



## Acil Sağlık Hizmetlerinde Çalışan Personelin Beş Faktör Kişilik Özellikleri ile Ekip Çalışması Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Ahmet ERKASAP<sup>1</sup> 

Gülşah İNANÇ<sup>2</sup> 

Ali ÖZCAN<sup>3</sup> 

### Öz

*Ekip çalışması aynı amaç doğrultusunda çalışan kişilerin iş süreçlerini ve yöntemlerini sürekli geliştirmek ve örgütsel faaliyet sunabilmek için birlikte çalıştıkları bir sistem olarak tanımlanabilir. Ekip çalışması çalışanların yeteneklerini ortaya çıkarmada etkili olabileceğinden son zamanlarda ekip çalışmasının önemi artmıştır. Kişilik ise her bireyin farklı olarak ortaya koyduğu tutum ve davranışlar bütünüdür. Yaşamdaki insan sayısı kadar farklı kişilik vardır. Hiç kimse kişilik olarak bir diğerine benzemez. Tıpkı herkesin parmak izinin farklı olması gibi, kişiliklerde farklıdır. Bu araştırmanın temel amacı kişilik özellikleri ile ekip çalışmasına uyum arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Bu ana amaçtan hareketle çalışmanın örnekleme amaçlı örnekleme yoluyla 303 hastane öncesi acil sağlık hizmetleri çalışanından oluşmuştur. Araştırma nicel yöntemle yürütülmüştür. Araştırmanın verileri toplanırken Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeği, Ekip Çalışması Tutumları Ölçeği ve Sosyodemografik Bilgi Formu kullanılmıştır. Araştırma verileri SPSS IBM 26 istatistik programında Pearson Korelasyon Testi, Bağımsız Örneklemler T Testi ve Tek Yönlü ANOVA testiyle analiz edilmiştir. Araştırmanın sonucuna göre ekip çalışmasına yönelik tutumlar dışadönüklük, sorumluluk, uyumluluk ve yeniliğe açıklık kişilik özellikleriyle pozitif yönde anlamlı olarak ilişkilidir. Ek olarak ekip çalışmasına yönelik tutumlar yapılan işten memnun olma durumuna göre anlamlı olarak farklılaşmaktadır. Bu sonuç konuyla ilgili daha önce yapılmış araştırmaların sonuçlarıyla uyumludur.*

**Anahtar Kelimeler:** Kişilik, Ekip çalışması, Beş Faktör Kişilik Özellikleri, Sağlık Çalışanları

**Jel Kodları:** L29, M12, M50

## Examination of the Relationship Between Five Factor Personality Traits and Teamwork among Emergency Health Services Personnel

### Abstract

*Teamwork has gained increasing importance in recent times as it can effectively bring out the abilities of employees. Teamwork can be defined as a system in which individuals working towards the same goal collaborate to continuously improve work processes, methods, and organizational activities. Personality, on the other hand, refers to the attitudes and behaviors that individuals exhibit uniquely. There are as many different personalities as there are people in life. No one has the same personality as another. Just as everyone's fingerprints are different, so are their personalities. The main objective of this research is to examine the relationship between personality traits and compatibility with teamwork. The sample of this study consisted of 303 pre-hospital emergency health services employees, selected through purposive sampling. The research was conducted using a quantitative method. The data of the research were collected through the Five Factor Personality Traits Scale, Teamwork Attitude Scale, and Sociodemographic Information Form. The research data were analyzed using Pearson Correlation Test, Independent Samples T-Test, and One-Way ANOVA test in SPSS IBM 26 statistical program. According to the results of the research, attitudes towards teamwork were found to be significantly positively correlated with extraversion ( $r = .72, p < .05$ ), neuroticism ( $r = .51, p < .05$ ), conscientiousness ( $r =$*

<sup>1</sup> Sorumlu Yazar, Dr. Öğr. Üyesi, İstanbul Gedik Üniversitesi, ahmet.erkasap@gedik.edu.tr, ORCID: 0000-0002-6239-1700

<sup>2</sup> gulsahinanc@gmail.com, ORCID: 0009-0009-1836-0622

<sup>3</sup> Dr. Öğr. Üyesi, İstanbul Nişantaşı Üniversitesi, ali.ozcan@nisantasi.edu.tr, ORCID: 0000-0003-3751-8148

.67,  $p < .05$ ), agreeableness ( $r = .69$ ,  $p < .05$ ), and openness to innovation ( $r = .73$ ,  $p < .05$ ) personality traits. Additionally, attitudes towards teamwork varied significantly based on job satisfaction.

**Keywords:** Personality, Teamwork, Five Factor Personality Traits, Health Care Worker

**Jel Classification Codes:** L29, M12, M50

---

Atif/Cite as: Erkasap, A., İnanç, G., Özcan, A. (2023). Acil Sağlık Hizmetlerinde Çalışan Personelin Beş Faktör Kişilik Özellikleri ile Ekip Çalışması Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Karadeniz Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 4(1), 62-85.

## 1. Giriş

Kişilik, her bireyin farklı olarak ortaya koyduğu tutum ve davranışlar bütünüdür (Friedman ve Schustack, 2012). Yaşamdaki insan sayısı kadar farklı kişilik vardır. Hiç kimse kişilik olarak bir diğerine benzemez. Tıpkı herkesin parmak izinin farklı olması gibi, kişiliklerde farklıdır (Nelson ve Quick, 2003).

Ekip çalışması, belirli amaca yönelik, bilinçli biçimde gerçekleştirilen iş birliği sürecidir. (Hartnell vd., 2011).

Hastane öncesinde acil vakalarda hızlı ve doğru müdahale hastanın mortalite ve morbiditesini etkiler (Aslan ve Güzel, 2018:4995). Çalışan personelin kişilik özellikleri ekip içindeki uyumuna yansıdığı düşünülerek sağlık hizmetlerinde görevli çalışanların sahip oldukları beş faktör kişilik özellikleri ile başarılı ekip üyesi olabilme tutumu arasındaki ilişkinin incelenmesinin hem hasta ve yaralının yararına hem de çalışma ortamındaki ekip yararına olabileceği için araştırılması gerekmektedir.

## 2. Ekip Kavramı

Ekip; bir hedefe ulaşmak için sürekli etkileşim ve yardımlaşma içinde bulunan iki veya daha fazla bireyden oluşan, aynı görevde işleri paylaşmış kişiler topluluğudur (Phil Baguley, 2004). Bir takımın ekip olarak tanımlanabilmesi için, üyelerinin bir uzmanlık alanının olması, birbirlerini desteklemesi, birbirlerinin ne demek istediğini anlaması ve göreve başlamadan evvel planlanan şeyleri değişen durumlar esnasında uygulayabilme becerisi olmalıdır (Phil Baguley, 2004). Ekibin bağlı olduğu ve üyelerinin de kendi öz değerleriyle örtüşen ortak değer sisteminin olması gerekir. Ortak değer sistemi ekip üyelerinin kendilerine ve birbirlerine güvenmesiyle, bireylerin istediklerini zorlanmadan ve zorlamadan elde etmesiyle ve sorunları krizsiz çözüme kararlılığı ile oluşur ve gelişir. Ekip kalitesinin yükselmesi ortak değerler sisteminin varlığı ve ekip olarak uyumlu çalışma becerisini geliştirmekle mümkün olacaktır (Baltaş, 2005).

### 2.1. Ekip Çalışması

Ekip çalışması aynı amaç doğrultusunda çalışan kişilerin iş süreçlerini ve yöntemlerini sürekli geliştirmek ve örgütsel faaliyet sunabilmek için birlikte çalıştıkları bir sistem olarak tanımlanabilir (Rosen vd., 2018). Ekip çalışması çalışanların yeteneklerini ortaya çıkarmada

etkili olabileceğinden son zamanlarda ekip çalışmasının önemi artmıştır (Buchanan, 1997). İnsanlar normal hayatında da yaşamlarını sürdürebilmek için başka kişilere ihtiyaç duymaktadır sağlık sektöründe de aynı şekilde bir işte daha verimli olabilmek daha çok hastaya faydalı olabilmek için bilgi ve becerileri birleştirerek ortak hareket etmeleri gerekmektedir. Ayrıca ekip çalışması hastane öncesinde sorunların çözümünde yararlanılan bir yaklaşımdır (Luecke, 2004). Hastane öncesinde ekip çalışmasının benimsenmesi çalışanların isteklendirme ve iş doyumunu gibi bireysel yararlar sağlamanın yanı sıra çalışanlar arasında bilgi paylaşımı ve iletişimi dolayısıyla verimliliği ve başarıyı artırdığı için ekip açısından da fayda sağlamaktadır (Hellyar vd., 2019).

Ekip çalışması hakkında yeterli ve kapsamlı eğitim alanların verdiği hizmetin niteliğinin arttığı belirtilmektedir. Ekip çalışması eğitimi alan bireylerin sunduğu hizmette hatalar azalmakta çalışanların birbirlerine olan tutumları düzelmekte ve ekip çalışması ile ilgili sahip olunan bilgilerin doğruluğunun derecesi de artmaktadır (İşcan, 2011).

