



SAĞLIK ÇALIŞANLARININ D TİPİ KİŞİLİK YAPISI VE YAŞAM DOYUMUNUN EKİP ÇALIŞMASI TUTUMU
ÜZERİNE ETKİSİ
THE EFFECT OF THE D-TYPE PERSONALITY STRUCTURE AND LIFE SATISFACTION OF HEALTHCARE
PERSONNEL ON THE ATTITUDE OF TEAM-WORK

Mahmut KILIÇ¹, Nursel ÜSTÜNDAĞ ÖCAL², Güllü USLUKILIÇ³

¹Bozok Üniversitesi, Tıp Fakültesi Halk Sağlığı Anabilim Dalı, Yozgat

²Bozok Üniversitesi, Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu, Yozgat

³Bozok Üniversitesi, Sağlık Uygulama ve Araştırma Hastanesi, Yozgat

ÖZ

Bu çalışma, sağlık çalışanlarının D tipi kişilik yapısı ve yaşam doyumunun ekip çalışma tutumu üzerine olan etkisini belirlemek amacıyla yapılmıştır. Kesitsel tipte yapılan bu araştırma, Yozgat'ta hastanede çalışan sağlık personeli arasında 2021 Ocak ayında yapılmıştır. Araştırmaya n=312kişi katılmıştır. Veriler, Ekip Çalışması Tutumları Ölçeği, D tipi Kişilik Ölçeği (DKÖ) ve Yaşam Doyum Ölçeği-Yetişkin (YDÖ-Y) ile toplanmıştır. Veriler, bağımsız örneklem t testi, tek yönlü ANOVA ve regresyon testleri ile analiz edilmiştir. Araştırmaya katılanların %59.9'u kadın, %48.0'i 30 yaşından küçük, %54.5'i hemşire/ebe, %64.7'si üniversite hastanesinde çalışmakta ve %58.7'si vardiyalı çalışmaktadır. EÇTÖ puan ortalaması toplamda orta değer çok üstünde (4.08±0.54) olup, alt boyut puan ortalaması en yüksekten sırasıyla Liderlik (4.23±0.63), İletişim (4.12±0.60), Durum İzlemi (4.11±0.58), Karşılıklı Destek (3.98±0.68) ve Ekip Yapısı (3.91±0.64) olduğu görülmüştür. Çoklu doğrusal regresyon analizine göre ekip çalışması tutumunu, öğrenim düzeyinin ve negatif duygulanımın artması, sosyal içe dönüklüğün ve bulunduğu birimdeki çalışma süresinin azalması olumlu yönde etki ederken, tersine doktor olmak olumsuz etkilemektedir. Ekip çalışması tutumu ile yaşam doyumunu ve meslekte çalışma süresi arasında önemli bir ilişki bulunmamıştır. Ekip yapısı tutumu hariç diğer alt boyut tutumları da benzer bağımsız değişkenlerden etkilenmektedir. Ekip çalışması tutumu, sağlık personelinin D-tipi kişilik yapısından, bulunduğu birimdeki çalışma süresinden, meslekten ve öğrenim düzeyinden etkilenmektedir.

Anahtar kelimeler: D-tipi kişilik, ekip çalışması, sağlık personeli tutumu, yaşam doyumunu.

ABSTRACT

This study was conducted to determine the effect of D-type personality structure and life satisfaction of health-care workers on team-work attitude. This cross-sectional study was conducted in January 2021 among healthcare personnel of a hospital in Yozgat. N=312 people participated in the study. Data were collected using Team-work Attitudes Questionnaire (TAQ), Type D Personality Scale (TDPS) and Personal Wellbeing Index-Adult (PWI-A). Data were analyzed by independent t test, one way ANOVA and regression tests. Of the participants in the study, 59.9% were women, 48.0% were younger than 30 years old, 54.5% were nurses / midwives. The mean score of TAQ was high (4.08±0.54) in the total, and the sub-dimension mean score was the highest; Leadership (4.23±0.63), Communication (4.12±0.60), Situation Monitoring (4.11±0.58), Mutual Support (3.98±0.68) and Team Structure (3.91±0.64). According to the multivariate linear regression analysis, team-work attitude was positively affected by increasing education level and negative emotions, while negatively affected by decreasing social introversion and working period at the unit, and being a doctor. There has been no significant association between team-work attitude, life satisfaction, and professional study period. Team-work attitude was affected by the healthcare personnel's D-type personality, the working period at the unit, their type of profession, and educational level.

Keywords: Attitude of health personnel, health care team, satisfaction, type D personality.

Corresponding Author: Doç.Dr. Mahmut KILIÇ, ORCID ID:0000-0002-8921-1597, Yozgat Bozok Üniversitesi, Tıp Fakültesi Halk Sağlığı Ana Bilim Dalı, Erdoğan Akdağ Kampüsü 66900-Yozgat

E-mail:mahmutkiloc@yahoo.com

Dr.Öğr.Üyesi Nursel ÜSTÜNDAĞ ÖCAL,
nursel.ustundagocal@yobu.edu.tr ORCID: 0000-0002-4951-0613

Uzm. Hemşire Güllü USLUKILIÇ, gullu.uslukilic@yobu.edu.tr
ORCID: 0000-0002-8085-7826

Makale Geliş Tarihi : 04.02.2021

Makale Kabul Tarihi: 14.07.2021

GİRİŞ

Ekip çalışması ve etkili iletişim bütün mesleklerde olduğu gibi günümüzün uzmanlaşmış ve karmaşık sağlık hizmetlerinde hasta güvenliği ve bakım kalitesi için gerekli olan kritik bileşenlerdir (1). Ekip çalışması, birbirine bağlı performansı mümkün kılan davranış, biliş ve tutumlar açısından tanımlanır (2). Bu tanıma göre sağlık sisteminde ekip çalışması, hastalara kaliteli bakım sağlamak için birlikte çalışan iki ve daha fazla sağlık profesyonellerinin etkileşimi ve ilişkisini kapsamaktadır (3,4). Sağlık hizmetlerinde hasta güvenliği ve nitelikli bakımdan söz edebilmek için sağlık çalışanları arasında iş birliği ve ekip çalışması anlayışının olması gerekmektedir (5). Sağlık bakım ekibi, ortak bir amaç için birbirine bağlı görevleri üstlenen ve belirli rollere sahip bireylerden oluşmaktadır (6,7). Etkili bir ekip için iyi yönetim, etkili iletişim ve iyi bir koordinasyonun olması gerekmektedir. Ekip çalışmasında her bireyin yaptığı işlem önemli olup, her çalışan birbirinin tamamlayıcısıdır (8). Bununla beraber ekibi oluşturan bireylerin bazı özellikleri ekibin performansını etkilemektedir. Bunlar, ekip üyelerinin psikolojik özellikleri, kişilik özellikleri, statüsü, eğitim düzeyi, profesyonellik deneyimleri ve sosyo-kültürel faktörlerdir (9,10). Kişilik, insanları birbirinden ayıran özellikler bütünüdür. Kişilik yapılarından biri olan D tipi kişilik, olumsuz duygulanım ve sosyal inhibisyon ile karakterize kişilik yapısıdır (11). D tipi kişilik yapısına sahip bireylerde iş yaşantılarında içe dönük yapılarından kaynaklı kendini ifade edememeleri nedeniyle sorunlar yaşamalarına ve bu sorunlar ile başa çıkmada zorluk yaşamalarına neden olmaktadır. D tipi kişilik yapısına sahip bireyler, iyimser kişilik yapısının aksine aksilikler ile başa çıkmakta daha da zorlanırlar (12). D tipi kişilik yapısı ile iş doyumunu arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalar bulunmaktadır. Pekdemir'in akademisyenler üzerinde yaptığı çalışmada, iş doyumunu arttıkça D tipi kişilik yapısının azaldığı, iş doyumunu azaldıkça D tipi kişilik yapısının arttığını bulmuştur (13). Hayatın büyük bir kısmını iş yerinde geçiren bireylerin iş doyumunu ile yaşam doyumunu birbirinden ayırmak mümkün değildir (14). Literatür taraması yapıldığında yaşam doyumunun, kişilik yapısı, iş doyumunu, sosyo-ekonomik durum gibi birçok faktörden etkilendiği görülmüştür (15). Kişilik yapısı bireylerin davranışları üzerinde çok önemli etkiye sahiptir (16). Ekip dediğimiz farklı kişilik yapısına sahip ortak amaç ile bir araya gelen 2 ve daha fazla bireyden oluşan topluluk olarak tanımlanmaktadır. Ekipte yer alan bireylerin, ekip çalışmasında önemli olan etkili iletişim kurma davranışlarını sergilenmesi gerektiği bilinmektedir. Bireylerin iletişim becerisi kişilik yapılarından etkilendiği için ekip oluşumunda bu durumun bilinmesinin gerekli olduğunu düşünmekteyiz (3,9). Sürekli iletişim halinde olması gereken ekip üyelerinin kişilik yapıları ve sosyo-demografik özellikleri ekip çalışmasını etkileyebilmektedir. Ekip çalışması tutumu, kişilik yapısı ve yaşam doyumunun bir arada incelendiği çalışmalara literatürde rastlanmamıştır. Bundan dolayı çalışmamızın yeni yapılacak olan çalışmalara da ışık tutacağı düşünülmektedir.

