanın yapıldığı tarihten günümüze kadar geçen zamanda ekonomik ödüllere olan önem değişmemiştir.

Chen, Yang, Gao, Lio ve Gieter, (2015) çalışmasında Çinli hemşirelerin psikolojik ödüllere ekonomik ödüller kadar değer verdiklerini belirtirken, hemşirelerin standartize edilmiş temel finansal ödemeleri (maaş, sigorta gibi) resmi ödeme sisteminin bir parçası olarak gördüğü ve ödül olarak kabul etmedikleri sonucuna ulaşmıştır. Chen vd. (2015) çalışmasında Çin halkının karşılıksız kişilerarası ilişkilere önem verdiğini ekonomik ödüllerden ziyade yöneticileri tarafından sağlanan psikolojik ödüllerin görevlerini yerine getirirken olumlu davranışlara sebep olduğunu ve çalışma tutumlarının arttığını belirtmiştir. Hemşirelerin ödüllendirilmesi ve ödüllerinden memnun olmaları hemşireleri kurumda tutan faktörlerin sadece bir tanesidir. Hemşirelerin kurumda tutulmalarında magnet hastanelerin yaptığı gibi

daha fazla özerklik sağlama ve kararlara katılma sorumluluğu verilmesi gerekmektedir.

Çalışmada hemşirelerin aylık gelir düzeylerine göre İY-Çileci puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır ($p<0,01$). Yapılan ikili karşılaştırmalar sonucunda; aylık gelir düzeyi 2501-5000 TL, 5001-7500 TL ile 7501 TL ve üzeri olan olguların İY-Çileci puanları, aylık gelir düzeyi 2500 TL ve altında olanlardan daha yüksektir ($p<0,05$). Güney (2014) banka çalışanları üzerinde yaptığı çalışmada katılımcıların aylık gelirleri ile çalışma tutumları arasında anlamlı bir farklılık saptanmamıştır. Yüksek ücret ya da düşük ücret algısı kişiler arasında farklı şekillerde yorumlanmakla beraber yüksek ücret alan çalışanların düşük ücret alan çalışanlara nispeten çalışmaya karşı daha olumlu tutum geliştirdikleri düşünülmektedir. Çolak (2009) çalışmada ise çalışmaya katılanların gelir düzeyi arttıkça çalışma değerlerinden hedonizme daha fazla değer verdikleri saptanmıştır. Bu durumun insanoğlunun ilkel çağlarından itibaren daha fazla şeye sahip olma motivasyonu ile ilişkili olduğu düşünülmektedir. Uyguç (2003) hedonist değerlere uygun hareket sergileyebilmenin para, zenginlik gibi ekonomik koşullar ile doğru orantılı olabileceğini belirtmiştir.

2500 TL altında aylık gelire sahip olan çalışanlarının bekar oldukları ve özel hastanelerde çalıştıkları varsayıldığında, bekar olan işgörenlerin İY-Çileci puanlarının evli olanlardan düşük olduğu, devlet ve üniversite hastanesinde çalışanların İY-Çileci puanlarının da özel hastanede çalışanlardan yüksek olduğu elde edilen bulgular arasındadır. Özel hastanede çalışan işgörenlerin sözleşmeli çalıştıkları, iş güvencelerinin olmadığı, daha fazla performans göstermelerini zorlayan bir sistemde çalışmaları ve ek olarak gösterilecek çabanın ödülleri kaybedilen öz kaynaklar ve zamanla karşılaştırıldığında maliyet-etkili olmadığı düşünülecek olursa bu sonuç beklenen bir durumdur.

Hemşirelerin çalıştıkları kurumlara göre X Teorisi puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır ($p<0,05$). Yapılan ikili karşılaştırmalar sonucunda; devlet hastanesi ve üniversite hastanesinde çalışanların X Teorisi puanları, özel hastanede çalışanlardan daha yüksektir ($p<0,05$). Hemşirelerin

çalıştıkları kurumlara göre Y Teorisi puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır ($p < 0,05$). Yapılan ikili karşılaştırmalar sonucunda; devlet hastanesinde çalışanların Y Teorisi puanları, özel hastanede çalışanlardan daha yüksektir ($p < 0,05$).

Poyraz ve Kama (2008) çalışmasında kamu sektöründe çalışanların özel sektör çalışanlarına oranla iş güvenvesi algısının daha yüksek olduğunu ayrıca iş güvencesi algısı ile iş doyumunu arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki saptamakla beraber iş güvencesi algısı ile işten ayrılma niyeti arasında negatif ve anlamlı bir ilişki saptamışlardır. Bilginoğlu (2013) çalışmasında ise özel sektörde çalışan mühendislerin Y Teorisi varsayımlarını benimseme düzeyi kamuda çalışan mühendislerle göre daha fazla olsa bile, yapılan istatistiksel çalışma sonucunda kamu ve özel sektörde çalışmanın Y Teorisi üzerinde anlamlı bir fark yaratmadığı tespit edilmiştir ($p > 0,05$). Çıraklı, Çelik ve Beylik (2012) çalışmasında eğitim ve araştırma hastanesindeki yöneticilerin görev odaklı olduklarını, astlarını işin gerçekleşmesini sağlayacak bir makina olarak gördüklerinden dolayı görevleri kendi başlarına yerine getiremeyeceklerini düşündükleri ve sürekli denetledikleri belirtilmiştir.

Yeni mezun hemşirelerin Sağlık Bakanlığı'na bağlı kamu hastanelerine atamalarının gerçekleşmesinden önce özel hastanelerde çalışmaya başladığı düşünüldüğünde özel hastanede çalışan hemşirelerin genç hemşireler olduğu düşünülebilir. Bu bağlamda yeni mezun hemşirelerin çoğunluğunun 25 yaş altında oldukları ve 1980 sonrası oluşan post-modern dönüşüm sürecinin içinde büyüyerek; sorumluluk almaktan uzak, ekonomik ödüllere değer veren, çalışmaktan hoşlanmayan ve iş karşıtı davranışlar sergileyen bir grubu temsil ettikleri düşünülebilir.

Çalışmada hemşirelerin çalıştıkları kurumlar ile LPC ölçeği toplam puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanamamıştır ($p > 0,05$). Kuruluşların büyüklüğünün LPC puanı üzerinde az da olsa etkisi bulunmaktadır. Daha büyük kuruluşlar görev odaklı çalışanları çeker iken, daha küçük kuruluşlar daha fazla ilişki odaklı çalışanları bünyesinde barındırırlar. Kuruluş küçük olduğunda yöneticiler ile çalışanlar arasındaki ilişki daha çok önem taşırken, yöneticiler iletişim ve çalışma ortamına daha fazla dikkat etmektedirler (Altmäe, Türk, & Toomet, 2013). Prottas ve

Nummelin (2018) çalışmasında kurum; geleneksel hiyerarşiye sahip, kar amacı gütmeyen, büyük ve karmaşık ve görev odaklı sağlık sistemidir.

Çalışmada hemşirelerin çalıştıkları kurumlara göre, İY-Çileci puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık görülmektedir ($p<0,01$). Yapılan ikili karşılaştırmalar sonucunda; devlet ve üniversite hastanesinde çalışanların İY-Çileci puanları, özel hastanelerde çalışanlardan daha yüksektir ($p<0,05$). Devlet hastanesinde çalışanların İY-Çileci puanları, üniversite hastanesinde çalışanlardan da daha yüksektir ($p<0,05$). Direnç (2015) çalışmasında işgörenlerin çalıştıkları kurum (kamu/özel sektör) ile iş ahlakı ölçeğinin alt boyutları (hazdan kaçınma-çilecilik, çok çalışma, boşa zaman harcamama, bağımsızlık) arasında anlamlı ilişki tespit edilememiştir.

Çalışmada hemşirelerin çalıştıkları birimlere göre X Teorisi puanları arasında anlamlı farklılık saptanamamış iken ($p>0,05$), Y Teorisi puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır ($p<0,01$). Yapılan ikili karşılaştırmalar sonucunda; cerrahi kliniklerde, özellikli birimlerde ve idari birimlerde çalışanların Y Teorisi puanları, dahili kliniklerde çalışanlardan daha yüksektir ($p<0,05$). Cerrahi kliniklerde çalışanların Y Teorisi puanları, çocuk servisinde çalışanlardan da daha yüksektir ($p<0,05$).

Lafçı, Pehlivan ve Demiray (2016) çalışmasında cerrahi kliniklerin hasta sirkülasyonunun fazla, akut bakıma en çok gereksinim duyulan birim olması ve “kasıtlı travma” olarak bahsedilen operasyondan sonra hasta bakımının daha kapsamlı olması gerektiği cerrahi birimlerde çalışan hemşirelerin daha fazla sorumluluk almalarını gerekli kılmaktadır. Karabulut ve Çetinkaya (2011) çalışmasında cerrahi birimlerde iş baskısının, gerilimin diğer birimlere kıyasla daha fazla olduğunu belirtmiş ve cerrahi birimlerde çalışan hemşirelerin burada çalışmayı istedikleri sürece çalışmaktan keyif aldıklarını motivasyon düzeylerinin yüksek olduğunu belirtmiştir. Ünsar vd., (2011) hemşirelerin çalıştıkları birimler ile kendini gerçekleştirme düzeyleri arasında anlamlı farklılık tespit etmemiştir.

Çalışmada cerrahi kliniklerde, özellikli birimlerde ve idari birimlerde çalışan hemşirelerin dahiliye ve çocuk kliniklerine kıyasla Y Teorisi varsayımlarına yöneliminin fazla olması ilgili birimlerin çalışma yapılan kurumlarda faaliyet denetimleri açısından göz önünde olmaları, faal olmaları ve dahili kliniklere göre daha kısa sürede ve sonuç odaklı bir ortamda çalışmalarını (sorumluluk alınmasını zorlayan koşullar) ile ilişkili olduğu düşünülmektedir.

Çalışmada hemşirelerin çalıştıkları birim değişkeni ile LPC ölçeği toplam puanı, ÇTÖ toplam puanı ve ÇTÖ alt boyut puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanamamıştır ($p>0,05$). İbrahinoğlu (2011) çalışmasında katılımcıların pazarlama, üretim, insan kaynakları, muhasebe-finans, halkla ilişkiler ve araştırma-geliştirme departmanlarında çalıştığı ancak çalışılan departman ile toplam LPC puanı arasında anlamlı farklılığın olmadığı belirtilmiştir.

Çalışmada hemşirelerin %69,9'u kadrolu iken, %31,1'i sözleşmeli/diğer statüsünde çalışmaktadır. Çalışmada hemşirelerin çalıştıkları statü ile X/Y Teorileri puanları arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılık saptanamamıştır ($p>0,05$). Kalay, Arslan ve Oflas (2013) çalışmasında da iş güvencesi ile iş doyumunu arasında pozitif ilişki saptamıştır. Dığın (2008), Dursun ve Bayram (2013) çalışmalarında sözleşmeli çalışanların iş güvencesi algılarının kadrolu (daimi) çalışanlara göre daha düşük olduğunu tespit etmişlerdir. Önder ve Wasti (2002) çalışmasında iş görenlerin iş güvencesi memnuniyet düzeyi azaldıkça iş streslerinin artacağını belirtmiştir. X Teorisi varsayımlarından biri olan “genel olarak insanlar kendi güvenliklerini her şeyin üstünde tutarlar” maddesine hemşirelerin %50,7'si katılıyorum, %26,1'i tamamen katılıyorum diyerek iş güvencesinin önemini belirtmişlerdir. İşgörenin iş güvencesizliği yaşamadığı durumlarda kurum ile bütünleşeceği, kurumun hedeflerine ulaşmak için çalışacağı ve hizmetin kalitesini arttıracığı düşünülmektedir.

Çalışmada hemşirelerin çalıştıkları statüler ile LPC ölçeği toplam puanı arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık görülmemektedir ($p>0,05$). Çalışmada hemşirelerin %69,9'luk bölümünün kadrolu statüsünde çalışmasına bağlı olarak anlamlı farklılığın saptanamadığı düşünülmekle birlikte daha heterojen gruplar ile çalışılması önerilmektedir.

Çalışmada kadrolu statüsünde çalışan hemşirelerin İY-Çileci puanları, sözleşmeli/diğer statüsünde çalışan hemşirelerden daha yüksektir. İyem (2011) çalışmasında futbolcular devlet memurları veya kendi işini yapan kişiler gibi bir iş güvencesine sahip olmadıklarını bavullarının her zaman kapının önünde olduğunu bu sebeple aktif olarak futbol oynadıkları dönemde başarılı olup birikim yapmaları gerektiğini belirtmişlerdir. Bu ifadelerden futbolcuların İY-Çileci Çalışma Tutumuna yönelimli oldukları düşünülmektedir.

Organizasyonlarda işgörenler organizasyona karşı kendilerini bağımlı hissettiklerinden dolayı güvenlik ihtiyaçları ortaya çıkar. Kişinin işte devamlı çalışması konusunda belirsizlikler varsa o işgörenlerin kuruma olan bağlılığı azalacak ve kişilerin çalışma olgusuna karşı sergiledikleri tutumlar bu durumdan etkilenecektir. Ayrıca sözleşmeli olarak çalışanlar kadrolu çalışanlara göre tayin, ilerleme olanaklarının olmayışı, sosyal yardımlar ve yasal haklar gibi birtakım haklardan mahrum edilmektedirler. İş güvencesine sahip olmayan çalışanların karşılaştıkları durumlar neticesinde daha olumsuz tutum sergileyecekleri, kadrolu işgörenlerin ise, sözleşmeli/diğer çalışan personele göre güvenlik gereksinimlerini karşıladıklarından çalışmaya karşı daha olumlu tutum sergileyecekleri, iş arkadaşları ile daha uyumlu çalışacakları, böylelikle işten ayrılma niyetlerinin azalacağı ve yapılan eğitim harcamalarının organizasyona olumlu olarak geri döneceği düşünülebilir.

Hemşirelerin kurumdaki görevleri ile X/Y Teorisi puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanamamıştır ($p>0,05$). İsmail (2013) Sri Lanka'da 99 kişiden oluşan akademik personel ile yaptığı çalışmasında katılımcıların Y Teorisi puanlarının X Teorisi puanlarından yüksek olduğunu ve böylelikle Y Teorisine yönelimli olduklarını saptamıştır. Öktem (1991) kamu sektöründe çalışmakta olan orta düzey yöneticiler ile yaptığı çalışmasında katılımcıların kısmen X Teorisine kısmen de Y Teorisine yönelimli olmakla beraber Y Teorisine biraz daha yatkın oldukları belirtilmiştir. Saraman (2017) bir üniversitede idari personel olarak çalışan katılımcıların X Teorisi varsayımlarını benimsediklerini saptamıştır.

Çalışmada hemşirelerin kurumdaki görevlerine göre LPC ölçeği toplam puanları istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$). Altmae, Türk ve Toomet (2013) çalışmasında yönetici konumunda olmayanların LPC puanları daha yüksek bulunmuştur. Bu durum yönetici olmayanların daha çok ilişki odaklı ve yöneticilerin ise daha çok görev odaklı olduğu anlamına gelmektedir.

Çalışmada hemşirelerin hemşirelikte çalışma süresi değişkeni ile X/Y Teorisi varsayımlarına yönelimli olmaları arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılık saptanamamıştır ($p>0,05$). Saraman (2018) çalışmasında üniversitede idari personel olarak çalışan katılımcılardan 20 yıl ve üzeri çalışanların X/Y Teorisi varsayımlarına yönelimleri 0-4 yıldır çalışmakta olanlardan daha yüksektir. Bilginoğlu (2013) çalışmasında ise katılımcıların mezuniyet tarihi değişkeni ile Y Teorisi varsayımlarına yönelimli olmaları arasında anlamlı farklılık belirtmemiştir. Ünsar vd., (2011) hemşirelerin çalışma süresi ile kendini gerçekleştirme düzeyleri arasında anlamlı farklılık tespit edilmemiştir.

Çalışmada hemşirelerin hemşirelikte çalışma süresi değişkeni ile LPC ölçeği toplam puanı arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılık saptanamamıştır ($p>0,05$). Güler (2007) çalışmasında katılımcıların görev süresi arttıkça kişilerarası ilişkilere yönelimli oldukları ancak görev süresi ile LPC puanı arasında anlamlı ilişkinin olmadığını saptamıştır. Vural (2010) orkestra şefleri ile yaptığı çalışmasında katılımcıların kıdem yılı arttıkça LPC toplam puanlarının azaldığı görülmektedir.

Çalışmada hemşirelerin hemşirelikte çalışma süresi, ile ÇTÖ alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanamamıştır ($p>0,05$). Yavuz (2008) çalışmasında meslekte çalışma süresi 0-5 yıl olan çalışanların 6-10 yıldır çalışanlara göre daha fazla İY-Çileci çalışma tutumuna sahip oldukları görülmüştür. Bu durumun 0-5 yıl arasındaki çalışanların iş hayatına yeni atılmış olmaları ve edindikleri bilgi ve becerileri sergileyerek kendilerini kanıtama ihtiyacından kaynaklanacağı düşünülmektedir. Yavuz (2008) çalışmasında 6-15 yıldır mesleğin içinde olanların 0-5 yıl arasında çalışanlar ile 21 yıl ve üzeri çalışanlara göre daha fazla MY-Teslimiyetçi Çalışma Tutumlarına sahip olduklarını belirtmiştir.

Direnç (2015) çalışmasında işgörenlerin çalışma süreleri ile “hazdan kaçınma-çilecilik” tutumları arasında anlamlı ve pozitif yönde ilişki saptamakla beraber çalışma süreleri 0-10 yıl arasında olanların, çalışma süresi 20-30 yıl arasında olanlara göre “hazdan kaçınma-çilecilik” tutumlarının anlamlı şekilde düşük olduğunu saptamıştır. Erken (2010) çalışmasında 11 yıl ve üzerinde çalışanların çalışma olgusunun hayatlarında önemli bir yer taşıdığını düşündüğü görülmüş ve çalışmaya 11 yıldan az çalışanlara göre daha fazla değer verdikleri görülmüştür. Çolak (2013) 20 yıl ve üzeri iş tecrübesine sahip olanların diğer yaş gruplarına göre çalışmaya daha fazla anlam yükledikleri sonucuna ulaşmıştır.

Bu çalışmada kurumda çalışma süresi 0-5 yıl olan hemşirelerin KKY-Hazcı puanları, kurumda çalışma süresi 10,01-15 yıl olanlardan daha yüksektir ($p < 0,05$). Diğer grupların KKY-Hazcı puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmamıştır ($p > 0,05$). Göktepe (2010) çalışmasında kurumsal deneyimi az olan hemşirelerin kendilerini kuruma kabul ettirme çabasında oldukları görülmekle birlikte en kıdemli grubun kendilerini kurumun bir parçası olarak gördükleri ve kurumu olduğu gibi benimsedikleri görülmüştür.

İşgörenlerin kurumda çalışma süreleri arttıkça işi, çalışma arkadaşlarını ve üstlerini benimsedikleri ve kuruma aidiyet duyguları geliştiği için KKY-Hazcı puanlarının 0-5 yıldır kurumda çalışanlara oranla 10,01-15 yıldır kurumda çalışanlarda daha düşük olmasının beklenen bir sonuç olduğu düşünülmektedir.

