



Orjinal Makale

Hemşirelerin değişime yönelik tutumları ve beş faktör kişilik özellikleri arasındaki ilişki

● Oya Çelebi Çakıroğlu,¹ ● Arzu Kader Harmancı Seren²

¹İstanbul Medeniyet Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, İstanbul

²Sağlık Bilimleri Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi, Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı, İstanbul

Özet

Amaç: Bu araştırma, hemşirelerin değişime yönelik tutumları ile beş faktör kişilik özellikleri arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamıştır.

Gereç ve Yöntem: Tanımlayıcı ve ilişki arayıcı tasarımdadır. Veriler, altı farklı kamu hastanesinde çalışan 457 hemşireden toplanmıştır. Veri toplama aracı olarak, Değişime Yönelik Tutum Ölçeği ve Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeği kullanılmıştır. Tanımlayıcı istatistikler, Cronbach alfa iç tutarlılık analizi ve Pearson korelasyon analizi kullanılarak veriler analiz edilmiştir.

Bulgular: Katılımcılar en yüksek ortalama skoru Değişime Yönelik Tutum Ölçeğinin değişime direnç alt boyutu (3.15 ± 0.71) ile Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeğinin geçimlik alt boyutunda (3.97 ± 0.50) elde etmiştir. Bu araştırma, her iki ölçeğin alt boyutları arasında anlamlı ilişkiler saptamıştır.

Sonuç: Araştırma, pozitif kişilik özellikli hemşirelerin değişime direnç göstermediğini ve duygusal olarak dengeli olan hemşirelerin değişime yönelik pozitif tutuma sahip olduğunu belirlemiştir. Bu nedenle, değişim deneyimleyen hastanelerde çalışacak hemşirelerin seçiminde ve görevlendirilmesinde kişilik özellikleri envanterleri kullanılmalıdır.

Anahtar Sözcükler: Değişim; hemşire; kişilik.

Konu hakkında bilinenler nedir?

- Hemşirelerin değişime yönelik tutumları ve kişilik özellikleri arasındaki ilişkiyi gösteren herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu çalışma yalnızca hemşirelerin beş faktör kişilik özelliklerini ve değişime yönelik tutumlarını belirlemekle kalmayıp, aynı zamanda bu değişkenler arasındaki ilişkiyi de incelemektedir. Bu nedenle çalışmanın literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Bu yazının bilinenlere katkısı nedir?

- Araştırmacılar çalışmanın ana sorusuna cevap olarak, olumlu kişilik özelliklerine sahip hemşirelerin değişime direnç göstermediğini ve duygusal olarak dengeli hemşirelerin ise değişimin tüm boyutlarına karşı olumlu tutum sergilediğini keşfetmişlerdir.

Uygulamaya katkısı nedir?

- Yönetici hemşireler, değişimlerin sıklıkla yaşandığı ve hemşirelerin daha açık ve daha esnek olmalarını gerektiren birimlere hemşirelerin görevlendirilmesinde kişilik özellikleri envanterlerinden yararlanmalıdır. Kişilik özellikleri envanterlerinden elde edilen sonuçlara göre hemşireler uygun birimlere atanabilmektedir.

Değişime yönelik tutum, bireylerin değişime verdiği cevap olarak tanımlanmaktadır. Literatürde değişimlerin ne olduğuna bakılmaksızın örgüt üyelerinin birbirinden farklı yanıtlar verdiği belirtilmektedir. Bu yanıtlar olumlu veya olumsuz, açık veya kapalı, güçlü veya zayıf olabilmektedir.^[1,2] Ayrıca, literatür örgütsel değişimlere örgüt üyelerinin verdiği yanıtların örgütün başarıya ulaşması için çok önemli olduğunu ve sosyal, mesleki, kişisel faktörlerin onların tutumlarını etkilediğini vurgulamaktadır.^[3]

Değişim sürecinde her birey birbirinden farklı tepki ve tutum sergileyebilmektedir. Değişimin türü, değişimi gerçekleştiren kişilerin kullandığı yaklaşımlar, grubun iç dinamiği ve değişimi deneyimleyecek olan kişilerin sahip oldukları kişilik özelliği gibi çeşitli faktörler değişime yönelik tutum üzerinde etkili olmaktadır.^[3,4] Kişilik özellikleri ise, değişime yönelik tutumu belirleyen en önemli faktörlerden biri olarak kabul edilmektedir.