Bu çalışma, sağlık çalışanlarının ekip çalışması tutumunu etkileyebileceği düşünülen D tipi kişilik yapısı, yaşam doyumunu ve sosyo-demografik faktörlerle olan ilişkisini çok değişkenli analiz yöntemiyle belirlemek amacıyla yapılmıştır.

H1: 1- D tipi kişilik negatif duygulanım ve sosyal içe dönüklük alt boyutları, diğer faktörlerden bağımsız olarak ekip çalışması tutumunu olumsuz yönde etkilemektedir.

2- Yaşam doyumunun yükselmesi, diğer faktörlerden bağımsız olarak ekip çalışması tutumunu olumlu yönde etkilemektedir.

GEREÇ VE YÖNTEM

Araştırmanın Türü

Bu araştırma kesitsel türde, Google formlar üzerinden online olarak yapılmıştır.

Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini Yozgat il merkezinde bulunan hastanelerde çalışan sağlık personeli oluşturmaktadır. Araştırma, 2021 Ocak ayında yapılmıştır. Araştırma için örneklem seçimi yapılmamıştır. Araştırmaya n=312 kişi gönüllü olarak katılmıştır. Araştırma sonrasında G-Power (3.1) ile post hoc güç analizi yapılmıştır. Analiz, çoklu lineer regresyon, etki büyüklüğü $f^2=0.10$, $\alpha=0.05$, modele alınan yordayıcı sayısı=5 alındığında power $(1-\beta)=0.958$ olarak bulunmuştur.

Veri Toplama Araçları

Veriler, araştırmacı tarafından hazırlanan sosyo-demografik veri formu (13 soru), Ekip Çalışması Tutumları Ölçeği (EÇTÖ), D tipi Kişilik Ölçeği (DKÖ) ve Yaşam Doyum Ölçeği-Yetişkin (YDÖ-Y) formu ile elde edilmiştir.

Ekip Çalışması Tutumları Ölçeği (EÇTÖ):

Bu ölçek, bireylerin ekip çalışması konusundaki tutumlarını belirlemek üzere O andasan ve ark (3) tarafından geliştirilmiş, 5 alt boyutu olup her boyutta 6 madde olmak üzere toplam 30 maddeden oluşmaktadır. EÇTÖ Türkçe geçerlik güvenirlik çalışması Yardımcı ve ark (5) tarafından yapılmış, ölçekteki 4 soru çıkarıldıktan sonra Türkçe uyumu uygun görülmüştür. Ölçekte yer alan ifadeler 5'li likert tipindedir. Bu ölçekte; Ekip Yapısı (6 madde), Liderlik (6 madde), Durum İzlemi (6 madde), Karşılıklı Destek (3madde), İletişim (5 madde) olmak üzere 5 alt boyutta 26 madde bulunmaktadır. EÇTÖ'den en az 26, en fazla 130 puan alınabilmektedir. Ölçek alt boyutlarındaki madde sayıları eşit olmadığı için alt boyut puanlarının aynı birim ile karşılaştırmak amacıyla alt boyutlardan alınan toplam puan madde sayına bölünerek madde ortalamaları alınmıştır. Ölçek puanının yükselmesi sağlık personelinin ekip çalışmasına yönelik tutumlarının arttığını göstermektedir. EÇTÖ Türkçe geçerlik güvenirlik çalışmasında, ölçek alt boyutları iç tutarlılık Cronbach α değerleri; Ekip Yapısı, Liderlik, Durum İzlemi, Karşılıklı Destek ve İletişim için sırasıyla 0.78, 0.89, 0.82, 0.70 ve 0.79 olup, bu çalışmada ise sırasıyla 0.78, 0.92, 0.88, 0.77 ve 0.85 olduğu, ölçeğin tamamı için ise 0.95 olduğu görülmüştür. Bu sonuçlara göre, ölçeğin iç tutarlılık katsayıları istatistiki açıdan yeterli düzeyde olduğu görülmüştür.

D Tipi Kişilik Ölçeği (DKÖ)

Ölçeğin Türkiye'de geçerlik ve güvenirlik çalışması 2018 yılında Öncü ve Köksoy Vayisoğlu (17) tarafından Denollet'in (18) çalışmalarından uyarlanarak yapılmıştır. Bu ölçek orjinal forma benzer şekilde 'negatif

duygulanım' ve 'sosyal içe dönüklük' olarak iki alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçekte toplam 14 soru bulunmaktadır. 0 "yanlış", 1 "kısmen yanlış", 2 "fikrim yok", 3 "kısmen doğru" ve son olarak 4 "doğru" ifadelerini karşılamaktadır. Bu ölçekte 1. ve 3. sorular ters kodlanmalıdır. Alt ölçekler 0-28 arasında değer alabilmektedir. Hesaplama yapılırken toplam puana bakılmaz, alt boyutlardan alınan puanlar ayrı ayrı toplanıp kesme puanlara göre sonuçlandırılır. Sosyal içe dönüklük (1,3,6,8,10,11,14) ve negatif duygulanım (2,4,5,7,9,12,13) için kesme puanı ≥ 10 olarak bildirilmiştir.

Ölçeğin geçerliliği için sağlıklı görünen bireylerde doğrulayıcı faktör analizi yapılmış ve bu ölçeğin uygulanabilir olduğu saptanmıştır. Ölçeğin geçerlik ve güvenilirlik çalışmasında, iç tutarlık Cronbach alfa değeri negatif duygulanım için 0.82 ve sosyal içe dönüklük için 0.81 bulunmuştur. Bu çalışmada ise Cronbach alfa değeri negatif duygulanım için 0.89 ve sosyal içe dönüklük için 0.70 olarak yeterli düzeyde bulunmuştur.

