

**T.C.
SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
SAĞLIK YÖNETİMİ ANABİLİM DALI
SAĞLIK KURUMLARI YÖNETİMİ PROGRAMI**

**HEMŞİRELERİN MESLEKLERİNE YÖNELİK ÖRTÜK
TUTUMLARININ FARKLI DEĞİŞKENLER AÇISINDAN
İNCELENMESİ**

**Dilek KOCABAŞ
1440232010**

DOKTORA TEZİ

**DANIŞMAN
Prof. Dr. Ramazan ERDEM**

Isparta-2019



SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



DOKTORA TEZ SAVUNMA SINAV TUTANAĞI

Öğrencinin Adı Soyadı	Dilek KOCABAŞ	
Anabilim Dalı	Sağlık Yönetimi	
Tez Başlığı	Hemşirelerin Mesleklerine İlişkin Örtük Tutumları İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki	
Yeni Tez Başlığı ¹ (Eğer değişmesi önerildi ise)	Hemşirelerin Mesleklerine Yönelik Örtük Tutumlarının Farklı Değişkenler Açısından İncelenmesi	
<p>Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliği hükümleri uyarınca yapılan Doktora Tez Savunma Sınavında Jürimiz 31/05/2019 tarihinde toplanmış ve yukarıda adı geçen öğrencinin Doktora tezi için;</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> OY BİRLİĞİ <input type="checkbox"/> OY ÇOKLUĞU²</p> <p>ile aşağıdaki kararı almıştır.</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Yapılan savunma sınavı sonucunda aday başarılı bulunmuş ve tez KABUL edilmiştir. <input type="checkbox"/> Yapılan savunma sınavı sonucunda tezin DÜZELTİLMESİ³ kararlaştırılmıştır. <input type="checkbox"/> Yapılan savunma sınavı sonucunda aday başarısız bulunmuş ve tezinin REDDEDİLMESİ⁴ kararlaştırılmıştır.</p>		
TEZ SINAV JÜRİSİ	Adı Soyadı/Üniversitesi	İmza
Danışman	Prof. Dr. Ramazan ERDEM-Süleyman Demirel Üniversitesi	
Jüri Üyesi	Prof. Dr. Murat KAYALAR-Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi	
Jüri Üyesi	Doç. Dr. Aygen OKSAY-Süleyman Demirel Üniversitesi	
Jüri Üyesi	Dr. Öğr. Üyesi Erdal EKE-Süleyman Demirel Üniversitesi	
Jüri Üyesi	Dr. Öğr. Üyesi Sümeyye ÖZMEN- Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi	

¹ Tez başlığının DEĞİŞTİRİLMESİ ÖNERİLDİ ise yeni tez başlığı ilgili alana yazılacaktır. Değişme yoksa çizgi (-) konacaktır.

² OY ÇOKLUĞU ile alınan karar için muhalefet gerekçesi raporu eklenmelidir.

³ DÜZELTME kararı için gerekçeli jüri raporu eklenmeli ve raporu tüm üyeler imzalamalıdır.

LİSANSÜSTÜ EĞİTİM-ÖĞRETİM VE SINAV YÖNETMELİĞİ Madde 39-(4) Tezi hakkında DÜZELTME kararı verilen öğrenci sınav tarihinden itibaren en geç altı ay içinde gereğini yaparak tezini aynı jüri önünde yeniden savunur.

⁴ Tezi REDDEDİLEN öğrenciler için gerekçeli jüri raporu eklenmeli ve raporu tüm üyeler imzalamalıdır. Tezi reddedilen öğrencinin enstitü ile ilişkisi kesilir.



T.C.
SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü



YEMİN METNİ

Doktora tezi olarak sunduğum “HEMŞİRELERİN MESLEKLERİNE YÖNELİK ÖRTÜK TUTUMLARININ FARKLI DEĞİŞKENLER AÇISINDAN İNCELENMESİ” adlı çalışmanın, tezin proje safhasından sonuçlanmasına kadar ki bütün süreçlerde bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurulmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin Bibliyografya’da gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve onurumla beyan ederim.


Dilek KOCABAŞ
31.05.2019

(KOCABAŞ, Dilek, *Hemşirelerin Mesleklerine Yönelik Örtük Tutumlarının Farklı Değişkenler Açısından İncelenmesi*, Doktora Tezi, Isparta, 2019)

ÖZET

Tutum araştırmalarında açık ve örtük tutumların birbirinden farklı olması araştırmacıları örtük ölçüm yöntemlerini kullanmaya sevk etmiştir. Örtük ölçümlerle yapılan çalışmalarda açık ölçümlerden farklı olarak bireyin farkındalığının ve kontrolünün dışında gerçekleşen tutumları açığa çıkarılabilmektedir. Örtük tutumlar deneyimlerin etkisiyle öğrenilmekte farkında dâhi olmadan bireyin tercihlerine ve davranışlarına yön verebilmektedir. Bireyin tercih ve davranışlarını etkileyen örtük tutumların bu açıdan örgütsel araştırmalarda kullanılması önemlidir.

Literatürde hemşirelerin mesleklerine yönelik örtük tutumu ele alan herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu sebeple, hemşirelerin mesleklerine yönelik örtük tutumların belirlenmesi ve hemşirelik mesleğine yönelik örtük tutumların farklı değişkenlerle ilişkisinin incelenmesi çalışmanın amacını oluşturmaktadır. Araştırmada laboratuvar ortamı oluşturularak katılımcılara ilk olarak Örtük Çağırışım Testi sonrasında ise açık ölçüm araçları uygulanmıştır. Elde edilen veriler SPSS 22.0 paket programı kullanılarak analiz edilmiştir.

Çalışma sonucunda, hemşirelerin mesleklerine yönelik açık tutumlarının örtük tutumlarından farklı olduğu ortaya çıkmıştır. Yani, hemşirelerin açık tutumlarında mesleklerine yönelik olumlu tutumlarının olduğu, örtük tutumlarında ise mesleğe yönelik olumsuz örtük tutumlarının olduğu tespit edilmiştir. Araştırmada beklenenin aksine hemşirelerin mesleklerine yönelik olumsuz örtük tutumları ile dışsal yaşam amaçları arasında herhangi bir ilişkinin olmadığı ortaya çıkmıştır. Ayrıca, hemşirelerin mesleklerine yönelik olumsuz örtük tutumları ile başarı ve düşünme ihtiyacı arasında olumlu yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Mesleğe yönelik olumsuz örtük tutumla iş doyumun ücret boyutu arasında ise olumsuz yönde anlamlı bir ilişkinin olduğu bulunmuştur. Bu bulgular doğrultusunda Örtük Çağırışım Testinin bireyin meslek ve personel seçimi aşamasında seçici bir özellik taşıyabileceği düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Örtük Çağırışım Testi, Hemşirelik Mesleğine Yönelik Tutum, Kalıpyargı.