### 2.1.1. Başarılı Ekiplerin Özellikleri

Başarılı ekibin üyelerinde bulunması gereken özellikler çok sayıda araştırmacı tarafından araştırılmıştır. Horwitz (1970)' in araştırmasına göre bu özellikler şunlardır:

- Mesleki özellikler: Öğrenme isteği, esneklik, bakış açısı, oylama yoluyla alınan kararlara katılım ve kabullenme davranış
- Ekip arkadaşlarına yönelik tutumlar: Güven, iyi niyet ve saygı
- Bireysel özellikler: İletişim kurma becerisi, dışadönüklük, özgüven, mesleki yeterlilik ve kendine saygı duyma

### 2.1.2. Ekip Çalışmasını Engelleyen Faktörler

Hastane öncesinde çalışan personel birbirlerinden daha farklı eğitim alabilmektedirler. Bu nedenle sağlık personelleri ekip çalışması ve birbirlerinin görevleri ile ilgili konularda yetersiz kalıyorlar. Ayrıca çalışanın işe uyumunu sağlama ve davranışların kazandırılmasında da farklı yöntemler olabilmektedir. Okul döneminde sağlık meslek öğrencilerine ekip çalışması konusunda yeterli eğitim verilmemesi ekip çalışmasını olumsuz yönde etkilemektedir (Atasoy vd., 2010). Ekip çalışması etkin bir şekilde yürütülmesi için görev yetki ve sorumlulukların açık ve net bir şekilde belirlenmiş olması gerekmektedir. Ekip üyeleri kendi görevlerini bildikleri gibi ekip arkadaşlarının da görevlerini bilmelidirler (Clements vd., 2007). Ekip lideri varken diğer personellerin aktif olması, laflarını geçirmeye çalışması ekip liderini yetersiz kılar bu da ekip çalışmasını kötü etkiler (Burns vd., 2012). Fakat etkin yürütülen bir ekip çalışması, üyelerinin

kendi uzmanlık alanlarını ilgilendiren konularda yetki dağılımını zorunlu kılmaktadır. Bu sebeple ekibin üyesi olan sağlık personeli, kendi uzmanlığına giren konularda yetki dağılımını yapmalıdır. Kendini diğerlerinden daha güçlü pozisyonda gören kişi, ekibin diğer üyelerinin üzerinde hâkimiyet kurarak onları yönetmeye çalışacaktır (Manser, 2009).

## **2.2. Sağlık Ekibi**

Sağlık ekibi farklı görüşlere sahip fakat ortak değerleri ve hastanın iyilik hali gibi özel bir hedefi paylaşan ve farklı disiplinlerden gelen bir profesyonel grubu olarak tanımlanmaktadır (Çıraklı vd., 2015). Sağlık alanında ihtiyaç duyan bireye düzenli adil ve gereksinimlerini karşılayacak biçimde dağılımı sağlık ekibi ile sağlanır (Tosun ve Akbayrak, 2002).

## **2.3. Sağlık Ekibinin Ekip Çalışmasındaki Önemi**

Ekip çalışması verilen sağlık hizmetinde bölünmeyi önler ve kaliteyi arttırmaktadır. Kanada Sağlık Konseyi, Kanada'daki sağlık örgütlerinde ekip çalışmasını geliştirmenin gerekliliğini tanımlayan iki rapor yayınlamıştır. Sağlık insan gücü kaynakları ile ilgili son raporlar ekip çalışmasının personel azlığını, stresi ve sağlık profesyonelleri arasındaki tükenmişliği azaltmayla birlikte bakım kalitesini ve hasta güvenliğini geliştirmede en etkili yol olabileceğini öne sürmektedir (CHSRF, 2006).

## **2.4. Hastane Öncesi Acil Sağlık Hizmetlerinde Ekip Çalışması**

Sağlık sektörü büyük emek ve özveri gerektirmektedir. Acil sağlık hizmetleri çalışanları takım çalışması konusunda oldukça hassastır. Hastane öncesinde uzmanlaşma seviyesinin ve işlevsel bağımlılığın çok yüksek olması, yapılan işlerin karmaşık, değişken, ertelenemez, hata ve belirsizliklere karşı oldukça duyarlı ve toleranssız olması ekip çalışmasını gerektirmektedir (Aktaran Kavuncubaşı, 2000:52). Hastaya sunulan hizmet bir ekip çalışması sonucunda sağlanmaktadır. Hastane öncesinde çalışan personel acil sağlık hizmeti gereken hastanın hayati fonksiyonlarının sürdürmek, durumunun kötüye gitmesinin engelleyerek tedavinin başlatılması ve uygun sağlık kuruluşuna taşınması amacıyla bir ekip liderinin yönlendirmesi ve ekip çalışması ile yürütmektedir (AHA 2010). Ekip çalışmasının yeterli olmadığı durumlarda müdahalede gecikme hasta hakkında eksik bilgilere sahip olma yapılan müdahalenin kalitesinin düşmesi gibi sorunlar ortaya çıkar (Lyubovnikova vd., 2018).

## **3. Kişilik: Tanımı, Özellikleri ve Önemi**

Kişilik, bir bireyin düşünce, davranış ve duygusal tepkilerinin kalıplaşmış bir düzenidir. Bu kalıplaşmış düzen, bireyin genetik mirası, çevresel etkiler ve yaşam deneyimleri gibi birçok faktör tarafından şekillenir. Kişilik, bireyin benliğinin bir ifadesidir ve farklı insanların farklı

kişilik özellikleri vardır. Kişilik, bir bireyin diğeri insanlarla olan ilişkilerinde, yaşam deneyimlerinde ve kişisel hedeflerinde önemli bir rol oynar (Friedman ve Schustack, 2012). Kişilik, insan davranışının ve zihinsel süreçlerinin temel bir bileşenidir. Kişilik, bireyin benzersiz özelliklerini, düşüncelerini, hislerini ve davranışlarını tanımlayan bir kavramdır. Kişilik, birçok faktörün bir araya gelmesi sonucu oluşur ve insanların birbirinden farklı olmalarının nedenlerinden biridir (Özdemir vd., 2012).

Kişilik, insanların düşünce, davranış ve duygusal tepkilerinin kalıplaşmış bir düzenidir. Kişilik özellikleri, birçok faktörün bir araya gelmesi sonucu oluşur ve insanların birbirinden farklı olmalarının nedenlerinden biridir (Widiger ve Costa, 1994). Kişilik, bireyin hayatında önemli bir role sahiptir. Bu önemli roller şu şekilde sıralanabilir. İlk olarak iş başarısı üzerinde kişiliğin önemli bir etkiye sahip olduğunu bildiren araştırmalar bulunmaktadır (Ones ve Viswesvaran, 1997).

### 3.1. Kişiliğin Tanımlanmasında Kullanılan Kuramlar

Kişilik, bireyin hayatında önemli bir role sahiptir. Kişilik özellikleri, iş seçiminde, arkadaşlık ilişkilerinde, romantik ilişkilerde, eğitimde, sağlıkta ve genel refah düzeyinde etkilidir. Örneğin, iş seçiminde kişilik özellikleri önemlidir çünkü bazı işler, belirli kişilik özellikleriyle uyumludur (Koroğlu, 2014). Diğeri bir deyişle her bir mesleğin gerektirdiği birtakım özellikler bulunmaktadır. Bununla birlikte, bu mesleklere uygun da birtakım kişilik özellikleri bulunmaktadır (Ozer,1994). Bu duruma bir örnek olarak, öğretmenlik mesleği insanlarla birlikte çalışmaktan zevk almayı, güçlü iletişim becerilerine sahip olmayı ve duygu düşüncelerini başarılı bir biçimde aktarabilmeyi gerektirmektedir. Öğretmenlik mesleğine uymayan kişilik özelliklerine sahip olan biri bu mesleği yaparken zorlanabilir. Örneğin oldukça içekapanık ve iletişim becerileri zayıf olan biri için öğretmenlik mesleği yorucu olabilir (Eryetiş, 2016).

Kişilik meslek seçiminde olduğu gibi birçok alanda büyük bir öneme sahiptir. Çünkü kişilik özellikleri, bireyin davranışını, düşüncesini ve duygularını belirleyen özelliklerdir. Kişilik özellikleri, bireyin benzersizliğini yansıtır ve farklı insanların farklı kişilik özellikleri vardır (Allport, 1967).

#### 3.1.1. Psikodinamik Kuram Bakış Açısıyla Kişilik

Psikodinamik kuram, insan davranışlarının, bilinçaltı dürtülerden ve geçmiş yaşantılardan kaynaklandığını savunan bir psikolojik yaklaşımdır. Psikodinamik kurama göre, kişilik özellikleri ve davranışlar, geçmiş yaşantıların ve bilinçaltındaki dürtülerin etkisi altındadır

(Geçtan E., 2006). Örneğin, çocuklukta yaşanan olumsuz bir deneyim, kişinin ileriki yaşamında davranışlarını ve kişilik özelliklerini etkileyebilir.

Kişilik, psikodinamik kurama göre sürekli olarak gelişen ve değişen bir yapıdır. Kişilik gelişimi, çocuklukta yaşanan deneyimlerden ve çevreden etkilenir. Bu etkileşimler sonucu kişilikte olumlu veya olumsuz değişiklikler ortaya çıkabilir.

### **3.1.2.Davranışçı Kuramlar Bakış Açısıyla Kişilik**

Davranışçı kuramlar, kişiliği etkileyen faktörlerin çoğunun dış çevredeki olaylardan kaynaklandığını savunur. Bu kurama göre, insan davranışları ödül ve ceza gibi çevresel etkenler tarafından şekillendirilir (Feist ve Roberts, 2006). Davranışçı yaklaşım, kişiliği, öğrenme sürecinde edinilen davranış kalıplarından oluşan bir dizi davranış olarak görür.