Yaşam Doyum Ölçeği-Yetişkin (YDÖ-Y) Formu

YDÖ-Y (Personal wellbeing index-adult (PWI-A)) formu, ölçmeyi hedeflediği sekiz yaşam alanını tek bir soru ile ölçer ve toplam sekiz sorudan oluşmaktadır. Ters kodlu madde bulunmayan 11'li likert tipi (0: Hiç memnun değilim- 5: Karasızım - 10: Tamamen memnunum) ölçekten alınabilecek en düşük puan 0, en yüksek puan 80'dir. YDÖ-Y formunun ölçümlendiği yaşam alanları; yaşam standardı, kişisel sağlık, yaşamda başarı, kişisel ilişkiler, kişisel güvenlik, toplumsal bağ/aidiyet, gelecekte emin olma ve maneviyat/din olarak sıralanır (19). Ölçeğin Türkçe geçerlik ve güvenilirlik çalışması 2014 yılında Meral (20) tarafından yapılmış, Türkçe versiyonu Cronbach alpha katsayısı 0.87'dir. Bu çalışmada ise Cronbach alpha katsayısı 0.89 bulunmuştur.

Verilerin Analizi

Araştırmadan elde edilen veriler SPSS (IBM SPSS Statistics Standard Concurrent User V 25, Authorization Code: e31d836848b0a60e5756) programı kullanılarak analiz edilmiştir. Sayısal verilerin aritmetik ortalama ve standart sapması, kategorik değişkenlerin sayı ve yüzde değerleri verilmiştir. EÇTÖ puanının normal dağılışı uygunluğu Shapiro-Wilk testi ile histogramı değerlendirilmiş ve normal dağıldığı görülmüştür. Verilerin değerlendirilmesi, bağımsız gruplarda t testi, tek yönlü ANOVA, korelasyon ve regresyon analizi ile yapılmıştır. Ölçek skorları ile sürekli ve ordinal değişkenler arasındaki ilişki Spearman korelasyon analizi ile test edilmiştir. Tek değişkenli testlerde $p < 0.2$ düzeyinde önemli bulunan değişkenler çoklu doğrusal regresyon (ÇDR) alınarak geriye doğru eleme (backward) modeli ile analiz edilmiştir (21,22). ÇDR analizine bağımlı değişken olarak EÇTÖ toplam ve alt boyut puanları alınmıştır. Ekip çalışması tutumunu etkilemesi düşünülen, demografik özellikler, D tipi kişilik yapısı alt boyutları ve YDÖ-Y ölçeği puanları bağımsız değişkenler olarak alınıp ÇDR ile değerlendirilmiştir. Meslek değişkeni ÇDR analizine, doktor, hemşire/ebe ve diğer sağlık personeli olarak 3 grup halinde kukla (dummy) değişkene dönüştürülerek analize alınmıştır. Yaş ile meslekte çalışma süresi arasında yüksek korelasyon ($r=0.89$) bulunması çoklu bağlantı sorununa (multi collinearity) neden olduğu için

ÇDR analizine meslekte çalışma süresi bağımsız değişken olarak alınmıştır. ÇDR geriye doğru eleme analizi sonucunda önemli bulunan değişkenlerin sonuçları tabloda gösterilmiştir. Bu çalışmada anlamlılık düzeyi $p < 0.05$ olarak alınmıştır.

Etik İzin

Araştırmanın etik kurul izni, Yozgat Bozok Üniversitesi Etik Komisyonunun 23.12.2020 tarihli ve 17/23 sayılı kararı ile alınmıştır. Araştırmaya katılanlara, araştırmanın amacı, verilerin nasıl kullanılacağı ve kişileri tanımlayan bilgilerin toplanmadığı açıklanmıştır. Araştırmaya katılmanın gönüllüğe dayandığı belirtilmiş ve sözlü onam verenler çalışmaya alınmıştır. Araştırmanın tüm aşamaları, insanlar üzerinde yapılan araştırmalarla ilgili ulusal ve uluslararası kurumsal komitelerin etik standartlarına ve en son 2013'de revize edilen 1975 Helsinki Bildirgesi'ne uygun olarak yürütülmüştür.

Araştırmanın Sınırlılığı

Araştırmanın verileri online toplandığı için internete erişimi olmayanlar ve online anket formu doldurmasını bilmeyenler araştırmanın sınırlılığını oluşturmaktadır.

BULGULAR

Araştırmaya katılanların %59.9'u kadın, %48.0'i 30 yaşından küçük, %29.8'i yüksek lisans veya üzerinde öğrenim görmüş, %54.5'i hemşire/ebe, %64.7'si üniversite hastanesinde çalışmakta, %58.7'si vardiyalı çalışmakta, %37.8'i meslekteki çalışma süresi 10 yıl ve üzerinde, %32.4'ü bulunduğu birimdeki çalışma süresi bir yıl ve daha kısadır. Araştırma grubunun yaş aralığı 19-56 olup, ortanca yaş 30'dur. Araştırmaya katılanların YDÖ-Y ortalaması 67.3 ± 15.19 , D tipi sosyal içe dönüklük ortalaması 10.2 ± 5.12 ve negatif duygulanım ortalaması 11.6 ± 7.15 'dir (Tablo I). D tipi kişilik yapısı ölçeği kesim noktasına göre (≥ 10), araştırma grubunun %47.4'ünde sosyal içe dönüklük ve %53.1'inde negatif duygulanım olduğu saptanmıştır.

EÇTÖ toplam puan ortalaması 4.08 ± 0.54 olup (Tablo I), alt boyut puan ortalaması en yüksekten sırasıyla Liderlik (4.23 ± 0.63), İletişim (4.12 ± 0.60), Durum İzlemi (4.11 ± 0.58), Karşılıklı Destek (3.98 ± 0.68) ve Ekip Yapısı (3.91 ± 0.64) olduğu görülmüştür. Ekip çalışması tutumu puan ortalamaları (madde ortalaması 2.5, min 1- maks 5) orta değer çok üstünde bulunmuştur (Tablo II). Sosyo-demografik özelliklere göre EÇTÖ toplam puan ortalaması farkları öğrenim düzeyi hariç istatistiksel olarak önemli bulunamadı (Tablo I). Ayrıca korelasyon analizinde de EÇTÖ toplam puanı ile YDÖ-Y, D tipi kişilik sosyal içe dönüklük ve negatif duygulanım puanları, yaş, öğrenim düzeyi, meslekte çalışma süresi ve cile istatistiksel olarak önemli bir ilişki saptanmamıştır. Ancak EÇTÖ durum izlem alt boyutu ile meslekte çalışma süresi arasında zıt yönde ($r = -0.125$), karşılıklı destek alt boyutu ile D tipi negatif duygulanım arasında doğrusal yönde ($r = 0.138$) çok zayıf bir ilişki saptanmıştır (Tablo III). Ancak çok değişkenli regresyon analizinde bağımsız değişkenler geriye doğru eleme yöntemiyle incelendiğinde; toplam ekip çalışması tutumunu, öğrenim düzeyinin artması ($\beta = 0.174$), D tipi negatif duygulanımın artması ($\beta = 0.154$), sosyal içe dönüklüğün azalması ($\beta = -0.143$), bulunduğu birimdeki çalışma süresinin kısalması ($\beta = -0.134$) olumlu yönde artırırken, doktor olmak

Tablo I. Demografik değişkenlere göre EÇTÖ, YDÖ-Y, D tipi kişilik ölçeği ortalaması