İletişim: Oya Çelebi Çakıroğlu, İstanbul Medeniyet Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, İstanbul, Turkey

Tel: +90 216 280 33 33 / 4080 **E-posta:** oya.celebi55@gmail.com **ORCID:** 0000-0001-5552-4969

Geliş Tarihi: 02.06.2018 **Kabul Tarihi:** 14.06.2019 **Online Yayınlanma Tarihi:** 02.08.2019

©Copyright 2019 Psikiyatri Hemşireliği Dergisi - Çevrimiçi: www.phdergi.org



Kişilik bireyin davranışsal, duygusal ve bilişsel özelliklerinin bir bütünü olarak tanımlanmaktadır. Bu özelliklerin kombinasyonu bireyin kim olduğunu ve nasıl hareket edeceğini göstermektedir.^[5,6] Bir başka tanıma göre kişilik, bireysel özelliklerden kaynaklanan bir duygu ve davranış modelidir. Bu tanım, bireylerin çeşitli durumlara yönelik kendilerine özgü tutumları olduğunu ve bu kişiye özgü tutumların tahmin edilebileceğini vurgulamaktadır.^[7,8] Bu farklılıkların uygun psikometrik yöntemler kullanılarak belirlenebileceği ve yararlı bir şekilde kullanılabilirliği ifade edilmektedir.^[9]

Sağlık sektöründeki değişimlerin kaçınılmaz olduğu, sağlık çalışanlarının değişime yönelik tutumlarının önemli olduğu ve sağlık çalışanlarının bu değişimlere uyum sağlamaları gerektiği literatürde vurgulanmaktadır. Sağlık çalışanlarını büyük ölçüde etkileyen sağlık sektöründeki değişimlere yönelik tutumlar üzerinde ekonomik, sosyal ve politik yönler dikkate alınmasına rağmen, kişisel faktörlerin genellikle göz ardı edildiği bildirilmektedir.^[10] Bu nedenle sağlık alanındaki değişimlere çalışanların uyumu ve kaliteli hizmet sunumu için sağlık çalışanlarının değişime yönelik tutumlarını ve onların tutumlarını etkileyen kişisel faktörleri belirlemeye ihtiyaç duyulmaktadır.

Ayrıca sağlık hizmetlerinde meydana gelen değişimlerin örgütlerin yapısı ve süreçleriyle ilgili olduğu ve değişimin başarılı olmasında sağlık çalışanlarının belirleyici bir rol üstlendiği vurgulanmaktadır.^[11] Bu çalışma, Sağlıkta Dönüşüm Programı ile idari ve mali açıdan özerk hale gelerek örgütsel bir değişim geçiren kamu hastanelerinde çalışmakta olan hemşireler üzerinde gerçekleştirildi. Hemşirelerin değişime yönelik tutumları ile kişilik faktörleri arasındaki ilişkiyi gösteren bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu çalışma yalnızca hemşirelerin değişime yönelik tutumları ve beş faktör kişilik özelliklerini belirlemeyi değil, aynı zamanda bu değişkenler arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamaktadır. Bu nedenle çalışmanın literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Araştırma amacı kapsamında aşağıdaki araştırma sorularına yanıt arandı:

- Hemşirelerin değişime yönelik tutumları nedir?
- Hemşirelerin beş faktör kişilik özellikleri nelerdir?
- Hemşirelerin değişime yönelik tutumları ile beş faktör kişilik özellikleri arasında bir ilişki var mıdır?

Gereç ve Yöntem

Araştırmanın Tasarım Tipi

Araştırma tanımlayıcı ve ilişki arayıcı tasarımda gerçekleştirildi.

Katılımcılar

Araştırmanın evrenini, İstanbul'da bulunan ve Sağlıkta Dönüşüm Programı ile idari ve mali açıdan özerk hale gelerek örgütsel bir değişim deneyimleyen kamu hastanelerinde çalışmakta olan hemşireler oluşturdu. Bu çalışmada İstanbul'daki 62 kamu hastanesi arasından kura yöntemi kullanılarak altı has-

tane belirlendi. Araştırmanın örneklemini ise, seçilen hastanelerde çalışan ve örneklem kriterlerini (hemşirelik diplomasına sahip olan ve en az bir yıldır hemşire olarak çalışmakta olan) karşılayan 714 hemşire oluşturdu. Bu 714 hemşirenin 506'sı çalışmaya katılmayı kabul etmiş olup, 457'sinden değerlendirilmeye uygun veri elde edildi. Örnekleme ulaşma oranı %64 olarak belirlendi.

Veri Toplama Araçları

Bu çalışmada Değişime Yönelik Tutum Ölçeği ve Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeği kullanılarak veriler toplandı.