Davranışçı kuramlara göre, kişilik, öğrenme yoluyla kazanılan davranış kalıplarından oluşur. Bu kalıplar, çevresel etkilerle bağlantılıdır ve ödül ve ceza gibi çevresel faktörler tarafından şekillendirilir (Neill ve Fleming, 2003). Örneğin, bir kişi, bir davranışı tekrar etmek için olumlu bir sonuç aldığı anda, bu davranış kalıbı güçlenir ve tekrarlanır. Aynı şekilde, bir davranışın olumsuz sonuçları varsa, bu davranış kalıbı zayıflar ve sonunda terk edilir (Neill ve Fleming, 2003).

### **3.1.3.Sosyal Öğrenme Kuramları Bakış Açısıyla Kişilik**

Sosyal öğrenme kuramı, kişiliğin sosyal etkileşimlerle, özellikle öğrenme süreciyle şekillendiğini öne sürer. Bu kurama göre, kişilik hem bireysel deneyimler hem de sosyal etkileşimler yoluyla edinilen davranış kalıplarından oluşur (Rotter vd., 1972).

Sosyal öğrenme kuramına göre, kişilik özellikleri edinme sürecinde bireysel deneyimler, sosyal çevre ve biyolojik faktörler birlikte etkilidir. Örneğin, bir kişinin ailesi, arkadaşları ve toplumun diğer üyeleri tarafından etkilenmesi, kişiliği şekillendirmede önemli bir rol oynar (Bandura ve Walter, 1977).

Bu kurama göre, kişilik özellikleri, davranışları taklit etme, ödüllendirme ve cezalandırma yoluyla edinilir. Örneğin, bir çocuk, anne-babasının veya öğretmenin model aldığı davranışları taklit ederek, bu davranış kalıplarını benimseyebilir. Aynı şekilde, bir davranışın ödüllendirilmesi, o davranışı tekrarlama olasılığını artırırken, bir davranışın cezalandırılması, o davranışı tekrarlamayı azaltabilir (Jones, 1989).

### 3.1.4. Araştırma Odaklı Kuramlara Göre Kişilik

Araştırma odaklı kişilik kuramları, kişiliği bilinçdışı gçler ya da karşılanmamış psikolojik ihtiyaçlar bağlamında ele almamaktadırlar. Araştırma odaklı kişilik kuramları kişiliğin ölçülmesini hedef almaktadır. Diğer bir deyişle çeşitli lme araçlarıyla kişiliğin ele alınması hedeflenmektedir. Kişiliği oluşturan özellikler "trait" olarak isimlendirilmektedir. Trait kişiliğin alt bileşenleri olarak yorumlanabilir. Örneğin dışadönük kişiliğe sahip birey, içedönük kişi ya da duygusal olarak dengesiz biri dediğimizde çevremizdeki kişilerin kişiliklerine birtakım sıfatlar yoluyla tanımlamaya çalışırız (Yazgan ve Yerlikaya, 2012).

Araştırma odaklı kuramların temel bakış açısı bu sıfatları ölçülebilir ve gözlenebilir bir şekilde ele almaktır. Gordon Allport'a göre kişilik sonsuz türde olabilir. Diğer bir deyişle yeryüzünde insan sayısı kadar farklı kişilik bulunmaktadır. Bir kişinin tam olarak dışadönük biri olduğundan ya da tam olarak içedönük biri olduğundan bahsetmemiz Gordon Allport'a göre anlamlı değildir. Allport'a göre kişilik iki uçlu bir boyuttan oluşmaktadır (Allport, 1967).

### 3.2. Ayırıcı zellikler Kuramı

Kişilik psikolojisi, bireylerin tutumları, düşünceleri ve davranışları arasındaki süreklilik ve farklılıkları incelemektedir. Kişilik kuramları, bu sürekliliği ve farklılıkları açıklamak için çeşitli yaklaşımlar benimsemektedirler. Bu bölümde, Ayırıcı zellikler Kuramının (Distinctiveness Theory) kişiliğin oluşumunda nasıl bir rol üstlendiği ele alınmıştır. Ayırıcı zellikler Kuramı, sosyal psikoloji ve kişilik psikolojisi alanlarında yaygın olarak kabul görmüş bir kuramlardan biridir. Kuram, bireylerin kimlik ve kişiliklerini oluştururken kendilerini diğerlerinden ayırt etmeye meyilli olduklarına vurgu yapmaktadır (Baltaxe, 1978).

Ayırıcı zellikler Kuramı, insanların kendilerini diğerlerinden ayırması ve zgn bir kişilik oluşturmak için kendi ayırıcı özelliklerini ortaya çıkarma meyilli olduğunu ileri sürmektedir (McGuire ve Padawer-Singer, 1976). Ayırıcı zellikler Kuramı, bireylerin kendilerini diğerlerinden farklı kılan özelliklerin, kişiliklerinin daha belirgin bir şekilde açığa vurduğunu savunmaktadır. Diğer bir deyişle kuram bireylerin diğerlerinden farklılaşan, ayrışan, zgn yönleriyle ilgilenmektedir. Bu bağlamda, kuram kişilik inşasında bireysel farklılıkların ehemmiyetine işaret etmektedir (Mielke, 2004).

### 3.3. Beş Faktör Kişilik Kuramı

Kişiliği araştırma odaklı ele alan kuramlardan biri de Beş Faktör Kişilik Kuramıdır. Beş Faktör Kişilik Kuramı (Five-Factor Model) olarak bilinmektedir. Beş Faktör Kişilik Kuramı kişilik

özelliklerini beş genel faktör altında sınıflandırmaktadır: dışadönüklük, uyumluluk, duygusal dengesizlik, deneyime açıklık ve sorumluluk (Costa ve McCrae, 1992).

McCrae ve Costa (1985, 1987) yaptığı çalışmalar sonucunda tüm bireyler için genel beş faktörlü bir kişilik tipleri sınıflaması oluşturmuşlardır. Kişilik tiplerinin belirlenmesinde McCrae ve Costa faktör analizi adı verilen bir istatistiksel bir teknik kullanılmıştır. Faktör analizi büyük veri kümelerinde yer alan çeşitlilikleri en az kümede ifade etmeye yarayan bir istatistiksel testtir. Buna göre farklı ve eşsiz kişilik özellikleri iki boyutlu beş ana faktör altında ifade edilmiştir. Araştırmacıların gerçekleştirdiği faktör analizi süreci bizlere kişiliğin dışadönüklük, uyumluluk, duygusal dengesizlik, deneyime açıklık ve sorumluluk beş ana faktör altında toplanabileceğini göstermiştir.

### **3.3.1. Dışadönüklük (Extraversion)**

Bu faktör, enerji, canlılık ve sosyal etkileşimlerde bulunma eğilimini ifade etmektedir. Dışadönük kişiler genellikle sosyal, konuşkan ve eğlencelidirler. Bu faktörden yüksek puan alan bireyler dışadönük olarak tanımlanabilir. Dışadönük bireyler için sosyaliteyi gerektiren etkinlikler, işler daha kolaydır bununla birlikte dışadönükler kişisel ve tek yapmaları gereken etkinliklerden çabuk sıkılırlar. Bu boyuttan alınan düşük puanlar içedönüklüğe işaret eder. İçedönüklük ise dışadönüklüğün tam zıt kutbu resmetmektedir. Diğer bir deyişle, içedönük kişiler insanlarla birlikte çalışmaktansa kendi başlarına olmayı tercih ederler. Örneğin yazarlar, din insanları bu kategoride değerlendirilebilir. Dışadönük olan sağlık çalışanlarının ekip çalışmasına daha uygun olabilecekleri öngörülmektedir (John vd., 2008).

### **3.3.2. Uyumluluk (Agreeableness)**

Uyumluluk, başkalarıyla adaptive bir şekilde ilişki kurma ve işbirliği yapma eğilimini ifade etmektedir. Yüksek uyumluluk düzeyine sahip kişiler genellikle hoşgörülü, yardımsever ve affedicidirler (Graziano ve Tobin, 2009). Uyumluluk kişilik özelliğine sahip kişiler diğerlerinin refahını gözetme konusunda daha isteklidirler. Toplum yanlısı davranışların gösterilmesi prososyal davranışların sergilenmesi uyumluluk kişilik özelliğine sahip kişiler için daha kolaydır. Buna karşılık bu boyuttan alınan düşük puanlar ise düşük uyumluluğa sahiptir. Uyumluluk kişilik özelliğine sahip olmayan bireyler diğerlerine görüşlerini dayatmayı planlarını ya da isteklerini kendi içsel referanslarına göre vermeyi tercih ederler. Bu kapsamda uyumluluk puanı yüksek olan sağlık çalışanlarının daha yüksek ekip çalışması işbirliğine yatkın olmaları bu çalışma kapsamında beklenmektedir (Deniz ve Erciş, 2008).



### 3.3.3. Duygusal Dengesizlik (Neuroticism)

Duygusal Dengesizlik, duygusal istikrarsızlık ve stresli durumlara negatif bir şekilde tepki verme eğilimini tanımlar. Yüksek duygusal dengesizlik puanına sahip kişiler genellikle endişeli, sinirli ve depresyondadırlar (Lahey, 2009). Bu kişilik tipine sahip bireyler duygularını tolere etme konusunda güçlük yaşamaktadırlar. Duygu düzenleme, öfke yönetimi gibi duygu regülasyonu ile ilişkili beceriler duygusal dengesizlik düzeyi yüksek kişilikler için oldukça zorlayıcıdır. Buna karşılık duygusal dengesizlik düzeyi düşük olan bireyler kendilerini duyguları üzerinden ifade etmektense duygularını yöneten bilişler üzerinden ifade etmektedir. Bu konuda Türkiye kültürü incelendiğinde iş yerinde, hastanelerde veya trafiklerde Türk milleti olarak kendimizi duygularımız üzerinden doğrudan iletişimle ifade ettiğimizi söylemek yanlış olmaz (Dökmen, 2009). Ancak bu kültürümüzün tüm bireyleri için geçerli bir şey değildir. Duygusal dengesizliği düşük olan bireyler ise duygu yönetimi ve çatışma çözme süreçleri konusunda yetkindir. Bu çalışma kapsamında duygusal dengesiz kişilik tipi düzeyi ile ekip çalışmasına uyum arasında negatif yönde bir ilişki beklenmektedir.