(KOCABAS, Dilek, *Examination of the Implicit Attitudes of Nurses towards Their Professions in terms of Different Variables*, Doctoral Dissertation, Isparta, 2019)

ABSTRACT

The fact that the explicit and implicit attitudes are different in attitude research has led researchers to use implicit measurement methods. In studies conducted with implicit measurements, unlike the explicit measurements, it is possible to reveal the behavior of individuals beyond their awareness and control. Implicit attitudes can be learnt by the experiences and can direct the individual's preferences and behaviors without being aware of them. It is important that implicit attitudes affecting the preferences and behaviors of individuals are used in organizational research.

There are no studies in literature dealing with the implicit attitude of nurses to their profession. For this reason, determining the implicit attitudes towards the nursing profession and examining the relation of implicit attitudes towards nursing profession with different variables constitute the aim of the study. In the study, the laboratory environment was formed and the first measurement was applied after the implicit association test. The data were analyzed by using SPSS 22.0 package program.

The results of this study reveal that the explicit attitudes of nurses towards their profession were different from the implicit attitudes. In other words, it is determined that nurses have positive attitudes towards their profession in their explicit attitudes, and that they have negative implicit attitudes towards the profession in implicit attitudes. Contrary to what is expected in the study, it is revealed that there is no relationship between the negative implicit attitudes of nurses towards their profession and their external life goals. Also, it was observed that there was a positive significant relationship between the nurses' negative implicit attitudes towards their profession and the need for achievement and cognition. It was found that there was a negative correlation between the negative implicit attitude towards the profession and the wage dimension of job satisfaction. According to these findings, Implicit Association Test may be selective in the occupation and personnel selection stage of the individual.

Keywords: Implicit Association Test, Attitude Towards Nursing Profession, Stereotype.

İÇİNDEKİLER

TEZ SAVUNMA SINAV TUTANAĞI.....	i
YEMİN METNİ.....	ii
ÖZET.....	iii
ABSTRACT.....	iv
İÇİNDEKİLER.....	v
KISALTMALAR.....	viii
ŞEKİLLER DİZİNİ.....	ix
TABLolar DİZİNİ.....	x
ÖNSÖZ.....	xi
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM

ÖRTÜK TUTUMA İLİŞKİN TEMEL KAVRAMLAR

1.1. TUTUM.....	3
1.2. AÇIK TUTUM.....	7
1.3. ÖRTÜK TUTUM.....	8
1.3.1. Örtük Tutumun Kaynağı.....	10
1.3.1.1. Deneyimler.....	10
1.3.1.2. Kültürel Kalıpyargılar.....	11
1.3.1.3. Bilişsel Uyum.....	12
1.3.2. Örtük Ölçüm Yöntemleri.....	12
1.3.2.1. Örtük Çağrışım Testi.....	13
1.3.2.1.1. Örtük Çağrışım Testi ile Sağlık Alanında Yapılan Çalışmalar.....	16
1.3.2.1.2. Örgütsel Araştırmalarda Örtük Tutum.....	18
1.3.2.1.3. Örgütsel Araştırmalarda Örtük Çağrışım Testinin Kullanımı.....	20
1.3.3. Kalıpyargılar.....	22
1.3.3.1. Sosyal Bilgi Teorisi.....	24
1.4. AÇIK VE ÖRTÜK TUTUMLAR ARASINDAKİ İLİŞKİ.....	25
1.5. AÇIK VE ÖRTÜK TUTUM: KURAMSAL YAKLAŞIMLAR.....	25
1.5.1. Tekli Tutum Modeli.....	26
1.5.2. İkili Tutum Modeli.....	26
1.6. ÖRTÜK TUTUMLA İLİŞKİLİ FAKTÖRLER.....	28
1.6.1. Örtük Tutumla İlişkili Kişisel Faktörler.....	28
1.6.1.1. Temel Motivasyon Kaynakları.....	28
1.6.1.2. Yaşam Amaçları.....	31
1.6.1.2.1. İçsel Yaşam Amaçları.....	31
1.6.1.2.1.1. Aileye ve Topluma Katkı.....	32
1.6.1.2.1.2. İlişkiler.....	32
1.6.1.2.1.3. Sağlık.....	32
1.6.1.2.1.4. Kişisel Gelişim.....	33

1.6.1.2.1.5. Anlamlı Yaşam.....	34
1.6.1.2.2. Dışsal Yaşam Amaçları.....	34
1.6.1.2.2.1. Maddi Başarı.....	34
1.6.1.2.2.2. Tanınma.....	35
1.6.1.2.2.3. İmaj.....	35
1.6.2. Örtük Tutumla İlişkili Örgütsel Faktörler.....	35
1.6.2.1. İş Doyumu.....	35
1.7. HEMŞİRELİK MESLEĞİNE YÖNELİK TUTUMLARA BAKIŞ.....	39
1.7.1. Sağlık Kuruluşları Açısından Hemşirelik Mesleği.....	39
1.7.2. Toplumun Hemşirelik Mesleğine Yönelik Kalıpyargıları.....	40
1.7.3. Sağlık Kuruluşları Açısından Hemşirelerin Mesleklerine Yönelik Tutumlarının Önemi.....	42
1.7.4. Hemşirelik Mesleğiyle İlgili Örgütsel Alanda Yapılan Çalışmalar.....	43

İKİNCİ BÖLÜM

ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

2.1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ.....	45
2.2. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ.....	46
2.3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ.....	51
2.3.1. Evren ve Örneklem.....	52
2.3.2. Veri Toplama Araçları.....	53
2.3.2.1. Hemşirelik Mesleğine Yönelik Örtük Çağrışım Testi.....	53
2.3.2.2. Hemşirelik Mesleğine Yönelik Tutum Ölçeği.....	60
2.3.2.3. İş Doyumu Ölçeği.....	61
2.3.2.4. Temel Motivasyon Kaynakları Ölçeği.....	61
2.3.2.5. Yaşam Amaçları Ölçeği.....	62
2.3.3. Prosedür.....	62
2.3.4. Verilerin Toplanması.....	63
2.3.4.1. Pilot Çalışma.....	63
2.3.5. Verilerin Analizi.....	65

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ARAŞTIRMANIN BULGULARI, TARTIŞMA VE SONUÇ

3.1. ARAŞTIRMANIN BULGULARI.....	67
3.1.1. Hemşirelerin Mesleklerine Yönelik Örtük Tutum Düzeyleri.....	69
3.1.2. Hemşirelerin Mesleklerine Yönelik Açık Tutum Düzeyleri.....	70
3.1.3. Hemşirelerin Mesleklerine Yönelik Açık ve Örtük Tutumlarıyla Demografik Değişkenlerle İlişkisi.....	71
3.1.4. Hemşirelerin Mesleklerine Yönelik Açık ve Örtük Tutum Arasındaki İlişki.....	73
3.1.5. Hemşirelerin Mesleklerine Yönelik Açık ve Örtük Tutumların Kişisel Faktörlerle İlişkisi.....	74
3.1.6. Hemşirelerin Mesleklerine Yönelik Açık ve Örtük Tutumların Örgütsel Faktörlerle İlişkisi.....	76
3.1.7. Kişisel Faktörlerin Örtük Tutuma Etkisi.....	77