Değişime Yönelik Tutum Ölçeği

Değişime Yönelik Tutum Ölçeği (DYTÖ), sağlık çalışanlarının değişime yönelik tutumlarını belirlemek amacıyla Seren ve Baykal^[12] (2007) tarafından geliştirilmiştir. Bu ölçek değişimde kurumsal politika, değişimin sonuçları, değişime direnç ve değişimde yönetim tarzı olmak üzere dört alt boyut ve 29 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin yanıt seçenekleri 1 (kesinlikle katılmıyorum) ile 5 (kesinlikle katılıyorum) arasında değişmektedir. Ölçeğin ve ölçek alt boyutlarının ortalama puanı, ilgili maddelerin puanlarının ortalamasıdır. Her madde, alt boyut ve ölçek bütünü için nötral puan 3 olup, ortalama puanın 3'ten yüksek olması değişime karşı tutumun daha olumlu olduğu anlamına gelmektedir. Bununla birlikte ortalama puanın 3'ten küçük olması ise değişime karşı tutumun negatif olduğu anlamına gelmektedir. Ölçeğin güvenilirliğini belirlemek amacıyla iç tutarlılık analizi yapılmış olup, Cronbach alfa değeri 0.92'dir. Ölçek alt boyutlarına ait Cronbach alfa değerleri ise, 0.66–0.88 arasında değişmektedir.^[12] Bu çalışmada, ölçeğin Cronbach alfa değerinin 0.94 olduğu, ölçek alt boyutları için Cronbach alfa değerlerinin 0.65 ile 0.91 arasında değiştiği belirlendi.

Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeği

Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeği (BFKÖÖ), kişilik özelliklerini sınıflandırmak için John, Donahue ve Kentle^[13] (1991) tarafından geliştirilmiştir. Bu ölçek dışadönüklük, sorumluluk, açıklık, geçimlilik ve duygusal denge olmak üzere beş alt boyut ve 44 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin yanıt seçenekleri 1 (tamamen katılmıyorum) ve 5 (tamamen katılıyorum) arasında değişmektedir.^[12] Ölçeğin nötral değeri, 3'e karşılık gelmektedir. Ölçeğin alt boyutlarına ilişkin ortalama puan, ilgili maddelerin puanlarının ortalamasıdır. 3'ün üzerindeki ortalama puan pozitif kişilik özellikleri anlamına gelirken, 3'ün altındaki ortalama puan ise negatif kişilik özellikleri anlamına gelmektedir. Orjinal ölçeğin alt boyutlarına ait Cronbach alfa değerleri 0,79 ile 0,88 arasında değişmektedir.

Ölçeğin Türkçe geçerlik ve güvenilirlik çalışması Alkan (2007)^[14] tarafından yapılmış ve Cronbach alfa katsayısı 0.87 olarak bulunmuştur. Ölçeğin alt boyutlarına ait Cronbach alfa değerleri 0.67 ile 0.89 arasında değişmektedir. Ölçeğin Türkçe geçerlik ve güvenilirlik çalışmasında, orijinal ölçeğin faktör yapısı ile uyarlanmış ölçeğin faktör yapısı tamamen benzer bulunmuş-

tur.^[15,16] Bu çalışmada, ölçeğin Cronbach alfa değerinin 0.88 olduğu bulundu. Ölçeğin alt boyutlarına ait Cronbach alfa değerlerinin ise 0.69 ile 0.80 arasında değiştiği belirlendi.

Verilerin Toplanması

Araştırmanın verileri Eylül 2014–Şubat 2015 tarihleri arasında toplandı. Bu süreçte her bir hastanenin bakım hizmetleri müdürü araştırmacılar tarafından ziyaret edilmiş ve araştırmanın amacı açıklandı. Daha sonra örneklem kriterlerini karşılayan 714 hemşireye ulaşıldı, çalışmanın amacı ve katılımın gönüllü olduğu açıklandı. Araştırmaya katılmayı kabul eden 506 hemşireye veri toplama aracı dağıtıldı. Dağıtılan formların hemşireler tarafından yanıtlanabilmesi için bir haftalık süre verildi. Bir hafta sonra hemşireler tekrar ziyaret edildi ve tamamlanmış olan formlar toplandı. 506 formdan 49 tanesi eksik veri içermesi nedeniyle değerlendirme dışı bırakıldı ve 457 hemşireden elde edilen veriler analiz edildi.

Verilerin Analizi

Bu çalışmada verilerin analizi için lisanslı SPSS 21.0 programı kullanıldı. Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirliğini belirlemek için Cronbach alfa iç tutarlılık analizi yapıldı. Katılımcıların değişime yönelik tutumlarını ve kişilik özelliklerini belirlemek amacıyla tanımlayıcı istatistikler (sayı, yüzde, ortalama ve standart sapma); DYTÖ ve BFKÖÖ'nün alt boyutları arasındaki ilişkiyi belirlemek için Pearson korelasyon analizi kullanıldı.

Etik İlkeler

İstanbul Üniversitesi Cerrahpaşa Tıp Fakültesi Etik Kurulu'ndan etik onay alındı (Karar Tarihi: 04.04.2014). Ayrıca çalışmanın yapıldığı hastanelerden yazılı izin elde edildi. Veri toplama sürecinde çalışmanın amacı örneklem kriterlerini karşılayan tüm hemşirelere açıklandı ve araştırmaya katılmayı kabul eden hemşirelerden bilgilendirilmiş gönüllü onam alındı.