### 3.3.4. Deneyime Açıklık (Openness to Experience)

Deneyime açıklık yeni deneyimlere açık olma ve karmaşık fikirleri ve duyguları anlama eğilimini ifade etmektedir. Yüksek deneyime açıklık puanına sahip kişiler genellikle yaratıcı, maceraperest ve entelektüeldirler (McCrae ve Sutin, 2009). Deneyimlere açıklık kişilik tipine sahip bireyler yeni kültürleri, yeni fikirleri ve yeni insanları tanıma konusunda oldukça isteklidirler. Dogmalardan çok yenilikler onlar için ilgi çekicidir. Deneyime açıklık puanı düşük olan bireyler için yenilikler bir tehdit olarak algılanabilir. Kültür, inanç ve ideoloji konularında daha muhafazakâr davranma eğilimindedirler (Glass vd., 2013). Bu çalışma kapsamında deneyime açıklık puanları yüksek olan, diğer bir deyişle deneyime açıklık kişilik tipine sahip bireylerin, ekip çalışmasına daha kolay uyum sağlayabileceği öngörülmektedir.

### 3.3.5. Sorumluluk (Conscientiousness)

Sorumluluk kişilik tipi alt boyutu düzenli, sorumlu ve disiplinli olma eğilimini temsil etmektedir (Erdemir, 2000). Yüksek sorumluluk puanına sahip bireyler titizlik gerektiren, düzenli katılım ve sürekli takip gerektiren işlerde kolaylıkla çalışabilirler. Sorumluluk alt boyutu ile iş doyumunu arasında pozitif yönde ilişkiler tespit eden araştırmalar bulunmaktadır (Therasa ve Vijayabanu, 2015). Sorumluluk alt boyutundan düşük puan kişiler sorumluluk gerektiren yoğun tempolu ve kuralcı işlerden çok kendi başlarına özgürce çalışabilecekleri kendi kararlarını verebilecekleri

işlerde daha kolay çalışabilmektedirler (Sevi, E. S, 2009).Bu bağlamda sorumluluk düzeyi ile ekip çalışması arasında bu çalışma kapsamında pozitif yönde bir ilişki beklenmektedir.

#### **4. Yöntem**

Bu araştırmanın amacı hastane öncesi acil sağlık çalışanlarında kişilik özellikleri ile ekip çalışmasına uyum arasındaki ilişkilerin incelenmesidir. Araştırmanın ana amacından hareketle çalışma nicel yöntemle yürütülmüştür. Nicel yöntemde yer alan ilişkisel tarama deseni bu çalışmanın araştırma desenidir. İlişkisel tarama deseninde katılımcıların görüşleri, algıları veya tutumlarına araştırmacı herhangi bir müdahalede bulunmaz. Diğer bir deyişle var olan durumun fotoğrafını çeker. İlişkisel tarama deseninde değişkenler arasında birlikte artma veya birlikte azalma durumları incelenir (Fraenkel ve Wallen, 1993).

Veri toplama aracı beş faktör kişilik özellikleri ölçeği 44 sorudan ekip çalışması tutumları ölçeği 28 sorudan ve sosyodemografik bilgi formu 10 sorudan oluşan ankettir. İstanbul Avrupa yakası İl ambulans Servisi Başhekimliğine bağlı Acil Sağlık Hizmetlerinde görev yapan 200 personelden elde edilen veriler analiz edilmiştir. Araştırma 20.04.2022-15.06.2022 tarihleri arasında yapılmıştır. Alan yazıda evreni temsil edebilecek katılımcı sayısı 200 kişi olarak belirlenmektedir. Çalışmada normallik varsayımı karşılayacak biçimde katılımcı sayısına ulaşılmıştır. Bundan dolayı 200 kişilik bir araştırma örneklemeden veri toplanması amaçlanmaktadır. Toplanan veriler SPSS IBM program yardımıyla analiz edilmiştir. Araştırma hipotezlerinin test edilmesinde çoklu regresyon ve student t testi kullanılmıştır.

##### **4.1. Araştırma Katılımcı Grubu**

Bu araştırmanın katılımcıları amaçlı örnekleme yöntemiyle belirlenmiştir (Fraenkel ve Wallen, 1993). Amaçlı örnekleme, çalışmanın konusuna göre araştırmanın uygun özelliklere sahip bireyleri araştırmaya rastgele olarak dâhil etmesini içermektedir. Araştırmanın Katılımcı grubuna dair özellikler Tablo 1’de sunulmuştur.

**Tablo 1.** Araştırmanın Katılımcı Grubuna Dair Demografik Özellikler

<b>Değişken</b>	<b>Grup</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
<b>Yaş</b>	20-30	156	51,5
	31-40	105	34,7
	41-50	34	11,2
	51 ve üstü	8	2,6
<b>Cinsiyet</b>	Kadın	153	50,5
	Erkek	150	49,5

Değişken	Grup	f	%
<b>Eğitim Durumu</b>	Lise	30	9,9
	Ön Lisans	112	36,8
	Lisans	111	36,4
	Yüksek Lisans	39	12,9
	Doktora	12	4,0
<b>Çalışma Saatleriniz</b>	24 Saat Nöbet	217	71,6
	12 Saat Vardiya	30	9,9
	8 Saat Mesai	56	18,5
<b>Mesleğiniz</b>	Doktor	35	11,6
	Paramedik	150	49,5
	Acil Tıp Teknisyeni	85	28,1
	Sürücü	26	8,6
<b>Yaptığınız işten memnun musunuz?</b>	Evet	226	74,6
	Hayır	77	25,4
<b>Medeni Durum</b>	Evli	175	57,8
	Bekâr	128	42,2
<b>Sigara kullanıyor musunuz?</b>	Evet	110	36,3
	Hayır	193	63,7

Tablo 1’de araştırma örneklemeine ilişkin demografik bilgiler sunulmuştur. Buna göre araştırma örnekleminin çoğunluğunu 31-40 yaş aralığında bireyler oluşturmaktadır (%34.7). Katılımcıların büyük bir bölümü kadın (%50.5), ön lisans mezunu (%36.8) ve paramedik mesleğine sahiplerdir (%49.5). Son olarak katılımcıların büyük bir bölümü sigara kullanmaz iken (%63.7) katılımcıların büyük bir çoğunluğu işlerinden memnundur (%74.6).

#### 4.2. Araştırma Değişkenlerinin Veri Analize Hazırlanması

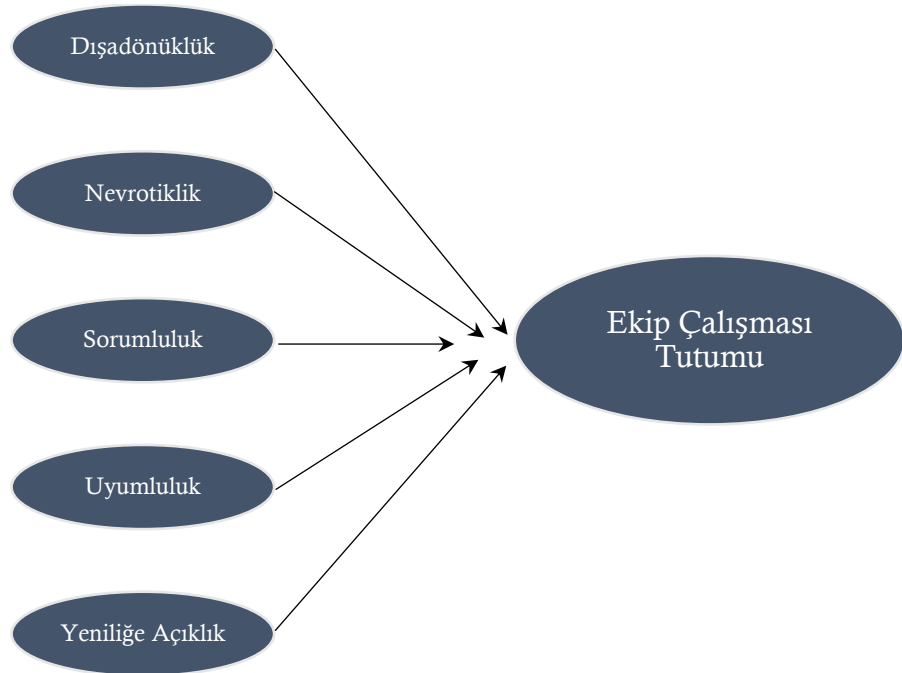
Nitelikli araştırma sonuçlarının elde edilebilmesi için kaliteli bir veri setiyle analizlerin gerçekteştirilmesi gerekmektedir. Bu nedenle analizlere geçilmeden önce veri seti kayıpdeğer (missing value), uçdeğerler (outliers) ve normallik varsayımı gibi (normal distribution) birtakım ölçütler bakımından incelenmiştir. Araştırma değişkenlerinin normal dağılıma sahip olup olmadığının belirlenebilmesi için çarpıklık katsayısı ve basıklık katsayısından faydalanılmıştır. Buna göre çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerleri +2 ila -2 aralığında olduğunda araştırma verilerinin normal dağıldığı yorumu yapılmaktadır (George ve Mallery, 2010). Verilerin normal dağılması durumunda parametrik testler (Pearson Correlation Test, Student’s T Test, One-way ANOVA) kullanır iken verilerin normal dağılmaması durumunda ise non-

parametrik testler (Spearman Brown, Mann Whitney U, Kruskal Wallis) kullanılmıştır. Araştırmanın hipotezine uygun olan test, gerçekleştirilmeden önce varsayımları bir bir incelenmiş ardından analizlere geçilmiştir. Araştırmaya dair analizler SPSS 20.00 IBM istatistik programıyla gerçekleştirilmiştir.