3.1.8. Aracılık Testine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları.....	78
3.1.9. Örtük Tutumun Örgütsel Faktörlere Etkisi.....	80
3.2. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER.....	81
3.2.1. Tartışma ve Sonuç.....	81
3.2.2. Öneriler.....	92
KAYNAKÇA	95
EKLER	115
ÖZ GEÇMİŞ	132



KISALTMALAR

Akt.	: Aktaran
SDÜ	: Süleyman Demirel Üniversitesi
Çev.	: Çeviren
Ed.	: Editör(ler)
vb.	: Ve Benzeri
vd.	: Ve Diğerleri
GNAT	: Go/No-Go Task
Url	: Tek Düzen Kaynak Bulucu (Uniform Resource Loader)
IAT	: Örtük Çağrışım Testi (Implicit Association Test)
MODE	: Belirleyiciler Olarak Motivasyon ve Olanaklar (Motivation and Opportunity as Determinants)
ss.	: Sayfa Sayısı
ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
ICC	: Sınıf içi Korelasyon Katsayısı (Intraclass Correlation Coefficient)
CI	: Güven Aralığı (Confidence Interval)
BCA	: Yanlılığı Düzeltilmiş ve Hızlandırılmış (Bias Corrected and Accelerated)
N	: Gözlem Sayısı
X	: Ortalama
Ss	: Standart Sapma

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1. Hedef Bloğunun Ekran Görüntüsü.....	55
Şekil 2. Hedef Bloktaki Kategorizasyonun Ekran Görüntüsü.....	55
Şekil 3. Yanlış Eşleştirmeyi Gösteren Ekran Görüntüsü.....	56
Şekil 4. Nitelik Bloğunun Ekran Görüntüsü.....	56
Şekil 5. Nitelik Bloğundaki Kategorizasyonun Ekran Görüntüsü.....	57
Şekil 6. Birleştirilmiş Görevlerin Ekran Görüntüsü.....	57
Şekil 7. Hedef Bloktaki Kategorizasyonun Değiştirilmiş Ekran Görüntüsü.....	58
Şekil 8. Birleştirilmiş Görevlerin Yer Değiştirilmiş Ekran Görüntüsü.....	58
Şekil 9. D-skorumlarına Yönelik Ekran Görüntüsü.....	59
Şekil 10. Aracılık Etkisi Analizinin Gösterimi	79



TABLolar DİZİNİ

Tablo 1. Örtük Çağırışım Testinin Hemşirelik Mesleğine Yönelik Bloklar Dizisi.....	59
Tablo 2. Hemşirelik Mesleğine Yönelik Örtük Çağırışım Testinin Hedef ve Nitelik Kategorisine Ait Uyarınları.....	60
Tablo 3. Katılımcıların Demografik Özelliklere Göre Dağılımı.....	67
Tablo 4. Hemşirelerin Mesleklerine Yönelik Örtük Tutumlarına İlişkin Bulgular.....	69
Tablo 5. Hemşirelerin Mesleklerine Yönelik Açık Tutumlarına İlişkin Bulgular.....	70
Tablo 6. Açık ve Örtük Tutumların Eşlenik Çift Örneklem Testine İlişkin Bulgular.....	70
Tablo 7. Hemşirelerin Mesleklerine Yönelik Örtük Tutumlarının Demografik Değişkenlere Göre Karşılaştırılması.....	71
Tablo 8. Hemşirelerin Mesleklerine Yönelik Açık Tutumlarının Demografik Değişkenlere Göre Karşılaştırılması.....	72
Tablo 9. Örtük ve Açık Tutum Değişkenlerinin Ortalamaları, Standart Sapmaları, Aralarındaki Korelasyon ve Ölçeklerin Güvenirliği.....	73
Tablo 10. Örtük Tutum, Açık Tutum ve Yaşam Amaçları Değişkenlerinin Ortalamaları, Standart Sapmaları, Aralarındaki Korelasyon ve Ölçeklerin Güvenirliği.....	74
Tablo 11. Örtük Tutum, Açık Tutum ve Temel Motivasyon Kaynakları Değişkenlerinin Ortalamaları, Standart Sapmaları, Aralarındaki Korelasyon ve Ölçeklerin Güvenirliği.....	75
Tablo 12. Örtük Tutum, Açık Tutum ve İş Doyumu Değişkenlerinin Ortalamaları, Standart Sapmaları, Aralarındaki Korelasyon ve Ölçeklerin Güvenirliği.....	76
Tablo 13. Dışsal Motivasyonun Başarı Motivasyonu Aracılığı ile Mesleğe Yönelik Olumsuz Örtük Tutuma Etkisi Modeline İlişkin Bulgular.....	78
Tablo 14. Mesleğe Yönelik Olumsuz Örtük Tutumun Dışsal Yaşam Amaçları Aracılığı ile İş Doyumuna Etkisi Modeline İlişkin Bulgular.....	80

ÖNSÖZ

Öğretme aşkıyla tutuşan, hatalarımı hoş gören, her zaman iyiyi, doğruyu ve güzeli arama gayreti içerisinde olan, “Sorunlar çözülmek için vardır.” diyerek beni yüreklendiren kıymetli büyüğüm danışmanım Prof. Dr. Ramazan ERDEM’e, araştırmanın hazırlanma sürecinde özveri gösteren, çalışmalarımı destekleyen, bana güvenen yol gösteren kıymetli hocam Doç. Dr. Ömer L. ANTALYALI’ya şükranlarımı sunuyorum.

Çalışmalarım sırasında beni destekleyen, yardımlarını esirgemeyen Dr. Öğr. Üyesi Erdal EKE’ye ve Dr. Öğr. Üyesi Tahsin AKÇAKANAT’a, tezimde kullandığım simgelerin dizaynında ve web sayfasının hazırlanmasında teknik destek sağlayan arkadaşım Ulviye PALA’ya, çalışmanın uygulanması için laboratuvar imkânı sağlayan saygıdeğer hocam Doç. Dr. Aygen OKSAY’a, veri toplama sürecinde desteklerini esirgemeyen Dr. Öğr. Üyesi Aynur TORAMAN’a ve Dr. Öğr. Üyesi Arzu YİĞİT’e, bu süreçte yanımda olan beni yalnız bırakmayan Habibe YAMAN, Hamza TURAN ve Yunus DEMİR’e teşekkürlerimi sunarım. Aynı zamanda, yoğun çalışma temposu içerisinde çalışmama zaman ayırıp katkı sağlayan başta Nilüfer hemşire olmak üzere diğer tüm hemşirelere teşekkürü bir borç bilirim.