Bulgular

Hemşirelerin Demografik ve Mesleki Özellikleri

Katılımcıların demografik ve mesleki özellikleri Tablo 1'de sunuldu. Katılımcıların neredeyse tamamı (%92.3) kadın ve yarısından fazlası (%59.1) bekarıydı. Ayrıca katılımcıların yaklaşık yarısı 30 yaşın üzerinde (%52.8) ve lisans mezunuydu (%53). Katılımcıların %78.1'i servis hemşiresiydi ve %62.8'inin beş yıldan daha fazla mesleki deneyimi bulunmaktaydı. Son olarak, %59.7'si şu anda çalışmakta olduğu hastanede beş yıldan daha az süredir çalışmaktaydı.

Hemşirelerin Değişime Yönelik Tutumları

Hemşirelerin DYTÖ ve alt boyutlarından elde ettikleri minimum, maksimum, ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 2'de gösterildi. Hemşirelerin aldığı en yüksek ortalama puan "değişime direnç" alt boyutundaydı (3.15±0.71). Yüksek puan,

Tablo 1. Katılımcıların demografik ve mesleki özellikleri (n=457)

Katılımcıların özellikleri	n	%
Yaş (yıl), Ort.±SS	31.63±7.13	
Yaş grupları		
30 yaşın üstünde	241	52.8
30 yaş ve altı	216	47.3
Cinsiyet		
Kadın	422	92.3
Erkek	35	7.7
Medeni hal		
Evli	187	40.9
Bekar	270	59.1
Eğitim düzeyi		
Sağlık meslek lisesi	51	11.2
Ön lisans	97	21.2
Lisans	242	53
Lisans üstü	67	14.7
Pozisyon		
Servis hemşiresi	357	78.1
Yönetici hemşire	100	21.9
Mesleki deneyim (yıl), Ort.±SS	10.12±7.47	
Mesleki deneyim grupları		
1–5 yıl	170	37.2
5 yıl üstü	287	62.8
Aynı hastanede çalışma (yıl), Ort.±SS	6.01±5.98	
Aynı hastanede çalışma grupları		
1–5 yıl	273	59.7
5 yıl üstü	184	40.3

Ort.: Ortalama; SS: Standart sapma.

Tablo 2. Değişime Yönelik Tutum Ölçeği puanları (n=457)

DYTÖ ve alt boyutları	Ort.±SS	Min–Maks
Değişimde kurumsal politika	2.91±0.77	1.00–5.00
Değişimin sonuçları	2.93±0.75	1.00–5.00
Değişime direnç	3.15±0.71	1.00–5.00
Değişimde yönetim tarzı	2.56±0.79	1.00–5.00
DYTÖ	2.89±0.60	1.18–4.96

DYTÖ: Değişime Yönelik Tutum Ölçeği; Ort.: Ortalama; SS: Standart sapma; Min: Minimum; Maks: Maksimum.

katılımcının değişime direnmediği anlamına geldiğinden, bu sonuç katılımcıların değişime karşı olumlu tutuma sahip olduğu ve değişime direnmediklerini göstermektedir. Ayrıca, hemşireler "değişimde yönetim tarzı" alt boyutunda (2.56±0.79) en düşük puanını elde etmiş olup, bu da değişimin teşvik edilmesinde kullanılan yönetsel yöntemlerden tatmin olmadıkları anlamına gelmektedir. Son olarak, DYTÖ'den hemşirelerin aldığı puan ortalaması 2,89 olarak bulundu. Bu değer nötr değere

Tablo 3. Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeği alt boyut puanları (n=457)

BFKKÖ alt boyutları	Ort.±SS	Min-Maks
Dışadönüklük	3.50±0.66	1.38-5.00
Sorumluluk	3.90±0.56	1.89-5.00
Açıklık	3.40±0.64	1.60-5.00
Geçimlilik	3.97±0.50	2.11-5.00
Duygusal denge	3.19±0.60	1.00-5.00

BFKKÖ: Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeği; Ort.: Ortalama; SS: Standart sapma; Min: Minimum; Maks: Maksimum.

çok yakın olmasına rağmen, 3'ün altında olduğu için negatif olarak değerlendirildi.

Hemşirelerin Beş Faktör Kişilik Özellikleri

Hemşirelerin BFKKÖ alt boyutlarından elde ettiği minimum, maksimum, ortalama ve standart sapma puanları Tablo 3'te gösterildi. Hemşireler en yüksek ortalama puanı "geçimlilik" alt boyutundan (3.97±0.50) elde etmiş olup, bu durum onların oldukça uyumlu olduğunu göstermektedir. Hemşireler en düşük ortalama puanı "duygusal denge" alt boyutunda (3.19±0.60) aldı, ancak bu ortalama puan 3'ün üzerindedir. Hemşireler, diğer alt boyutlara göre "duygusal denge" alt boyutundan daha az puan elde etmelerine rağmen, duygusal olarak kararlı bulundu.