### **4.3. Hipotezler**

- H1. Dışa dönüklük kişilik özelliği boyutu ile Ekip Çalışması Tutumu arasında anlamlı bir ilişki vardır.
- H2. Nevrotiklik kişilik özelliği boyutu ile Ekip Çalışması Tutumu arasında anlamlı bir ilişki vardır.
- H3. Sorumluluk kişilik özelliği boyutu ile Ekip Çalışması Tutumu arasında anlamlı bir ilişki vardır.
- H4. Uyumluluk kişilik özelliği boyutu ile Ekip Çalışması Tutumu arasında anlamlı bir ilişki vardır.
- H5. Yeniliğe açıklık kişilik özelliği boyutu ile Ekip Çalışması Tutumu arasında anlamlı bir ilişki vardır.

**Şekil 1.** Araştırma Modeli



şekil 1’de araştırmanın bağımlı değişkeni olan ekip çalışmasına uyum ve araştırmanın bağımsız değişkenleri olan dışadönüklük, nevroitiklik, sorumluluk, uyumluluk ve yeniliğe açıklık çalışmada ekip çalışmasına uyum düzeylerinin dışadönüklük, nevroitiklik, sorumluluk, uyumluluk ve yeniliğe açıklık anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir.

## 5. Bulgular

Bu bölümde araştırma değişkenlerine dair betimleyici istatistikler sunulmuştur. Ardından araştırma sorularına dair analizler gerçekleştirilmiştir.

**Tablo 2.** Araştırma Değişkenlerine Dair Betimleyici İstatistikler (N= 303)

Değişken	Min.	Maks.	Ortalama	S.Sapma	arpıklık	Basıklık
<b>Beş Faktör Kişilik Özellikleri</b>						
Dışadönüklük	9,00	40,00	26,67	6,82	-1,14	0,89
Nevrotiklik	8,00	40,00	23,37	6,05	-0,23	0,16
Sorumluluk	8,00	40,00	25,58	6,31	-1,0	0,88
Uyumluluk	9,00	45,00	28,39	7,05	-1,13	1,16
Yeniliğe açıklık	10,00	50,00	34,61	9,24	-1,30	1,08
<b>Ekip alışması Tutumu</b>						
Ekip Yapısı	6,00	30,00	23,55	6,60	-1,56	1,54
Liderlik	6,00	30,00	24,26	6,88	-1,63	1,66
Durum İzlemi	6,00	30,00	23,83	6,83	-1,56	1,51
Karşılıklı Destek	5,00	25,00	16,39	5,09	-0,29	-0,17
İletişim	4,00	20,00	15,70	4,59	-1,43	1,18
<b>Ekip alışması Tutumu (Toplam)</b>	<b>27,00</b>	<b>135,00</b>	<b>103,76</b>	<b>27,77</b>	<b>-1,70</b>	<b>1,95</b>

Tablo 2 incelendiğinde dışadönüklük kişilik tipine dair en düşük puan 9 iken en yüksek puan 40’tır. Dışadönüklük kişilik tipine dair değişkenine ait ortalama 26.67 iken standart sapma 6.82’dir. Dışadönüklük kişilik tipine dair arpıklık ve basıklık katsayıları +2 ila -2 aralığında olduğundan (George ve Mallery, 2010) değişkenin normal bir dağılıma sahip olduğu ifade edilebilir. Nevrotiklik kişilik tipine dair en düşük puan 8 iken en yüksek puan 40’dır. Nevrotiklik kişilik tipine dair değişkenine ait ortalama 23,37 iken standart sapma 6,05’dir. Nevrotiklik kişilik tipine dair arpıklık ve basıklık katsayıları -0,23 ila +0,16 aralığında olduğunda değişkenin normal bir dağılıma sahip olduğu ifade edilebilir. Sorumluluk kişilik tipine dair en düşük puan 8 iken en yüksek puan 40’tır. Sorumluluk kişilik tipine dair değişkenine ait ortalama 25,58 iken standart sapma 6,31’dir. Sorumluluk kişilik tipine kişilik tipine dair arpıklık ve basıklık katsayıları -1 ila +88 aralığında olduğunda değişkenin normal bir dağılıma sahip olduğu ifade

edilebilir. Uyumluluk kişilik tipine dair en düşük puan 9 iken en yüksek puan 45'dir. Uyumluluk kişilik tipine dair değişkenine ait ortalama 28,39 iken standart sapma 7,05'dir. Uyumluluk kişilik tipine dair çarpıklık ve basıklık katsayıları -1,13 ila +1,16 aralığında olduğunda değişkenin normal bir dağılıma sahip olduğu ifade edilebilir. Yeniliğe açıklık kişilik tipine dair en düşük puan 10 iken en yüksek puan 50'dir. Yeniliğe açıklık kişilik tipine dair değişkenine ait ortalama 34,61 iken standart sapma 9,24'dür. Yeniliğe açıklık kişilik tipine dair çarpıklık ve basıklık katsayıları -1,30 ila +1,08 aralığında olduğunda değişkenin normal bir dağılıma sahip olduğu ifade edilebilir.

### **5.1. Araştırma Değişkenlerine Dair İkili İlişkilerin İncelenmesi**

Araştırma değişkenlerine ait ikili ilişkiler Pearson Korelasyon testiyle analiz edilmiştir. Sonuçlar Tablo 3'te sunulmuştur.

**Tablo 3.** Pearson Korelasyon Testi Bulguları

Değişkenler	Ekip Çalışmasına Yönelik Tutumlar
Dışadönüklük	.724*
Nevrotiklik	.517*
Sorumluluk	.672*
Uyumluluk	.691*
Yeniliğe açıklık	.733*

Not. \*p < .05.

Tablo 3 incelendiğinde ekip çalışmasına yönelik tutumlar dışadönük kişilik tipiyle ( $r = .724$ ,  $p < .05$ ), nevroitik kişilik tipiyle ( $r = .517$ ,  $p < .05$ ), sorumluluk kişilik tipiye ( $r = .672$ ,  $p < .05$ ), uyumluluk kişilik tipiyle ( $r = .691$ ,  $p < .05$ ) ve son olarak yeniliğe açıklık kişilik tipiyle ( $r = .733$ ,  $p < .05$ ) pozitif yönde anlamlı olarak ilişkilidir.

Ekip çalışmasına yönelik tutumlar ölçeğinden alınan puanlar arttıkça ekip işbirliğine yönelik tutumların daha olumlu hale geldiği ifade edilebilir. Bununla birlikte, büyük beşli kişilik tipi ölçeğinin her bir alt boyutundan alınan yüksek puanlar o boyuta ilişkin kişilik özelliğinin baskınlığına vurgu yapmaktadır. Bu bağlamda araştırma bulguları şu şekilde yorumlanabilir. Pearson korelasyon testi sonuçlarına göre içedönük kişilerden çok dışadönük kişiliğe sahip olanlar ekip çalışmasına daha uygundur. İkinci olarak, duygusal olarak dengede olan kişilerden daha çok duygusal olarak dengede olmayan kişiler ekip çalışmasına daha uygundur. Bu bulgu dikkat çekicidir. Üçüncü olarak, sorumluluk kişilik tipine sahip olma arttıkça ekip çalışmasına yönelik olumlu tutumlar artmaktadır. Uyumluluk kişilik tipine uyum arttıkça birey ekip

çalışmasına daha olumlu tutumlar beslemektedir. Son olarak yeniliğe açıklık düzeyi arttıkça ekip çalışmasına yönelik tutumlar daha olumlu hale gelmektedir.

### 5.2. Araştırma Değişkenlerine İlişkin Güvenirlik Analizleri

Güvenirlik analizleri Cronbach's Alpha testiyle incelenmiştir. Analiz sonuçları Tablo 4'te sunulmuştur.

**Tablo 4.** Güvenirlik Analizi Bulguları

Değişken	Cronbach's Alpha Katsayısı
Dışadönüklük	.71
Nevrotiklik	.70
Sorumluluk	.78
Uyumluluk	.79
Yeniliğe açıklık	.81
Ekip Çalışması Tutumu	.83

Tablo 4'te ölçek maddelerine ilişkin Cronbach's Alpha bulgularına yer verilmiştir. Güvenirlik analizine ilişkin iç tutarlık değerinin 70'ten yüksek olması yapının güvenilir olduğu anlamına gelmektedir. Bu bağlamda büyük beşli ölçeğine ilişkin her bir kişilik tipine dair güvenirlik analizlerinin ölçütleri karşıladığı ifade edilebilir. Benzer şekilde, ekip çalışmasına yönelik tutumlar ölçeğine ilişkin iç tutarlık katsayısı 70 üzerinde olduğu için ölçeğin güvenilir olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

### 5.3. Demografik Özelliklere Göre Ekip Çalışmasına Yönelik Tutumların İncelenmesi

Bu bölümde şirket türlerine göre araştırma değişkenlerinin anlamlı olarak farklılaşp farklılaşmadığını incelenmiştir. Gruplar arasında anlamlı farklılığın elde edilmesi durumunda ikili karşılaştırmalar için varyantların eşit dağılmadığı durumlarda kullanılan Dunnett' T3 post-hoc testiyle ikili karşılaştırmalara bakılmıştır.