Çalışmada birimde çalışma süresi 0-5 yıl ve $>5-10$ yıl olanların KKY-Hazcı puanları, birimde çalışma süresi $>10-15$ yıl olanlardan daha yüksektir ($p < 0,05$). Hemşirelerin ilk atandıklarında ya da kurum değiştirdiklerinde başlayacakları birimleri kendilerinin tercih etmesinden ziyade eleman eksikliği yaşanan birimlere görevlendirilmeleri sonucunda istemedikleri bir birimde çalışmaya başlamaları, birime ve çalışma arkadaşlarına karşı ön yargılarla yaklaşımları bu duruma sebep olabilmektedir. Birimdeki çalışma süresi arttıkça çalışma arkadaşları ile yaşadıkları olumlu ilişkiler ve birimin işleyişinin öğrenilmesinin KKY-Hazcı puanının azalmasına sebep olacağı düşünülmektedir.

Çalışmada sürekli gündüz çalışan hemşirelerin İY-Çileci puanları, gündüz-gece değişen vardiyalar şeklinde çalışan hemşirelerden daha yüksektir ($p<0,05$). Çoban (2011) çalışmasında staff olarak çalışan hemşirelerin statü ve bağımsızlık değerine yönetici, üst düzey yönetici ve diğer pozisyonlarda çalışan hemşirelerden daha yüksek düzeyde değer verdikleri belirtilmiştir.

Çalışmamızda hemşirelerin %25'i sürekli gündüz çalıştıklarını belirtirken, %70'i gece-gündüz değişen vardiyalar şeklinde çalışmaktadır. Servis sorumlu hemşireleri ve çalışmamızın diğer kısmında yer alan (eğitim birimi, kalite birimi, hasta hakları birimi vb.) hemşirelerin sürekli gündüz çalıştıklarını belirten %25'lik kısmı oluşturduğu düşünüldüğünde bu kişilerin yetki ve sorumluluklarının kurumda servis hemşiresi konumunda çalışanlara göre daha fazla olması ve her gün işe gelmelerinden dolayı bir önceki günden kalan işlerin takibinin bu kişilerin üzerinde olması ve kuruma aidiyet duygularının fazla olması beklendiği için İY-Çileci Çalışma Tutumlarının daha yüksek olması sonucunu doğurabileceği düşünülmektedir.

5.3.Hemşirelerin Çalışma Ortamı Algularına İlişkin Bulgular ile Moderatör Etki Analizi Sonucu Elde Edilen Bulguların Tartışılması

Yapılan çeşitli araştırmalarla bir sonucu oluşturan olası nedenlerin neler olduğu belirlenerek gelecek yönelimli olarak olguyu yönetebilme kabiliyeti kazanmak hedeflenmektedir. Bağımsız veya öngörücü değişken ile bağımlı ya da ölçüt arasındaki ilişkinin yönünü veya gücünü etkileyen kantitatif ya da kalitatif değişkenlere moderator/düzenleyici değişken denilmektedir (Baron ve Kenny, 1986).

Baron ve Kenny'e (1986) göre; bağımlı ve bağımsız değişken arasında anlamlı bir ilişki varsa, bağımsız değişken ve aracı değişken arasında anlamlı bir ilişki varsa, bağımsız değişken kontrol edildiği durumda aracı değişken hala bağımlı değişkeni yorduyorsa ve aracı değişken denklemden bağımsız değişken ve bağımlı değişken arasındaki ilişki azalıyorsa değişkenin aracı olması doğrulanmaktadır. Aşağıdaki bölümde, bazı örgütsel süreç ve sonuç çıktılarına etki

eden faktörlere ilişkin olarak fark, ilişki ve düzenleyici etkilere yönelik yapılan araştırma bulguları tartışılacaktır

Çalışmada katılımcıların %20'si hemşirelikten ayrılmayı asla düşünmezken, %9,3'ü her gün düşünmektedir. Çalışmada bazen/haftada hemşirelikten ayrılmayı düşünme sıklığına sahip olan hemşirelerin X Teorisi puanları bazen/yılda hemşirelikten ayrılmayı düşünen hemşirelerden daha yüksektir ($p<0,05$). Çalışmada hemşirelikten ayrılmayı asla düşünmeyenlerin Y Teorisi puanları, bazen/ayda ve bazen/haftada hemşirelikten ayrılmayı düşünenlerden daha yüksektir ($p<0,05$). Yine hemşirelikten ayrılmayı bazen/yılda düşünenlerin Y Teorisi puanı bazen/ayda hemşirelikten ayrılmayı düşünenlerden daha yüksektir ($p<0,05$).

Kişi ile içinde yer aldığı kurumun amaç ve değerlerinin kesişmesi ile ortaya çıkan “özdeşleşme” kavramı (Çelik ve Yıldız, 2018) Y Kuramı varsayımlarına sahip kişilerde daha yüksektir. Özdeşleşme kavramını destekleyeceğini düşündüğümüz; Y Teorisi varsayımları içerisinde yer alan “amaçlar çalışana doğru bir şekilde anlatılırsa, çalışanlar kurumun amaçlarına ulaşması için daha fazla çaba sarf edebilir” ifadesine katılımcıların %52,9'u katılıyorum derken, %13,6'sı tamamen katılıyorum demişlerdir. Bu durum Y Teorisi varsayımlarına sahip olan kişilerin işten ayrılma niyetleri üzerine etki ederek bu kişilerin asla ya da yılda bazen işten ayrılmayı düşünmelerine sebep olmaktadır. Bir organizasyonda X Teorisi varsayımlarına yönelimli olan işgörenlerin sayıca fazla olduğunu düşünürsek en ufak bir problemde bu kişilerin beklentileri karşılanmadığı için işten ayrılma niyetlerinde artışlar görülebilir. Ancak Turnley ve Feldman (1999) işe yeni başlayan yüksek niteliklere sahip işgörenlerin psikolojik sözleşme ihlaline bağlı işten ayrılma niyetinin fazla olduğunu belirtmiştir. Ancak Güçlü (2014) çalışmasında kadrolu hemşirelerin işten ayrılma niyetlerinin sözleşmeli statüsünde çalışmakta olan hemşirelerden daha fazla olduğunu belirtmiştir.

Literatürde sosyo-demografik özelliklerin işten ayrılma niyeti üzerine etkisini araştıran çalışmalarda Güçlü (2014) çocuk sahibi olan hemşirelerin işten ayrılma niyetinin daha fazla olduğunu, Yanık (2014) bekarların işten ayrılma niyetinin evlilerden daha fazla olduğunu, Turan (2012) lise mezunlarının en düşük işten

ayrılma niyetine sahip iken, en yüksek işten ayrılma niyetine lisans mezunlarının sahip olduğunu tespit etmiştir. Yine aynı çalışmada çalışılan pozisyona göre en yüksek işten ayrılma niyetine süpervizörlerin sahip olduğu, çalışma saatlerine göre sürekli gece çalışanların işten ayrılma niyetleri sürekli gündüz çalışanlardan daha yüksek bulunmuştur.

Katılımcıların hemşirelikten ayrılmayı düşünme sıklığına göre KKY-Hazcı puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır ($p<0,01$). Hemşirelikten bazen/ayda, bazen/haftada ve hergün ayrılmayı düşünenlerin KKY-Hazcı puanları, asla düşünmeyenlerden daha yüksektir. Yine hemşirelikten ayrılmayı bazen/ayda, ve her gün düşünenlerin KKY-Hazcı puanları hemşirelikten ayrılmayı bazen/yılda düşünenlerden daha yüksektir.

ÇTÖ MY puanının işten ayrılma niyeti üzerine etkisi incelendiğinde; düşük LPC grubu ile orta LPC grubu arasında anlamlı fark gözlenmezken, düşük ile yüksek ve orta ile yüksek arasında ise istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu gözlenmiştir ($p<0,05$) (Tablo 4.20). Tablo 4.19'daki beta değeri incelendiğinde yüksek LPC grubunda ÇTÖ MY puanı arttıkça işten ayrılma niyetinin azaldığı, düşük ve orta LPC gruplarında ise ÇTÖ MY puanı arttıkça işten ayrılma niyetinin arttığı görülmektedir. Erol Korkmaz (2010) katılımcıların işte yaşanan pozitif/negatif olaylara yönelik duygu durumlarının iş doyumlarını etkilediğini saptamakla beraber, işten ayrılma niyetinin iş doyumunu ve kurumsal aidiyet tarafından açıklandığını saptamıştır. Kişilerin duygu durumları; işle ilgili olaylar, yöneticiler ile olan ilişkiler, astları ile olan ilişkiler, çalışma arkadaşları ile olan ilişkiler, örgütsel politikalardan etkilenmektedir.

Alakasız işlere atanmak, iş yükü, fazla mesai, beklediği zammı alamaması, çalışanlarının görüşüne başvurulmadan kararların alınması, sevilmeyen bir arkadaşı ile çalışmak ve çalışanların başarı ve çabalarının yöneticiler tarafından görülmemesi olumsuz olaylar olarak nitelendirilirken, iş arkadaşlarının bir görevi yaparken yardımcı olması, iş arkadaşları ile ekip ruhu içinde çalışmak, işi zamanında tamamlamak, işle ilgili bir sorunu çözmek, işi başarıyla tamamlamak çalışanlar tarafından olumlu olay olarak görülmektedir. İşte yaşanan olumlu olaylar kişilerin

kendilerini mutlu, sakin, enerjik hissetmesine sebep olurken, olumsuz olaylar gergin, üzgün, yorgun hissetmelerine sebep olmaktadır. McGregor'un Y Kuramında belirtmiş olduğu sorumluluk alabilen, yaratıcı, değişime açık, çalışkan işgörenlerin iş hayatında olaylar karşısında daha olumlu duygusal süreçler sergiledikleri ulaşılan bulgular arasındadır.

Bu çalışmada hemşirelerin %68,9'u ekip çalışmasını bozan arkadaşlarının olduğunu belirtmiştir. Özkan vd. (2013) çalışmasında da bu çalışmayı destekler nitelikte ekip çalışması yok diyen katılımcılar örneklemin %67,5'ini oluşturmuştur.

Çalışmada hemşireler arasında ekip çalışmasının varlığına yönelik algı düzeyi ile X Teorisi varsayımları arasında negatif yönlü anlamlı zayıf ilişki mevcut iken ($p<0,01$), Y Teorisi varsayımlarına sahip olanların hemşireler arasında ekip çalışmasının varlığına yönelik algı düzeyi arasında pozitif yönlü anlamlı zayıf ilişki saptanmıştır ($p<0,01$). Sager (2013) yöneticilerin iletişim stilleri ile X/Y Teorileri arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmasında; X Teorisine sahip olan yöneticilerin baskın ve izlenim bırakan bir iletişim stiline sahip olduklarını, Y Teorisine sahip olan yöneticiler ile kaygılı/endişeli iletişim tarzı arasında negatif ilişki olduğunu ve bu kişilerin destekleyici ve sözsüz iletişime önem verdiklerini belirtmiştir. Russ (2011) X/Y Teorisi yönelimli olma durumunun katılımcı karar verme düzeyi ile ilişkisini incelediği çalışmasında; X Teorisine yönelimli olan yöneticilerin başkalarına karar verme fırsatı tanımadıklarını, Y Teorisi varsayımlarına sahip olan yöneticilerin ise algılanan güç ve kurum etkiliği üzerinde katılımcı karar vermenin olumlu etkisi olduğunu düşünerek işgörelere karar verme fırsatı tanıdıklarını bulmuştur.

Neuliep (1987) X/Y Teorisi yönelimli olma durumu ile ikna edici iletişim tarzları arasında ilişkiyi incelediği çalışmasında, X Teorisine yönelimli olan yöneticilerin tehdit, aldatma ve rahatsız edici uyarım gibi anti-sosyal stratejilere yönelirken, Y Teorisine yönelimli olanların özveri ve saygınlık gibi pro-sosyal stratejilere yöneldiklerini saptamıştır.

Güven ve Motschnig (2017) çalışmasında grup çeşitliliğinin özellikle grup içinde azınlıkta olan çalışanlar açısından devamsızlık eğilimine yol açtığı ve bu durumun

bireysel devir hızını arttırdığı, düşük ekip işbirliğine, alt grupların oluşumuna, daha fazla çatışma ve iletişim eksikliği sonucunda daha az iş doyumu, ekip uyumu, bağlılık ve uygulanabilirliğine sebep olduğu görülmüştür. Lin ve Lin (2011) çalışmasında işgörenlerin çalışma arkadaşları ve amirleri ile koordineli bir ekip oluşturduklarında rekabet gücünü artırarak organizasyona maksimum fayda sağlayacaklarını düşünmüştür. Çıraklı, Çelik ve Beylik (2012) çalışmasında çalışılan kurum ile ekip etkililiği arasında anlamlı farklılık tespit etmiştir. Devlet hastanesindeki çalışanların ekip etkililiğinin, eğitim ve araştırma hastanesindeki çalışanlardan daha yüksek olduğunu belirtmiştir. Rafferty vd. (2001) çalışmasında hemşirelerin ekibin diğer üyeleri ile iyi ilişkiler kurduklarında karar alma sürecine daha fazla katıldıkları ve daha özerk bireyler oldukları belirtilmiştir.

Çalışmada LPC toplam puanı ile hemşireler arasında ekip çalışmasının varlığına yönelik algı düzeyi arasında pozitif yönlü istatistiksel olarak anlamlı çok zayıf ilişki saptanmıştır ($p<0,01$). Organizasyonlarda pozitif tutum sergileyen işgörenlerin çalışma arkadaşları ile iş birliği yaptıkları ve yardımcı oldukları görülmekle birlikte, negatif tutuma sahip olan işgörenlerin gruba uyum sağlayamadıkları, yalnız kaldıkları böylece takım çalışması ve otonomiye katkı sağlamadıkları görülmüştür (Çetinkaya Ulusoy ve Ecevit Alpar, 2013).

Çalışma Y Teorisi varsayımlarına yönelimli olanların ekip çalışması memnuniyet düzeyi, X Teorisi varsayımlarına yönelimli olanlardan daha yüksektir. X Teorisi varsayımları ile hemşirelerin ekip çalışmasından memnuniyet düzeyleri arasında negatif yönlü anlamlı zayıf ilişki mevcut iken ($p<0,01$), Y Teorisi varsayımları ile hemşirelerin ekip çalışmasından memnuniyet düzeyleri arasında pozitif yönde anlamlı zayıf ilişki saptanmıştır ($p<0,01$).

Uygur vd. (2008) çalışmasında hemşirelerin %60,8'i diğer sağlık ekibi üyeleri ile problem yaşadıklarını belirtirken, %54,4'ünün meslektaşları ile problem yaşadıkları saptanmıştır. Hemşirelerin meslektaşları ile sorun yaşamalarının sebepleri; kişilik özellikleri, kadın mesleği ve kadın kadına iletişim, görev paylaşımı, eğitim almak ve kendini geliştirmek istememeleridir. Etkili bir ekip çalışmasının işin motivasyonel

özelliklerini arttırdığı ayrıca çalışanın arkasında kendisini destekleyen bir ekibin olmasına sebep olduğu söylenebilir (Khawam, DiDona ve Hernández, 2017).

Cole ve Cole (2000) işgörenlerin benlik saygıları arttığında takım halinde çalışmaya istekli olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Rafferty, Ball, Aiken ve Fagin (2001) çalışmasında hemşirelerin özerklik düzeyleri arttıkça ekip çalışmasına daha yatkın oldukları görülmüştür. Ekip çalışmasından memnuniyet duyan hemşirelerin iş doyumlarının arttığı ve işten ayrılma niyetlerinde azaldığı görülmüştür. Yine Rafferty vd. (2001) çalışmasında kadın hemşirelerin erkek hemşirelere, kalıcı statüde çalışanların geçici statüde çalışanlara ve sadece gündüz vardiyasında çalışanların gündüz/gece değişen vardiya ve sadece gece vardiyasında çalışanlara göre ekip çalışmasından duydukları memnuniyet düzeyi daha fazladır.

Çalışmada LPC ölçeği toplam puanı ile ekip çalışması memnuniyet düzeyi arasında pozitif yönlü istatistiksel olarak anlamlı zayıf ilişki saptanmıştır ($p < 0,01$). Birbirlerini destekleme, kararlarda fikir birliği ve işbirliği yapma becerisi tüm ekip üyelerinde yüksek oranda teşvik edilen özellikler arasındadır, ancak yine de kadınsı özellikler olarak kabul edilirler. Bu bağlamda kadın çalışanlar, erkeklere oranla ekip çalışması, iletişim ve kişilerarası ilişkilerde organizasyonun işine daha fazla yararlar (Khawam, DiDona ve Hernández, 2017).

Hemşirelerin KKY-Hazcı puanı ile ekip çalışmasından memnuniyet düzeyi arasında negatif yönlü istatistiksel olarak anlamlı zayıf ilişki saptanmıştır ($p < 0,01$). ÇTÖ İY puanının ekip çalışmasından duyulan memnuniyet düzeyi üzerine etkisi incelendiğinde; yüksek LPC grubu ile düşük ve orta LPC grupları arasında anlamlı fark gözlenmezken, düşük ile yüksek LPC grupları arasında ise istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu gözlenmiştir ($p < 0,05$) (Tablo 4.24). Tablo 4.23'deki beta değeri incelendiğinde yüksek LPC grubunda ÇTÖ İY puanının ekip çalışmasından duyulan memnuniyet düzeyi üzerine etkisinin pozitif yönlü bir etkileşim olduğu gözlenirken, düşük LPC grubunda beta değerinin negatif olduğu gözlenmiştir. Buradan hareketle yüksek LPC grubunda ÇTÖ İY puanı arttıkça ekip çalışmasından duyulan memnuniyet düzeyinin arttığı, düşük LPC grubunda ise ÇTÖ İY puanı arttıkça ekip çalışmasından duyulan memnuniyet düzeyinin azaldığı görülmektedir.

Yüksek kolektivizm ile karakterize edilen insanların gruplar halinde çalışmayı tercih edecekleri belirtilirken, bireyci kültürlerin üyelerinin bağımsızlık için çaba gösterdiğini ve bu kültürün bireyelerinin bir ekip yerine tek başına çalışmayı tercih edeceğini belirten kendi istek ve başarılarına önem verdikleri belirtilmektedir (Khawam, DiDona ve Hernández, 2017).

Çalışma arkadaşlarından memnuniyet düzeyleri puanlar 1 ile 10 arasında değişmekte olup, ortalama 7.13 ± 2.08 'dir. Çalışmada X Teorisi puanı ile çalışma arkadaşlarından memnuniyet düzeyi arasında negatif yönlü istatistiksel olarak anlamlı zayıf ilişki saptanmıştır ($p < 0,01$). Y Teorisi puanı ile çalışma arkadaşlarından memnuniyet düzeyi arasında pozitif yönlü istatistiksel olarak anlamlı zayıf ilişki saptanmıştır ($p < 0,01$). Beehr vd. (2006) çalışmalarında çalışma arkadaşlarından memnuniyet düzeyinin iş doyumunu arttırdığı sonucuna ulaşmışlardır. Hammond (2008) çalışma arkadaşlarından memnuniyet düzeyi ile üretkenlik karşıtı iş davranışları (işten erken ayrılma, aşırı mola verme, kasıtlı olarak yavaş çalışma, iş arkadaşları hakkında dedikodu yapma gibi) arasında negatif yönlü ilişki saptamıştır.