Birlikte çalışmaktan keyif aldığım, her sıkıştığım da yardımına koşan Arş. Gör. Muazzez DEMİR’e, kaynaklara ulaşmakta yardım aldığım Öğr. Gör. Ali KARATOPUK’a ve değerli bilgilerini benimle paylaşan Dr. Öğr. Üyesi Ahmet Yasin ŞENYURT’a teşekkür ederim.

Sadece tez sürecinde değil hayatımın her anında desteğini hissettiğim, gösterdiği çaba ve sabırla en az benim kadar mücadele eden hakkını ödeyemeyeceğim kıymetli eşim Hakan KOCABAŞ’a, dünyaya geldikten sonra hayatımıza renk katan dünyalar güzeli kızım Elif KOCABAŞ’a, annem Fatime EV, babam Sadettin EV ve kardeşim Murat EV’e teşekkürlerimi sunuyorum.

Bu tez çalışması Süleyman Demirel Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri Koordinasyon Birimi tarafından 6719 No’lu proje ile desteklenmiştir. Maddi desteklerinden dolayı BAP Koordinasyon Birimi’ne teşekkür ederim.

Dilek KOCABAŞ
Isparta, 2019

GİRİŞ

Literatürde bireyin belirli bir nesneye yönelik tutumunun genellikle açık ölçüm araçları kullanılarak ölçüldüğü görülmektedir. Açık ölçüm araçları, maliyet avantajı ve kullanım kolaylığı sağlamaları sebebiyle araştırmacılar tarafından yaygın bir şekilde kullanılmaktadırlar. Açık ölçüm yöntemlerini kullanan araştırmacılar açık ölçümlerin doğru bir ölçüm yöntemi olduğunu savunsalar da son zamanlarda yapılan çalışmalar bireyin belirli bir nesneye yönelik tutumunun açığa çıkarılmasında sadece açık ölçüm yöntemlerinin yeterli olmadığını göstermektedir.

Açık ölçüm araçlarıyla yapılan çalışmalarda katılımcı çalışma hakkında bilgi sahibi olduğu için sorulara verdiği cevapları manipüle edebilme imkânı doğmakta, katılımcı karşı tarafa iyi bir izlenim oluşturmak adına gerçek düşüncesinin dışında bir tutumunun olduğunu raporlayabilmektedir. Bu durum ise tutumun geçerliliği konusunda şüphe uyandırabilmektedir. Örtük ölçümlerde açık ölçümlerden farklı olarak katılımcı testte katıldığının farkındadır fakat tam olarak neyin ölçüldüğünden habersizdir. Bu sebeple, örtük ölçümlerde açık ölçümlerdeki gibi bireyin farkındalık ve kontrol mekanizması çalışmamaktadır.

Örtük ölçüm yöntemlerinden biri olan Örtük Çağrışım Testi, bireyin farkındalığının ve kontrolünün dışında otomatik tepkilerini yansıtan bir testtir. Bu test ile katılımcıların belirli bir nesneye yönelik tutumu semantik bellekleriyle ilişkili uyaranlara verdiği tepkilere göre belirlenebilmektedir. Örneğin, katılımcıların mültecilere yönelik olumlu örtük tutumları, bilgisayar ekranında gösterilen mültecilerle ilgili fotoğrafları olumsuz kelimelere kıyasla olumlu kelimelerle daha hızlı bir şekilde eşleştirmesine dayanmaktadır. Her bir katılımcının tepki hızına bağlı olarak da değerlendirmelerde bulunulabilmektedir.

Özellikle sosyal psikoloji alanında yapılan çalışmalarda yaygın olarak kullanılan Örtük Çağrışım Testinin son zamanlarda halk sağlığı, pazarlama, örgütsel davranış gibi farklı disiplinler tarafından da kullanılmaya başlandığı görülmektedir. Bu testle örgütsel davranış bağlamında çalışanların işlerine, yöneticilerine, çalışma arkadaşlarına yönelik örtük tutumları açığa çıkarılabilmektedir.

Literatürde, hemşirelerin işe yabancılaşma ve tükenmişlik düzeylerinin yüksek; motivasyon ve iş doyumlarının ise düşük düzeyde olduğunu kanıtlayan çok sayıda çalışma bulunmaktadır. Bu durumun nedenleri; sağlık kuruluşlarında çalışan hemşire sayısının yetersiz olması, emeğinin karşılığını alamayan bir meslek grubu olması, yükselme imkânının yetersiz olması gibi sebeplerle açıklanmaktadır. Literatürden farklı olarak hemşirelerin mesleklerine yönelik örtük tutumlarının iş doyumlarında, işe yabancılaşmalarında ve tükenmişlik düzeylerinde belirleyici olabileceği düşünülmüştür. Bu nedenle hemşirelerin mesleklerine yönelik örtük tutumlarının literatüre kazandırılmasının bir ihtiyaç olduğu hissedilmiştir.

Hemşirelerin mesleklerine yönelik örtük tutumlarının incelenmesi sağlık kuruluşlarının belkemiğini oluşturan hemşirelerin hasta ve hasta yakınlarına, çalışma arkadaşlarına ve yöneticilerine yönelik tutumlarının önceden tahmin edilebilmesini sağlayabilecektir. Ayrıca, hemşirelerin mesleklerine yönelik örtük tutumlarının bilinmesinin sağlık yöneticilerinin kendi birimi altında çalışan hemşirelerin mesleklerine yönelik bilinç dışı tutumları hakkında fikir sahibi olmalarına katkı sağlayabilecektir. Bu sebeple hemşirelerin mesleklerine yönelik tutumlarının incelenmesinin sağlık hizmet sunumunun eksiksiz ve kaliteli bir şekilde sunulmasında önemli olabileceği düşünülmektedir. Ayrıca, hemşirelerin mesleklerine yönelik tutumun temel motivasyon kaynakları ve yaşam amaçları gibi kişisel, iş doyumunu gibi örgütsel faktörlerle ilişkisinin incelenmesi de hemşirelerin mesleklerine yönelik örtük tutumlarının daha geniş bir portföyde incelenmesini sağlayabilecektir.