Hemşirelerin Değişime Yönelik Tutumları ile Beş Faktör Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişki

Hemşirelerin değişimine yönelik tutumları ile beş faktör kişilik özellikleri arasındaki ilişki Tablo 4'te gösterildi. Buna göre DYTÖ'nün "değişimde kurumsal politika" alt boyutu ile BFKKÖ'nün "geçimlilik" ve "duygusal denge" alt boyutları

arasında; "değişimin sonuçları" ile "sorumluluk", "geçimlilik" ve "duygusal denge" arasında; "değişime direnç" alt boyutu ile BFKKÖ'nün tüm alt boyutları (dışadönüklük, sorumluluk, açıklık, geçimlilik ve duygusal denge) arasında; "değişimde yönetim tarzı" ile "duygusal denge" alt boyutları arasında ve DYTÖ ile "sorumluluk", "geçimlilik" ve "duygusal denge" arasında istatistiksel olarak pozitif yönde, anlamlı ilişki olduğu bulundu.

Tartışma

Hemşirelerin Değişime Yönelik Tutumları

Bu çalışmada elde edilen sonuçlardan ilki değişime yönelik tutumdur. Bu çalışmada hemşirelerin "değişime direnç" alt boyutundan nötral değer üstünde puan aldıkları belirlendi. Bu nedenle, bu çalışmadan elde edilen veriler doğrultusunda hemşirelerin değişime direnç göstermediği söylenebilir. Ancak hemşirelerin "değişimde kurumsal politika", "değişimin sonuçları" ve "değişimde yönetim tarzı" alt boyutlarından nötral puanın altında puan almaları dikkat çekici bulunmuştur. Ayrıca çalışmada hemşirelerin değişime yönelik genel tutumlarının da olumsuz olduğu belirlendi. Hemşirelerin değişime direnç göstermemelerine karşın, değişime yönelik genel tutumlarının olumsuz olması süreç boyunca politika yapımcıların, hastane yöneticilerinin ve yönetici hemşirelerin değişimi başarılı bir şekilde yönetemediklerini düşündürmektedir.

Küreselleşmeyle birlikte, dünyanın birçok ülkesinde hastanelerin yapısı ve işleyişi ile sağlık çalışanlarının çalışma koşullarında önemli değişiklikler yapılmıştır. Bu konuyla ilgili kamuoyunda çeşitli tartışmalar yürütülmüştür. Ancak, hemşireler bu tartışmaların dışında bırakılmış ve bu süreçteki kararlar hemşirelerin katılımı olmadan alınmıştır.^[17] Bu, sadece Türkiye'ye özgü bir durum değildir. Literatür Meksika, Kolombiya, Brezilya gibi dünyanın başka ülkelerinde de hemşirelerin politika yapma ve uygulama için karar verme süreçlerinde yer

Tablo 4. Değişime Yönelik Tutum Ölçeği ve Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeği arasındaki ilişki (n=457)

Ölçekler	Test	Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeği				
		Dışadönüklük	Sorumluluk	Açıklık	Geçimlilik	Duygusal denge
Değişime Yönelik Tutum Ölçeği						
Değişimde kurumsal politika	r	0.029	0.085	-0.001	0.125	0.143
	p	0.536	0.68	0.977	0.008**	0.002**
Değişimin sonuçları	r	0.039	0.119	0.019	0.141	0.134
	p	0.403	0.011*	0.680	0.002**	0.004**
Değişime direnç	r	0.130	0.187	0.157	0.108	0.160
	p	0.005**	0.000***	0.001**	0.021*	0.001**
Değişimde yönetim tarzı	r	-0.024	0.041	-0.014	0.047	0.133
	p	0.614	0.384	0.768	0.320	0.004**
Değişime Yönelik Tutum Ölçeği	r	0.052	0.133	0.047	0.131	0.177
	p	0.268	0.005**	0.314	0.005**	0.000***

*p<0.05; **p<0.01; ***p<0.001.

almadığını göstermiştir.^[18,19] Bu yaklaşım, hemşireleri değişim sürecinin dışında bırakması için hastane yöneticileri ve yönetici hemşireler tarafından benimsenmiş olabilir. Ancak, literatürde üst düzey yönetici hemşirelerin değişime liderlik etmeleri, değişime aktif şekilde katılmaları, diğer hemşirelerin endişelerini paylaşmaları ve onların da değişim sürecine katılımını sağlamaları gerektiği ifade edilmektedir.^[20] Sonuç olarak hemşireler değişimin sağladığı fırsatlarından yararlanamamış ve aynı zamanda değişimin sonuçlarından olumsuz etkilenmiştir.^[17-21] Bütün bu faktörler hemşirelerin değişime yönelik genel tutumlarını olumsuz yönde etkilemiş olabilir.