Duygulu ve Korkmaz (2008) çalışmasında katılımcılar iş yerinden ayrılmalarına sebep olabilecek üç etmen; ekonomik nedenler, ilerleme olanaklarının olmaması ve iş yeri ilişkilerinde yaşadıkları problemler olarak belirtmiştir. Buradan da anlaşılacağı gibi ekip çalışmasının önemli olduğu hemşirelik mesleğinde çalışma arkadaşları önemli bir etmendir. Çalışma arkadaşları ve amirleri ile iyi ilişkiler kuran hemşirelerin vereceği hizmetin kalitesinin artacağı ve iş doyumlarının artacağı düşünülmektedir. İş doyumunu artan işgörenlerin ise işten ayrılma niyetleri ve iş streslerinin azalacağı düşünülmektedir.

Y Teorisi varsayımlarına sahip olan kişilerin sahip olduğu sorumluluk alabilme, öz yönetim ve öz denetim yapabilme özelliklerinden dolayı X Teorisi varsayımlarına sahip olanlara oranla çalışma konusunda içsel motivasyona sahip oldukları ve birincil motivasyon kaynaklarının yapılacak işler olduğu düşünüldüğünden ekip çalışmasında üzerine düşen görevleri yerine getirdikleri bundan dolayı da çalışma arkadaşlarından memnuniyet duyacakları düşünülmektedir.

Çalışmada hemşirelerin LPC ölçeği toplam puanı ile çalışma arkadaşlarından memnuniyet düzeyi arasında pozitif yönlü istatistiksel olarak anlamlı zayıf ilişki saptanmıştır ($p<0,01$). Harmer ve Findlay (2005) çalışmasında genç işgörenlerin çalışma arkadaşları ile ilişkilerinin iş doyumunu olumlu etkilediğini ve araştırmanın yapıldığı bölgede genç işçilerin önemli bir popülasyona sahip olduğunu belirtmiş ve iş-yaşam dengesinin genç işgörenler için önemli olduğu sonucuna varmıştır. Ulusoy ve Ecevit Alpar (2013) çalışmasında çalışma arkadaşlarının desteğini alan hemşirelerin iş doyumlarının arttığı sonucuna ulaşmıştır.

Çalışmada hemşirelerin çalışma arkadaşlarından memnuniyet düzeyleri ile KKY-Hazcı puanları arasında negatif yönlü istatistiksel olarak anlamlı çok zayıf ilişki saptanmıştır ($p<0,01$). ÇTÖ MY puanının çalışma arkadaşlarıyla çalışmaktan duyulan memnuniyet düzeyi üzerine etkisi incelendiğinde; düşük LPC grubu ile orta ve yüksek LPC grupları arasında anlamlı fark gözlenmezken, orta ile yüksek LPC grupları arasında ise istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu gözlenmiştir ($p<0,05$) (Tablo 4.26). Tablo 4.25'deki beta değeri incelendiğinde yüksek LPC grubunda ÇTÖ MY puanı arttıkça çalışma arkadaşlarıyla çalışmaktan duyulan memnuniyet düzeyinin arttığı, orta LPC grubunda ise ÇTÖ MY puanı arttıkça çalışma arkadaşlarıyla çalışmaktan duyulan memnuniyet düzeyinin azaldığı görülmektedir.

Çalışmada hemşirelerin iş doyum düzeyleri ortalama $6,06\pm 2,14$ tür. Aydoğmuş (2017) çalışmasında hemşirelerin iş doyum düzeyi puan ortalaması $5,30\pm 2,71$ dir. Y Teorisi varsayımlarına yönelimli olan hemşirelerin iş doyum düzeyi, X Teorisi varsayımlarına yönelimli olan hemşirelerden daha yüksektir. İş doyum düzeyleri ile X teorisi varsayımları arasında negatif yönlü çok zayıf ilişki var iken, Y teorisi varsayımları ile pozitif yönlü zayıf ilişki vardır.

Aksoy ve Polat (2013); Kalay, Arslan ve Oflas (2013) çalışmalarında hemşirelerin iş doyum düzeylerini düşük olarak saptamışlardır. Çınar, Karcıoğlu ve Akdaş (2016) çalışmasında kişilerin hedefleri ile örgüt hedeflerinin uyumlu olduğu durumlarda kuruma özdeşleşme sağladıkları ve bu durumun iş doyumunu pozitif yönde etkilerken, işten ayrılma niyetini negatif yönde etkilediği sonucuna ulaşmışlardır.

Özcan, Aba ve Ateş, (2016) çalışmasında hemşirelerin iş doyumunu düzeyleri arttığında beklenen personel devir hızları azalmaktadır.

Y Teorisi varsayımlarına sahip olan kişilerin işi bir oyun ve eğlence kadar normal görmesi, yaratıcı yeteneklere sahip olması ve içsel motivasyona önem vermeleri onların iş doyumlarının pozitif yönde artmasına sebep olmuştur. X Teorisi varsayımlarında yer alan “kişiler kendi güvenliklerini her şeyin üstünde görürler” maddesinden anlaşılacağı üzere X tipi işgörenler için iş güvencesi önemlidir. Kalay, Arslan ve Oflas (2013) çalışmasında sözleşmeli çalışan hemşirelerin iş doyumunu düzeyleri kadrolu çalışan hemşirelerden daha düşük bulmuştur.

Çalışmada hemşirelerin LPC ölçeği toplam puanı ile iş doyumunu düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki saptanmamıştır ($p>0,05$). Ducharme ve Martin (2000) çalışmasında çalışma arkadaşlarının desteğini alan işgörenlerin iş doyumlarının arttığını tespit etmiştir. Bir ast çalışma arkadaşlarına ve üstlerine güven duyduğu takdirde, onların davranışları sonucu meydana gelecek olan olumsuzlukların sonuçlarını üstlenmeye istekli olacaktır ve aralarında güven duygusu ne kadar fazla ise iş doyumları da o düzeyde artacaktır (Lin ve Lin 2011). Lin ve Lin (2011) çalışmasında işgörenlerin lider ve çalışma arkadaşlarının davranışlarının etkileşim içinde olduğunu bilmesini, aralarında güven duygusunun oluşabilmesi için hem özel hem de iş hayatındaki mesafenin kapatılması gerektiğini böylece çalışanların iş doyumlarının artacağını savunmuştur.

Çalışmada hemşirelerin KKY-Hazcı puanları ile iş doyumunu düzeyi arasında negatif yönlü anlamlı zayıf ilişki mevcut iken, İY-Çileci puanları ile iş doyumunu düzeyi arasında pozitif yönlü anlamlı çok zayıf ilişki görülmektedir ($p<0,01$). Sevimli ve İşcan (2005) çalışmasında hekimlerin iş doyumuna yaş ve hizmet süresinin etki ettiğini belirtmiştir. Kişilerin kurumda çalışma süreleri arttığında işe yeni başlayan personellere oranla beklentilerinde daha gerçekçi oldukları ve zaman içinde bir takım beklentileri karşılandığından, kuruma ve işlerine uyum sağladıkları için işe karşı olumlu tutum sergiledikleri bu tutumunda iş doyumunu artırıcı yönde etki ettiği belirtilmiştir. Ayrıca işgörenlerin yaşlarının ilerlemesiyle beraber sağlık durumlarındaki bozukluklar, kendilerini gerçekleştirme ve kişisel gelişim yollarının

azalması gibi nedenlerden dolayı iş doyumlarının azaldığı bu durumun özellikle 60 yaş üstü çalışanlarda görüldüğü belirlenmiştir. Emekliliği yaklaşan işgörenlerde ise işten ayrıldıktan sonra ne yapacakları endişesinin baş göstermesi iş doyumlarında azalmaya neden olmaktadır.

Kişilerin çalışma olgusuna verdikleri değer arttıkça bazı olumsuzlukları görmezden gelip, iş yüklerini fazla bulmalarına rağmen işlerini yapmaya devam ettikleri düşünülmektedir. To ve Tam (2014) çalışmasında en düşük iş tatminine sahip olan grubun 17-28 yaş aralığındaki çalışanlar olduğunu saptamıştır. Nielsen, Smyth ve Liu (2011) daha yüksek eğitim düzeyine sahip olan işgörenlerin iş doyumlarının daha düşük olduğunu belirtmiştir. Ayrıca Çakıcı, Özkan ve Akyüz (2013) çalışmasında bir yıldan daha az süre çalışanların iş yüklerini diğer çalışanlara oranla daha az buldukları ve bu durumun iş yükü düzeylerini düşük gösterip, iş doyumlarını fazla olarak gösterme isteklerinden kaynaklanabileceği ayrıca işsizliğin fazla olmasına bağlı olarak kendilerini kanıtlama istekleri ve işte devamlılık sağlama isteklerinden kaynaklanabileceği düşünülmüştür.

Çalışmamızda hemşirelerin iş yükü algısı düzeyleri ortalama $8.00 \pm 1,89$ dur. Aydoğmuş (2017) çalışmasında hemşirelerin iş yükü algıları ortalama 8.08 ± 2.31 dir.

Çalışmada hemşirelerin iş yükü algısı ile LPC ölçeği toplam puanı arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki saptanamamıştır ($p > 0,05$). Hastaların tedavi ve bakım süreçlerinde hemşireler tarafından karşılanması gereken tüm faaliyetler iş yükü kavramını oluşturmakta ve hastalarının bakım ihtiyaçları, hemşirelerin bilgi, beceri ve çalışma tutumları ve kurumun özellikleri gibi faktörlerden etkilenmektedir (Kocaman vd., 2018). Özkan, Koçyiğit ve Şen (2013) çalışmasında çalışmaya katılanların %94,1'i iş yükünü çok bulduğunu belirtirken %5,6'sı bu düşünceye katılmamaktadır. Belirtilen değerler bu çalışmayı destekler niteliktedir.

Çalışmada hemşirelerin MY-Teslimiyetçi puanı ile iş yükü algısı düzeyi arasında pozitif yönlü istatistiksel olarak anlamlı çok zayıf ilişki saptanmıştır ($p < 0,01$). Yüksek iş yükü işgörenlerde yapılması gereken tüm işin yapılamayacağı yönünde endişe yaratmakta bu durumun işgörenleri yapılan işin sonuçlarını şansa,

kadere bırakmaya sevk ettiği görülmektedir. Artan iş yükü sonucunda çalışanlarda uykusuzluk, sinirlilik, yorgunluk gibi negatif sonuçlara sebep olacağı ve kişinin içinde bulunduğu ekibi de etkileyebileceği düşünülmektedir.

Çalışmada hemşirelerin iş kaynaklı stres algısı düzeyleri 2 ve 10 puan arasında değişmekle birlikte ortalama $7,96 \pm 1,84$ dır.

İş kaynaklı stres algısı düzeyleri ile X/Y Teorisi varsayımlarına yönelimli olmaları arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki saptanamamıştır ($p > 0,05$). İslam ve Eva (2017) çalışmasında yöneticilerin %74'ünün Y Teorisi ve %26'sının ise X Teorisi varsayımlarına yönelimli oldukları, bankacılık sektöründe Y Teorisinin uygulanabilmesi için iyi yapılandırılmış, disiplinli bir ortam olmasına rağmen bankacılık sektörünün hedef odaklı ve stres içermesi nedeniyle yöneticilerin daha çok X Teorisi varsayımlarına göre davranış sergiledikleri görülmüştür. Ancak işe alım sürecinde çalışanlarını Y Teorisi varsayımlarını içeren, analitik yeteneğe sahip, problem çözmede yaratıcı, kendi kendini kontrol eden ve yöneten, sorumluluktan kaçınmayan kişilerden seçtiklerini belirtmişlerdir.

Çalışanların işte karşılaştıkları iş yükü, rol çatışması ve fiziksel çevre gibi stresörlerin iş tatmini üzerinde etkisinin olduğunu belirten çalışmalar mevcuttur. İş tatminsizliği bir stres kaynağı olabilirken, yüksek iş doyumunu stresin etkilerini azaltabilir. Bu durumda iş doyumunu ve iş stresinin birbiri ile ilişkili kavramlar olduklarını söyleyebiliriz. Mansoor, Fida, Nasir ve Ahmad (2011) çalışmasında iş doyumunu düşük olan işgörenlerin iş doyumunu fazla olan işgörelere kıyasla işlerinde; iş yükü, rol çatışması ve fiziksel çevre gibi stresörlerden daha fazla etkilendiğini saptamıştır.

Rajan (2018) yüksek iş yükü algısı işgörenlerin sağlıkları ile ilgili sorunlar üretmek işten ayrılmalarına sebep olsa da düşük iş yükü algısı, işgörenlerde tembelliğe sebep olarak performans ve kariyerlerini etkileyebilmektedir. Hombergh vd., (2009) doktorların; esnek çalışma saatleri ve çalışma saatlerinin fazlalığı hakkında cesaretlendirerek, karar vermede birey kontrolünü arttırarak, iyi bir kariyer ve personel gelişimi stratejisi uygulayarak, resmi veya gayri resmi sosyal destek

sağlanarak iş streslerinin azaltılabileceği belirtilmiştir. Hombergh vd. (2009) örnekleminin çoğu genç, kadın ve yarı zamanlı doktorlardan oluşan çalışmada doktorların; haftalık çalışma saatlerinin arttığı, daha az iş stresi yaşadığı zamanlarda işle ilgili performanslarının arttığı sonucuna ulaşmıştır.

Ali ve Farooqi (2014) çalışmasında yüksek iş yükünün işgörenlerde düşük iş tatminine sebep olduğunu ve sonuç olarak çalışanların performansının düşmesine sebep olduğunu göstermiştir. Ayrıca iş doyumunu yüksek olan personelin iş katılımının da yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Ali ve Farooqi (2014) çalışmasında eğitim, iş rotasyonu, ödül sistemi gibi etkili stratejiler ile iş yükü ve iş stresinin etkisinin azaltılabileceğini belirtmiştir.

Obiora ve Iwuoha (2013) çalışmasında örgütsel düzeyde eğitim ve oryantasyon, çalışanlara işleri üzerinde bir kontrol hissi vermek, cezai yönetim stillerini ortadan kaldırmak, tehlikeli çalışma koşullarını ortadan kaldırmak ve örgütsel iletişimi geliştirmenin çalışan stresiyle başa çıkma konusunda benimsenebilecek stratejilerden bazıları olduğunu belirtmiştir. Russ (2013) çalışmasında orta düzeyde X puanına sahip olan katılımcıların iletişim kaygısı yaşadıklarını, Y Teorisi puanlarının ise yüksek olduğu durumlarda iletişim kaygılarının azaldığını, orta ve düşük puan durumlarında ise iletişim kaygılarının arttığını belirtmiştir.

Çalışmada hemşirelerin LPC toplam puanı ile ve iş kaynaklı stres algısı düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki saptanamamıştır ($p>0,05$). Larson ve Towland (1973) çalışmasında stressiz bir durumda yüksek LPC'ye sahip bireyin düşük LPC'ye sahip bireye göre daha fazla görev davranışı sergilediği, düşük LPC'ye sahip kişinin ise daha fazla kişilerarası ilişki davranışı gösterdiği, stresli bir durumda ise yüksek LPC'ye sahip olan kişi daha fazla kişilerarası ilişki davranışı sergilerken, düşük LPC'ye sahip olan kişi daha fazla görev davranışı sergilemiştir. Shafieipour, Ghasemi ve Aslani (2011) çalışmasında katılımcıların LPC düzeyleri ile stres düzeyleri arasında ilişki olmadığını belirtmiş ancak kişilerarası ilişkilere odaklı katılımcılar ile stres düzeyleri arasında negatif yönlü bir ilişki saptamıştır. Ayrıca erkek katılımcıların stres düzeylerinin kadın katılımcılara göre daha fazla olduğunu belirtmiştir.

Çalışmada hemşirelerin iş kaynaklı stres algısı düzeyi değişkeni ile MY-Teslimiyetçi puanı arasında istatistiksel olarak pozitif yönlü anlamlı çok zayıf ilişki saptanmıştır ($p<0,05$). Çakır Berzah ve Çakır (2015) çalışmasında işgörenleri MY-Teslimiyetçi Çalışma Tutumuna yönelten etmenlerin başında; iş ortamındaki stres düzeyi, işten alınan doyumun azalması, kişiler arası iletişimde sorunlar yaşanması, işten çıkarılmaların artmaları gibi etmenlerin yer aldığı görülmüştür.

6.SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmada elde edilen sonuçlara göre;

LPC ölçeği ile ilgili yapılan çalışmalarda öncelikle dil geçerliği sağlanan ölçeğin KGİ her bir kavram için 0,87-1 arasında değişmektedir.

Madde-toplam puan korelasyonunun 0,24 ile 0,71 arasında değiştiği bulunmuştur. Örneklem ile yapılan çalışmada ölçek için Cronbach alfa değeri ,92 dir. Yapılan iki yarı güvenirliği sonucunda dokuz maddelik ilk bölüm için Cronbach alfa değeri ,86, ikinci dokuz maddelik bölüm için $\alpha = ,87$ olarak belirlenmiştir. İki bölüm arasındaki korelasyon $r = ,79$, eşit ve eşit olmayan uzaklık Spearman-Brown değeri ,89 ve Guttman iki yarı güvenirliği analizi sonucu ,89 olduğu belirlenmiştir.

Bu çalışmada madde silinirse ölçeğin Cronbach alfa katsayısı sütunu incelendiğinde her madde için $\alpha = ,917 - \alpha = ,929$ arasında değiştiği görülmektedir. Madde silinirse ölçeğin alacağı alfa değeri ölçek alfa değeri yakın değer üretmeleri sebebi ile maddeler ölçeğin içerisinde bırakılmıştır.

LPC ölçeğinin faktör yapısı incelendiğinde üç faktörlü bir yapı gösterdiği belirlenmiştir. Ancak bu çalışmada toplam LPC puanı üzerinden analizler gerçekleştirilmiştir.

Yapılan analizler neticesinde LPC ölçeğinin Türk toplumu için geçerli ve güvenilir bir ölçüm aracı olduğu belirlenmiştir.

Çalışmada hemşirelerin yaş ortalamaları $31,23 \pm 8,01$, %83,9'unun kadın, %57,1'inin evli, %54,3'ünün çocuk sahibi olmadığı, %67,1'inin lisans mezunu olduğu, aylık gelir düzeylerinin ortalama $5602,32 \pm 2342,50$ TL olduğu belirlenmiştir. Hemşirelerin %57,5'inin kamu hastanesinde, %30,4'ünün üniversite hastanesinde ve %12,1'inin özel hastanede çalıştığı, %63,9'unun kadrolu statüsünde çalıştığı, %78,2'sinin servis hemşiresi olarak görev yaptığı, %40'mın 0-5 yıldır hemşirelik mesleğinde bulunduğu, %58,6'sının 0-5 yıldır aynı kurumda çalıştığı ve %77,5'unun

0-5 yıldır aynı birimde çalıştığı, %70'inin gündüz-gece değişen vardiyalar şeklinde çalıştığı, %90'ının son altı ayda hizmet içi eğitime katıldığı, %20'si işten ayrılmayı asla düşünmez iken, %9,3'ünün işten ayrılmayı her gün düşündüğü, %68,9'u ekip çalışmasını bozan arkadaşları olduğunu belirtmişlerdir.