Hemşirelerin mesleklerine yönelik örtük tutumlarının incelendiği bu araştırma üç bölümden oluşmaktadır. Araştırmanın ilk bölümünde örtük tutum konusu kavramsal açıdan ele alınmıştır. Bu kapsamda; açık tutum, örtük tutum, açık ve örtük tutum arasındaki ilişki, açık ve örtük tutuma ilişkin kuramsal yaklaşımlar ve hemşirelik mesleğine yönelik tutumlar ele alınmıştır. Çalışmanın ikinci bölümünde ise araştırmanın metodolojisine ilişkin bir çerçeve çizilmiştir. Bu çerçevede, araştırmanın amacı, önemi, yöntemi, veri toplama araçları, evren ve örnekleme dair bilgiler sunulmuştur. Çalışmanın son bölümünde ise bulgulara, sınırlılıklara, önerilere ve tartışma-sonuca yer verilmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

ÖRTÜK TUTUMA İLİŞKİN TEMEL KAVRAMLAR

1.1. TUTUM

Tutum, sosyal psikolojinin en can alıcı konusudur. İki farklı bireyin yaşadıkları aynı olayı birbirlerinden farklı algılamalarında, herhangi bir konuda birbirlerinden farklı düşünceler içerisinde olmalarında ve herhangi bir olay karşısında birbirlerinden farklı davranışlar sergilemelerinde tutumlar önemli bir yer tutmaktadır. Tutum çalışmalarının bu denli önemli olmasının sebebi de tutumların algıları, düşünceleri ve davranışları etkilemesidir (Hortaçsu, 2012: 295).

Sosyal psikolojide önemli bir yer tutan tutum kavramı, birçok araştırmacı tarafından farklı şekillerde tanımlanmıştır. Allport'a (1935: 810) göre tutum, bireyin ilişki içerisinde olduğu bütün nesnelere ve durumlara verdiği tepki üzerinde yönlendirici ve dinamik bir etki yaratan zihinsel bir hazır olma halidir. Smith'e (1968: 458) göre ise tutum, bireye atfedilen ve onun bir psikolojik nesne ile ilgili duygu, düşünce ve davranışlarını düzenli bir biçimde oluşturan bir eğilimdir.

Eagly ve Chaiken (1998: 269) tutumu, belirli bir varlığın belirli bir derecede olumlu ve olumsuz olarak değerlendirilmesini içeren psikolojik bir eğilim olarak tanımlarken, Petty ve arkadaşları (2007: 658) tutumu bireyin benliğini de içerebilen çeşitli nesnelere, konulara ve insanlara ilişkin değerlendirmeleri olarak tanımlamışlardır. Literatürde yer alan tanımlar çerçevesinde tutum, bireyin bir nesneye ilişkin olumlu ya da olumsuz duygu, düşünce ve davranışsal eğilimlerinin yaşantı ve deneyimler sonucu zihinde depolanmış hali olarak tanımlanabilir.

Tutumun oluşabilmesi için tutuma sebep olan bir nesnenin ve bu nesneye yönelik zihinsel bir değerlendirme sürecinin var olması gerekir. Tutum nesnesi liberalizm, feminizm gibi soyut kavramlar olabileceği gibi kurum, banka, işletme gibi somut kavramlar da olabilir. Aynı zaman da tutum nesnesi Donald Trump, George Bush gibi belli bir kişiye yönelik olabileceği gibi Amerikan politikacıları, Suriye yönetimi gibi belli bir gruba yönelik de olabilir (Eagly ve Chaiken, 2007: 583).

Birbirinden farklı olan bu tutumların bazıları tutum nesnesine göre özel terimlerle ifade edilebilir. Örneğin özellikle olumsuz olarak ifade edilen sosyal gruplara yönelik tutumlar kalıpyargı (stereotip), birinin kendisine yönelik tutumu ise özsaygı (benlik saygısı) olarak ifade edilmektedir (Eagly ve Chaiken, 1998: 269).

Tutum nesnesine yönelik değerlendirme, doğrudan gözlemlenebilen bir davranış değil, davranışa hazırlayıcı zihinsel bir eğilimdir (Kağıtçıbaşı ve Cemalcılar, 2014: 130). Yani, tutum doğrudan gözlenebilen bir özellik değildir, ancak bireyin gözlenebilen davranışlarından çıkarsama yapılarak anlaşılabilir. Örneğin bireyin ihtiyacı olduğu halde yolda bulduğu paranın sahibini araması bireyin doğrudan gözlemlenebilen davranışdır. Bireyi bu davranışa hazırlayıcı zihinsel eğilimi ise dürüstlüğüdür.

Araştırmacılar, tutumun biliş, duygu ve davranış olmak üzere üç farklı boyuta sahip olduğunu ileri sürmüşlerdir (Kağıtçıbaşı ve Cemalcılar, 2014: 131). Bir tutum nesnesi hakkındaki düşünce ve inanışlar bilişsel boyutu; hisler, duygusal boyutu ve tutum nesnesine yönelik davranış eğilimi ise davranışsal boyutu oluşturmaktadır. Bu boyutlar birbirinden farklı olarak tanımlansalar da, bu boyutların tamamı tutumu oluşturmaktadır.

Ajzen (1989: 243) bilişsel boyutu; bireyin bir tutum nesnesi hakkındaki bilgi ve algılamasını yansıtan değerlendirmeleri olarak tanımlamıştır. Bu tanımdan iz sürerek, bilişsel boyutun belirli bir nesneye ilişkin olumlu ve olumsuz bilgi ve inanışların değerlendirilerek o nesne hakkında fikir beyan etmemizi sağladığı söylenebilir. Örneğin, bir kişinin sağlıksız beslenmenin kansere neden olduğuna inanması ya da hekimlerin hastadan çok parayla ilgilendiğini düşünmesi tutumunun bilişsel yönünü oluşturmaktadır.

İkinci boyut olan duygusal boyut ise, belirli bir nesneye karşı sahip olunan duyguların tamamı olarak tanımlanabilir. Duygusal boyut bir nesneyi sevme-sevmeme, hoşlanma-hoşlanmama gibi durumları içerir. Örneğin, bireyin sigara içen birinden nefret etmesi, tutumun duygusal yönünü oluşturmaktadır. Birey, herhangi bir tutum nesnesine yönelik tutumunu her zaman karşı tarafa aktarmakta istekli olmayabilir. Böyle durumlarda yüz ifadeleri (alnının duruşu, göz ve dudak hareketleri) bireyin içinde bulunduğu gerçek duygu durumundan izler taşımaktadır. Yapılan çalışmalar, bireyin belirli bir nesneye yönelik duygusal tutumunun bireyin yüz ifadelerinden anlaşılabilirliğini göstermektedir (Ekman, 1993: 388).

Ekman (2003: 40) yaptığı araştırmalarda bireyin yüzündeki mikro ifadelerin bireyin içinde bulunduğu gerçek duygu durumunu yansıttığını ve yedi temel duygunun (kızgınlık, korku, üzüntü, iğrenme, küçümseme, şaşkınlık ve keyif) yüzdeki ifadelerinin evrensel olduğunu ortaya çıkarmıştır. Ekman'ın yapmış olduğu çalışmalar sayesinde evrensel yüz ifadeleri incelenerek bireyin karşı tarafa yalan söyleyip söylemediği kolaylıkla anlaşılabilir.