	Sayı	EÇTÖ		YDÖ-Y		D tipi-Sosyal		D tipi-Negatif		
		%	X	SS	X	SS	X	SS	X	SS
Cinsiyet										
Erkek	125	40.1	4.01	0.62	66.60	17.43	10.18	5.33	11.14	6.97
Kadın	187	59.9	4.12	0.49	67.69	15.34	10.20	5.00	11.88	7.26
p			0.072		0.561		0.974		0.367	
Yaş grupları										
19-24	46	14.7	4.11	0.62	61.96	20.64	12.07	5.76	14.26	7.36
25-29	104	33.3	4.16	0.57	65.61	15.82	10.91	4.92	13.07	6.88
30-34	66	21.2	4.00	0.48	67.32	16.32	9.56	5.28	9.64	7.22
35-39	48	15.4	3.93	0.63	72.41	12.35	9.00	4.14	11.00	6.32
40+	48	15.4	4.12	0.35	70.67	13.63	8.92	5.01	9.06	6.80
p			0.108		0.027		0.003		<0.001	
Medeni Durum										
Evli	175	56.1	4.05	0.55	69.62	15.01	9.55	4.85	10.78	6.88
Bekar	137	43.9	4.11	0.54	64.08	17.14	11.04	5.37	12.69	7.33
p			0.310		0.003		0.011		0.025	
Öğrenim düzeyi										
Lise-Önlisans	88	28.2	3.97	0.61	64.41	18.01	10.55	5.28	13.35	7.64
Lisans	131	42.0	4.16	0.50	67.49	15.80	10.44	5.17	11.34	6.90
Lisans üstü	93	29.8	4.06	0.52	69.63	14.61	9.53	4.90	10.25	6.73
p			0.036		0.093		0.321		0.012	
Meslek										
Anestezi tek+diğer	29	9.3	4.06	0.45	66.48	17.54	11.52	5.69	14.31	7.52
Lab.Rad.Tek	30	9.6	4.00	0.32	68.70	14.88	8.87	5.05	12.07	6.64
ATT/Paramedik	14	4.5	3.81	0.96	69.84	16.85	9.79	4.51	13.93	8.26
Hemşire/Ebe	170	54.5	4.14	0.56	66.65	16.95	10.36	5.18	11.65	7.12
Asistan/Pratisyen Dr	23	7.4	4.04	0.54	64.01	13.71	10.61	4.62	12.26	6.35
Uz.Dr./Öğr.Üyesi	46	14.7	4.00	0.47	69.90	14.41	9.54	4.99	8.24	6.44
p			0.208		0.694		0.425		0.006	
Çalıştığı kurum										
Üniversite hastanesi	202	64.7	4.08	0.54	68.48	15.19	10.00	5.10	11.24	7.13
Diğer hastaneler	110	35.3	4.08	0.55	65.01	17.75	10.55	5.17	12.21	7.16
p			0.923		0.070		0.362		0.254	

Tablo I. Devamı

	Sayı	%	EÇTÖ		YDÖ-Y		D tipi-Sosyal		D tipi-Negatif	
			\bar{X}	SS	\bar{X}	SS	\bar{X}	SS	\bar{X}	SS
Çalıştığı Bölüm										
Cerrahi servisler	80	25.6	4.06	0.60	67.43	15.76	10.24	4.71	11.09	6.61
Dahili servisler	143	45.8	4.13	0.55	67.02	16.74	10.26	5.23	11.54	7.28
Laboratuvar/Radyoloji	45	14.4	4.00	0.29	68.25	14.14	9.80	5.52	12.04	6.81
Diğer	44	14.1	4.02	0.62	66.69	17.59	10.32	5.22	12.16	8.09
p			0.132		0.969		0.957		0.836	
Çalışma şekli										
Normal	129	41.3	4.07	0.55	68.38	17.73	9.86	5.01	10.75	7.75
Vardiyalı	183	58.7	4.08	0.54	66.47	15.01	10.43	5.20	12.17	6.65
p			0.906		0.305		0.333		0.053	
Meslekteki süre										
<3 yıl	63	20.2	4.16	0.55	63.81	19.44	10.62	5.28	13.54	7.38
3- <5 yıl	38	12.2	4.12	0.59	61.93	18.16	12.61	4.82	14.68	6.73
5- <10 yıl	93	29.8	4.06	0.58	67.10	15.46	10.40	5.25	11.28	6.89
10- <15 yıl	59	18.9	3.98	0.55	70.94	13.51	8.88	4.71	9.80	6.89
15 + yıl	59	18.9	4.08	0.45	70.94	13.07	9.19	4.83	9.76	6.84
p			0.466		0.010		0.004		<0.001	
Bulunduğu birimde çalışma süresi										
0-1 yıl	101	32.4	4.08	0.61	65.89	18.49	10.70	5.35	12.85	7.63
1,1- 3 yıl	92	29.5	4.16	0.47	65.04	15.69	10.45	5.26	11.01	7.06
3,1- 5 yıl	42	13.5	4.12	0.34	69.89	13.92	9.86	4.59	11.86	6.52
5+ yıl	77	24.7	3.95	0.61	70.27	14.23	9.42	4.92	10.45	6.77
p			0.095		0.100		0.366		0.124	
Kronik bir sağlık sorunu										
Hayır	278	89.1	4.08	0.55	67.23	16.63	10.29	5.13	11.56	7.23
Evet	34	10.9	4.05	0.50	67.52	12.28	9.41	5.06	11.79	6.53
p			0.774		0.893		0.345		0.856	
Toplama	312	100.0	4.08	0.54	67.26	15.19	10.20	5.12	11.58	7.15

Grup sayısı 2 olanlarda bağımsız örneklem t testi, 3 ve daha fazla gruplarda tek yönlü ANOVA testi kullanılmıştır. EÇTÖ: Ekip Çalışması Tutumları Ölçeği, YDÖ-Y: Yaşam Doyum Ölçeği-Yetişkin