Hemşirelerin Beş Faktör Kişilik Özellikleri

Araştırmada ele edilen sonuçlardan bir diğeri kişilik özellikleridir. Araştırmanın sonuçları, hemşirelerin pozitif kişilik özelliklerine sahip olduğunu gösterdi. Yine, hemşirelerin en yüksek ortalama puanı “geçimlilik” alt boyutundan elde ettiği ve bu değer nörtral değer üzerinde olduğu belirlendi. Araştırmalar benzer şekilde hemşirelerin en olumlu kişilik özelliğinin “geçimlilik” olduğunu göstermiştir.^[22-24] Bu bulgu hemşirelerin etkin ve nitelikli sağlık hizmeti sunmak için, farklı uzmanlık alanlarına sahip sağlık profesyonelleriyle (hekim, fizyoterapist, diyetisyen, eczacı gibi) birlikte bir ekip olarak çalışmasıyla açıklanabilir. Bu nedenle hemşirelerin “geçimlilik” özelliğinin ön plana çıkması anlaşılır görünmektedir. Nitekim literatürde geçimli özelliklere sahip kişilerin daha işbirlikçi olduğu belirtilmektedir.^[8] Ek olarak geçimlilik ile cinsiyet arasında ilişki olduğu, kadınların erkeklere kıyasla daha hoşgörülü ve yumuşak davranışlar sergilediği ve kadınların geçimlilik özelliklerinin daha yüksek olduğu literatürde vurgulanmaktadır.^[25] Bu araştırmada yer alan hemşirelerin büyük çoğunluğunun kadın olması geçimlilik alt boyutundan daha yüksek puan almalarına neden olmuş olabilir. Ayrıca hemşirelerin BFKÖÖ alt boyutlarının tümünden nörtral değer üzerinde puan elde ettiği ve en düşük ortalama puanı “duygusal denge” alt boyutundan aldığı bulundu. Benzer şekilde, yönetici hemşireler üzerinde yapılan bir araştırmada onların en düşük puanı duygusal denge alt boyutundan aldıkları görülmüştür.^[25] Hemşirelerin çalışma koşullarının ağır olması, rol belirsizliklerinin olması, tükenmişlik düzeyinin yüksek olması, iş doyumunu ve motivasyonun düşük olması gibi nedenler “duygusal denge” alt boyut ortalama puanının en düşük olmasına neden olmuş olabilir.^[26]

Hemşirelerin Değişime Yönelik Tutumları ile Beş Faktör Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişki

Literatür değişime yönelik tutumun bireylerin kişilik özelliklerinden etkilendiğini ve bunun “Beş Faktör Model”i kullanılarak belirlenebileceğini bildirmiştir.^[27] Daha önceki hemşirelik araştırmaları değişime yönelik tutum ve beş faktör kişilik özellikleri arasındaki ilişkiyi incelememiştir. Bu nedenle bu araştırmanın sonuçları özellikle anlamlıdır.

Literatürde geçimli ve duygusal olarak dengeli özelliklere sahip kişilerin, çalışma ortamındaki olumsuzluklarla başa çık-

mada daha yetkin oldukları ve duygusal olarak da daha sakin kalabildikleri ifade edilmektedir.^[8] Bu nedenle, bu araştırmada “değişimde kurumsal politika” ile “geçimlilik” ve “duygusal denge” arasında anlamlı ilişki bulunması; yine literatüre benzer şekilde geçimli ve duygusal denge özelliklerine sahip hemşirelerin, değişim sürecinde uygulanan kurumsal politikalara daha olumlu tutum sergilediğinin belirlenmesi literatüre önemli katkı sağlamaktadır.

Bu araştırmada aynı zamanda “değişimin sonuçları” alt boyutu ile “sorumluluk”, “geçimlilik” ve “duygusal denge” arasında anlamlı ilişki belirlendi. Bu durum hemşirelerin uyum sağlayabilme ve sakin kalabilme özelliklerinin yanı sıra, vicdanlı olmalarıyla ve örgütün bir üyesi olarak kendilerini değişimin sonuçlarıyla ilgili sorumlu hissetmeleriyle açıklanabilir. Nitekim, araştırmacılar vicdanlı kişilerin organizasyonel bir değişimde değişimin sonuçlarıyla ilgili kendilerini daha sorumlu hissettiklerini belirtmektedir.^[28]

Değişimle ilgili araştırmalarda en önemli başlıklardan biri değişime dirençtir. Değişime direnç normal bir tepkidir ancak direnç düzeyinin belirlenmesi ve etkin şekilde yönetilmesi gerekmektedir. Literatürde çalışanların çoğunlukla değişime direnç gösterdikleri ve direnci etkileyen faktörler arasında kişisel özelliklerin oldukça önemli olduğu üzerinde durulmaktadır.^[29] Bu araştırmada da literatüre benzer şekilde değişime direnç ile BFKÖÖ'nün bütün alt boyutları (dışadönüklük, sorumluluk, açıklık, geçimlilik, duygusal denge) arasında ilişki bulundu ve pozitif kişilik özellikli hemşirelerin değişime direnç gösterdikleri belirlendi.