Cacioppo ve arkadaşlarının (1986: 260) araştırmalarında da, bireyin herhangi bir tutum nesnesine yönelik olumlu veya olumsuz duygusal tepkileri ve bireyin içinde bulunduğu gerçek duygu durumunun yüz kasları, göz ve dudak hareketleri gibi çeşitli ölçüm yöntemleri kullanılarak ortaya çıkarılabileceği bulunmuştur. Ayrıca, bireyin içinde bulunduğu gerçek duygu durumu bazı beyin görüntüleme yöntemleri kullanılarak da ortaya çıkarılabilmektedir.

Canlı ve arkadaşlarının (1998: 3234) araştırmasında manyetik rezonans görüntüleme yöntemi kullanılarak bireyin hoşuna giden, bireye memnuniyet veren duygularla bireyde iğrenme duygusu yaratan duyguları ayırt eden bir model geliştirilmiş ve iki farklı duygunun beyindeki farklı bölgeleri aktive ettiği tespit edilmiştir. Bireye belirli bir tutum nesnesi ile ilgili fotoğraflar gösterilerek bireyin beyin görüntüleri alınmış ve bireyin beyin görüntülerinde olumlu ve olumsuz duyguların farklı bölgeleri aktive ettiği ortaya çıkmıştır.

Ayrıca, bazı araştırmalarda bireyin kan basıncı, kas hareketleri ve kalp atışı gibi fizyolojik ölçümleri yapılarak bireyin içinde bulunduğu gerçek duygusu hakkında tespitlerde bulunulmaktadır (Öhman, 2002: 62). Fizyolojik ölçümlerde bireyin belirli bir tutum nesnesi hakkındaki tutumları doğrudan sorulmaz, bireye çeşitli uyarılar gösterilerek bireyin tutum nesnesine yönelik gösterdikleri fizyolojik tepkiler (terleme, hızlı soluk alıp verme, göz bebeklerinin büyümesi, kaşların atılması) incelenir ve bu tepkiler neticesinde değerlendirmelerde bulunulur.

Son olarak davranışsal boyut ise, bireyin belirli bir nesneye yönelik davranışsal eğilimini ve gözlenebilen tüm davranışlarını içerir. Bireyin bir nesne hakkındaki düşünce ve inanışları, bireyin o tutum nesnesine karşı olumlu veya olumsuz davranışta bulunma eğilimi göstermesini sağlar. Bu durum ise tutumun davranışsal boyutunu oluşturur.

Örneğin, antibiyotik grubu ilaçların gereksiz kullanıma yönelik olumsuz bir tutumu olan bir kişi gereksiz yere antibiyotik grubu ilaç kullanmak istemeyebilir ya da hekimlik mesleğine yönelik olumsuz bir tutumu olan bir birey, çok gerekli kalmadıkça hastalığı sebebiyle hekime görünmek istemeyebilir.

Tutumun bilişsel, duygusal ve davranışsal boyutları bir örnek üzerinden incelenecek olursa, bireyin genetiği değiştirilmiş ürünlerin kullanılmasının insan sağlığını ve doğal yaşamı olumsuz etkilediğini düşünmesi bilişsel boyutu, bu ürünlerin piyasaya kontrolsüz bir şekilde sürülmesine yönelik kızgınlık duyması duygusal boyutu ve genetiği değiştirilmiş ürünler yerine organik ürünleri tüketmeye yönelmesi davranışsal boyutu oluşturmaktadır.

Tutumla ilgili yapılan çalışmalarda genellikle bu üç boyutun kabul gördüğü görülmektedir (Eagly ve Chaiken, 1998: 271). Genellikle bir nesneye yönelik tutumdan bahsedebilmek için bilişsel, duygusal ve davranışsal boyutun birlikte ele alınması gereklidir. Örneğin, tutumun sadece duygu boyutu ile ele almak kişinin tutum nesnesi ile ilgili düşünce ve inanışlarını bir kenara bırakması ve değerlendirme açısından da sadece duyguya yüklenmesi anlamına gelir.

Tutumu sadece bilişsel olarak ele almak ise duygu ve davranışı bir kenara bırakmak anlamına gelir ve bu durum da tanım karmaşasına sebebiyet verebilir. Bu açıdan boyutları bir arada ele almak tanım karmaşasını ortadan kaldıracaktır (Sakallı Uğurlu, 2018: 32). Sherif ve arkadaşlarına (1965: 4) göre de tutum kavramını tanımlayabilmek için bilişsel, duygusal ve davranışsal boyutun birlikte ele alınması gerekmektedir. Bu boyutlardan sadece birinin ele alınması ise anlam kaybına sebep olabilmektedir. Yani, tutum kavramını tanımlayabilmek için bütün boyutların bir arada olması gerekmekte ve bu boyutlardan sadece biri ele alındığında ise bu kavram önemini yitirmektedir.

Tutumu tek bir boyut ile ele almak bazı sorunlara yol açabilmektedir. Örneğin, genetiği değiştirilmiş ürünlerin piyasaya kontrolsüz bir şekilde sürülmesine yönelik kızgınlığı bulunan bir bireyin tutumu incelenirken, tutumun sadece duygusal boyut olarak ele alınması, bireyin genetiği değiştirilmiş ürünlerin piyasaya kontrolsüz bir şekilde sürülmesine yönelik kızgınlığı ve bu kızgınlık sonucunda sergileyebileceği davranışın ortaya konmasına engel olabilir. Ya da genetiği değiştirilmiş ürünler yerine organik

ürünleri tüketmeye yönelen bir bireyin tutumunun sadece davranışsal boyut olarak ele alınması, bireyi bu davranışa iten nedenlerin ve bireyin verdiği duygusal tepkilerinin anlaşılmasına sebebiyet verebilmektedir.

Son yıllarda araştırmacılar tutum tanımlarını açık ve örtük olarak ikiye ayırmaktadırlar (Hahn vd., 2014: 1370; Greenwald vd., 2009: 22; Nosek ve Hansen, 2008: 235; Vanman vd., 1997: 945; Eagly ve Chaiken, 2007: 593; Fazio vd., 1995: 1023; Olson ve Kendrick, 2008: 111). Literatürde, her ne kadar açık ve örtük tutum iki ayrı kavram gibi görülse de açık ve örtük tutumlar hakkında tartışmalar hâlâ devam etmektedir.