X: Aritmetik ortalama, SS: Standart sapma

Tablo II. Demografik değişkenlere göre EÇTÖ alt boyutları ortalaması

	Ekip yapısı		Liderlik		Durum izlemi		Karşılıklı Destek		İletişim	
	X	SS	X	SS	X	SS	X	SS	X	SS
Cinsiyet										
Erkek	3.87	0.72	4.12	0.69	4.05	0.65	3.91	0.72	4.05	0.66
Kadın	3.93	0.58	4.30	0.58	4.15	0.52	4.02	0.65	4.16	0.54
p	0.872		0.012		0.114		0.176		0.106	
Yaş grupları										
19-24	3.93	0.68	4.30	0.69	4.11	0.65	3.97	0.77	4.17	0.67
25-29	4.01	0.63	4.32	0.66	4.21	0.60	4.02	0.74	4.17	0.64
30-34	3.80	0.66	4.14	0.56	4.04	0.51	3.95	0.58	4.05	0.55
35-39	3.77	0.68	4.02	0.71	3.95	0.67	3.91	0.68	4.02	0.65
40+	3.96	0.51	4.29	0.45	4.15	0.37	4.00	0.62	4.15	0.39
p	0.124		0.038		0.087		0.897		0.508	
Medeni Durum										
Evli	3.87	0.65	4.20	0.63	4.09	0.59	3.99	0.65	4.08	0.58
Bekar	3.95	0.62	4.26	0.63	4.14	0.56	3.95	0.72	4.16	0.61
p	0.196		0.334		0.380		0.688		0.232	
Öğrenim düzeyi										
Lise-Önlisans	3.79	0.66	4.11	0.72	3.99	0.64	3.84	0.73	4.06	0.64
Lisans	3.96	0.62	4.34	0.57	4.22	0.54	4.08	0.61	4.17	0.60
Lisans üstü	3.95	0.64	4.18	0.60	4.08	0.54	3.96	0.71	4.11	0.55
p	0.121		0.021		0.016		0.030		0.390	
Mesleğiniz:										
Anestezi tek+diğer	3.94	0.62	4.14	0.49	4.10	0.48	3.89	0.62	4.17	0.54
Lab.Rad.Tek	3.76	0.52	4.22	0.37	4.06	0.37	3.89	0.52	4.05	0.37
ATT/Paramedik	3.76	0.92	4.01	1.09	3.75	0.95	3.55	1.06	3.87	0.94
Hemşire/Ebe	3.93	0.65	4.30	0.65	4.18	0.59	4.09	0.68	4.18	0.63
Asistan/Pratisyen Dr	3.96	0.64	4.17	0.63	4.07	0.59	3.84	0.63	4.06	0.60
Uz.Dr/Öğr.Üyesi	3.92	0.58	4.12	0.59	4.01	0.48	3.89	0.63	4.01	0.48
p	0.741		0.300		0.024		0.025		0.168	
Çalıştığı kurum										
Üniversite hastanesi	3.92	0.64	4.23	0.62	4.10	0.58	3.97	0.71	4.11	0.59
Diğer hastaneler	3.88	0.64	4.23	0.65	4.13	0.57	3.99	0.64	4.13	0.60
p	0.636		0.948		0.640		0.860		0.747	
Çalıştığı Bolum										
Cerrahi servisler	3.93	0.71	4.18	0.68	4.07	0.60	4.02	0.65	4.07	0.64
Dahili servisler	3.93	0.65	4.29	0.64	4.17	0.59	4.01	0.74	4.20	0.62
Laboratuvar/Radyoloji	3.83	0.45	4.16	0.34	4.06	0.37	3.89	0.50	4.02	0.35
Diğer	3.88	0.65	4.19	0.73	4.03	0.66	3.89	0.71	4.04	0.63
p	0.825		0.481		0.357		0.565		0.014	

Tablo II. Devamı

	Ekip yapısı		Liderlik		Durum izlemi		Karşılıklı Destek		İletişim	
	X	SS	X	SS	X	SS	X	SS	X	SS
Çalışma şekli										
Normal	3.90	0.65	4.22	0.64	4.10	0.57	3.96	0.68	4.13	0.59
Vardiyalı	3.91	0.64	4.24	0.63	4.12	0.58	3.99	0.69	4.11	0.60
p	0.907		0.786		0.868		0.748		0.731	
Meslekte süre										
<3 yıl	3.99	0.61	4.34	0.64	4.20	0.57	4.02	0.71	4.20	0.65
3- <5 yıl	3.89	0.68	4.27	0.66	4.18	0.65	4.08	0.65	4.17	0.63
5- <10 yıl	3.90	0.64	4.23	0.65	4.08	0.60	3.95	0.72	4.10	0.63
10- <15 yıl	3.81	0.72	4.08	0.66	4.04	0.57	3.94	0.62	4.04	0.55
15 + yıl	3.95	0.54	4.23	0.52	4.08	0.50	3.95	0.67	4.11	0.49
p	0.613		0.228		0.516		0.842		0.635	
Bulunduğu yerde çalışma süresi										
0-1 yıl	3.89	0.69	4.24	0.69	4.13	0.64	3.98	0.75	4.11	0.66
1,1- 3 yıl	3.96	0.60	4.31	0.59	4.21	0.49	4.08	0.60	4.21	0.52
3,1- 5 yıl	4.03	0.41	4.27	0.43	4.08	0.40	4.05	0.44	4.16	0.44
5+ yıl	3.80	0.70	4.10	0.68	3.99	0.65	3.82	0.77	4.00	0.65
p	0.447 ^a		0.167		0.097		0.089		0.154	
Kronik sağlık sorunu										
Hayır	3.91	0.65	4.23	0.63	4.12	0.58	3.98	0.69	4.12	0.60
Evet	3.93	0.55	4.22	0.60	4.03	0.54	3.93	0.63	4.09	0.60
p	0.822		0.937		0.411		0.669		0.758	
D tipi sosyal içe dönüklük										
Yok	3.89	0.65	4.29	0.61	4.11	0.56	3.96	0.69	4.15	0.59
Var	3.92	0.62	4.16	0.65	4.11	0.60	4.00	0.68	4.09	0.60
p	0.667		0.072		0.930		0.679		0.356	
D tipi negatif duygulanım										
Yok	3.93	0.60	4.25	0.60	4.13	0.55	3.94	0.70	4.14	0.55
Var	3.89	0.66	4.21	0.65	4.10	0.60	4.01	0.67	4.10	0.63
p	0.574		0.647		0.582		0.360		0.449	
Toplama	3.91	0.64	4.23	0.63	4.11	0.58	3.98	0.68	4.12	0.60

Grup sayısı 2 olanlarda bağımsız örneklem t testi, 3 ve daha fazla gruplarda tek yönlü ANOVA testi kullanılmıştır. EÇTÖ: Ekip Çalışması Tutumları Ölçeği, YDÖ-Y: Yaşam Doyum Ölçeği-Yetişkin
X: Aritmetik ortalama, SS: Standart sapma

Tablo III. Ekip çalışması tutumu ile yaşam memnuniyeti, D tipi kişilik ve diğer değişkenler arasındaki korelasyon

	EÇTÖ	Ekip yapısı	Liderlik	Durum izlemi	Karşılıklı Destek	İletişim	YDÖ-Y	D tipi Sosyal	D tipi Negatif	Yaş:	Öğr. düzeyi	Meslekte Çalışma Süresi
1.Ekip yapısı	0.855**	1.000										
2.Liderlik	0.895**	0.689**	1.000									
3.Durum izlemi	0.932**	0.710**	0.813**	1.000								
4.Karşılıklı destek	0.795**	0.560**	0.633**	0.755**	1.000							
5.İletişim	0.891**	0.699**	0.725**	0.807**	0.696**	1.000						
6.YDÖ-Y	-0.079	-0.027	-0.076	-0.109	-0.098	-0.049	1.000					
7.D tipi-Sosyal	-0.061	-0.002	-0.103	-0.034	-0.041	-0.090	-0.395**	1.000				
8.D tipi-Negatif	0.078	0.066	0.055	0.052	0.138*	0.059	-0.475**	0.542**	1.000			
9.Yaş	-0.058	-0.038	-0.073	-0.054	-0.034	-0.051	0.190**	-0.201**	-0.255**	1.000		
10.Öğrenim düzeyi ^a	0.028	0.086	0.006	0.011	0.066	0.024	0.107	-0.087	-0.158**	0.470**	1.000	
11.Meslekte Çalışma Süresi	-0.062	-0.033	-0.076	-0.066	-0.041	-0.055	0.157**	-0.163**	-0.234**	0.890**	0.247**	1.000
12.Çalıştığı birimdeki süre	-0.109	-0.066	-0.100	-0.125*	-0.099	-0.094	0.111	-0.090	-0.080	0.462**	0.125*	0.524**

*Korelasyon önemlilik düzeyi 0.05 (2-yönlü), ** Korelasyon önemlilik düzeyi 0.01 (2-yönlü)..^aOrdinal veri olduğu için Spearman korelasyon kullanılmıştır.