Hemşireler arasında ekip çalışmasının varlığına yönelik algı düzeyi, ekip çalışmasından memnuniyet düzeyi, çalışma arkadaşlarından memnuniyet düzeyi ve iş doyumları orta düzeydeyken yüksek düzeyde iş yükü algıları ve iş kaynaklı stres algısı düzeyine sahip oldukları belirlenmiştir.

Hemşirelerin aylık gelir düzeyi, çalıştığı kurum, çalıştığı birim değişkenleri ile X/Y Teorisi varsayımlarına yönelimli olmaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır($p<0,05$).

LPC ölçeği toplam puanı ile hemşirelerin tanımlayıcı bilgilerine ait değişkenler arasında anlamlı farklılık saptanamamıştır ($p>0,05$).

Hemşirelerin cinsiyet, medeni durum, çocuk sayısı, aylık gelir düzeyi, çalışılan kurum, çalıştığı statü, birimde çalışma süresi, çalışma saatleri, işten ayrılmayı düşünme sıklığı değişkenleri ile ÇTÖ toplam ve alt boyut puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır ($p<0,05$).

Hemşirelerin çalışma ortamı algılarına yönelik; hemşireler arasında ekip çalışmasının varlığına yönelik algı düzeyi, ekip çalışmasından memnuniyet düzeyi, çalışma arkadaşlarından memnuniyet düzeyi ve iş doyum düzeyi ile X/Y Teorisi varsayımlarına yönelimli olmaları arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki saptanmıştır ($p<0,05$).

Hemşirelerin çalışma ortamı algılarına yönelik; hemşireler arasında ekip çalışmasının varlığına yönelik algı düzeyi, ekip çalışmasından memnuniyet düzeyi, çalışma arkadaşlarından memnuniyet düzeyi ile LPC ölçeği toplam puanı arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki saptanmıştır ($p<0,05$).

Hemşirelerin alışma ortamı algılarına yönelik iş çıktılarının tümü ile T leği toplam ve alt boyut puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki saptanmıştır ($p<0,05$).

Çalışmada kullanılan ölçekler ve ölçeklerin alt boyutları arasında çeşitli düzeylerde ($p<0,001$, $p<0,01$, $p<0,05$) değişen anlamlılıkta korelasyon olduğu belirlenmiştir.

Öneriler;

Çalışma konusu ile ilgili daha kapsamlı bir değerlendirme yapılabilmesi için benzer çalışmalar daha geniş örneklem ile test edilmelidir.

Yöneticiler işgörenlerinin sahip olduğu değer ve tutumlar hakkında bilgi sahibi olmalı ve ortak değer ve tutumlara sahip kişilerden oluşan ekipler kurulmalı ve ekipler yöneticiler tarafından desteklenmelidir.

Yöneticiler işgörenlerin X/Y Teorisi varsayımlarına yönelimli olma durumlarına göre ne ile motive oldukları konusunda bilgi sahibi olmalı ve işgörenlerine uygun motivasyon araçlarını seçmeli ve uygulamalıdır.

Kadrolu hemşirelerin sözleşmeli/diğer statüsünde çalışanlardan, aylık gelir düzeyi 2500 TL'nin üzerinde olan tüm grupların aylık gelir düzeyi 2500 TL'nin altında olan hemşirelerden ve devlet hastanesi ve üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerin özel hastanelerde çalışan hemşirelerden İY-Çileci Çalışma Tutumu puanlarının daha fazla olduğu görülmektedir. Öncelikli olarak alt basamaklarda yer alan gereksinimlerinin karşılanması, bunların karşılandığı takdirde kişilerin sorumluluk alan, yaratıcı düşünen, ekonomik ödüllerden ziyade soyut ödüller için çalışan birer işgören olacakları düşünülmektedir.

Hemşirelerin kurumda ve birimde çalışma süreleri arttıkça KKY-Hazcı Çalışma Tutumu puanlarının azaldığı görülmektedir. Bu nedenle kurum içerisinde gerekmedikçe kişilerin çalıştıkları birimler değiştirilmemelidir.

Hemşirelerin yüksek iş yükü ve iş kaynaklı stres düzeyi algılarına sahip oldukları, iş doyumlarının orta düzeyde olduğu belirlenmiştir. Yönetici hemşireler iş gücü planlaması yaparken hasta sayılarını baz almak yerine hastaların bakım gereksinimlerini göz önünde bulundurmalıdırlar.

Çalışmada hemşirelerin %53,2'sinin Y Teorisi varsayımlarına yönelimli oldukları görülse de azımsanmayacak bir kısmı oluşturan %46,8'i X Teorisi varsayımlarına yönelimlidir. Kendi kendini yönetmenin ana unsurların bir tanesi olan

otonomi kavramı hemşirelik mesleğinde teorik olarak ele alınmasının yanı sıra sahada uygulanabilirliği için hemşirelerin ekip çalışması içinde çalıştığı diğer sağlık profesyonellerine de otonomi konusunda eğitim verilmeli, hemşirelik eğitim programları standartize edilmeli, hemşireler lisansüstü eğitim konusunda teşvik edilmeli ve organizasyonda çalışan hemşirelerin bağımsız fonksiyonlarını destekleyecek güçlü bir hemşirelik yönetimi oluşturulmalıdır.

KAYNAKLAR

- AbuAlrub, R.F., & Al-Zaru, I. (2008). Job stress, recognition, job performance and intention to stay at work among Jordanian hospital nurses. *Journal of Nursing Management*, 16(3), 227-236.
- Adıgüzel, O., Tanrıverdi, H., & Sönmez Özkan, D. (2011). Mesleki profesyonellik ve bir meslek mensupları olarak hemşirelik mesleği. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 9(2), 235-259.
- Akın, Ö., & Erdost Çolak, H. E. (2012). İnsan kaynakları yönetimi uygulamalarıyla örgütsel performans arasındaki ilişki üzerine bir araştırma. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(2), 85-114.
- Akhtar, A., Naheed, K., Akhtar, S., & Farooq, U. (2018). Impact of job stress on employees' job satisfaction: An empirical study of Private Banks of Pakistan. *Pakistan Journal of Social Sciences*, 38(1), 137-151.
- Aksoy, N., & Polat, Ç. (2013). Akdeniz Bölgesindeki bir ilde üç farklı hastanenin cerrahi birimlerinde çalışan hemşirelerin iş doyumunu ve etkileyen faktörler. *Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma Dergisi*, 10(2), 45-53.
- Aksu, G., Acuner, A. M., & Tabak, R. S. (2002). Sağlık Bakanlığı merkez ve taşra teşkilatı yöneticilerinin iş doyumuna yönelik bir araştırma (Ankara örneği). *Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası*, 55(4), 271-282.
- Aktan, C. C. (2011). Organizasyonlarda insan yönetimi: İnsan mühendisliği. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2), 386-416.
- Alas, R., & Rees, C.J. (2008). "Work-related values, attitudes, and radical change in post- socialist contexts: A comparative study." *Journal of Business Ethics*, 68, 181-189.
- Ali, S., & Farooqi, Y.A. (2014). Effect of work overload on job satisfaction, effect of job satisfaction on employee performance and employee engagement (A case of Public Sector University of Gujranwala Division). *International Journall of Multidisciplinary Sciences And Engineering*, 5(8).
- Alkibay, S., & Seler, T. (1992). Bankacılık ve tıp alanında çalışanlar için Maslow kuramının incelenmesi. *Amme İdaresi Dergisi*, 25(3), 163-178.
- Alpander, C.C. (1974). Planning management training programs for organizational development. *Personnel Journal*, 53, 15-21.
- Alparslan, A. M., Çiçek, H., & Soydemir, S. (2015). Birey-örgüt uyumunu güçlendiren öncül: İşyeri arkadaşlığı. *Akdeniz İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 32, 175-194.
- Altmäe, S., Türk, K., & Toomet, O. (2013). Thomas-Kilmann's Conflict Management Modes and their relationship to Fiedler's Leadership Styles (basing on Estonian organizations). *Baltic Journal of Management*, 8(1), 45-65.

- Andrioti, D., Skitsou, A., Karlsson, L.E., Pandouris, C., Krassias, A., Charalambous, G. et al. (2017). Job Satisfaction of Nurses in Various Clinical Practices. *International Journal of Caring Sciences*, 10(1), 76-87.
- Ardichvili, A. (2005). The meaning of working and professional development needs of employees in a post-communist country. *International Journal of Cross Cultural Management*, 5(1), 105-119.
- Arkan, S. (2008). Ekip çalışmasının etkinliğinde iletişimin rolü: Müşterilerle doğrudan ilişki içerisinde olan ekiplerde bir uygulama. Yüksek lisans tezi, Mersin Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. <http://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> sayfasından erişilmiştir. (Tez Numarası 227400).
- Arslan, M. (2003). Türkiye'de İslam ve çalışma ahlakı değerleri. *Değerler Eğitimi Dergisi*, 1(2), 7-21.
- Arvey, R.D., Bouchard, T.J., Segal, N., & Abraham, L.M. (1989). Job satisfaction: Environmental and genetic components. *Journal of Applied Psychology*, 74(2), 187-192.
- Arvey, R.D., Li, W-D., & Wang, N. (2016). Genetics and organizational behavior. *The Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 3(15), 15-24.
- Aşlamacı, İ., & Eker, E. (2016). İmam-Hatip lisesi öğrencilerinin okul aidiyet ve dini tutum düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Değerler Eğitimi Dergisi*, 14(32), 7-38.
- Atay, S. (2003). Türk yönetici adaylarının, siyasal ve dinî tercihleri ile yaşam değerleri arasındaki ilişki. *Değerler Eğitimi Dergisi*, 1(3), 87-120.
- Austin, J.T., & Vancouver, J.B. (1996). Goal constructs in psychology: Structure, process, and content. *Psychological Bulletin*, 120, 338-375.
- Aydoğmuş, S. (2017). *Hemşirelerin çalışma ortamlarının işten ayrılma niyeti ile ilişkisi*. Yüksek lisans tezi, Necmettin Erbakan Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü. <http://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> sayfasından erişilmiştir. (Tez Numarası 482971).
- Ayman, R., Chemers, M.M. ve Fiedler, F. (1995). The contingency model of leadership effectiveness: Its levels of analysis. *Leadership Quarterly*, 6(2), 147-167.
- Barrick, M.B., & Mount, M.K. (1993). Autonomy as a moderator of the relationship between the big five personality dimensions and job performance. *Journal of Applied Psychology*, 78(1), 11-118.
- Baron, R.M., & Kenny, D.A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical consideration. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.
- Bass, B.M. (1967b). Some effects on a group of whether and when the head reveals his opinion. *Organizational Behavior and Human Performance*, 2, 375-382.
- Bass, B.M., & Bass, R. (2008). *The Bass Handbook of Leadership: Theory, Research, and Managerial Applications*, Fourth Edition, New York Free Press.

- Bateman, G. (2009). *Employee perceptions of co-worker support and its effect on job satisfaction, work stress and intention to quit*. Master's dissertation, University of Canterbury, Department of Psychology. Retrieved from [file:///C:/Users/pc/AppData/Local/Temp/Rar\\$DIa0.615/35463385.pdf](file:///C:/Users/pc/AppData/Local/Temp/Rar$DIa0.615/35463385.pdf).
- Batı, U., & Bayramoğlu, D. (2019). *Üzgün insandan özgür insana* (12. Baskı). İstanbul: Destek Yayınları.
- Bayhan, V. (2013). Gençlik ve postmodern kimlik örüntüleri-üniversite gençliğinin sosyolojik profili. *Gençlik Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 135-157.
- Bayhan, V. (2011). Tüketim toplumunda bireyin ontolojik mottosu: "Tüketiyorum öyleyse varım". *Sosyoloji Konferansları*, 221-248.
- Beehr, T. A., Glaser, K. M., Beehr, J. M., Beehr, D. E., Wally, D. A., Erofeev, D., et al. (2006). The nature of satisfaction with subordinates: Its predictors and importance to supervisors. *Journal of Applied Social Psychology*, 36(6), 1523-1547.
- Bekmez, F. (2018). *Bir üniversite hastanesinin sağlık çalışanlarında ekip çalışması tutumunun iş doyumuna etkisi*. Yüksek lisans tezi, Cumhuriyet Üniversitesi, Sağlık Bilimler Enstitüsü. <http://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> sayfasından erişilmiştir. (Tez Numarası 512300).
- Benrazavi, S.R., & Silong, A.D. (2013). Employees' job satisfaction and its influence on willingness to work in teams. *Journal of Management Policy and Practice*, 14(1), 127-140.
- Bentea, C.C. (2015). Relationships between personality characteristics and attitude towards work in school teachers. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 180, 1562-1568.
- Bilginoğlu, B. (2013). *Mühendislik mesleğinin profesyonelleşme düzeyi ve mühendisler için Y teorisi varsayımlarının geçerliliği*. Doktora tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. <http://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> sayfasından erişilmiştir. (Tez Numarası 339037).
- Bons, P.M., Bass, A.R., & Komorita, S.S. (1970). Changes in leadership style as a function of military experience and type of command. *Personnel Psychology*, 23, 551-568.
- Bozbey, S. S. (1997). *Durumsal liderlik ve Türk Kara Kuvvetleri'nin alt kademe yönetim seviyesinde lider tiplerinin incelenmesi*. Yüksek lisans tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. <http://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> sayfasından erişilmiştir. (Tez Numarası 64018).
- Büyüköztürk, Ş. (2018). *Veri analizi el kitabı* (24.Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Canlı, F. (2010). *Sağlık çalışanlarının ekip çalışmasına ilişkin görüşleri*. Yüksek lisans tezi, Çukurova Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü. <http://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> sayfasından erişilmiştir. (Tez Numarası 267703).
- Ceylan, A., & Begeç, S. (2000). *F.Fiedler'in liderlik modeliyle ilgili olarak Tuzla Piyade Okul Komutanlığı'nda yapılan bir araştırma*. 8. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler, Nevşehir.

- Chen, F., Yang, M., Gao, W., Lio, Y., & Gieter, S. D. (2015). Impact of satisfactions with psychological reward and pay on Chinese nurses' work attitudes. *Applied Nursing Research*, 28(4), 29-34.
- Coates, J.F. (2008). What HR should know about the care and nurturing of engineers. *Employment Relations Today*, 35(2), 1-6.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed.). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Cole, L., & Cole, M. S. (2000). Teamwork is spelled incorrectly teamwork = communication. *Communication World*, 17(4). <https://www.questia.com/magazine/1G1-62141328/teamwork-is-spelled-incorrectly-teamwork-communication> sayfasından erişilmiştir.
- Cortina, J.M. (1993). What is coefficient Alpha? An examination of theory and applications. *Journal of Applied Psychology*, 78(1), 98-104.
- Cüceloğlu, D. (2006). *İnsan ve davranışı psikolojinin temel kavramları* (15.Baskı). İstanbul: Remzi Kitapevi.
- Çakıcı, A., Özkan, C., & Akyüz, B. H. (2013). İş yükü yoğunluğunun iş ve yaşam doyumuna etkisi üzerine otomotiv işletmelerinde bir araştırma. *Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(2), 1-26.
- Çakır Berzah, M., & Çakır, M. (2015). İş hayatında maneviyat yaklaşımı ne vaadediyor? *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 13(26), 135-149.
- Çam, M. O., & Baysan Arabacı, L. (2010). Tutum ölçeği hazırlamada nitel ve nicel adımlar. *Hemşirelikte Araştırma Geliştirme Dergisi*, 12(2), 59-71.
- Çapık, C., Gözüm, S., & Aksayan, S. (2018). Kültürlerarası ölçek uyarlama aşamaları, dil ve kültür uyarlaması: Güncellenmiş rehber. *Florence Nightingale Hemşirelik Dergisi*, 26(3), 199-210.
- Çatalbaş, A. (2017). Sabri F. Ülgener'de zihniyet. *Sosyoloji Notları*, 1(1), 24-37.
- Çelik, A., & Karaca, A. (2017). Hemşirelerde ekip çalışması ve motivasyon arasındaki ilişkinin ve etkileyen faktörlerin değerlendirilmesi. *Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma Dergisi*, 4(4), 254-263.
- Çelik, H. E., & Yılmaz, V. (2016). *Lisrel 9.1 ile Yapısal Eşitlik Modellemesi Temel Kavramlar-Uygulamalar-Programlama*, Ankara: Anı Yayıncılık.
- Çelik, M., & Yıldız, B. (2018). Hemşirelerde mesleki bağlılık, özdeşleşme ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: Kamu sektörü ve özel sektör karşılaştırması. *Kastamonu Dergisi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(2), 47-75.
- Çetinkaya Ulusoy, E., & Ecevit Alpar, Ş. (2013). Hemşirelerde meslektaş dayanışması ve iş doyumunu ile ilişkisi. *Florence Nightingale Hemşirelik Dergisi*, 21(3), 154-163.

- Çınar, O., Karcıoğlu, F., & Akdaş, K. (2016). İş yaşamında iş tatmini, örgütsel özdeşleme ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: Erzurum'da bir kamu kurumu örneği. (2016). *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 4(3), 121-136.
- Çıraklı, Ü. (2012). *Ankara'da yer alan üç hastanede ekip etkililiğinin değerlendirilmesi*. Yüksek lisans tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü. <http://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> sayfasından erişilmiştir. (Tez numarası 301473).
- Çıraklı, Ü., Çelik, Y., & Beylik, U. (2012). Örgütsel faktörlerin sağlık ekiplerinin etkililiği ve ekip etkililiği bileşenleri üzerine etkisi: Bir uygulama çalışması. *Sağlıkta Performans ve Kalite Dergisi*, 4(2), 102-120.
- Çoban, Ü. (2011). *İş değerlerinin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinin analizi ve hemşireler üzerinde bir uygulama*. Yüksek lisans tezi, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. <http://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> sayfasından erişilmiştir. (Tez numarası 306549)
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G., & Büyüköztürk, Ş. (2014). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik SPSS ve LISREL uygulamaları* (3. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Çolak, M. (2009). *Çalışma değerlerini insan kaynakları yöneticileri tarafından incelenmesi: Manisa ili beyaz eşya sanayi örneği*. Yüksek lisans tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. <http://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> sayfasından erişilmiştir. (Tez numarası 239098).
- Çolak, M. (2013). *Çalışma kültürü farklılıklarının çalışma davranışları üzerine etkileri: Türkiye ve Polonya örneği*. Doktora tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. <http://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> sayfasından erişilmiştir. (Tez numarası 348842).
- Çubukçuoğlu, E., & Haşiloğlu, S. B. (2017). *Dindarlık olgusu açısından tüketici davranışı*. IV. IBANESS Kongreler Serisi, Russe/Bulgaristan, s: 807-812.
- Dabholkar, P. A., Thorpe, D. I., & Rentz, J. O. (1996). A measure of service quality for retail stores: Scale development and validation. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 24(1), 3-16.
- Dalal, R.S. (2012). Job attitudes: Cognition and affect. *Handbook of Psychology*, Second Edition, 12. [https://goallab.psych.umn.edu/orgpsych/readings/7.%20Job%20Satisfaction%20&%20Affect/Dalal%20\(2012\).pdf](https://goallab.psych.umn.edu/orgpsych/readings/7.%20Job%20Satisfaction%20&%20Affect/Dalal%20(2012).pdf) sayfasından erişilmiştir.
- Davis, L.L. (1992). Instrument review: Getting the most from a panel of experts. *Applied Nursing Research*, 5, 194-197.
- Deese, J. (1964). The associative structure of some common english adjectives. *Journal of Verbal Learning and Verbal Behavior*, 3(5), 347-357.
- Demirkaya, H. (2006). Tarım toplumundan bilgi toplumuna insan kaynakları yönetiminde değişim. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (27), 1-23. <https://dergipark.org.tr/download/article-file/66471> sayfasından erişilmiştir.
- Dığın, Ö. (2008). *İnsan kaynakları yönetiminde iş güvencesi ve konuyla ilgili yapılan bir araştırma*. Yüksek lisans tezi, Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. <http://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> sayfasından erişilmiştir. (Tez numarası 241090).