1.2. AÇIK TUTUM

Açık tutumlar, bireyin farkındalık ve kontrolünü aktif bir şekilde kullandığı zamanlarda bilinçli olarak sergilenen ve rahatça karşı tarafa aktarılabilen tutumlardır (Aronson vd., 2010: 363). Örneğin, “Toplumun dezavantajlı bir kesimi olan engelliler hakkında ne düşünüyorsun?” sorusu bireylere yöneltildiğinde her bir bireyin kendi değerlendirmeleri neticesinde verdikleri cevaplar açık tutumu oluşturmaktadır. Yani, açık tutumun sergilenebilmesi için bireylerin kendi değerlendirmelerini ortaya koyması, bilişsel ve motivasyonel kaynaklarını (dikkat, motivasyon, zaman vb.) etkin bir şekilde kullanması gerekmektedir.

Açık tutumlar, bireyin insanlara, nesnelere veya kavramlara yönelik bilinç düzeyinde olan (farkındalık ve kontrol düzeyinin yüksek olduğu) tutumlardır. Açık tutumlar tutum nesnesine yönelik sosyal algılayıcıların aktif bir şekilde çalıştığı ve bilişsel kaynakların yoğun bir şekilde kullanıldığı durumlarda yargılamaları ve değerlendirmeleri etkilemektedir. Literatürde açık tutumlar düşünsel stereotip olarak da kavramsallaştırılmıştır (Wegener vd., 2006: 43). Kısaca, açık tutumlar, bireyin belirli bir tutum nesnesi hakkında karar verme sürecinde farkındalığının ve kontrolünün olduğu tutumlarıdır.

Herhangi bir tutum nesnesi hakkında doğrudan bir değerlendirme yapabileme imkânı sunan açık ölçüm yöntemlerinin literatürde yaygın olarak kullanıldığı görülmektedir. Açık ölçümler genellikle Bogardus Toplumsal Uzaklık Ölçeği, Thurstone Ölçeği, Osgood Duygusal Anlam Ölçeği, Guttman Ölçekleri ve Likert tipi ölçekler

kullanılarak oluşturulmaktadır (Hogg ve Vaughan, 2014: 191). Açık ölçüm yöntemleri bireylere doğrudan soru sorma imkânı ve kullanım kolaylığı sağlaması açısından birçok araştırmacı tarafından tercih edilmektedir.

Bireyin açık tutumu her zaman gerçek tutumunu yansıtmayabilir. Özellikle ölçülmek istenen hassas bir konu ise birey sorulara bilinçli olarak farklı cevaplar verebilir. Toplum tarafından hoş görülebilmek, sosyal olarak arzu edilebilmek adına birey kendi inanç ve düşünce sisteminden uzak cevaplamalarda bulunarak araştırmaların sonuçlarını etkileyebilir. Bu durum ise tutumun geçerliliği konusunda şüphe uyandırabilmektedir (Ganster vd., 1983: 327).

Bu geçerlilik sorunu, bireyin kendini sansürleme ve değerlendirme kaygısı içerisinde bilinç düzeyinde ortaya çıkabileceği gibi farkındalığının dışında üst-bilişlerinden kaynaklı da ortaya çıkabilir (Nisbett ve Wilson, 1977: 233; Dovidio vd., 2002: 62). Örneğin, “Cinsiyetçi ayrımcılık konusunda ne düşünüyorsunuz?” sorusu katılımcılara yöneltildiğinde birey çevresi tarafından eşitlikçi görünmek adına gerçek düşüncesini gizleyebilir ya da farkındalığının dışında cinsiyete yönelik olumsuz bir örtük tutumu olduğunun farkında dâhi olmayabilir. Bu geçerlilik sorununu ortadan kaldırmak için bireyin bilinçli değerlendirmelerini ölçen açık tutumunun yanı sıra bilinç dışı tutumlarını yansıtan örtük tutumlarının incelenmesi önem arz etmektedir.

1.3. ÖRTÜK TUTUM

Örtük tutum, bireyin sosyal bir objeye yönelik olumlu ya da olumsuz duygu, düşünce ve davranışlarına aracılık eden istemsiz, kontrol edilemeyen ve kimi zaman bilinç dışı olan tutumlardır (Greenwald ve Banaji, 1995: 8; Gawronski ve Bodenhausen, 2006: 692; Nosek, 2007: 65; Wilson vd., 2000: 105; Devine, 1989: 6). Örtük tutum, bireyin belirli bir nesneye yönelik verdiği anlık tepkidir. Bu tepki bireyin geçmiş yaşam deneyimleriyle oluştuğu için iç gözlemle ortaya çıkarılması ve ifade edilmesi zordur. Ancak bilinçaltı teknikler kullanılarak ortaya çıkarılabilir.

Açık tutum bilinç düzeyinde iken örtük tutum derinlerdedir. Bilinçaltından geldiği için keşfi ve değiştirilmesi zordur. Ancak bireyin kendini tehdit altında hissettiği ya da bilişsel farkındalığının az olduğu zamanlarda davranışa dönüşme ihtimali bulunmaktadır. Birey çoğu zaman örtük tutumunun olduğunun farkında bile değildir. Bireyin özellikle

kendini tehdit altında hissettiği zamanlar örtük tutumun keşfedilmesi için bir fırsattır. Birey kendini tehdit altında hissettiği zamanlarda dışarıdan bir gözlemci gibi zihnini gözlemleyip örtük tutumunu keşfedebilir (Antalyalı ve Çelik, 2017: 142).

Örtük tutumu açık tutumlardan ayıran şey örtük tutumların bireyin farkındalığının ve kontrolünün dışında gerçekleşmiş olmasıdır. Açık tutum muhakeme gibi bilişsel kontrol gerektirirken örtük tutumda böyle bir durum söz konusu değildir. Açık tutumlar özellikle hassasiyet içeren konularda sosyal olarak arzu edilebilme, olumlu benlik sergileme gibi kaygılar içerirken örtük tutumda böyle bir durum söz konusu değildir (Nosek, 2005: 567).

Açık ve örtük süreçler birbirinden farklı nörobilişsel yapılarla ilişkilidir. Bazı beyin görüntüleme teknikleri kullanılarak yapılan nörolojik araştırmalarda açık ve örtük tutumların bilişsel sürecinin beynin farklı bölgelerini etkilediği ortaya çıkmıştır. Örtük tutumlar oluştuğu sırada beyinde amigdalada aktivasyon gözlemlenirken açık tutumlar oluşurken beynin ön ve orta frontal bölgesinde bir aktivasyon tespit edilmiştir (Lieberman vd., 2007: 421).

İnsan beyinde davranışların efektif yükünde, içgüdülerde, bir takım içsel dürtülerin kontrolünde, bu dürtülerin işlenmesinde ve bu dürtülere göre motivasyonların ayarlanmasında medial prefrontal korteks rol almaktadır. Beyinde örtük tutumlarla aktive olan amigdala ise medial prefrontal korteks içindeki yapılardandır. Açık tutumlarla aktive olan ön ve orta frontal bölge ise bilinçli düşünme merkezidir (Reihl vd., 2015: 251). Bu durum örtük ve açık tutumların birbirinden bağımsız yapılar olduğunu desteklemektedir. Beyinde aktivasyon gösteren bölgelerin özellikleri düşünüldüğünde örtük tutumun içgüdüler, içsel dürtüler ile ilişkisi olabileceği, açık tutumun ise bilinçli düşünme ile ilişkili olduğu düşünülmektedir.