($\beta = -0.134$) tersine tutumu olumsuz etkilemektedir. Liderlik tutumunu, öğrenim düzeyinin artması ($\beta = 0.160$), D tipi sosyal içe dönüklüğün ($\beta = -0.160$) ve yaşam doyumunun azalması ($\beta = -0.142$), bulunduğu birimde çalışma süresinin kısalması ($\beta = -0.123$) liderlik tutumunu olumlu yönde artırırken, doktor olmak ($\beta = -0.164$) tersine olumsuz yönde etkilemektedir. Durum izleme tutumunu, öğrenim düzeyinin artması ($\beta = 0.178$), bulunduğu birimde çalışma süresinin kısalması ($\beta = -0.139$) ve yaşam doyumunun azalması ($\beta = -0.112$) olumlu yönde artırırken, doktor olmak ($\beta = -0.162$) tersine olumsuz yönde etkilemektedir. Karşılıklı destek tutumunu, D tipi negatif duygulanımın artması ($\beta = 0.248$) ve sosyal içe dönüklüğün azalması ($\beta = -0.171$) ve öğrenim düzeyinin artması ($\beta = 0.163$) karşılıklı destek tutumunu olumlu yönde artırırken, tersine doktor olmak ($\beta = -0.180$) ve diğer sağlık personeli olmak ($\beta = -0.155$) olumsuz yönde etkilemektedir. İletişim tutumunu, D tipi sosyal içe dönüklüğün azalması ($\beta = -0.170$), negatif duygulanımın artması ($\beta = 0.144$), öğrenim düzeyinin artması ($\beta = 0.126$) ve bulunduğu birimde çalışma süresinin kısalması ($\beta = -0.116$) iletişim tutumunu olumlu yönde artırırken, tersine doktor olmak ($\beta = -0.132$) olumsuz yönde etkilemektedir (Tablo IV). Ekip yapısı tutumu ile bağımsız değişkenler arasında regresyon analizinde istatistiksel olarak önemli bir ilişki bulunamamıştır.

TARTIŞMA

Bu çalışmada, ekip çalışması tutumunu etkileyebileceği düşünülen D tipi kişilik, yaşam doyumunu ve diğer sosyo-

demografik faktörlerin etkisi çok değişkenli olarak analiz edilmiştir. Literatür taraması taramasında, kişilik yapısı ve yaşam doyumunun birlikte ekip çalışması tutumu üzerine olan etkisini bir arada inceleyen çalışmalara rastlanmamıştır. Bu nedenle, tartışmada bölümünde bu faktörler açısından yeterli karşılaştırmalar yapılamamıştır.

EÇTÖ toplam puan ortalaması 4.08 olup, alt boyut puan ortalaması en yüksekten sırasıyla Liderlik (4.23), İletişim (4.12), Durum İzlemi (4.11), Karşılıklı Destek (3.98) ve Ekip Yapısı (3.91) olduğu görülmüştür. Ekip çalışması tutumu puan ortalamaları (madde ortalaması 2.5, min 1- maks 5) orta değerler çok üstünde bulunmuştur. Ekip çalışması tutumu ölçeği puan ortalaması çalışmamızda yüksek bulunmuş olup literatürde çalışmamıza benzer sonuçlara ulaşılmıştır. Yüce (24) yaptığı çalışmada ekip çalışması tutum ortalaması 4.38 (122.62/28) olup, en yüksek liderlik 4.59 ve en düşük ise karşılıklı destek 3.78 olarak bulunmuştur. Çelik ve Karaca'nın (9) çalışmasında, hemşirelerde EÇTÖ toplam puan ortalaması 3.95 (110.67/28) olarak tespit edilmiş. Yapılan çalışmada bizim çalışmamızdaki bulguları destekler nitelikte olup EÇTÖ alt boyutu olan "Liderlik" en yüksek puanı 4.15 (24.91/6), "Karşılıklı Destek" 3.5 (17.66/5) ile en düşük puanı almıştır. Saygılı ve Özer'in(24)yaptığı çalışmada da benzer sonuçlara ulaşılmış, en yüksek ortalamanın liderlik (4.25) ve en düşük ise karşılıklı destek alt boyutunda (3.38) olduğunu saptamıştır. Sağlık çalışanları ile yapılan diğer çalışmalar incelendiğinde; bizim çalışmamıza benzer olarak ekip çalışması tutumu alt bo-

Tablo IV. Ekip Çalışması Tutumları Ölçeği (EÇTÖ) toplam ve alt boyutları puanlarını etkileyen faktörlerin lineer regresyon geriye doğru eleme modeli ile analizi

EÇTÖ	B	%95.0 GA		β	t	p
		Alt sınır	Üst sınır			
(Sabit)	102.438	95.919	108.957		30.921	0.000
D tipi Sosyal içe dönüklük	-0.396	-0.757	-0.035	-0.143	-2.158	0.032
D tipi Negatif duygulanım	0.305	0.043	0.567	0.154	2.294	0.022
Öğrenim Düzeyi	2.505	0.657	4.354	0.174	2.667	0.008
Bulduğunuz birimde çalışma süresi	-0.577	-1.056	-0.099	-0.134	-2.373	0.018
Meslek=Doktor	-4.576	-8.933	-0.219	-0.134	-2.067	0.040
Model 5, R ² =0.057, F=3.72, p=0.003						
Liderlik						
(Sabit)	27.888	25.219	30.556		20.564	0.000
YDÖ-Y	-0.033	-0.061	-0.005	-0.142	-2.335	0.020
D tipi Sosyal içe dönüklük	-0.118	-0.206	-0.030	-0.160	-2.648	0.009
Öğrenim Düzeyi	0.613	0.120	1.106	0.160	2.445	0.015
Bulduğunuz birimde çalışma süresi	-0.141	-0.269	-0.013	-0.123	-2.175	0.030
Meslek=Doktor	-1.491	-2.645	-0.338	-0.164	-2.544	0.011
Model 5, R ² =0.062, F=4.06, p=0.001						
Durum izlem						
(Sabit)	25.304	23.413	27.195		26.328	0.000
YDÖ-Y	-0.024	-0.047	0.000	-0.112	-1.982	0.048
Öğrenim Düzeyi	0.625	0.173	1.077	0.178	2.722	0.007
Bulduğunuz birimde çalışma süresi	-0.146	-0.263	-0.029	-0.139	-2.456	0.015
Meslek=Doktor	-1.346	-2.403	-0.288	-0.162	-2.504	0.013
Model 5, R ² =0.053, F=4.28, p=0.001						
Karşılıklı destek						
(Sabit)	11.423	10.467	12.379		23.514	0.000
D tipi Sosyal içe dönüklük	-0.068	-0.119	-0.017	-0.171	-2.619	0.009
D tipi Negatif duygulanım	0.071	0.034	0.108	0.248	3.738	0.000
Öğrenim Düzeyi	0.339	0.072	0.605	0.163	2.501	0.013
Meslek=Doktor	-0.884	-1.507	-0.261	-0.180	-2.793	0.006
Meslek=Diğer sağlık personeli	-0.746	-1.306	-0.185	-0.155	-2.617	0.009
Model 4, R ² =0.098, F=5.54, p<0.001						
İletişim						
(Sabit)	20.405	19.030	21.779		29.216	0.000
D tipi Sosyal içe dönüklük	-0.099	-0.175	-0.023	-0.170	-2.558	0.011
D tipi Negatif duygulanım	0.060	0.005	0.115	0.144	2.134	0.034
Öğrenim Düzeyi	0.382	-0.008	0.771	0.126	1.927	0.055
Bulduğunuz birimde çalışma süresi	-0.105	-0.206	-0.005	-0.116	-2.057	0.041
Meslek=Doktor	-0.947	-1.866	-0.029	-0.132	-2.029	0.043
Model 5, R ² =0.051, F=3.26, p=0.007						