Katılımcılar, genel olarak değişimde yönetim tarzını olumsuz olarak değerlendirmiştir. Bu başlıkta değişimde yönetim tarzı ile kişilik özellikleri arasındaki ilişki incelendiğinde, değişimde yönetim tarzı ile duygusal denge arasında anlamlı bir ilişki belirlendi. Bu sonuç, mutlu, sakin ve duygusal olarak dengeli olan hemşirelerin, yöneticilerin yönetim tarzını daha olumlu bulduklarını düşündürmüştür.

Bu çalışmada, DYTÖ ile BFKÖÖ'nün üç boyutu (sorumluluk, geçimlilik ve duygusal denge) arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu belirlendi. Benzer şekilde, literatürde, yeniden yapılanma gibi majör bir yönetsel değişim geçiren kurumlarda çalışan kişiler üzerinde yapılan bir çalışma değişime karşı tutum ve kişilik özellikleri arasında anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur.^[27] Bu değişkenler arasındaki ilişki, değişimi yönetmek için kişisel bir yaklaşımın gerekli olduğunu ve bireysel özelliklerin değişim sürecini etkilediğini kanıtlamaktadır.

Sınırlılıklar

Bu çalışmanın sonuçları kamu hastanelerinde çalışan hemşirelerle sınırlıdır. Ek olarak, bu konuda literatürde sınırlı sayıda çalışma bulunmaktadır. Bu nedenle kamu ve özel sağlık kurumlarında hizmet sunan sağlık çalışanları üzerinde farklı çalışmalar yapılmalıdır.

Sonuç

Bu çalışmanın ana sorusuna bir cevap olarak, araştırmacılar olumlu kişilik özelliklerine sahip hemşirelerin değişime direnç göstermediğini ve duygusal olarak dengeli hemşirelerin değişimin tüm boyutlarına karşı olumlu tutuma sahip olduklarını bulmuştur.

Araştırmaya katılan hemşirelerin, değişime direnç gösterdikleri, buna karşın hastane yönetimi ve yönetici hemşirelerin değişimi ele alış biçimlerinden rahatsız oldukları söylenebilir. Bu nedenle yönetici hemşireler, öncelikle değişim sürecini kolaylaştıracak programlar düzenlemelidir. Değişimin gerekçeleri ve sonuçları hemşirelere açıklanmalı ve onları rahatsız edebilecek konular hakkında bilgi verilmelidir. Hemşireler değişimin bir parçası olarak düşünülmesi ve sürece katılımları için teşvik edilmelidir.

Bu çalışmada hemşirelerin değişime yönelik tutumları ile kişisel özellikleri arasında ilişki olduğu belirlenmiştir. Değişime verilen yanıtlar kişilik özelliklerinden dolayı farklılık gösterebileceğinden, değişim sürecinde başarılı olmak için bireyselleştirilmiş yaklaşımlar kullanılmalıdır. Bu nedenle, yönetici hemşireler özellikle değişimlerin sıklıkla yaşandığı ve hemşirelerin görevlendirilmesinde kişilik özellikleri envanterlerinden yararlanabilir. Kişilik envanterinden elde edilen sonuçlara göre hemşirelerin uygun birimlere görevlendirilmesi önerilmektedir.

Çıkar çatışması: Bildirilmemiştir.

Hakem değerlendirmesi: Dış bağımsız.

Yazarlık katkıları: Konsept – O.Ç.Ç., A.K.H.S.; Dizayn – O.Ç.Ç., A.K.H.S.; Denetim – O.Ç.Ç., A.K.H.S.; Finansman – O.Ç.Ç., A.K.H.S.; Materyal – O.Ç.Ç., A.K.H.S.; Veri toplama veya işleme – O.Ç.Ç.; Analiz ve yorumlama – O.Ç.Ç., A.K.H.S.; Literatür arama – O.Ç.Ç., A.K.H.S.; Yazan – O.Ç.Ç., A.K.H.S.; Kritik revizyon – O.Ç.Ç., A.K.H.S.