- Direnç, Y. (2015). *İş ahlakı değerlerinin sağlık çalışanlarının iş tutum ve davranışlarına etkisi*. Yüksek lisans tezi, Kara Harp Okulu, Savunma Bilimleri Enstitüsü. <http://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> sayfasından erişilmiştir. (Tez numarası 423472).
- Divilová, S. (2016). Semantic differential as one of the research tools suitable for establishing the attitudes of pupils to old age and seniors. *Universal Journal of Educational Research*, 4(8), 1858-1862.
- Dose, J.J. (1997). Work values: An integrative framework and illustrative application to organizational socialization. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70, 219-240.
- Ducharme, L.J., & Martin, J.K. (2000). Unrewarding work, coworker support, and job satisfaction: A test of the buffering hypothesis. *Work and occupations*, 27(2), 223-243.
- Dursun, S., & Bayram, N. (2013). İş güvencesizliği algısının çalışanların kaygı düzeyleri üzerine etkisi: Bir uygulama. *"İş Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 15(3), 20-27.
- Duygulu, S., & Korkmaz, F. (2008). Hemşirelerin örgüte bağlılığı, iş doyumları ve işten ayrılma nedenleri. *C.Ü. Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 12(2), 9-20.
- Eagly, A.H. (1970). Leadership style and role differentiation as determinants of group effectiveness. *Journal of Personality*, 38, 509-524.
- Eilon, S. (1974). McGregor revisited. *Omega The International Journal of Management Science*, 2(4), 443-449.
- Elton, M. (1933). *The Early Sociology of Management and Organization. The Human problems of an industrial civilization*. Volume VI (s.172). Ed:Kenneth, T. New York: The Macmillan Company.
- Elizur, D., Borg, I., Hunt, R., & Beck, I. M. (1991). The structure of work values: A cross cultural comparison. *Journal of Organizational Behavior*, 12(1), 21-38.
- Elizur, D., & Sagie, A. (1994). Facets of human values: Definition and structure of work values and general life values. (WORC Paper). Tilburg: WORC, Work and Organization Research Centre. <https://pure.uvt.nl/ws/portalfiles/portal/4573228/EDSA5621985.pdf> sayfasından erişilmiştir.
- Elizur, D., & Koslowsky, M. (2001). Values and organizational commitment. *International journal of Manpower*, 22(7), 593-599.
- Erdil, O., Keskin, H., İmamoğlu, S. Z., & Erat, S. (2004). Yönetim tarzı ve çalışma koşulları, arkadaşlık ortamı ve takdir edilme duygusu ile iş tatmini arasındaki ilişkiler: Tekstil sektöründe bir uygulama. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 5(1), 17-26.
- Eren, E. (2008). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi* (11. Baskı). İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Eren, E. (2011). *Yönetim ve Organizasyon* (10. Baskı). İstanbul: Beta Basım Yayın Dağıtım.
- Ergin, C. (1995). *Sağlık personelinin iş anlayışları ve tutumları araştırması*. T.C.Sağlık Bakanlığı, Sağlık Projeleri Genel Koordinatörlüğü (T.C. SB SPGK).

file:///C:/Users/pc/Downloads/_Ekutuphane_kitaplar_200702131615140saglikkitap.pdf sayfasından erişilmiştir.

Erken, B. (2010). *Çalışma ahlakının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine etkisi ve bir uygulama*. Yüksek lisans tezi, Bilecik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. <http://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> sayfasından erişilmiştir. (Tez Numarası 279141).

Erkuş, A. (2012). Varolan ölçek geliştirme yöntemleri ve ölçme kuramları psikolojik ölçek geliştirmede ne kadar işlevsel: Yeni bir öneri. *Eğitimde ve Psikolojide Ölçme ve Değerlendirme Dergisi*, 3(2), 279-290.

Erol Korkmaz, H. T. (2010). *The relationship of categories of work events to affective states and attitudes in the workplace: A test of the affective events theory*. Doctoral dissertation, Middle East Technical University, Institute of Social Sciences. Retrieved from <http://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> sayfasından erişilmiştir. (Tez Numarası 262596).

Esther, O.D., & Olukayode, O.A. (2018). Cultural influences on negotiations between the Chinese and the British in higher educational settings in the UK. *Trends in Technical Scientific Research*, 2(5), 1-6.

Evans, J.D. (1996). *Straight forward statistics for the behavioral sciences*. Pacific Grove, CA: Brooks/Cole Publishing.

Fact Sheet: Asproni, G.(2004). *Motivation, teamwork and agile development*. <https://theagiletimes.com/resources-links/> sayfasından erişilmiştir.

Fact Sheet: Türk Dil Kurumu (TDK). Erişim: 10.01.2019, <http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com>, sayfasından erişilmiştir.

Fact Sheet: Personality, attitudes and work behaviors. <https://2012books.lardbucket.org/books/management-principles-v1.0/s06-personality-attitudes-and-work.html> sayfasından erişilmiştir.

Fact Sheet: The Role of Collectivism in Chinese Culture and Its Impact on Conflict Management and International Business Negotiation. <HTTPS://WWW.RESEARCHGATE.NET/PUBLICATION/324845089> sayfasından erişilmiştir.

Fact Sheet: Value, attitude and job satisfaction. [file:///C:/Users/pc/AppData/Local/Temp/Rar\\$DIa0.206/Chapter%206-%20Value%20Attitude%20and%20Job%20Satisfaction.pdf](file:///C:/Users/pc/AppData/Local/Temp/Rar$DIa0.206/Chapter%206-%20Value%20Attitude%20and%20Job%20Satisfaction.pdf) sayfasından erişilmiştir.

Faul, F., Erdfelder, E., Lang, A.-G., & Buchner, A. (2007). G*Power 3: A flexible statistical power analysis program for the social, behavioral, and biomedical sciences. *Behavior Research Methods*, 39, 175-191.

Feather, N.T. (1995). Values, valences, and choice: The influence of values on the perceived attractiveness and choice of alternatives. *Journal of Personality and Social Psychology*, 68(6), 1135–1151.

- Fetev, M. H., Çarıkçı, İ. H., & Özkul, A. S. (2017). Çalışma ahlakını etkileyen faktörler: Süleyman Demirel Üniversitesi öğrencileri üzerine bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 8(17), 92-113.
- Field, A. (2009). *Discovering statistics using SPSS* (3rd ed.). London: Sage Publication.
- Fiedler, F.E. (1953a). Quantitative studies in the role of therapists' feelings toward their patients. In O. H. Mowrer (ed.), *Psychotherapy, Theory and research*. New York: Ronald Press.
- Fiedler, F.E. (1953b). The psychological-distance dimension in interpersonal relations. *Journal of Personality*, 22, 142–150.
- Fiedler, F.E. (1957). A note on leadership theory: The effect of social barriers between leaders and followers. *Sociometry*, 20, 87–94.
- Fiedler, F.E. (1964). A contingency model of leadership effectiveness. *Advances in Experimental Social Psychology*, 1, 149-190. doi:10.2307/255636
- Fiedler, F.E. (1970). *Personality, motivational systems, and behavior of high and low LPC persons*. (Tech. Rep. No. 70-12) Seattle: Department of Psychology, University of Washington.
- Fiedler, F.E. (1971a). Validation and extension of the Contingency Model of Leadership Effectiveness: A review of empirical findings. *Psychological Bulletin*, 76, 128-148.
- Fiedler, F. E. (1971b). Note on the methodology of the Graen, Orris, and Alveres studies testing the contingency model. *Journal of Applied Psychology*, 55(3), 202–204.
- Fiedler, F. E. (1972a). Personality, motivational systems, and behavior of high and low-LPC persons. *Human Relations*, 25 (5), 391–412.
- Fiedler, F.E. (1978). The contingency model and the dynamics of the leadership process. *Advances in Experimental Social Psychology*, (11), Ed: Berkowitz, L. New York: Academic Press.
- Fiedler, F.E., & Chemers, M.M. (1984). *Improving leadership effectiveness: The leader match concept*, 2nd ed. New York: Wiley.
- Fiedler, F.E., & Garcia, J.E. (1987). *New approaches to effective leadership: Cognitive resources and organizational performance*. New York: Wiley.
- Fiedler, F.E., & Hoffman, E.L. (1962). Age, sex, and religious background as determinants of interpersonal perception among Dutch children: A cross-cultural validation. *Acta Psychologica*, 20, 185–195.
- Fiedler, F.E., Meuwese, W., & Oonk, S. (1961). An exploratory study of group creativity in laboratory tasks. *Acta Psychologica*, 18, 100-119.
- Foa, U.G., Mitchell, T.R., & Fiedler, F.E. (1971). Differentiation matching. *Behavioral Science*, 16(2), 130–142.
- Fox, W. M., Hill, W. A., & Guertin, W. N. (1973). Dimensional analyses of least preferred coworker scales. *Journal of Applied Psychology*, 57, 192–194.

- Gadirzadeh, Z., Adib-Hajbaghery, M., & Matin Abadi, M. (2017). Job stress, job satisfaction, and related factors in a sample of Iranian nurses. *Nursing and Midwifery Studies*, 6(3), 125-131.
- Gaire, A.K.S., & KC, F.B. (2016). Co-workers' impact on attitudinal behavior of the faculty members of educational institutions of Nepal. *Journal of Advanced Academic Research (JAAR)*, 3(1), 1-11.
- George, J.M., & Jones, G.R. (1996). The experience of work and turnover intentions: Interactive effects of value attainment, job satisfaction, and positive mood. *Journal of Applied Psychology*, 81(3), 318-325.
- Gerbing, D. W., & Anderson, J. C. (1988). An updated paradigm for scale development incorporating unidimensionality and its assessment. *Journal of Marketing Research*, 25(2), 186-192.
- Glaman, J.M., Jones, A.P., & Rozelle, R.M. (2002). Competitiveness and the similarity of preferred coworkers. *Journal of Applied Social Psychology*, 32(1), 142-158.
- Göçeri, F. (2014). *Sorumlu hemşirelerin iş stresinin iş doyumuna üzerine etkisi*. Yüksek lisans tezi, Haliç Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü. <http://tez.gov.tr/UlusalTezMerkezi> sayfasından erişilmiştir. (Tez numarası 376802).
- Gökçe, S. G., Emhan, A., Özer, Z., & Kaya, A. (2017). Sinizm, kişilerarası çatışma ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin analizi: Sağlık sektöründe bir uygulama. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 20(1), 81-92.
- Göktepe, N. (2010). *Hemşirelerin verimliliğe ilişkin tutumları ve Bir Ölçek Geliştirme Çalışması*. Doktora tezi, İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü. <http://tez.gov.tr/UlusalTezMerkezi> sayfasından erişilmiştir. (Tez numarası 260956).
- Gölbashi, Z., Kelleci, M., & Doğan, S. (2008). Relationships between coping strategies, individual characteristics and job satisfaction in a sample of hospital nurses: Cross-sectional questionnaire survey. *International journal of nursing studies*, 45(12), 1800-1806.
- Gözüm, S., & Aksayan, S. (2003). Kültürlerarası ölçek uyarlaması için rehber II: Psikometrik özellikler ve kültürlerarası karşılaştırma. *Hemşirelikte Araştırma Geliştirme Dergisi*, 5(1), 3-14.
- Gruenfeld, L., & Arbuthnot J. (1968). Field independence, achievement values and the evaluation of a competency related dimension on the least preferred co-worker (LPC) Measure. *Perceptual and Motor skills*, 27, 991-1002.
- Güçlü, A. (2014). *Cerrahi kliniklerde çalışan hemşirelerin iş yaşam kalitesi ile işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişki*. Yüksek lisans tezi, Selçuk Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü. <http://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> sayfasından erişilmiştir. (Tez numarası 369916).
- Güler, S. (2007). *Fiedler'in Lpc ölçeği ile lise yöneticilerinin liderlik tiplerinin belirlenmesi*. Yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. <http://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> sayfasından erişilmiştir. (Tez Numarası 241871).
- Güney, A. (2014). *Yeni çalışma paradigmlarında çalışanların işe yönelik tutumları*. Doktora tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. <http://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> sayfasından erişilmiştir. (Tez numarası 377586).

- Güver, S., & Motschnig, R. (2017). Effects of diversity in teams and workgroups: A qualitative systematic review. *International Journal of Business, Humanities and Technology*, 7(2), 6-34.
- Halis, M. (2011). Pre-modernden postmoderne örgütsel evrim. *Reforma*, 3(51), 1-13.
- Hall, P. (2005). Interprofessional teamwork: Professional cultures as barriers. *Journal of Interprofessional Care*, 19(Suppl 1), 188-196.
- Hammond, G.D. (2008). *The relationship between job attitudes and counterproductive work behaviors: The moderating role of attitudes strength*. Master of science, Wright State University. Retrieved from https://corescholar.libraries.wright.edu/cgi/viewcontent.cgi?referer=https://www.google.com/&httpsredir=1&article=1364&context=etd_all.
- Hanaysha, J., & Tahir, P. R. (2016). Examining the effects of employee empowerment, teamwork, and employee training on job satisfaction. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 219, 272-282.
- Harmer, R.J., & Findlay, B.M. (2005). The effect of workplace relationships on employee job satisfaction for 25 to 35 year olds. *Proceedings of the Australian Psychology Society's*, 76(76), 76-79.
- Heise, D.R. (1970). The semantic differential and attitude research. *In attitude measurement* (pp.235-253). Ed: Summers, G.F. Chicago: Rand McNally.
- Hettiararchchi, H.A., & Jayarathna, S. (2014). The effect of employee work related attitudes on employee job performance: A study of tertiary. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 16(4), 74-83.
- Hill, W. (1969). The validation and extension of Fiedler's theory of leadership effectiveness. *Academy of Management Journal*, 12(1), 3347.
- Homborgh, P.v., Künzi, B., Elwyn, G., Doremalen, J. v., Akkermans, R., Grol, R., et al. (2009). High workload and job stress are associated with lower practice performance in general practice: an observational study in 239 general practices in the Netherlands. *BMC Health Services Research*, 9(118), 1-8.
- Hyde, R.E., & Weathington, B.L. (2006). The congruence of personal life values and work attitudes. *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 132(2), 151-190.
- İbrahimoğlu, N. (2011). İşletmelerde liderlik ve kriz yönetimi ilişkisi. *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(2), 731-747
- İlhan, A., & İnce, E. (2015). Takım çalışması ve takım etkinliğini belirleyen faktörlerin ölçülmesi: Gaziantep Üniversitesi'nde bir araştırma. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Birimler Fakültesi Dergisi*, 5(1), 127-152.
- İslam, M.S., & Eva, S. (2017). Application of McGregor's Theory X and Theory Y: Perception of management toward the employees in the Banking Industry of Bangladesh. *The International Journal Of Business & Management*, 5(11), 135-145.

- İsmail, M.B.M. (2013). “An analysis of human motivation in National Higher Education Universities (NHEU) using Theory X and Theory Y: Academic staff Pperspective”. Paper presented at International Symposium on Harnessing Knowledge Through Research to Address Emerging Global Issues, Sri Lanka, s.41.
- İyem (2011). *Yeni çalışma etiği ve boş zaman çalışanları: Türkiye'deki profesyonel futbolcular örneği*. Doktora tezi, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. <http://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> sayfasından erişilmiştir. (Tez numarası 279208).
- Jacoby, J. (1968). Creative ability of task-oriented versus person-oriented leaders. *The Journal of Creative Behavior*, 2(4), 249–253.
- Joudrey, R., & Gough, J. (1999). Caring and curing revisited: Student nurses’ perceptions of nurses’ and physicians’ ethical stances. *Journal of Advanced Nursing*, 29(5), 1154-1162.
- Judge, T.A., & Kammeyer-Mueller, J.D. (2012). Job attitudes. *Annual Review of Psychology*, 63, 341-367.
- Kağıtçıbaşı, Ç. (1996). The autonomous-relational self: A new synthesis. *European Psychologist*, 1, 180-186
- Kalay, F., Arslan, H., & Oflas, Ş. (2013). Kadrolu ve 4/B sözleşmeli yardımcı sağlık personellerinin iş doyumlarının karşılaştırılması. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (26), 111-121.
- Kalkan, A. (2012). Kişisel tutum, öznel norm ve algılanan davranış kontrolünün girişimcilik niyeti üzerindeki etkisi: Üniversite öğrencileri üzerine bir uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(14), 189-206.
- Kanbur, A. (Winter II 2015). Örgütsel bağlılığı belirleyici bir faktör olarak işyeri arkadaşlığının incelenmesi üzerine emniyet teşkilatında bir araştırma. *The Journal of Academic Social Science Studies*, (31), 45-63.
- Karabulut, N., & Çetinkaya, F. (2011). Cerrahi Kliniklerde Çalışan Hemşirelerin Hasta Bakımında Karşılaştıkları Güçlükler ve Motivasyon Düzeyleri. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 14(1), 14-23.
- Karadağ, E. (2015). Communication skills and attitudes of Turkish University rectors and deans as they relate to leadership performance. *International Leadership Journal*, 7(1), 35-53.
- Karagözoğlu, Ş. (2008). Hemşirelikte bireysel ve profesyonel özerklik. *Hemşirelikte Araştırma Geliştirme Dergisi*, 10(3), 41-50.
- Khawam, M.A., DiDona, T., & Hernández, B.S. (2017). Effectiveness of teamwork in the workplace. *International Journal of Sciences: Basic and Applied Research (IJSBAR)*, 32(3), 267-286.
- Kocaman, G., İntepeler, Ş. S., Arslan Yürümezoğlu, H., Uncu, S., Türkmen, E., & Göktepe, N. vd. (2018). Türkiye'de hemşireler için sağlıklı çalışma ortamı standartlarının geliştirilmesi. *Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma Dergisi*, 15(1), 30-38.
- Koçel, T. (2007). *İşletme Yöneticiliği* (11.Baskı). İstanbul: Arıkan Basım Yayım Dağıtım.