Bağımsız değişkenler: YDÖ-Y (Yaşam Doyum Ölçeği-Yetişkin), D tipi-Sosyal içe dönüklük, D tipi-Negatif duygulanım, Öğrenim düzeyi, Bulduğunuz birimde çalışma süresi, Meslekte Çalışma Süresi, Meslek
 β : Standartlaştırılmış Beta katsayısı. Not: Ekip yapısı tutumu tüm bağımsız değişkenlerle ilişkili bulunmadığı için tabloda gösterilmemiştir.

yutları "liderlik" en yüksek puan "karşılıklı destek" puanının ise en düşük puana sahip olduğu belirlenmiştir (9,23,25-30). Liderlik ve koordinasyon gibi karmaşık

sağlık hizmetleri sistemlerinde ekip çalışması yetkinliklerine odaklanma, DSÖ tarafından Batı dünyasında hasta güvenliği araştırmaları için bir öncelik olarak tanımlan-

maktadır (31). Çoğu çalışmada liderlik özelliğinin yüksek olması karşılıklı desteğin düşük çıkması, ekip çalışmasında alt boyutu olan karşılıklı desteğin geliştirilmesi gerektiği sonucuna ulaşılmaktadır. Tüney (32)'in hemşireler üzerine yaptığı çalışmada EÇTÖ ortalamasının 4.0 (112/28) olduğu saptanmış olup yüksek düzeyde ekip çalışması olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Türe Yılmaz ve Yıldırım (26)'ın çalışmasında, EÇTÖ puan ortalaması 3.98 (111.53/28), Çelik ve Karaca(9)'nın çalışmasında, EÇTÖ puan ortalaması 3.95 (110.67/28) olarak saptandığı görülmektedir. Yüce (23)'nin, ameliyathane çalışanlarında yaptığı çalışmada ise EÇTÖ puan ortalaması 4.38 (122.62/28) olarak belirlenmiştir. Yapılan çalışma sonuçlarının benzer olduğu ve EÇTÖ puan ortalamasına sonuçlarının yüksek bulunduğu görülmektedir.

Ekip çalışması tutumunu çok değişkenli ÇDR analize göre, D tipi negatif duygulanımın artması, sosyal içe dönüklüğün ise azalması, öğrenim düzeyinin yükselmesi, bulunduğu birimde çalışma süresinin kısalması olumlu yönde etkilerken, hekim olmak tersine olumsuz etkilemektedir. Liderlik ve durum izleme alt boyutları toplam tutumdaki değişkenlere ek olarak yaşam doyumunun azalması ile ilişkili bulunmuştur (Tablo IV). Ekip yapısı tutumu hiçbir bağımsız değişkenle ilişkili bulunmamıştır. Ekip çalışması tutumu tek değişkenli analizlerde, araştırmaya katılanların cinsiyet, yaş, meslekte çalışma süresi, medeni durum, vardiyalı çalışma, çalıştığı kurum ve birime göre istatistiksel olarak önemli bulunmamıştır (Tablo I). Tüney'in çalışmasında da EÇTÖ ile yaş ve meslekte çalışma süresi arasında istatistiksel olarak önemli ilişki saptanmamıştır (32). Düzgün ve ark., (25)'nin yapmış olduğu çalışmada da çalışmamıza benzer nitelikte olup, hemşirelerin cinsiyet, medeni durum gibi sosyo-demografik özellikleri ile EÇTÖ toplam puan ortalaması ve alt boyut puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmamıştır. Hemşireler üzerinde yapılan bir çalışmada da katılımcıların EÇTÖ ve demografik özellikleri ile anlamlı ilişki saptanmamıştır (26). Cerrahi ekipte görev alanlar arasında yapılan bir çalışmada, bizim çalışmamızın aksine liderlik alt boyutu hariç mesleklere göre toplam EÇTÖ puan ortalamaları (3.64-3.70) farklı bulunmazken, bekarların evlilerden daha yüksek puan aldıkları görülmüştür. Aynı çalışmada iletişim alt boyutunda diğer sağlık profesyoneli olanların hekim ve hemşirelerden daha yüksek puan aldıkları görülmüştür (28). Bekmez (33)'in yaptığı çalışmada, çalışmamıza benzer şekilde doktora mezunlarının, farklı olarak ise kadınların erkeklerle göre ve meslekte çalışma süresinin fazla olması ile ekip çalışması tutumu arttığı tespit edilmiştir. Yapılan çalışmalarda, bizim bulgularımıza benzer şekilde çalışanların öğrenim düzeyi yükseldikçe EÇTÖ ortalamasının anlamlı olarak arttığı tespit edilmiştir (24,25). Ancak bu çalışmalarda çok değişkenli analizlerin yapılmadığı görülmüştür. Ekip çalışması tutumu üzerine etkili bulunan faktörlerin etkisi çok düşük düzeyde olup, ekip çalışması tutumunu esas olarak başka faktörlerin daha çok etkilediği görülmektedir.

İletişim tutumunun doktorlarda düşük bulunduğu çalışmalar da bulunmaktadır(34,35). Etkili ekip çalışması ve iyi iletişim, günümüzün uzmanlaşmış ve karmaşık sağlık hizmetlerinde hasta güvenliği için gerekli olan kritik bileşenlerdir (1,3,36). EÇTÖ'nin liderlik alt boyutu bizim yaptığımız çalışmada cinsiyet önemli bulunmamışken

erkek katılımcıların kadınlara göre düşük olduğu sonucu çıkan çalışmalarda bulunmaktadır(28).

SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırmaya katılanların EÇTÖ puanları orta değerinde çok üstünde olup, Liderlik, İletişim ve Durum İzleme tutum puanları daha yüksekken, Karşılıklı Destek ve Ekip Yapısı tutumunun daha düşük olduğu saptanmıştır. Ekip çalışması tutumuna, öğrenim düzeyinin ve negatif duygulanımın artması, sosyal içe dönüklüğün ve bulunduğu birimdeki çalışma süresinin azalması olumlu yönde etki ederken, tersine doktor olmak olumsuz etkilemektedir. Ekip yapısı tutumu hariç diğer alt boyut tutumları da benzer bağımsız değişkenlerden etkilenmektedir. Ekip çalışması tutumu ile yaşam doyumu, yaşve meslekte çalışma süresi arasında önemli bir ilişki bulunmamıştır. Ekip çalışması tutumunu, daha çok bu çalışmada incelenmeyen başka faktörlerin etkilediği düşünülmektedir.

Sağlık hizmetlerinde genellikle ekip lideri olan hekimlerin ekip çalışmasına daha olumlu bakmasını sağlayacak girişimlerin yapılması uygun olacaktır. Ayrıca ekip çalışması tutumu ile ilişkili olabilecek diğer faktörlerin saptanması amacıyla yeni araştırmalar yapılması önerilmektedir.

Etik Onay ve Katılma Onayı: Sağlık personeline araştırma hakkında bilgi verilmiş ve onam alınmıştır. Ankete başlamadan önce, ankete çevrimiçi olarak katılmayı onaylayanların anketi doldurmalarına izin verilmiştir. Araştırma, Helsinki Deklarasyonu'nda belirtilen kurallara ve etik kodlara uygun olarak gerçekleştirilmiştir.

Çıkar Çatışması: Yazarlar, bu çalışmada herhangi bir çıkar çatışması olmadığını beyan ederler.

Mali Destek: Araştırma için herhangi bir kişi veya kurumdan mali destek alınmamıştır.