Kaynaklar

1. Aly NAEM, El-Shanawany SM. Nurses'organizational trust: its impacts on nurses'attitudes towards change in critical care and toxicology units. *Int J Inf Bus Manag* 2016;8:205–23.
2. Marquis BL, Huston CJ. Leadership roles and management functions in nursing: theory and application. Philadelphia: Lippincott Williams & Wilkins; 2016.
3. Koçel T. Business administration. İstanbul, Beta Publication; 2013.
4. Tunçer P. Change resistance in the process of change management. *Ondokuz Mayıs University Journal of Faculty of Education* 2013;32:373–406.
5. Mount MK, Barrick MR, Scullen SM, Rounds J. Higher-order dimensions of the big five personality traits and the big six vocational interest types. *Pers Psychol* 2005;58:447–78.
6. Yıldırım BI, Gulmez M, Yıldırım F. The relationship between the five-factor personality traits of workers and their job satisfaction: S study on five star hotels in Alanya. *Procedia Econ Financ* 2016;39:284–91.
7. Pasha GR, Khodadadi AF. Relationship between personality traits and job characteristics with organizational commitment in ahvaz water and power organization. *Q J Soc Psychol* 2008;2:54–65.
8. Yazdaniyan A, Alavi M, Irajpour A, Keshvari M. Association between nurses' personality characteristics and their attitude toward the older adults. *Iran J Nurs Midwifery Res* 2016;21:9–13.
9. Costa PT, McCrae RR. The revised neo personality inventory (neo-pi-r). In: Boyle GJ, Matthews G, Saklofske DH, editor. *The SAGE handbook of personality theory and assessment*. London: Sage Publications; 2008. p.179–97.
10. Shanley C. Management of change for nurses: lessons from the discipline of organizational studies. *J Nurs Manag* 2007;15:538–46.
11. Altındış M, Altındış S, Sayılı H. An investigation to determine attitudes of health professional toward change process. *ZKU Journal of Social Sciences* 2011;7:75–94.
12. Seren S, Baykal U. Relationships between change and organizational culture in hospitals. *J Nurs Scholarsh* 2007;39:191–7.
13. John OP, Donahue EM, Kentle RL. The big five inventory—versions 4a and 54. Berkeley: University of California Institute of Personality and Social Research; 1991.
14. Alkan N. Beş faktör kişilik ölçeğinin geçerlik ve güvenirlik çalışması. [Yayınlanmamış Araştırma]. Ankara: 2007.
15. Develioğlu K, Tekin ÖA. The relationship between five factor personality traits and alienation: an ampiric study on five star hotel employees. *Suleyman Demirel University The Journal of Faculty of Economics and Administrative Sciences* 2013;18:15–30.
16. Dirilen ÖG. The effect of religiosity on political ideology via value types and personality traits: a comparison between Turkey and USA. *Procedia Soc Behav Sci* 2010;5:12–7.
17. Harmanci Seren AK, Yildirim A. Nurses' perceptions about health sector privatization in Turkey. *Int Nurs Rev* 2013;60:320–7.
18. Homedes N, Ugalde A. Why neoliberal health reforms have failed in Latin America. *Health Policy* 2005;71:83–96.
19. Macphee M, Suryaprakash N. First-line nurse leaders' health-care change management initiatives. *J Nurs Manag* 2012;20:249–59.
20. Boyal A, Hewison A. Exploring senior nurses' experiences of leading organizational change. *Leadersh Health Serv (Bradford Engl)* 2016;29:37–51.
21. Hewison A. Nurse managers' narratives of organizational change in the English National Health Service. *J Nurs Manag* 2012;20:858–67.
22. Erdenk N, Altuntaş S. Do personality traits of nurses have an effect on conflict managementstrategies? *J Nurs Manag* 2017;25:366–74.
23. Kennedy B, Curtis K, Waters D. The personality of emergency nurses: is it unique? *Australas Emerg Nurs J* 2014;17:139–45.
24. Louch G, O'Hara J, Gardner P, O'Connor DB. The daily relationships between staffing, safety perceptions and personality in hospital nursing: A longitudinal on-line diary study. *Int J Nurs Stud* 2016;59:27–37.

25. Alan H, Baykal U. Personality characteristics of nurse managers: the personal and professional factors that affect their performance. *J Psy Nurs* 2018;9:119–28.
26. Laschinger HK, Purdy N, Almost J. The impact of leader-member exchange quality, empowerment, and core self-evaluation on nurse manager's job satisfaction. *J Nurs Adm* 2007;37:221–9.
27. Vakola M, Tsaousis I, Nikolaou I. The role of emotional intelligence and personality variables on attitudes toward organisational change. *J Manage Psychol* 2004;19:88–110.
28. Rafferty AE, Griffin MA. Perceptions of organizational change: a stress and coping perspective. *J Appl Psychol* 2006;91:1154–62.
29. Bovey WH, Hede A. Resistance to organisational change: the role of defence mechanisms. *J Manage Psychol* 2001;16:534–48.