**Tablo 5.** Ekip Çalışmasına Yönelik Tutumlar Ölçeğinden Elde Edilen Puanların Demografik Değişkenlere Göre Ortalama Farklılıklarının İncelenmesi

Değişken	Grup	Ortalama	S. Sapma	t / F	p
Yaş	20-30	106,45	25,93	1,265 <sup>a</sup>	,287
	31-40	101,61	29,68		
	41-50	97,60	30,81		
	51 ve üstü	108,87	17,02		

Değişken	Grup	Ortalama	S. Sapma	t / F	p
Cinsiyet	Kadın	103,85	28,15	.051 <sup>b</sup>	.960
	Erkek	103,68	27,47		
Eğitim Durumu	Lise	91,53	31,36	2,364 <sup>a</sup>	,053
	Ön Lisans	101,28	28,63		
	Lisans	107,01	26,40		
	Yüksek Lisans	107,24	26,75		
	Doktora	113,81	17,16		
Çalışma Saatleriniz	24 Saat Nöbet	104,49	27,05	2,860 <sup>a</sup>	,059
	12 Saat Vardiya	92,07	32,86		
	8 Saat Mesai	107,03	26,66		
Mesleğiniz	Doktor	111,25	18,33	1,294 <sup>a</sup>	,277
	Paramedik	104,20	28,63		
	Acil Tıp Teknisyeni	102,70	27,95		
	Sürücü	97,28	29,76		
Yaptığınız işten memnun musunuz?	Evet	105,94	26,19	2.230 <sup>b</sup>	.027*
	Hayır	97,52	31,23		
Medeni Durum	Evli	103,46	27,25	-.211 <sup>b</sup>	.833
	Bekâr	104,17	28,58		
Sigara kullanıyor musunuz?	Evet	102,10	30,32	.583 <sup>b</sup>	.446
	Hayır	104,74	26,19		

Not. <sup>a</sup> = Tek Yönlü ANOVA Testi, <sup>b</sup> = Bağımsız Örneklem T testi.

Demografik değişkenlere göre araştırma değişkenlerinin anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığı Tek Yönlü ANOVA veya Bağımsız örneklem T testi ile edilmiştir.

Yaşa göre ekip çalışmasına ilişkin tutum ortalamaları anlamlı olarak farklılaşmamaktadır ( $F = 1.265$ ,  $p > .05$ ). Cinsiyete göre ekip çalışmasına ilişkin tutum ortalamaları anlamlı olarak farklılaşmamaktadır ( $t = .051$ ,  $p > .05$ ). Yaşa göre ekip çalışmasına ilişkin tutum ortalamaları anlamlı olarak farklılaşmamaktadır ( $F = 2.364$ ,  $p > .05$ ). Çalışma saatlerine göre ekip çalışmasına ilişkin tutum ortalamaları anlamlı olarak farklılaşmamaktadır ( $F = 2.860$ ,  $p > .05$ ). Mesleğe göre ekip çalışmasına ilişkin tutum ortalamaları anlamlı olarak farklılaşmamaktadır ( $F = 1.294$ ,  $p > .05$ ). İş memnuniyeti durumuna göre ekip çalışmasına ilişkin tutum ortalamalarının anlamlı olarak farklılaşmaktadır ( $t = -.211$ ,  $p < .05$ ). Buna göre işten memnun olanların ekip çalışmasına yönelik tutumlar ortalaması 106 iken memnun olmayanların ekip çalışması tutum ortalamaları 97'dir. Bu bağlamda işinden memnun olanların



ekip çalışmasına yönelik daha olumlu bir tutuma sahip olduğu ifade edilebilir. Sigara kullanım durumuna göre ekip çalışmasına ilişkin tutum ortalamalarının anlamlı olarak farklılaşmamaktadır ( $F = .583, p > .05$ ).

## 6. Tartışma

ilk olarak bu çalışma kapsamında kişilik özellikleri ile ekip çalışmasına uyum arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Bu bağlamda ekip çalışmasına uyumun sırasıyla yeniliğe açıklık ( $r = .733, p > .05$ ), dışadönüklük ( $r = .724, p > .05$ ), uyumluluk ( $r = .691, p > .05$ ), sorumluluk ( $r = .672, p > .05$ ) ve nevroitiklik ( $r = .724, p > .05$ ) ile ilişkili olduğu ifade edilebilir. Geçmiş çalışmalarda ekip çalışmasına uyum ile dışadönüklük (Dillon vd., 2021), yeniliğe açıklık (Hough, 1992), sorumluluk (Ganu ve Kogutu, 2014) arasında pozitif ilişkiler elde edilmiştir. Bu bağlamda bu çalışma kapsamında elde edilen bulguların literatür ile uyumlu olduğu ifade edilebilir. Nevrotiklik ile ekip çalışmasına uyum arasında farklı bulgulara bulunmaktadır.

Örneğin Dillon vd. (2021) nevroitiklik seviyesi arttıka ekip çalışmasına uyumun azaldığını raporlar iken Ganu ve Kogutu (2014) nevroitikliğin ekip çalışmasına uyum sağlama konusunda teşvik edici bir faktör olabileceğini ifade etmiştir. Bu alışma kapsamında elde edilen bulgular ışığında ekip çalışmasına uyum ile en yüksek ilişkiye sahip kişilik özelliklerinin dışadönüklük, uyumluluk ve sorumluluk olduğu ifade edilebilir. Çünkü bu üç değişkene ait korelasyon değerinin 50'in üzerinde olduğu görülmektedir. Daha açık bir ifadeyle, dışadönüklük, uyumluluk ve sorumluluk kişilik özellikleri ekip çalışmasına uyumla orta düzeyin üzerinde bir ilişkiye sahiptir. Bu bağlamda hastane öncesi sağlık hizmetlerinde çalışabilecek olası adaylar arasında dışadönüklük, uyumluluk ve sorumluluk kişilik özelliklerine sahip bireylerin bu içi yapmaya daha uygun olabilecekleri ifade edilebilir. Diğer yandan, bir ekiple birlikte çalışabilmenin gerektirdiği birtakım özellikler bulunmaktadır. Daha açık bir deyişle, bir grupla birlikte çalışabilmek için çatışma zme, iletişim becerileri ve duygu düzenleme gibi becerilerin önemi ön plana çıkmaktadır. Bu konuda alan yazı incelendiğinde dışadönüklük, uyumluluk ve sorumluluk kişilik özelliklerine sahip bireylerin grup çalışmasına daha yatkın oldukları ifade edilebilir (Kuntze vd., 2016).

Araştırmanın ikinci bölümünde hastane öncesi sağlık alışanlarında ekip çalışmasına uyum düzeylerinin yaş aralığı, cinsiyet ve eğitim durumu gibi demografik değişkenlere göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir. Buna göre ekip çalışmasına uyum düzeyleri yaş aralığına, cinsiyete, eğitim durumuna, çalışma saatlerine, mesleğe, medeni duruma ve sigara kullanma durumuna göre anlamlı olarak farklılaşmaz iken yapılan işten memnun olma

durumuna göre anlamlı olarak farklılaştığı saptanmıştır. Bu konuda yapılan geçmiş çalışmalar incelendiğinde Etherington vd. (2021) sağlık çalışanlarında cinsiyetlere atfedilen toplumsal cinsiyet rollerinin çalışma rutinlerini etkilediğini ifade etmişlerdir. Kadın çalışanların bir takıma gruba liderlik etmelerine yönelik sağlık çalışanları arasında kalıp yargıların olduğu belirtilmiştir. Daha açık bir ifadeyle, sağlık çalışanları liderlik becerilerini erkeklere atfetmektedir. Erkeklerin gruba adapte olabilmeye, grubu yönlendirme ve işleri takip edebilme becerilerinin kadınlara kıyasla daha yüksek olduğu Etherington vd. (2021) tarafından yapılan çalışmada vurgulanmıştır. Bu çalışmada ise literatürde yer alan çalışmalardan farklı olarak cinsiyetler arasında ekibe uyum konusunda istatistiksel açıdan bir farklılık elde edilememiştir. Diğer bir deyişle hem kadın hem erkekler istatistiksel açıdan birbirinden farksız olarak gruba adapte olabilmektedir.