- Kolodinsky, R.W., Giacalone, R.A., & Jurkiewicz, C.L. (2008). Workplace values and outcomes: Exploring personal, organizational, and interactive workplace spirituality. *Journal of Business Ethics*, 81, 465-480.
- Kopelman, R.E., Prottas, D.J., & Davis, A.L. (2008). Douglas McGregor's Theory X and Y: Toward a construct-valid measure. *Journal of Managerial*, XX (2), 255-271.
- Kopelman, R.E., Prottos, D.J., & Falk, D.E. (2010). Construct validation of a Theory X/Y behavior. *Leadership & Organization Development Journal*, 31(2), 120-135.
- Kopelman, R.E., Prottas, D.J., & Walk, D.W. (Winter 2012). Further development of a measure of Theory X and Y managerial assumptions. *Journal of Managerial*, XXIV (4), 450-470.
- Kurtuluş, B. (2005). İş ahlakı: Geçmişte ve günümüzde. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, (50), 737-759.
- Lafçı, D., Pehlivan, S., & Demiray, G. (2016). Cerrahi kliniklerde çalışan hekim ve hemşirelerin ekip çalışmasına ilişkin görüşleri. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 3(2), 55-64.
- Larson, L.L., & Rowland, K.M. (1973). Leadership style, stress, and behavior in task performance. *Organizational Behavior and Human Performance*, 9(3), 407-420.
- Lawler, E.J., & Thye, S.R. (2006). Social exchange theory of emotions [Electronic version]. Retrieved from <https://digitalcommons.ilr.cornell.edu/articles/1261> sayfasından erişilmiştir.
- Lester, P.E., Inman, D., & Bishop, L.K. (2014). *Handbook of tests and measurement in education the social sciences*. Third Edition. Rowman & Littlefield, New York.
- Li, N., Barrick, M.R., Zimmerman, R.D., & Chiaburu, D.S. (2014). Retaining the productive employee: The role of personality. *The Academy of Management Annals*, 8(1), 347-395.
- Lin, S.C., & Lin, J.S.J. (2011). Impacts of coworkers' relationships on organizational commitment-and intervening effects of job satisfaction. *African Journal of Business Management*, 5(8), 3396-3409.
- Lottes, D. (2012). *The Effect of General Versus Specific Coworker in Directions on Fiedler's Least Preferred Coworker Scale*. Unpublished master's thesis & Specialist Projects, Western Kentucky University, The Faculty of the Department of Psychology. Retrieved from <https://pdfs.semanticscholar.org/4a61/472233a1a63d9d1915f81637c2dfbe5e30fc.pdf> sayfasından erişilmiştir.
- Mansoor, M., Fida, S., Nasir, S., & Ahmad, Z. (2011). The impact of job Stress on employee job satisfaction a study on Telecommunication Sector of Pakistan. *Journal of Business Studies Quarterly*, 2(3), 50-56.
- Maslow, A.H. (1954). *Motivation and personality*. New York, Harper and Row.
- McCall, B.P., Cavanaugh, M.A., Arvey, R.D., & Taubman, P. (1997). Genetic influences on job and occupational switching. *Journal of Vocational Behavior*, 50(1), 60-77.
- McGregor, D. (1966). The human side of enterprise. *Management Review*, 46(11), 22-28.

- McGregor, D. (1957). The human side of enterprise. *Management Review*, November, 41-49.
- McGregor, D. (1970). *Örgütün İnsan İlişkileri Yönü*. (Çev. Ed. D. Energin). Ankara: Publication no.16.
- McElrey, J.C., Morrow, P.C., & Ackerman, R.J. (1983). Personality and interior office design: Exploring the accuracy of visitor attributions. *Journal of Applied Psychology*, 68(3), 541-544.
- Nancarrow, S.A., Booth, A., Ariss, S., Enderby, P., Smith, T., Roots, A. et al. (2013). Ten principles of good interdisciplinary team work. *Human Resources for Health*, 11(19), 1-11.
- Neuhaus, J.O., & Wrigley, C. (1954). The quatrimax method. *The British Journal of Statistical Psychology*, 7(2), 81-91.
- Neuliep, J. W. (1987), "The influence of Theory X and Theory Y management styles on the selection of compliance-gaining strategies", *Communication Research Reports*, 4, 14-19.
- Nielsen, I., Smyth, R., & Liu, Y. (2011). The moderating effects of demographic factors and hukou status on the job satisfaction–subjective well-being relationship in urban China. *The International Journal of Human Resource Management*, 22(06), 1333-1350.
- Nunery, G.R. (2015). *Attachment styles as predictors of supervisor theory X/Y orientation*. Doctoral dissertation, Capella University. Retrieved from <https://search.proquest.com/openview/e049670e02b4b86b4ac7bd10b130d5ca/1?pq-origsite=gscholar&cbl=18750&diss=y>. (Thesis Number 10006963).
- Obiora, C.A., & Iwuoha, V.C. (2013). Work related stress, job satisfaction and due processes in Nigerian Public. *European Scientific Journal*, 9(20), 214-232.
- Offerman, L. R. (1984). Short-term supervisory experience and LPC score: Effects of leader's sex and group sex composition. *The Journal of Social Psychology*, 123, 115–121.
- Okpara, J.O., Squillace, M., & Erondy, E.A. (2005). Gender differences and job satisfaction: A study of university teachers in the United. *Women in Management Review*, 20(3), 177-190.
- Onay Özkaya, M., Yakın, V., & Ekinci, T. (2008). Stres düzeylerinin çalışanların iş doyumuna üzerine etkisi. Celal Bayar Üniversitesi çalışanları üzerine ampirik bir uygulama. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(1), 163-179.
- Opuni, K.A. (1984). *The least preferred coworker (LPC) concept and the interpersonal construct validity of Fiedler's LPC scale*. Unpublished doctoral thesis, The University of Oklahoma, Jeannine Rainbolt College of Education. Retrieved from <https://shareok.org/bitstream/handle/11244/5240/8418589.PDF?sequence=1&isAllowed=y>. (Thesis Number 8418589).
- Osgood, C.E. (1952). The nature and measurement of meaning, *Psychological Bulletin*, 49(3), 197-237.
- Osgood, C.E., & Suci, G.J. (1955). Factor analysis of meaning. *Journal of Experimental Psychology*, 50(5), 325-338.

- Osgood, C.E., Suci, G.J., & Tannenbaum, P.H. (1957). *The Measurement of Meaning*. Univ. of Illinois Press, Urbana.
- Othman, A.E., & Suleiman, W. (2013). An analysis of causes of poor attitude to work. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 97(9), 194-200.
- Öktem, M. K. (1991). Güdüleme kuramları ve kamu yöneticilerimiz. *Amme İdaresi Dergisi*, 24(3), 47-62.
- Önder, Ç., & Wasti, S. A. (2002). İş güvencesi endeksi ve iş güvencesi memnuniyet ölçeği: Güvenilirlik ve geçerlik analizi. *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 2(1), 23-47.
- Öğüt, A., & Kocabacak, A. (2008). Küreselleşme sürecinde Türk iş kültüründe yaşanan değişimin boyutları. *Selçuk Üniversitesi Türkiyat Araştırmaları Dergisi*, (23), 145-170.
- Özalp, İ., Eren, G., & Öcal, H. (1992). Organizasyonlarda durumsallık yaklaşımı açısından liderlik: Liderliğin Fred E. Fiedler teorisindeki liderlik tarzlarına göre belirlenmesi ve Eskişehir bölgesinde seçilen büyük sanayi işletmelerinde bir uygulama. *Eskişehir Anadolu Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, X(1), 161-205.
- Özcan, İ., Aba, G., & Ateş, M. (2016). *Hemşirelerin örgütsel bağlılık düzeyinin ve iş doyumunun beklene personel devir hızı üzerine etkisi*. International Conference on Eurasian Economies, Kaposvár, s: 465-470.
- Özdevecioğlu, M., Bulut, E. A., Arı Tekçe, E., Çirli, Y., Gemici, T., Tozal, M., vd. (2003). Kadın ve erkek yöneticilerin yönetimi altındaki personelin motivasyonu, stres ve iş tatmini faktörlerini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Yönetim ve Ekonomi*, 10(2), 125-138.
- Özer, M., & Bakır, B. (2003). Sağlık personelinin motivasyonu ile ilgili etmenlerin belirlenmesi. *Gülhane Tıp Dergisi*, 45(2), 117-122.
- Özkalp, E. (1982). *Davranış Bilimleri ve Organizasyonlarda Davranış*. Eskişehir İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Yayınları.
- Özkan, Ö., Koçyiğit, Z., & Şen, Ü. (2013). Özel hastanelerde çalışan hemşirelerin çalışma koşulları. *Cumhuriyet Hemşirelik Dergisi*, 2(1), 15-25.
- Öztürk Fidan, İ. (2017). Hedonizmden püritanizme: Eğitim felsefesine ilişkin bir değerlendirme. *Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(3), 597-621.
- Parks, L., & Guay, R. (2009). Personality, values, and motivation. *Personality and Individual Differences*, 47(7), 675-684.
- Patır, S. (2009). Faktör analizi ile öğretim üyesi değerlendirme çalışması. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(4), 69-86.
- Poyraz, K., & Kama, B. (2008). Algılanan iş güvencesinin, iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerinin incelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(2), 143-164.

- Prottas, D.J., & Nummelin, M.R. (2018). Theory X/Y in the health care setting: Employee perceptions, attitudes, and behaviors. *The health care manager*, 37(2), 109-117.
- Rafferty, A.M., Ball, J., Aiken, L.H., & Fagin, C.M. (2001). Are teamwork and professional autonomy compatible, and do they result in improved hospital care? *Quality in Health Care*, 10(2), 32-37.
- Rajan, D. (2018). Negative impacts of heavy workload: a comparative study among sanitary workers. *Sociology International Journal*, 2(6), 465-474.
- Rice, R.W. (1978a). Psychometric properties of the esteem for least preferred coworker (LPC Scale), *The Academy of Management review*, 3, 106-118.
- Rice, R. W. (1978b). Construct validity of the least preferred co-worker score. *Psychology Bulletin*, 85(6), 1199-1237.
- Rice, R.W. (1979). Reliability and validity of the LPC scale: A reply. *Academy of Management Review*, 4(2), 291-294.
- Rice, R. W., & Chemers, M. M. (1975). Personality and situational determinants of leaders behavior. *Journal of Applied Psychology*, 60(1), 20-27.
- Rice, R.W., & Seaman, F.J. (1981). Internal analyses of the least preferred co-worker (LPC) scale, *Educational and Psychological Measurement*, 41, 109-120.
- Rice, R.W, Seaman, F.J., & Garvin. D.J. (1978). An empirical examination of the esteem for least preferred co-worker (LPC) construct, *The Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied*, 98(2), 195-205.
- Roe, R.A., & Ester, P. (1999). Values and work empirical findings and theoretical perspective. *Applied Psychology: An International Review*, 48(1), 1-21.
- Rokeach, M. (1973). *The nature of human values*. New York, NY: The Free Press. <http://books.google.com/books> sayfasından erişilmiştir.
- Ruiz-Quintanilla, S.A., & Wilpert, B. (1991). Are work meanings changing?. *European Work and Organizational Psychologist*, 1(2/3), 91-109.
- Russ, T.J. (2011). Theory X/Y assumptions as predictors of managers' propensity for participative decision making. *Management Decision*, 49(5), 823-836.
- Russ, T.J. (2013). The relationship between Theory X/Y: Assumptions and communication apprehension. *Leadership & Organization Development Journal*, 34(3), 238-249.
- Saari, L.M., & Judge, T.A. (Winter 2004). Employee attitudes and job satisfaction. *Human Resource Management*, 43(4), 395-407.
- Sager, K.L. (2008), An exploratory study of the relationships between theory X/Y assumptions and superior communicator style. *Management Communication Quarterly*, 22(2), 288-312.

- Sagie, A. (1993). Measurement of religiosity and work obligations among Israeli youth. *The Journal of Social Psychology*, 133(4), 529-537.
- Sağlık Bakanlığı (SB) (1954). *Hemşirelik kanunu*, 25.02.1954 tarih ve 6283 Resmi Gazete. http://www.istanbulsaglik.gov.tr/w/mev/mev_kan/hemsirelik_kanunu.pdf sayfasından erişilmiştir.
- Sağlık Bakanlığı (SB) (2007). *Hemşirelik kanununda değişiklik yapılmasına dair kanun*, 25.04.2017 tarih ve 26510 Resmi Gazete. <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2007/05/20070502-3.htm> sayfasından erişilmiştir.
- Sağlık Bakanlığı (SB) (2011). *Hemşirelik yönetmeliğinde değişiklik yapılmasına dair yönetmelik*, 19.04.2011 tarih ve 27910 Resmi Gazete. <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2011/04/20110419-5.htm> sayfasından erişilmiştir.
- Saraman, T. (2017). *Liderlik yaklaşımı ve Douglas McGregor X ve Y teorisi: Bartın Üniversitesi'nde çalışan idari personel üzerine bir çalışma*. Yüksek lisans tezi, Bartın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. <http://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> sayfasından erişilmiştir. (Tez numarası 492197).
- Saroglou, V., Delpierra, V., & Dernelle, R. (2004). Values and religiosity: a meta- analysis of studies using Schwartz's model. *Personality and Individual Differences*, 37(4), 721-734.
- Schriesheim, C.A., Bannister, B.D., & Money W.H. (1979). Psychometric properties of the LPC scale: An extension of Rice's Review. *The Academy of Management Review*, 4(2), 287-290.
- Serbest, Ş., & Ulupınar Alıcı, S. (2010). Özel bir hastane grubunda çalışan hemşirelerin kurumdaki hizmet içi eğitim uygulamalarına ilişkin görüşleri. *İ.Ü.F.N. Hemşirelik Dergisi*, 18(2), 98-105.
- Sevimli, F., & İşcan, Ö. F. (2005). Bireysel ve iş ortamına ait etkenler açısından iş doyumunu. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 5(1), 55-64.
- Shader, K., Broome, M.E., Broome, C.D., West, M.E., & Nash, M. (2001). Factors influencing satisfaction and anticipated turnover for nurses in an academic medical center. *Journal of Nursing Administration*, 31(4), 210-216.
- Shafiepour, V., Ghasemi, M., & Aslani, M. (2011). The effects of leadership styles on the stress of school's directors. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, (28), 82-86.
- Shane, S., & Nicolaou, N. (2015). Creative personality, opportunity recognition and the tendency to start businesses: A study of their genetic predispositions. *Journal of Business Venturing*, 30(3), 40-419.
- Shiflett, S.C. (1974). Stereotyping and esteem for one's least preferred co-worker. *The Journal of Social Psychology*, 93(1), 55-65.
- Sırım, V. (2018). İslam iktisadında ihtiyaç kavramı. *Uluslararası Bilimsel Araştırmalar Dergisi*, 3(2), 910-919.

- Smith, T.W., Pope, M.K., Sanders, J.D., Allred, K.D., & O’Keeffe, J.L. (1988). Cynical hostility at home and work: Psychosocial vulnerability across domains. *Journal of Research in Personality*, 22(4), 525-548.
- Smola, K.W., & Sutton, C.D. (2002). Generational differences: Revisiting generational work values for the new millennium. *Journal of Organizational Behavior The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 23(4), 363-382.
- Soylu, F. (2007). *Hemşirelerin ekip çalışmasına ilişkin görüşleri ve iş doyumları*. Yüksek lisans tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> sayfasından erişilmiştir. (Tez numarası 195893)
- Straub, D.W. (1989). Validating Instruments in MIS Research. *MIS Quarterly*, 13(2), 147-169.
- Sun, J., & Wang, X. (2010). Value differences between generations in China: A study in Shanghai. *Journal of Youth Studies*, 13(1), 65-81.
- Sund, A. E. (2012). *The antecedents and outcomes of McGregor's theory endorsement*. Master's thesis, Wayne State University. Retrieved from https://digitalcommons.wayne.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1236&context=oa_theses.
- Şahin, A. (2004). Yönetim kuramları ve motivasyon ilişkisi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (11), 523-547.
- Şahin, N. H., & Durak Batıgün, A. (1997). Bir özel hastane sağlık personelinde iş doyumunu ve stres. *Türk Psikoloji Dergisi*, 12(39), 57-71.
- Şengün, H. İ., & Karahan, M. (2013). Hedonik (hazcı) tüketim alışkanlıkları ve tüketicileri bu tür alışkanlıklara motive eden nedenler. *Dicle Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(4), 13-26.
- Tekin, Ö. A., Baş, A., & Gökdemir, A. (2016). Konaklama işletmesi çalışanlarının Douglas McGregor'un X ve Y Teorilerine yönelik tutumları üzerine bir araştırma. *Vizyoner Dergisi*, 7(14), 81-91.
- Temel Eğinli, A. (2009). Çalışanlarda iş doyumunu: kamu ve özel sektör çalışanlarının iş doyumuna yönelik bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(2), 35-52.
- To, S.M., & Tam, H.L. (2014). Generational differences in work values, perceived job rewards and job satisfaction of Chinese female migrant workers: Implications for social policy and social services. *Social Indicators Research*, 118(3), 1315-1332.
- Tolay Sabuncuoğlu, E. (2007). Eğitim, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Ege Akademik Bakış*, 7(2), 613-628.
- Topalova, V. (1994). The changing meaning of work in the period of social transition. (WORC Paper). Tilburg: WORC, Work and Organization Research Centre. Retrieved from <https://research.tilburguniversity.edu/en/publications/the-changing-meaning-of-work-in-the-period-of-social-transition>.

- Töremen, F., & Karakuş, M. (2007). The obstacles of synergy in schools: A qualitative study on teamwork. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 7(1), 639-645.
- Turan, S. (2012). Sağlık Çalışanlarının devir hızlarının belirlenmesi konusunda bir araştırma. Yüksek lisans tezi, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> sayfasından erişilmiştir. (Tez numarası 325203).
- Turnley, W.H., & Feldman, D.C. (1999). The impact of psychological contract violations on exit, voice, loyalty, and neglect. *Human Relations*, 52(7), 895-922.
- Tüfekçi, N., & Asıgbulmuş, H. (2016). Hasta memnuniyeti ve hasta tercihinde etkili olan faktörler: Isparta ili örneği. *Journal of Current Researches on Health Sector*, 6(2), 71-92.
- Twenge, J.M. (2010). A review of the empirical evidence on generational differences in work attitudes. *Journal of Business and Psychology*, 25(2), 201-210.
- Ulusoy, H., & Moroğlu Tokgöz, D. (2009). Hekim ve hemşirelerin ekip çalışmasına ilişkin görüşleri. *Pamukkale Tıp Dergisi*, 2(2), 55-61.
- Uyguç, N. (2003). Cinsiyet, bireysel değerler ve meslek seçimi. *D.E.Ü.İ.İ.B.F. Dergisi*, 18(1), 93-103.
- Uygur, E., Kaya, N., Kaya, H., & Karaman, N. (2008). Bir devlet hastanesi hastanesinde çalışan hemşirelerin sağlık ekibi anlayışı ve yaşanan sorunlar. *İstanbul Üniversitesi Florence Nightingale Hemşirelik Dergisi*, 16(62), 102-113.
- Ünal, A. (2011). Çalışma ahlaki kavramına kültürel bir bakış ve Türkiye'de çalışma ahlakı. *İ.Ü. Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, (44), 125-145.
- Ünal, S. (2009). Tüketicileri hedonik alışverişe yönelten nedenler üzerine Erzurum'da bir araştırma. *Öneri Dergisi*, 8(32), 73-83.
- Ünsar, A. S., İnan, A., & Yürük, P. (2010). Çalışma hayatında motivasyon ve kişiyi motive eden faktörler: Bir alan araştırması. *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(1), 248-262.
- Ünsar, S., Akgün Kostak, M., Kurt, S., & Erol, Ö. (2011). Hemşirelerin kendini gerçekleştirme düzeyleri ve etkileyen etmenler. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Elektronik Dergisi*, 4(1), 2-6. <https://docplayer.biz.tr/16038701-Hemsirelerin-kendini-gerceklestirme-duzeyleri-ve-etkileyen-etmenler.html> sayfasından erişilmiştir.
- Verhagen, T., & Meents, S. (2007). *A framework for developing semantic differentials in IS research: Assessing the meaning of electronic marketplace quality (EMQ)*. (Research Memorandum; No. 2007-16). Amsterdam: Faculteit der Economische Wetenschappen en Bedrijfskunde.
- Verkerk, P.J. (1993). The effect of leader's sex on group performance and on leadership behavior under varying group compositions. Eindhoven: Technische Universiteit. DOI: 10.6100/IR407791
- Viswanathan, M., Childers, T. L., & Moore, E. S. (2000). The Measurement of Intergenerational Communication and Influence on Consumption: Development, Validation, and Cross-Cultural Comparison of the IGEN Scale. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 28(3), 406-424.