Yazarlık Katkıları: MK. Araştırmanın planlanması, uygulanması, istatistiksel analizi, yazılması ve gözden geçirilmesi, NUO. Araştırmanın uygulaması, anketleri hazırlamak ve uygulamak, etik izinleri almak, makaleyi yazmak ve gözden geçirmek, GU. Anketleri hazırlamak ve uygulamak, etik izinleri almak ve yazmak.

KAYNAKLAR

1. Manser T. Teamwork and patient safety in dynamic domains of healthcare: A review of the literature. *Acta Anaesthesiol Scand* 2009; 53(2):143-151.
2. Weaver SJ, Rosen MA, Diazgranados D, et al. Does teamwork improve performance in the operating room? A multilevel evaluation. *Jt Comm J Qual Patient Saf* 2010; 36(3):133-142.
3. Oandasan I, Baker R, Barker K, et al. Teamwork in healthcare: Promoting effective teamwork in healthcare in Canada. Ottawa, Ontario: Canadian Health Services Research Foundation 2006.
4. Canlı F. Sağlık çalışanlarının ekip çalışmasına ilişkin görüşleri. Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Adana 2010; s 109.
5. Yardımcı F, Başbakkal Z, Beytut D, Muslu G, Ersun A. Ekip Çalışması Tutumları Ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Anadolu Psikiyatr Derg* 2012; 13(2):131-137.
6. Yanchus NJ, Ohler L, Crowe E, Teclaw R, Osatuke K. 'You just can't do it all': A secondary analysis of

- nurses' perceptions of teamwork, staffing and workload. *J Res Nurs* 2017; 22(4):313-325.
7. Öğüt A, Kaya D. Sağlık kurumlarında ekip çalışması. Selçuk Üniversitesi Kadınhanı Faik İçil Meslek Yüksekokulu Sosyal ve Teknik Araştırmalar Dergisi 2011; 1:87-96.
 8. Lafçı D, Pehlivan S, Demiray G. Cerrahi Kliniklerinde Çalışan Hekim ve Hemşirelerin Ekip Çalışmasına İlişkin Görüşleri. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi* 2016;2(3):55-64.
 9. Çelik A, Karaca A. Hemşirelerde ekip çalışması ve motivasyon arasındaki ilişkinin ve etkileyen faktörlerin değerlendirilmesi. *Koç Üniversitesi Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma Derg* 2017; 14(4):254-263.
 10. Watson LM. Does feeling part of the team affect other characteristics of nursing teamwork? *Can Oncol Nurs J* 2015; 25(1):99-102.
 11. Pedersen SS, Yagensky A, Smith ORF, et al. Preliminary evidence for the cross-cultural utility of the type D personality construct in the Ukraine. *Int J Behav Med* 2009;16(2):108-115.
 12. Carver CS, Pozo C, Harris SD, et al. How coping mediates the effect of optimism on distress: A study of women with early stage breast cancer. *J Pers Soc Psychol* 1993; 65(2):375-390.
 13. Pekdemir NH. Akademisyenlerde D tipi kişilik yapısı ile iş doyumunu arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Yüksek Lisans Tezi, Haliç Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul* 2018; s 67.
 14. Keser A. İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi: Otomotiv Sektöründe Bir Uygulama. *Çalışma ve Toplum* 2005;4(7):77-96.
 15. Özdevecioğlu M, Aktaş A. Kariyer bağlılığı, mesleki bağlılık ve örgütsel bağlılığın yaşam tatmini üzerindeki etkisi: İş-aile çatışmasının rolü. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilim Fakültesi Dergisi* 2007; 0 (28):1-20.
 16. Ferhat M. Beş temel kişilik boyutunun iç/dış kontrol odaklılık davranışları üzerindeki etkisi. *Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul* 2018; s 129.
 17. Öncü E, Köksoy Vayisoğlu S. The Validity and Reliability of Type D Personality Scale in Turkish Population. *Ankara Med J* 2018; 18(4):646-656.
 18. Denollet J. DS14: Standard assessment of negative affectivity, social inhibition, and type D personality. *Psychosom Med* 2005; 67(1):89-97.
 19. International Wellbeing Group. Personal Wellbeing Index-Adult (PWI-A) (5th ed). Australian Centre on Quality of Life, Deakin University, Melbourne 2013; pp 12-17
 20. Meral BF. Kişisel İyi Oluş İndeksi-Yetişkin Türkçe Formunun psikometrik özellikleri. *J Happiness Well-Being* 2014; 2(2):119-131.
 21. Kalaycı Ş. SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri (2.baskı). Asil Yayın Dağıtım, Ankara 2006; ss 73-297.
 22. Meyers LS, Gamst G, Guarino AJ. Applied multivariate research: Design and interpretation. Sage publications, London 2006; pp 137-253.
 23. Yüce A. Ameliyathane çalışanlarında ekip çalışması ile iş doyumunu arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi. *Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Medipol Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul* 2015; ss 120.
 24. Saygılı M, Özer Ö. Sağlık çalışanlarında ekip çalışması tutumlarının incelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi* 2020; 10(27):433-443.
 25. Düzgün F, Uzelli Yılmaz D, Karaman D, ve ark. Yoğun bakım hemşirelerinin ekip çalışması tutumlarının incelenmesi. *J Contemp Med* 2019; 9(1):32-36.
 26. Türe Yılmaz A, Yıldırım A. Hemşirelerin ekip çalışmasına ilişkin tutumları ve etkileyen faktörler. *J Acad Soc Sci* 2018; 67(67):40-52.
 27. Karakaya A. Sağlık çalışanlarının klinik liderlik anlayışının ekip çalışmasına etkisi: Bir kamu hastanesi örneği. *Yüksek Lisans Tezi, Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sivas* 2020; s 94.
 28. Saldamlı A, Işık Andsoy I. Cerrahi süreçteki sağlık profesyonellerinin kişilerarası iletişim tarzları ve ekip çalışması tutumları. *Çukurova Med J* 2019; 44 (1):483-491.
 29. Guler S, Avci S, Kaplan B, Yigit F, Akkurt H. Knowledge and opinions on nurses' Team Work's. *Med Sci Int Med J* 2019;8(3):655-660.
 30. Bezek K. Acil servis çalışanlarının ekip çalışması tutumları ile iş doyumlarının belirlenmesi. *Yüksek Lisans Tezi, Biruni Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul* 2019; s 104.
 31. Bates DW, Larizgoitia I, Prasopa-Plaizier N, Jha AK. Global priorities for patient safety research. *BMJ* 2009; 338: b1775.
 32. Tüney M. Hemşirelerin Algıladığı Örgütsel Destek İle Ekip Çalışması Tutumu Arasındaki İlişki: Cerrahi Servisler Ve Yoğun Bakım Üniteleri Örneği. *Yüksek Lisans Tezi, Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Erzincan* 2019; s 95.
 33. Bekmez F. Bir Üniversite Hastanesinin Sağlık Çalışanlarında Ekip Çalışması Tutumunun İş Doyumuna Etkisi. *Yüksek Lisans Tezi, Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Sivas* 2018; s 51.
 34. Ovalı F. Hasta güvenliği yaklaşımları. *Sağlıkta Performans ve Kalite Dergisi* 2010;1(1):33-43.
 35. Sexton B, Thomas E, Helmreich RL. Error, stress, and teamwork in medicine and aviation: Cross sectional surveys. *Ugeskr Laeger* 2000;162(19):2725.
 36. Melony E, Sorbero, Donna O, Farley, Soeren Mattke SLP. Outcome Measures for Effective Teamwork in Inpatient: Final Report. Technical Report, RAND Corporation, 2008. https://www.rand.org/pubs/technical_reports/TR462.html: Erişim tarihi: 04.02.2021