Çalışmada işten memnun olma durumuna göre ekip çalışmasına uyum düzeyleri anlamlı olarak farklılaştığı elde edilmiştir. Daha açık bir söylemle, işinden memnun olan bireylerin ekip çalışmasına uyum düzeyleri, işinden memnun olmayan sağlık çalışanlarına kıyasla anlamlı olarak daha yüksektir. Bu bağlamda bireyin çalıştığı ortamdaki veya iş yerinden memnun olmasının çalışma arkadaşlarına daha doyurucu ilişkiler kurabilmesine ve sürdürülebilmesine yol açabileceği ifade edilebilir (Freund ve Drach-Zahavy, 2007). Literatürde bireyin çalıştığı iş yerinden memnun olması iş doyumunu (Acharya vd., 2020) ve örgütsel bağlılık (Mosadeghrad ve Ferdosi, 2013) değişkenleriyle ilişkilendirilmiştir. Bu bağlamda gelecekteki çalışmalarda hastane öncesi sağlık çalışanlarının ekip çalışmasına uyum düzeylerinin iş doyumunu ve örgütsel bağlılık bağlamında ele alınabileceği önerilebilir. Bununla birlikte, sağlık çalışanların iş yerinden memnun olmalarının aynı zamanda ekip çalışmasına daha iyi uyum sağlamasına katkı sağlayacağı ifade edilebilir. Yaş aralığına göre ekip çalışmasına uyum düzeylerinin istatistiksel açıdan farklılaşmadığı elde edilmiştir. Bu bağlamda hem deneyimli hastane öncesi çalışanlarının hem de yeni mesleğe başlamış genç hastane öncesi sağlık çalışanlarının ekip çalışmasına uyum düzeylerinin birbirlerinden farklılaşmadığı ifade edilebilir. Gelecekteki çalışmalar yaş aralığına göre sağlık çalışanlarının ekip çalışmasına uyum düzeylerini daha detaylı inceleyebilir. Örneğin odak grup görüşmeleri yoluyla hem genç sağlık çalışanlarının hem de deneyimli sağlık çalışanlarının ekiple çalışma deneyimleri nitel araştırma yöntemleriyle incelenebilir. Çalışma saatlerine göre ekip çalışmasına uyum düzeylerinin istatistiksel açıdan farklılaşmadığı elde edilmiştir. Bu bağlamda gece ile gündüz vardiyalı çalışan sağlık çalışanlarının ekip çalışmasına uyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık elde edilememiştir. Bu durum sağlık çalışanlarının çalışma ortamına adapte olabilmeye yetileriyle ilgili olabilir. Daha açık bir ifadeyle, sürekli gündüz çalışan biri için gündüz çalışma saatleri bir rutin haline gelmiş olabilir. Bu bağlamda çalışma

saatleri yeni değişmiş sağlık çalışanlarının ekip çalışmasına uyum düzeylerinin nasıl olduğu gelecekteki çalışmalarda ele alınabilir.

Araştırma ekip çalışmasına uyum düzeylerinin medeni duruma göre anlamlı olarak farklılaşmadığı elde edilmiştir. Bu bağlamda hem bekr hem de evliler için ekiple birlikte çalışmanın istatistiksel açıdan birbirinden farksız olduğu ifade edilebilir. Gelecekteki alışmalar evlilerin yaşam döngülerini ya da bekrların yaşam döngülerini daha detaylı olarak ele alabilir. Örneğin, hamilelik iznine veya ocuk bakma iznine ayrılmış kadın çalışanlar ile bekr kadın çalışanlar arasında ekip çalışmasına uyum düzeyleri incelenebilir. Bir başka açıdan, askerliğe gitme arifesinde olan bekr erkek sağlık çalışanları ile askerliğini yapmış ve evli erkek sağlık çalışanları arasındaki ekip çalışmasına uyum düzeyleri incelenebilir. Böylelikle, ekip çalışması söz konusu olduğunda risk faktörlerinin ve koruyucu faktörlerin neler olabileceğine dair daha derin bir anlayış elde edilebilir. Çalışmada sigara kullanma durumuna göre ekip çalışmasına uyumun farklılaşmadığı elde edilmiştir. Gelecekteki alışmalar alkol, madde ve tütün gibi diğer bağımlılık yapıcı maddelere göre bireylerin ekip çalışmasına uyum düzeylerini inceleyebilir.

### 6.1. Çalışmanın Kısıtları

Bu çalışmanın birtakım sınırlılıkları bulunmaktadır. Bu çalışmanın örneklem grubunu İstanbul Avrupa yakasında çalışan hastane çalışanları oluşturmuştur. Gelecekteki alışmalar Türkiye'nin diğer bölgelerini kapsayacak şekilde bu çalışmayı yenileyebilir. Bu araştırmada büyük beşli kişilik özellikleri ile ekip çalışmasına uyum arasındaki ilişkiler ele alınmıştır. Gelecekteki alışmalar kişiliği ele alan diğer kuramlar ışığında ekip çalışmasına uyumu inceleyebilir.

Ek olarak bu çalışma nicel yöntemle yürütülmüştür. Gelecekteki alışmalar nitel yöntemle sağlık çalışanlarıyla görüşmeler gerçekleştirip ekip çalışmasına uyum hakkında derinlemesine bilgi edinebilir. Bununla birlikte, gelecekteki çalışmalar ekip çalışmasına uyumu teşvik edebilecek duygu düzenleme, iletişim becerileri, çatışma çözme ve empati gibi faktörlerin etkisini deneysel desenlerle ele alabilir.

### 7. Sonuç ve neriler

Bu çalışmanın literatüre birtakım önemli katkıları bulunmaktadır. Sağlık hizmetlerinde çalışan bireyler için kriz anları sıklıkla karşılaşılan durumlardan biridir. Bu tür durumlarda sağlık hizmetlerinde çalışan bireylerin bir arada ve birlikte çalışabilmeleri önem arz eden bir konudur. Bu nedenle sağlık çalışanlarının iş birliği içerisinde çalışmalarını teşvik eden faktörlerin incelenmesi önem arz etmektedir. Bu çalışmanın temel motivasyonlarından biri sağlık çalışanlarının iş birliği içerisinde çalışmalarına katkıda bulunan kişilik özelliklerinin

belirlenmesi idi. Bu bağlamda, dışadönüklük, uyumluluk ve sorumluluk kişilik özelliklerine sahip bireylerin hastane öncesi acil sağlık hizmetlerinde çalışmaya daha yatkın oldukları ifade edilebilir. Bu noktadan hareketle, hastane öncesi acil sağlık hizmetlerinde çalışacak bireyleri belirleyen yöneticiler bu kişilik özelliklerini göz önünde tutarak gerekli görevlendirmeleri yapabilir. Diğer yandan, dışadönüklük, uyumluluk ve sorumluluk gibi kişilik özelliklerinin ortak noktası çatışma çözme, iletişim becerileri ve duygu düzenleme gibi iş birliği içerisinde çalışmayı temsil eden faktörlerdir. Bu faktörleri geliştirecek hizmet içi eğitimler ilgili politika yapıcılar tarafından geliştirilebilir. Böylelikle, hastane öncesi acil sağlık hizmetlerinde çalışan bireylerin daha nitelikli hizmetler vermesi sağlanabilir.

Diğer yandan bireylerin çalıştıkları iş yerinden memnun olmaları durumunda ekip çalışmasına daha iyi uyum sağladıkları bu çalışma kapsamında elde edilmiştir. Bu bağlamda bireylerin çalıştıkları iş yerinden doyum almaları ve iş yerlerine bağlılıklarını artıracak müdahalelerin aynı zamanda çalışma arkadaşlarıyla daha iyi ilişkiler geliştirmelerini ve daha nitelikli hizmetler sunmalarına katkı sağlayabileceği ifade edilebilir. Bu bağlamda, sağlık alanında politika yapıcıların sağlık çalışanlarının iş doyumlarını artıracak müdahaleler ve politikaları yürürlüğe koymalarının aynı zamanda çalışanların ekip çalışmasına uyum düzeylerini artırılmasına da katkı sağlayabileceği ifade edilebilir.

### **Kaynakça**

AHA 2010. *Guidelines for CPR and Emergency Cardiovascular Care (ECC)*

Allport, G. W. (1967). Gordon W. Allport. In E. G. Boring ve G. Lindzey (Eds.), *A History Of Psychology In Autobiography*, Vol. 5, pp. 1–25). Appleton-Century-Crofts. <https://doi.org/10.1037/11579-001>

Allport, G. W. (1967). The Field Of Personality. *Psychological bulletin*, 27(10), 677.

Aslan Ş. ve Güzel Ş. *Türkiye'deki hastane öncesi acil sağlık hizmetleri*. Journal of Social and Humanities Sciences Research, 2018. vol:5 issue:35

Aslan, Ş, Güzel, AGŞ. (2018). Türkiye'deki Hastane Öncesi Acil Sağlık Hizmetleri *Pre-Hospital Emergency Health Services In Turkey*. *Journal of Social and Humanities Sciences Research (JSHSR)*, 5(31), 4995-5002.

Atasoy, A., Aksoy, S., Arslan, H. ve Başkesen, N. (2010). *Hasta Güvenliği Kültürü, İş Stresi, İçsel Motivasyon, İş Performansı, İş Tatmini Arasındaki İlişkiler*. Ankara: Baydan Ofset.

Baltaş A. (2005). *Ekip Çalışması ve Liderlik*. Remzi Kitabevi: İstanbul.

Baltaxe, C. A. (1978). *Foundations of Distinctive Feature Theory*.

Bandura, A. ve Walters, R. H. (1977). *Social learning theory* (Vol. 1). Prentice Hall: Englewood cliffs.