- Vural, T. (2010). *Lider olarak orkestra şefi*. Doktora tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü. <http://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> sayfasından erişilmiştir. (Tez Numarası 278264).
- Wallace, M., & Lowe, T.S. (2011), Work values and job rewards among European workers. *Research in the Sociology of Work*, 22, 43–84.
- Wang, C.Y.P., Chen, M.H., Hyde, B., & Hsieh, L. (2010). Chinese employees' work values and turnover intentions in multinational companies: The mediating effect of pay satisfaction. *Social Behavior and Personality*, 38(7), 871–894.
- Webster, W.P. (1997). Maintaining quality relationships between labor and management. *National Productivity Review*, 16(2), 63-68.
- World Health Organization (WHO). (2019). Process of translation and adaptation of instruments. https://www.who.int/substance_abuse/research_tools/translation/en/ sayfasından erişilmiştir.
- Wu, X., & Ma, Y. (2019). The effect of proactive personality on individual improvisation: The moderating role of job autonomy. *Open Journal of Social Sciences*, 7(4), 178-190.
- Yan, B., Hoang, X., & Chen, X. (2018). Does the employee's work attitude and work behavior have the same stability? —A empirical study based on psychological contract breach. *Open Journal of Social Sciences*, 6(10), 176-191.
- Yanık, O. (2014). *Ahlaki liderliğin çalışanların iş tatminine, örgütsel bağlılığına ve işten ayrılma niyetine etkisi: Örgütsel güven ve örgütsel adalet algısının aracı rolü*. Doktora tezi, Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> sayfasından erişilmiştir. (Tez Numarası 385361).
- Yaprak, E. (2009). *Hemşirelerin işten ayrılma niyetlerini belirleyen faktörler. Örgüt iklimi, sosyodemografik ve çalışma özellikleri*. Yüksek lisans tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> sayfasından erişilmiştir. (Tez numarası 242248).
- Yavuz, M. (2009). Okul müdürlerinin yönetimle ilgili görüş ve uygulamalarının yönetim kuramları bakımından değerlendirilmesi. *Değerler Eğitimi Dergisi*, 7(19), 121-155.
- Yavuz, S. (2016). *Çalışma ahlaki bağlamında üç farklı çalışma ahlaki ve muhtemel çevresel sonuçları üzerine*. 3rd International Symposium on Environment and Morality. Alanya.
- Yavuz, S. (2008a). Çalışma tutumu ölçeği ve geçerlik-güvenirlilik analizleri. *Hitit Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 2(14), 117-127.
- Yavuz, S. (2008b). *Dini değerlerin çalışma hayatındaki yeri: Sanayi işçileri üzerine bir araştırma (Çorum örneği)*. Doktora tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> sayfasından erişilmiştir. (Tez Numarası 228117).
- Yavuz, S. (2017). Konu ve yöntem bakımından Sabri Ülgener ve Din Sosyolojisi'ne katkıları. *İslami İlimler Dergisi*, 12(1), 89-116.

- Yıldız, Z., Ayhan, S., & Erdoğan, Ş. (2009). The impact of nurses' motivation to work, job satisfaction, and sociodemographic characteristics on intention to quit their current job: An empirical study in Turkey. *Applied Nursing Research*, 22(2), 113-118.
- Yukl, G. A. (1970). Leader LPC scores: Attitude dimensions and behavioral correlates. *Journal of Social Psychology*, 80, 207-212.
- Zhou, J., & George, J. M. (2001). When job dissatisfaction leads to creativity: Encouraging the expression of voice. *Academy of Management Journal*, 44(4), 682-696.
- Yurdugül, H. (2005). *Ölçek geliştirme çalışmalarında kapsam geçerliği için kapsam geçerlik indeksinin kullanılması*. XIV. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi, Pamukkale Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, 28-30 Eylül, Denizli. <file:///C:/Users/pc/Desktop/davis%20kapsam%20ge%C3%A7erli%C4%9Fi%20yurdag%C3%BCI%202005.pdf> sayfasından erişilmiştir.
- Zwick, W.R., & Velicer, W.F. (1986). Comparison of five rules for determining the number of components to retain. *Psychological Bulletin*, 99(3), 432-442.

Ek-1 Etik Kurul Kararı

SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ ETİK KURULU KARAR FORMU
(2018-SBEK-06)

ARAŞTIRMANIN AÇIK ADI	Hemşirelerin X ya da Y tipi olması ve Çalışma Arkadaşları Tercihlerinin Çalışma Tutumları İle İlişkisi
VARSA ARAŞTIRMANIN PROTOKOL KODU	P096R00

ETİK KURUL BİLGİLERİ	ETİK KURULUN ADI	Kırklareli Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Etik Kurulu
	AÇIK ADRESİ:	Kırklareli Üniversitesi Kayalı Kampüsü Merkezi Derslik-2
	TELEFON	0288 214 76 34
	FAKS	0288 214 70 86
	E-POSTA	sabe@klu.edu.tr

BAŞVURU BİLGİLERİ	SORUMLU ARAŞTIRMACI UNVANI/ADI/SOYADI	Dr. Öğr. Üyesi Zülfiye BIKMAZ		
	SORUMLU ARAŞTIRMACININ UZMANLIK ALANI	Hemşirelikte Yönetim		
	SORUMLU ARAŞTIRMACININ BULUNDUĞU MERKEZ	Kırklareli Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü		
	KORDİNATÖRÜN UNVANI/ADI/SOYADI			
	KORDİNATÖRÜN UZMANLIK ALANI			
	BAŞVURULAN ETİK KURUN ADI	Kırklareli Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Etik Kurulu		
	DESTEKLEYİCİ			
	PROJE YÜRÜTÜCÜSÜ UNVANI/ADI/SOYADI (TÜBİTAK vb. gibi kaynaklardan destek alanlar için)			
	DESTEKLEYİCİNİN YASAL TEMSİLCİSİ	YOK		
	ARAŞTIRMANIN FAZİ VE TÜRÜ	FAZ 1	<input type="checkbox"/>	
		FAZ 2	<input type="checkbox"/>	
		FAZ 3	<input type="checkbox"/>	
		FAZ 4	<input type="checkbox"/>	
		Gözlemsel ilaç çalışması	<input type="checkbox"/>	
Tıbbi cihaz klinik araştırması		<input type="checkbox"/>		
ARAŞTIRMANIN FAZİ VE TÜRÜ	İn vitro tıbbi tanı cihazları ile yapılan performans değerlendirme çalışmaları	<input type="checkbox"/>		
	İlaç dışı klinik araştırma	<input checked="" type="checkbox"/>		
	Diğer ise belirtiniz			
ARAŞTIRMAYA KATILAN MERKEZLER	TEK MERKEZ <input checked="" type="checkbox"/>	ÇOK MERKEZLİ <input type="checkbox"/>	ULUSAL <input checked="" type="checkbox"/>	ULUSLARARASI <input type="checkbox"/>

SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ ETİK KURULU KARAR FORMU
(2018-SBEK-06)

ARAŞTIRMANIN AÇIK ADI	Hemşirelerin X ya da Y tipi olması ve Çalışma Arkadaşları Tercihlerinin Çalışma Tutumları İle İlişkisi
VARSA ARAŞTIRMANIN PROTOKOL KODU	P096R00

DEĞERLENDİRİLEN BELGELER	Belge Adı	Tarihi	Versiyon Numarası	Dili			
	ARAŞTIRMA PROTOKOLÜ	04.06.2018	1	Türkçe <input checked="" type="checkbox"/>	İngilizce <input type="checkbox"/>	Diğer <input type="checkbox"/>	
	BİLGİLENDİRİLMİŞ GÖNÜLLÜ OLUR FORMU	04.06.2018	1	Türkçe <input checked="" type="checkbox"/>	İngilizce <input type="checkbox"/>	Diğer <input type="checkbox"/>	
	OLGU RAPOR FORMU			Türkçe <input type="checkbox"/>	İngilizce <input type="checkbox"/>	Diğer <input type="checkbox"/>	
	ARAŞTIRMA BROŞÜRÜ			Türkçe <input type="checkbox"/>	İngilizce <input type="checkbox"/>	Diğer <input type="checkbox"/>	
DEĞERLENDİRİLEN DİĞER BELGELER	Belge Adı	Açıklama					
	SİGORTA	<input type="checkbox"/>					
	ARAŞTIRMA BÜTÇESİ	<input checked="" type="checkbox"/>					
	BIYOLOJİK MATERYEL TRANSFER FORMU	<input type="checkbox"/>					
	İLAN	<input type="checkbox"/>					
	YILLIK BİLDİRİM	<input type="checkbox"/>					
	SONUÇ RAPORU	<input type="checkbox"/>					
GÜVENLİLİK BİLDİRİMLERİ	<input type="checkbox"/>						
DİĞER:	<input checked="" type="checkbox"/>	Akademik Kurul/Kurum Kararı Başvuru Dilekçesi Başvuru Formu Araştırma Protokolü Kullanılacak Araç Gereçler Literatür Örnekleri Taahhütname Helsinki Bildirgesi İyi Klinik Uygulamalar Kılavuzu İzin Belgeleri Özgeçmişler CD					
KARAR BİLGİLERİ	Karar No:04	Tarih: 08.06.2018					
	Yukarıda bilgileri verilen başvuru dosyası ile ilgili belgeler araştırmanın/çalışmanın gereke, amaç, yaklaşım ve yöntemleri dikkate alınarak incelenmiş ve uygun bulunmuş olup araştırmanın/çalışmanın başvuru dosyasında belirtilen merkezlerde gerçekleştirilmesinde etik ve bilimsel sakınca bulunmadığına toplantıya katılan etik kurul üye tam sayısının salt çoğunluğu ile karar verilmiştir. İlaç ve Biyolojik Ürünlerin Klinik Araştırmaları Hakkında Yönetmelik kapsamında yer alan araştırmalar/çalışmalar için Türkiye İlaç ve Tıbbi Cihaz Kurumu'ndan izin alınması gerekmektedir.						

SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ ETİK KURULU

ETİK KURULUN ÇALIŞMA ESASI	Sağlık Bilimleri Enstitüsü Etik Kurul Yönergesi.
BAŞKANIN UNVANI / ADI / SOYADI:	Doç. Dr. Serpil AKÖZCAN

Unvanı/Adı/Soyadı	Uzmanlık Alanı	Kurumu	Cinsiyet		Araştırma ile ilişki		Katılım *		İmza
Doç. Dr. Serpil AKÖZCAN (Başkan)	Nükleer Fizik	Kirklareli Üniversitesi Sağlık Yüksekokulu	E <input type="checkbox"/>	K <input checked="" type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	E <input checked="" type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	
Doç. Dr. Gülcan GÜNTAŞ (Raportör)	Klinik Biyokimya	Kirklareli Üniversitesi Sağlık Yüksekokulu	E <input type="checkbox"/>	K <input checked="" type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	E <input checked="" type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	
Doç. Dr. Ayşe Yasemin KARAGEYİM KARŞIDAĞ	Kadın Hastalıkları ve Doğum Uzmanı	Kirklareli Üniversitesi Sağlık Yüksekokulu	E <input type="checkbox"/>	K <input checked="" type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	E <input checked="" type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	
Yrd. Doç. Dr. Aylin AYDIN SAYILAN	Cerrahi Hastalıkları Hemşireliği	Kirklareli Üniversitesi Sağlık Yüksekokulu	E <input type="checkbox"/>	K <input checked="" type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	E <input checked="" type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	
Yrd. Doç. Dr. İlknur METİN AKTEN	Hemşirelik	Kirklareli Üniversitesi Sağlık Yüksekokulu	E <input type="checkbox"/>	K <input checked="" type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	E <input checked="" type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	

*:Toplantıda Bulunma

Ek-2 Anket Formu

ANKET FORMU

Sayın Katılımcı,

Bu anket formu Kırklareli Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü tarafından yürütülmekte olan “Hemşirelerin X ya da Y tipi olması ve çalışma arkadaşları tercihlerinin çalışma tutumları ile ilişkisi” konulu Tez Çalışması ile ilgilidir. Anket formunda yer alan maddeleri okuduktan sonra, sizin için uygun olan seçeneği ilgili yerlere (X) işareti koyarak belirtiniz. Vereceğiniz cevaplar, sadece araştırma kapsamında bilimsel amaçlar için kullanılacak ve kesinlikle gizli tutulacaktır. Verilerin çözümlenmesi toplu halde yapılacağından ankette isim belirtmenize gerek yoktur. Cevaplarınızı içtenlikle belirtmeniz, araştırmanın amacına ulaşmasına katkıda bulacaktır. Değerli katılımlarınız için teşekkür eder, başarılar dileriz.

Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Zülfiye BIKMAZ

Hazırlayan: Yüksek Lisans Öğrencisi Arzu YILMAZ

1) Tanıtım Formu

Bu bölümde sizinle ilgili kişisel bilgiler bulunmaktadır. Lütfen durumunuza uygun seçeneği işaretleyiniz.

1. Yaşınız?
2. Cinsiyetiniz? () Kadın () Erkek
3. Medeni durumunuz? () Evli () Bekar
4. Çocuk sayınız
5. Mezun olduğunuz okul?
() Lise () Ön lisans () Lisans () Yüksek lisans () Doktora
6. Çalıştığınız kurum:
() Sağlık Bakanlığına bağlı hastane
() Özel Hastane
() Üniversite Hastanesi
7. Hangi birimde çalışıyorsunuz?
8. Hastanedeki çalışma statünüz: () Kadrolu () Sözleşmeli () Diğer Lütfen Belirtiniz.
9. Kurumdaki Göreviniz:
() Servis (kat /birim) Sorumlu Hemşiresi
() Servis Hemşiresi
() Diğer
10. Hemşirelikteki çalışma süreniz (ay/yıl):
11. Şu anki çalıştığınız kurumda çalışma süreniz (ay/yıl)
12. Şu anki biriminizde çalışma süreniz (ay/yıl):
13. Çalışma saatlerinizi belirten en uygun ifade aşağıdakilerden hangisidir?
() Sürekli gündüz(08-16) () Sürekli gece –Nöbet (16-08) () Gece ve gündüz değişen vardiya sistemi
14. Son 6 ayda Hizmet İçi Eğitime katıldınız mı? () Evet () Hayır
15. Aylık kazancınız? (.....)
16. Hemşirelikten ayrılmayı (işinizden) ne sıklıkta düşünüyorsunuz?
() Asla () Bazen/yılda () Bazen/ayda () Bazen/haftada () Her gün
17. Ekip çalışmasını bozan arkadaşlarınız var mı?
() Var () Yok
18. Hemşireler arasında ekip çalışması var mı?

AZ										ÇOK
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	

19. Ekip çalışmasından memnun musunuz?

AZ										ÇOK
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	

20. Çalışma arkadaşlarınızla çalışmaktan ne kadar memnunsunuz?

AZ										ÇOK
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	

21. İşinizden ne kadar doyum alıyorsunuz?

AZ										ÇOK
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	

22. İş yükünüzü nasıl buluyorsunuz?

AZ										ÇOK
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	

23. İşte kendinizi ne kadar stresli hissediyorsunuz?

AZ										ÇOK
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	

2) McGregor X/Y Teorisini Temel Alan Ölçüm Aracı

Soru No.	MADDELER	HİÇ KATILMIYORUM	KATILMIYORUM	KARARSIZIM	KATILYORUM	TAMAMEN KATILYORUM
1.	Genel olarak insanlar, çalışmaktan hoşlanmaz ve işten kaçmaya çalışırlar.					
2.	Genel olarak insanlar, sorumluluktan kaçarlar.					
3.	Genel olarak insanlar, işe karşı isteksizdirler.					
4.	Genel olarak insanlar, kendi güvenliklerini her şeyin üstünde tutarlar.					
5.	Genel olarak insanlar bencildiler.					
6.	Genel olarak insanlar, kendi istek ve amaçlarını işletmenin istek ve amaçlarından önde tutarlar					
7.	Genel olarak insanlar, para gibi ekonomik ödüllere daha çok ilgi gösterirler.					
8.	Genel olarak insanlara iş yaptırmak için onları zorlamak gerekir.					
9.	Genel olarak insanların yaptıkları işleri sıkı bir şekilde kontrol etmek gerekir.					
10.	Genel olarak insanları hatalı olduklarında cezalandırmak gerekir.					
11.	Genel olarak insanlar değişime kapalıdır.					
12.	İnsanlar genel olarak tembel değildir.					
13.	Kurumda gerekli ortamın sağlanması halinde, çalışmak zevk haline getirilebilir.					
14.	Genel olarak insanlar, güvenilirlerdir.					
15.	Çalışmak bir insan için oyun ve eğlence kadar doğal, normal bir şeydir.					
16.	Eğer kurumda uygun koşullar sağlanırsa, insanlar daha fazla öğrenmek isteyebilirler.					
17.	Kurumun amaçlarına bağlılık, sonuçta sunulan ödüle bağlıdır.					
18.	Genel olarak insanlar, daha fazla sorumluluk almak isteyebilirler.					
19.	İnsanlar başkalarının onları kontrol etmesine gerek kalmadan kendi kendilerini de kontrol edebilirler.					
20.	İnsanlar kendi kendilerini kontrol ederek kurumun amaçlarına daha fazla katkı sağlayabilirler.					
21.	Amaçlar çalışana doğru bir şekilde anlatılırsa, çalışanlar kurumun amaçlarına ulaşması için daha fazla çaba sarf edebilir.					
22.	İnsanlar, ulaşabileceklerini düşündükleri ödüllere (somut/soyut) göre amaçlarını seçmektedirler.					

3) LPC Ölçeği

Aşağıdaki ölçek, çalıştığınız kurumda çalışmayı en az tercih ettiğiniz çalışma arkadaşı tercihinizi belirlemek amacı ile yapılmıştır. Ölçeği doldururken çalışma arkadaşlarınız arasından **BİRLİKTE ÇALIŞMAYI EN AZ TERCİH ETTİĞİNİZ** kişiyi düşünerek puanlama yapınız. Bu kişinin hiç sevmediğiniz veya hiç hoşlanmadığınız birisi olması gerekmez. Önemli olan birlikte çalışırken en çok zorlandığınız birisi olmalıdır.

LÜTFEN HİÇ BİR MADDEYİ ATLAMAYINIZ VE AKLINIZA GELEN İLK PUANI İŞARETLEYİNİZ






Hoş	8	7	6	5	4	3	2	1	Nahoş
Dostça	8	7	6	5	4	3	2	1	Düşmanca
Uysal	8	7	6	5	4	3	2	1	Huysuz
Reddeden	1	2	3	4	5	6	7	8	Kabul Eden
Gergin	1	2	3	4	5	6	7	8	Rahat
Mesafeli	1	2	3	4	5	6	7	8	Yakın
Soğuk	1	2	3	4	5	6	7	8	Sıcak
Destekleyici	8	7	6	5	4	3	2	1	Muhalif
Sıkıcı	1	2	3	4	5	6	7	8	İlginç
Kavgacı	1	2	3	4	5	6	7	8	Uyumlu
Kasvetli	1	2	3	4	5	6	7	8	Neşeli
Açık	8	7	6	5	4	3	2	1	Tedbirli
Dedikoducu	1	2	3	4	5	6	7	8	Sadık
Güvenilmez	1	2	3	4	5	6	7	8	Güvenilir
Düşünceli	8	7	6	5	4	3	2	1	Düşüncesiz
Fena	1	2	3	4	5	6	7	8	İyi
Samimiyetsiz	1	2	3	4	5	6	7	8	Samimi
Nazik	8	7	6	5	4	3	2	1	Kaba

LPC_____

4) Çalışma Tutumu Ölçeği

Soru No.		HIÇ KATILMIYORUM	KATILMIYORUM	KARARSIZIM	KATILYORUM	TAMAMEN KATILYORUM
1.	Fakirliğin çözümü çok çalışmaktır.					
2.	Allah herkesin rızkını verir.					
3.	Çalışan için yaptığı iş değil helal olması önemlidir.					
4.	Birey maaşa göre iş seçmelidir.					
5.	Başarılı kimse çalışmadan para kazanabilen kimsedir.					
6.	En iyi zengin olma yolu yüklü bir mirasa konmaktır.					
7.	Arkadaş olacağım kimsenin zengin olmasına önem veririm.					
8.	Bir çalışan her zaman işini iyi yapmakla yükümlüdür.					
9.	Allah 'yürü ya kulum' demeden kişi zengin olamaz.					
10.	Az çalışarak çok kazanç getiren işleri tercih ederim.					
11.	Birikimlerimi bankada biriktirmekte sakınca görmem.					
12.	Allah nasip ederse kişi iyi bir iş bulabilir.					
13.	Fakirliğin tek çözümü paradır.					
14.	Arkadaşlarımın çalışkan olmasını isterim.					
15.	Kimse çok zengin de olsa orta halli yaşamı tercih etmelidir.					
16.	Arkadaş olacağım kimselerin dindar olmaları benim için önemlidir.					
17.	En iyi zengin olma yolu piyango çıkmasıdır.					
18.	Başarının reçetesi kurallara uygun çalışmaktır.					
19.	Çalışan için yaptığı iş değil; aldığı para önemlidir.					
20.	Fakirliğin çözümü yeni işyerleri açmaktır.					
21.	Çok param olsa günümü gün ederdim.					
22.	Dini konularda imamlardan yardım istenmelidir.					
23.	Dinine sarılana Allah mal-mülk verecektir.					
24.	İnsan ne kadar zenginleşirse o kadar lüks yaşamalıdır.					
25.	İnsan zengin olunca çalışmasında gerek kalmaz.					
26.	Çalışmak bir erdemdir.					
27.	Çalışmada amaç çok para kazanmaktır.					
28.	Hayır yapmak isteyen kimse yeni işyerleri açmalıdır.					
29.	Her şey kaderde yazıldığı gibi gerçekleşir.					
30.	Hakkıyla çalışarak zengin olmak isterim.					
31.	Fazla kazanç Allah yolunda harcanmalıdır.					
32.	İnsan zengin de olsa çalışmaya devam etmelidir.					
33.	İnsan zenginleştikçe daha mütevazı bir yaşam sürmelidir.					
34.	İnsanın kaderinde zengin olmak varsa olur.					
35.	İşinde yükselmek kişinin kurnazlığına bağlıdır.					
36.	Kişi Allah'a yakın olabileceği bir iş seçmelidir.					
37.	Kişi maddi sıkıntılardan kurtulmak için Allah'a dua etmelidir.					
38.	Para Allah yolunda harcadıkça daha da artar.					
39.	Kişi işinde plan ve programlara uymalıdır.					
40.	Maddi başarı için çalışkan olmak şarttır.					
41.	Maddi başarı için en iyi şey Allah'a güvenmektir.					
42.	Kişi itibar kazandıran iş ve meslekleri seçmelidir.					
43.	Mübarek şahısların hayır-duasını alan kimse maddi sıkıntı çekmez.					
44.	Zenginliği veren Allah'tır.					
45.	Paranın kendisi önemlidir; nereden geldiği önemli değil.					

Ek-3 Kurum İzinleri

	T.C. TRAKYA ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ Sağlık Araştırma ve Uygulama Merkezi Müdürlüğü	
Sayı : 79056779-600 Konu : Tez çalışması hk.	-E.119855	05/09/2018
Sayın Arzu YILMAZ		
İlgi : Tarihsiz dilekçeniz,		
İlgi dilekçeniz incelenmiş olup, tez çalışmanızı kurumumuzda yapmanız uygun görülmüştür.		
Bilgilerinizi rica ederim.		
e-İmzalıdır Prof. Dr. Abdullah TAŞ Merkez Müdürü V.		
Evrakı Doğrulamak İçin : https://ebys.trakya.edu.tr/en/Vision/Validate_Doc.aspx?V=BELM4SN9P		
		Bilgi için: Neriman ÜNAL Unvanı: Bilgisayar İşletmeni
Adres: Trakya Üniversitesi Rektörlüğü Balkan Yerleşkesi Edirne 22030 T. İfo: (0314) 235 27 31 Faks: (0284) 235 27 30 E-Posta: bashkim@trakya.edu.tr Elektronik Ağ: http://tah.trakya.edu.tr/		
		



T.C.
KIRKLARELİ VALİLİĞİ
İl Sağlık Müdürlüğü

KIRKLARELİ İL SAĞLIK MÜDÜRLÜĞÜ - KIRKLARELİ
SAĞLIĞIN GELİŞTİRİLMESİ BİRİMİ
02.10.2018 13:15 - 48254791 - 799 - E.464



00077804121

Sayı : 48254791-799
Konu : Tez Araştırma İzni/Arzu YILMAZ

DAĞITIM YERLERİNE

İlgi : Kırklareli Üniversitesi Rektörlüğü Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü'nün
04.09.2018 tarihli ve E.5134 sayılı yazısı.

Kırklareli Devlet Hastanesi'nde görevli Hemşire Arzu YILMAZ'ın Kırklareli, Lüleburgaz ve Babaeski Devlet Hastanelerinde yapmak istediği " Hemşirelerin X ya da Y Tipi olması ve Çalışma Arkadaşları Tercihlerinin Çalışma Tutumları ile İlişkisi" konulu Araştırma Başvurusunun uygun görüldüğüne dair 26.10.2018 tarih ve 34 Nolu Kırklareli İl Sağlık Müdürlüğü Araştırma Başvuruları İnceleme ve Değerlendirme Komisyon Kararı, Araştırma İzinleri İşbirliği Protokolü ve araştırmada kullanılacak anket yazımız ekinde gönderilmiştir.

Araştırma İzinleri İşbirliği Protokolü ve Komisyon Kararının Kırklareli Devlet Hastanesi tarafından adı geçene tebliğ edilmesi ve araştırma çalışmasını kendi imkanları ile yapacağı hususunda;

Bilgilerinizi ve gereğini arz/ rica ederim.

e-izmalıdır,
Dr. Çiğdem CERİT
İl Sağlık Müdürü

Ek:Komisyon Kararı, İşbirliği Protokolü ve Anket

Dağıtım:
Gereği:
Kırklareli Devlet Hastanesi

Bilgi:
Kırklareli Üniversitesi Rektörlüğü
Kırklareli Lüleburgaz Devlet Hastanesi
Kırklareli Babaeski Devlet Hastanesi

Yayla Mah.70. Sok.Toki Bölgesi KIRKLARELİ
Faks No:0288 2125107

e-Posta:ozlem.akin@saglik.gov.tr İnt.Adresi: Özlem AKIN ozlem.akin@saglik.gov.tr

Bilgi için:ÖZLEM AKIN
Unvan: (5)

Telefon No:0 (288) 214 10 76

Evrakın elektronik imzalı suretine <http://e-belge.saglik.gov.tr> adresinden f66d9338-6762-44b0-98f8-f92ee45e557b kodu ile erişebilirsiniz.
Bu belge 5070 sayılı elektronik imza kanuna göre güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Scanned with
CamScanner



ÖZEL BALKAN HASTANESİ
LÜLEBURGAZ / KIRKLARELİ



Sayı : 2018/332

25.05.2018

Konu : Anket Çalışması Uygunluğu Hk.

İLGİLİ MAKAMA

Arzu YILMAZ'ın akademik çalışmalarına binaen yapacak olduğu anket çalışmasının, hatanemizde yapılması tarafımızca uygundur.



Adres: Babaeski D-100 Karayolu Ayvalı Kavşağı 4.Km Lüleburgaz / KIRKLARELİ
Telefon: 0288 417 07 07 Fax: 0288 417 06 07
Web: www.balkanhastanesi.com.tr
E-Posta: info@balkanhastanesi.com.tr

Bilgi İçin: Çağrı ÖZGÖZ - Hastane Müdürü - Dahili 724 - cagriozgoz@balkanhastanesi.com.tr



Scanned with
CamScanner

özel
medikent
hastanesi

Sayı : 5-1 / 403
Konu : Anket Hk.

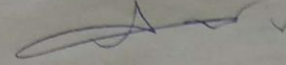
25.05.2018

İLGİLİ MAKAMA

Arzu YILMAZ'ın Akademik çalışmalarına binaen yapacak olduğu anket çalışmasının Hastanemizde yapılması uygundur.

Bilgilerinize arz ederim.

Op.Dr.Turgay YÜCEL
Mesul Müdür



Adres: Dere Mahallesi, Edirne Asfaltı, Küme Evler No:6 Lüleburgaz/ KIRKLARELİ
Faks: 0 288 412 46 00
e-mail : info@medikent.com.tr



Scanned with
CamScanner

Web : www.medikent.com.tr

e-mail : info@medikent.com.tr

Ek-4 Gönüllü Olur Formu

BİLGİLENDİRİLMİŞ GÖNÜLLÜ OLUR FORMU

Sayın katılımcı,

Bu araştırma ‘Hemşirelerin X ya da Y tipi olması ve çalışma arkadaşları tercihlerinin çalışma tutumları ile ilişkisi’ başlıklı bilimsel bir çalışmadır.

Bu araştırma çalışmada iş görenlerin X ya da Y tipi olması ve çalışma arkadaşları tercihlerinin çalışma tutumları ile ilişkisini belirlemek amacıyla nitel araştırma tasarımında planlanmıştır. Bu araştırma, Kırklareli Devlet Hastanesi, Lüleburgaz Devlet Hastanesi, Babaeski Devlet Hastanesi, Özel Medikent Hastanesi, Özel Balkan Hastanesi, T.C Trakya Üniversitesi Sağlık Araştırma ve Uygulama Merkezi’nde çalışan ve çalışmaya katılım gösteren gönüllüler ile yürütülecektir. Araştırma yaklaşık 12 ay sürecektir.

Literatür taramasında çok fazla yapılan çalışmanın olmaması çalışmanın özgünlüğünü ve daha sonraki çalışmalar için kaynak niteliği taşımasını sağlayacaktır.

Bu çalışmayla bağlantılı olarak elde edilen ve sizinle özdeşleşmiş her bilgi gizli kalacak, kişilerle paylaşılmayacak ve yalnızca sizin izniniz veya kanunun gerektirdiği ölçüde ifşa edilecektir. Veriler yalnız araştırmacı tarafından değerlendirilerek yalnız bu araştırma amacıyla kullanılacaktır. Bu araştırmadan istediğiniz zaman çıkabilme hakkına sahipsiniz ya da isteğinize bakılmaksızın araştırmacı/araştırmacılar tarafından araştırma dışında bırakılabilirsiniz. Böyle bir durumda ilişkileriniz olumsuz yönde etkilenmeyecektir. Gerek araştırma yürütülürken, gerekse yayımlandığında kimliğiniz gizli tutulacaktır. Kimliğinizin gizli tutulması kaydı ile ancak etik kurullar ve resmi makamlar size ait bilgilere ulaşabileceklerdir.

Veri toplama amacıyla size verilen anket formundaki her bir soruyu, araştırmanın güvenilir olması için içtenlikle ve doğru olarak cevaplamanız gerekmekte olup ilgi ve yardımlarınız için teşekkür ederim.

Katılımcının beyanı

Sayın Arzu YILMAZ tarafından yukarıdaki bilgiler tarafıma aktarılarak bu araştırmaya katılımcı olarak davet edildim. Araştırmaya katılmam konusunda zorlayıcı bir davranışla karşılaşmadım ve yapılan tüm açıklamaları anlamış bulunmaktayım. Eğer bu araştırmaya katılırsam araştırmacı ile aramda kalması gereken bana ait bilgilerin gizliliğine ve sadece bu araştırma amacıyla kullanılacağı konusunda özen gösterileceğine inanıyorum.

Araştırmanın yürütülmesi sırasında herhangi bir sebep göstermeden araştırmadan çekilebilirim. Ayrıca araştırma için yapılacak harcamalarla ilgili herhangi bir parasal sorumluluk altına girmiyorum ve herhangi bir ödeme talep etmiyorum. Yukarıdaki

bilgileri okudum, açıklamaları ayrıntıları ile anladım ve koşullarda bu araştırmaya kendi rızamla, hiçbir zorlama ve baskı altında kalmadan belirli bir düşünme süresi sonunda adı geçen bu araştırma projesinde “katılımcı” olarak yer alma kararı aldım. Bu konuda yapılan daveti büyük bir memnuniyet ve gönüllülük içerisinde kabul ediyorum.

() Araştırmaya katılmayı kabul ediyorum.

Katılımcının Adı – Soyadı

İmza

Çalışma sahibinin adı-soyadı: Arzu Yılmaz

İletişim: arzu_39_81@hotmail.com

Kırklareli Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü

Yüksek lisans öğrencisi

Ek-5 Ölçek Sahiplerinden İzin

Re:

sefer.yavuz@kocaeli.edu.tr

26.03.2018 Pzt 09:56

Kime: arzu yılmaz <arzu_39_81@hotmail.com>

iyi günler Arzu hanım,

ölçeklerden faydalanabilirsiniz kolaylıklar dilerim

24 Mart 2018 01:33, "arzu yılmaz" <arzu_39_81@hotmail.com> yazdı:

İyi akşamlar Hocam;

Ben Kırklareli Üniversitesi sağlık bilimleri enstitüsü hemşirelik ana bilim dalında yüksek lisans öğrencisi Arzu Yılmaz. Danışan hocam Dr öğr. üyesi. Zülfiye BIKMAZ ile "çalışmada iş görenlerin X ya da Y tipi olması ve çalışma arkadaşları tercihlerinin tutumları ile ilişkisi" konulu tez çalışması yapmayı planlıyoruz. Sizin doktora tezinizde ve Çalışma tutumu ölçeği ve geçerlilik - güvenilirlik analizleri makalenizdeki ölçeklerden bilginiz dahilinde faydalanmak istiyoruz. Teşekkürler.

Ömer Akgün TEKİN <omertekin@sdu.edu.tr>

8.04.2018 Paz 15:42

Kime: arzu yılmaz arzu_39_81@hotmail.com Arzu hanım merhaba, bilgi verdiğiniz için teşekkür ederim. Çalışmadan dilediğiniz biçimde istifade edebilirsiniz.

Kolaylıklar dilerim.

Kimden: arzu yılmaz [arzu_39_81@hotmail.com]

Gönderildi: 08 Nisan 2018 Pazar 00:28

Kime: Ömer Akgün TEKİN

Konu:

İyi akşamlar hocam;

Ben Kırklareli Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik ana bilim dalında yüksek lisans öğrencisi Arzu Yılmaz. Danışman hocam Dr. Öğr. Üyesi Zülfiye Bıkmaz ile yapmak istediğimiz tez çalışmamızda sizin "Konaklama işletmesi çalışanlarının Douglas McGregor'un X ve Y teorilerine yönelik tutumları üzerine bir araştırma"konulu makalenizin X ve Y teorilerine yönelik oluşturulmuş önermelerinden bilginiz dahilinde faydalanmak istiyoruz. İlginize teşekkürler. Hemşire Arzu YILMAZ

Ek-6 LPC Ölçeği'nin Kapsam Geçerliği İçin Görüşüne Başvurulan Uzmanların Listesi

Türkmen Taşer AKBAŞ, PhD.

Raif ÇERGİBOZAN, PhD.

Muharrem EKŞİ, PhD.

Hatice Seçil FETTAHLIOĞLU, PhD.

Necmettin GÜL, PhD.

Neriman HACIOĞLU, PhD.

Mustafa TAŞLIYAN, PhD.

Mehmet YILMAZ, PhD.

İsimler soyadına göre alfabetik olarak sıralanmıştır.

Ek-7 Özgeçmiş**Kişisel Bilgiler**

Adı	Arzu	Soyadı	Yılmaz
Doğ.Yeri	Düzce	Doğ.Tar.	15.10.1991
Uyruğu	TC	Email	arzu_39_81@hotmail.com

Eğitim Düzeyi

	Mezun Olduğu Kurumun Adı	Mez. Yılı
Doktora		
Yük.Lis.		
Lisans	Trakya Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümü	2013

İş Deneyimi (Sondan geçmişe doğru sıralayın)

	Görevi	Kurum	Süre (Yıl - Yıl)
1.	Servis Sorumlu Hemşiresi	Kırklareli Devlet Hastanesi Nöroloji-Kardiyoloji-Cildiye-Nefroloji-Enfeksiyon Servisi	2017-Halen
2.	Hemşire	Kırklareli Devlet Hastanesi Nöroloji-Psikiyatri Servisi	2013-2017
3.			

Yabancı Dilleri	Okuduğunu Anlama*	Konuşma*	Yazma*	ÜDS/YDS/YÖK DİL Puanı	(Diğer) Puanı
İngilizce	orta	orta	Orta		

*Çok iyi, iyi, orta, zayıf olarak değerlendirin

	Sayısal	Eşit Ağırlık	Sözel
ALES Puanı (2013)	77,43676	79,39098	70,12034
(Diğer) Puanı			

Bilgisayar Bilgisi

Program	Kullanma becerisi
Microsoft Office Word	iyi
Microsoft Office Excel	iyi
Microsoft Office PowerPoint	iyi

Yayınları/Tebliğleri Sertifikaları/Ödülleri