- Burns, L., Bradley, E. ve Weiner, B. (2012). *Shortell and Kaluzny's healthcare management: Organization design and behavior*. Canada: Cengage Learning.
- Buchanan, I. (1997). *Effective Teamwork in Health Care: A Review of Issues Discussed in Recent Research Literature*. Health Care Analysis, Vol.5(1), ss. 62 – 73.
- Clements, D., Dault, M. ve Priest, A. (2007). “*Effective Teamwork in Healthcare: Research and Reality*”, Healthcare Papers, Canada.
- Costa, P. T. ve McCrae, R. R. (1992). *Normal Personality Assessment in Clinical Practice: The NEO Personality Inventory*. Psychological Assessment, 4, 5-13
- CHSRF (Canadian Health Services Research Foundation). (2006). *Teamwork in Healthcare: Promoting Effective Teamwork in Healthcare in Canada, Policy Synthesis and Recommendations*. Canadian Health Services Research Foundation.
- Çıraklı Ü., Çelik Y. , Beylik U. (2015) *Etkili ekip çalışmasının sağlıktaki önemi ve faydaları: Bir literatür çalışması* , 141
- Deniz, A. ve Erciş, A. (2008). *Kişilik özellikleri ile algılanan risk arasındaki ilişkilerin incelenmesi üzerine bir araştırma*. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 22(2), 301-330. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/atauniiibd/issue/2694/35474>
- Dökmen, Zehra. (2009). *Toplumsal Cinsiyet*, İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Erdemir, Ferah (2000). *Üniversite Öğrencilerinde Yalnızlık Düzeyi ve Bazı Sosyo-Demokratik Etmenlerin Yaşam Doyumuyla İlişkisi*. VI. Ulusal Psikoloji Kongresi. Koç Üniversitesi, 19-22 Haziran, 2000.
- Eryetiş, M. V. (2016). *Meslek Seçimi ve Mesleki Rehberlik*. Anadolu Bil Meslek Yüksekokulu Dergisi, (44).
- Etherington, C., Kitto, S., Burns, J. K., Adams, T. L., Birze, A., Britton, M. ve Boet, S. (2021). *How gender shapes interprofessional teamwork in the operating room: a qualitative secondary analysis*. BMC Health Services Research, 21(1), 1-16.
- Feist, J., Feist, G. J. ve Roberts, T. A. (2006). *Theories of Personality*.
- Fraenkel, J. R. ve Wallen, N. G. (1993). *How To Design Evaluate Research in Education-Second Edition*. Singapore: Mc. Graw Hill Book Co
- Freund, A. ve Drach-Zahavy, A. (2007). *Organizational (role structuring) and personal (organizational commitment and job involvement) factors: Do they predict interprofessional team effectiveness?* Journal of Interprofessional Care, 21(3), 319-334.
- Friedman, H.S. ve Schustack, M.W. (2012). *Personality: Classic Theories and Modern Research*. Pearson.
- Ganu, D. ve Kogutu, C. N. (2014). *Effect of the big five personality traits on job satisfaction and organizational commitment in the healthcare industry: The case of Kenya*. American Journal of Health Sciences (AJHS), 5(2), 145-154.
- Geçtan E. (2006). *Psikodinamik Psikiyatri ve Normal Dışı Davranışlar*, Metis Yayınları, İstanbul.

- George, D. ve Mallery, M. (2010). *SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference*, 17.0 update (10a ed.) Boston: Pearson
- Glass, R., Prichard, J., Lafortune, A. ve Schwab, N. (2013). *The Influence of Personality and Facebook Use On Student Academic Performance. Issues in Information Systems*, 14(2), 119-126.
- Graziano, W. G. ve Tobin, R. M. (2009). *Agreeableness. In M. R. Leary & R. H. Hoyle (Eds.), Handbook of Individual Differences in Social Behavior* (pp. 46–61). The Guilford Press.
- Hartnell, C. A., Ou, A.Y. ve Kinicki, A. (2011). *Organizational culture and organizational effectiveness: A metaanalytic investigation of the competing values framework's theoretical suppositions. Journal of Applied Psychology*, 96(4), 677.
- Hellyar, M., Madani, C., Yeaman, S., O'Connor, K., Kerr, K. M. ve Davidson, J. E. (2019). *Case study investigation decreases burnout while improving interprofessional teamwork, nurse satisfaction, and patient safety. Critical Care Nursing Quarterly*, 42(1), 96-105.
- Horwitz AV (1970) *The Social Control of Mental Illness. Clinton Corners, NY, Percheron Press*
- Hough, L. M. (1992). *The 'Big Five' personality variables--construct confusion: Description versus prediction. Human performance*, 5(1-2), 139-155.
- İşcan F. Ö.(2011), *Stratejik Liderlik Ve Takım Çalışmasındaki Rolü* Erzurum İli 112 Acil Sağlık Hizmetlerinde Bir Uygulama, İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi, Erzurum.
- John, O. P., Naumann, L. P. ve Soto, C. J. (2008). *Paradigm Shift To The Integrative Big Five Trait Taxonomy: History, Measurement, and Conceptual Issues.*
- Pervin (Eds.), *Handbook of Personality: Theory and Research* (pp. 114–158). The Guilford Press.
- Jones, J. W. (1989). *Personality and Epistemology: Cognitive Social Learning Theory as a Philosophy of Science. Zygon®*, 24(1), 23-38.
- Kavuncubaşı, Ş., (2000). *Hastane ve Sağlık Kurumları Yönetimi*, 2. Baskı, Siyasal Kitabevi, Ankara.
- Köroğlu Ö. (2014) *Meslek Seçimi İle Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi*
- Kuntze, J., Van der Molen, H. T. ve Born, M. P. (2016). *Big five personality traits and assertiveness do not affect mastery of communication skills. Health Professions Education*, 2(1), 33-43.
- Lahey, B. B. (2009). *Public Health Significance Of Neuroticism. American Psychologist*, 64(4), 241–256. <https://doi.org/10.1037/a0015309>
- Luecke, R. (2004). *Creating Teams With an Edge: The Complete Skill Set to Build Powerful and Influential Teams. Boston: Harvard Business Review Press.*
- Lyubovnikova, J., West, T. H., Dawson, J. F. ve West, M. A. (2018). *Examining the indirect effects of perceived organizational support for teamwork training on acute health care team productivity and innovation: The role of shared objectives. Group & Organization Management*, 43(3), 382-413.

- Manser, T. (2009) "Teamwork and Patient Safety in Dynamic Domains of Healthcare: A Review of the Literature." *Acta Anaesthesiologica Scandinavica*, 53, 143-151.
- McCrae, R. R. ve Costa, P. T. (1985). Updating Norman's "Adequacy Taxonomy": Intelligence and Personality Dimensions in Natural Language and in Questionnaires. *Journal of Personality and Social Psychology*, 49(3), 710–721. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.49.3.710>
- McCrae, R. R. ve Costa, P. T. (1987). Validation of the Five-Factor Model of Personality Across Instruments and Observers. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52(1), 81–90. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.52.1.81>
- McCrae, R. R. ve Sutin, A. R. (2009). Openness to Experience. In M. R. Leary & R. H. Hoyle (Eds.), *Handbook of Individual Differences in Social Behavior* (pp. 257–273). The Guilford Press.
- McGuire, W. J. ve Padawer-Singer, A. (1976). *Trait Salience in the Spontaneous Self-Concept*. *Journal of Personality and Social Psychology*, 33(6), 743–754. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.33.6.743>
- Mielke, J. (2004). *The Emergence of Distinctive Features* (Doctoral dissertation, The Ohio State University).
- Mosadeghrad, A. M. ve Ferdosi, M. (2013). Leadership, job satisfaction and organizational commitment in healthcare sector: Proposing and testing a model. *Materia socio-medica*, 25(2), 121.
- Neill, J. ve Fleming, M. (2003). *Social Learning&Social Cognitive Perspectives on Personality – Lecture Notes*.
- Nelson, D. Ve Quick, J. C. (2003). *Organizational behavior: Foundations, realities, and challenges*. Ohio: SouthWestern.
- Ones, D. S. ve Viswesvaran, C. (1997). *Personality Determinants in the Prediction of Aspects of Expatriate Job Success*.
- Ozer, D. J. ve Reise, S. P. (1994). *Personality Assessment. Annual Review of Psychology*, 45(1), 357-388.
- Özdemir, O., Özdemir, P. G., Kadak, M. T., ve Nasıroğlu, S. (2012). *Kişilik Gelişimi. Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 4(4), 566-589.
- Phil Baguley, *Teams and Team-Working*, Transet Limited, Coventry, England, 2004, s.12.
- Rosen, M. A., DiazGranados, D., Dietz, A. S., Benishek, L. E., Thompson, D., Pronovost, P. J., ve Weaver, S. J. (2018). *Teamwork in Healthcare: Key Discoveries Enabling Safer, High-Quality Care*. *American Psychologist*, 73(4), 433.
- Rotter, J. B., Chance, J. E., ve Phares, E. J. (1972). *Applications of a Social Learning Theory of Personality*.
- Sevi, E. S. (2009). *Psikobiyolojik Kişilik Modeli ve Beş Faktör Kişilik Kuramı: Mizaç Ve Karakter Envanteri (TCI) İle Beş Faktör Kişilik Envanterinin (5FKE) Karşılaştırılması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ege Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

- Therasa, C. ve Vijayabanu, C. (2015). *The Impact of Big Five Personality Traits and Positive Psychological Strengths Towards Job Satisfaction: A Review. Periodica Polytechnica Social and Management Sciences*, 23(2), 142-150.
- Tosun, N. ve Akbayrak, N. (2002). "Sağlık Ekibi ve Ekibin Bir Üyesi Olarak Hemşirenin Rolü". *Sendrom Dergisi*, 14: 1, 133-137.
- Widiger, T. A. ve Costa Jr, P. T. (1994). *Personality and Personality Disorders. Journal of Abnormal Psychology*, 103(1), 78.
- Yazgan, İnanç B. ve Yerlikaya, E. E. (2012). *Kişilik kuramları*, Ankara: Pegem Akademi Yayınları, 286-288.