Forbes ve arkadaşlarının (2012: 15) çalışmalarında Örtük Çağrışım Testi uygulanırken beynin frontal oksipital bölgeleri arasında farklı uyarılmalar olduğu ve Örtük Çağrışım Testinin otomatik süreçlerle ilişkili olduğu ortaya çıkmıştır. Payne ve arkadaşlarının (2008: 20) çalışmalarında da katılımcılara siyah ve beyaz insan yüzleri gösterilmiş ve sonrasında nötr olarak kabul edilebilecek Çince harfler gösterilmiştir. Katılımcılardan ise siyah ve beyaz insan yüzlerinden bağımsız bir değerlendirme

yapmaları istenilmiştir. Çalışma sonucunda, katılımcıların siyah insan yüzlerinden sonra gösterilen Çince harfleri olumsuz beyaz insan yüzlerinden sonra gösterilen Çince harfleri ise olumlu değerlendirdiği ortaya çıkmıştır.

Literatürde açık tutumların oluşmasında tutum nesnesi ile doğrudan deneyim, anne-baba, okul ve çevrenin etkisi, klasik koşullanma, edimsel koşullanma ve model almanın önemli olduğu vurgulanmaktadır (Eagly ve Chaiken, 2007: 584). Örtük tutumun oluşmasında da açık tutumun oluşmasında etkili olan faktörlere benzer faktörler rol oynamaktadır. Aşağıda örtük tutumun oluşmasında önemli olan faktörlere yer verilmiştir.

1.3.1. Örtük Tutumun Kaynağı

Rudman (2004: 79), örtük tutumların kaynağını 4 boyutta incelemiştir ve bu boyutlar yaşamın ilk deneyimleri, duyuşsal deneyimler, kültürel önyargı ve bilişsel uyum başlıkları altında özetlenmiştir.

1.3.1.1. Deneyimler

Bireyin belirli bir tutum nesnesi ile ilgili deneyimleri, bireyin o tutum nesnesine yönelik değerlendirmelerini belirlemektedir. Herhangi bir tutum nesnesine yönelik olumsuz tutumu olan bireyin, olumsuz tutum içerisinde olmasının sebebi geçmişte o tutum nesnesi ile ilgili yaşadığı olumsuz deneyimleri olabilmektedir. Çocukluk döneminde köpek tarafından ısırılan birinin köpektan korkması ya da öğretmeni tarafından dövülen bir çocuğun eğitim hayatı boyunca karşılaştığı tüm öğretmenlerden nefret etmesi buna örnek olarak verilebilir (Rudman, 2004: 80).

Örtük tutumlar bireyin erken gelişim döneminde oluşmaktadır. Bu sebeple değiştirilmesi zordur. Rudman ve Goodwin'in (2004: 494) yaptığı araştırmaya göre, bireyin bebeklik döneminde annesine ya da ona bakım veren kişiye bağlanması cinsiyete yönelik tutumlarını önemli oranda etkilemektedir. Araştırmada, bebeklik döneminde annesinden ilgi, sevgi ve şefkat gören bebeklerin cinsiyete yönelik olumlu, annesi tarafından ihmal edilmiş bebeklerin ise olumsuz tutumlarının olduğu tespit edilmiştir.

Örtük tutumlar açık tutumlara nazaran duyuşsal deneyimlerle doğrudan ilişkilidir. Phelps ve arkadaşlarının (2000: 729) çalışmasında örtük tutumların beyindeki duyuşsal tepkileri kontrol eden amigdala bölgesiyle pozitif yönde ilişkili olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmada, beyaz tenli insanlar siyah tenli insan yüzlerine maruz bırakılarak beyin görüntüleri alınmış ve beyaz tenli bireylerin beyinlerinin amigdala bölgelerinde bir aktivasyon gerçekleştiği gözlemlenmiştir.

1.3.1.2. Kültürel Kalıpyargılar

Örtük tutumun oluşmasında önemli olan diğer bir faktör de kültürel kalıpyargılardır. Bireyin içinde yaşadığı toplumun kültürel değerleri bireyin tutumunu etkilemektedir. Bireyin kültürel kalıpyargıları ülkelere, şehirlere göre değişebileceği gibi, aynı şehirde yaşayan insanların mesleklerine ve yaşam tarzlarına göre de değişebilmektedir. Örneğin babası polis olan bir çocuğun hırsızlığa bakışı ile hırsızlığı kendisine meslek edinmiş bir çocuğun hırsızlığa karşı bakışı birbirinden tamamen farklı olabilir (Devine, 1989: 7).

Bireyin gündelik hayatında belli bir tutum nesnesine yönelik olumsuz örtük bir tutumu toplumun o tutum nesnesine yönelik kalıpyargılarıyla doğrudan ilişkilidir. Swanson ve arkadaşlarının (2001: 208) araştırmaları da bu kanıyı güçlendirmektedir. Araştırmacılar, sigara kullanan bireylerin sigaraya yönelik açık ve örtük tutumlarını incelemiş ve sigaraya yönelik açık tutumlarının olumlu, örtük tutumlarının ise olumsuz olduğunu ortaya çıkarmıştır. Açık ve örtük tutumlar arasında böyle bir farklılığın olmasının sebebini ise sigara kullanan bireylerin her ne kadar sigaradan hoşlanmış olsalar da toplum nezdinde sigara kullanımının zararlı bir davranış olarak değerlendirilmesinin bilinç dışı tutumları etkilediğini belirtmişlerdir.

Kültürel kalıpyargılar bireyin tutum ve davranışlarını çok küçük yaşlarda bile etkileyebilmektedir. ABD’de yapılan bir araştırmaya göre üç yaşındaki çocukların siyah-beyaz ayrımı yaparak beyaz tenli bebekleri siyah tenli bebeklerden üstün gördükleri ortaya çıkmıştır. Ayrıca, zenci bebekler beyaz tenli bebekleri siyah tenli bebeklere tercih ederken beyaz tenli bebekler siyah tenli bebeklerin *pis olduğunu, kötü koktuğunu* ifade etmişlerdir (Clark ve Clark, 1958; Akt. Kağıtçıbaşı ve Cemalcılar, 2014: 143). Araştırmada görüldüğü üzere kültürel kalıpyargılar çok küçük yaşlarda bile bireyin davranışlarını etkilemeye başlamaktadır.

Kültürel kalıpyargıların bireyin tutum ve davranışlarını etkilediği başka bir araştırmada da, yaşları dört ile on altı arasında değişen farklı ülkelere çocukların daha

önce başka ülkenin çocuklarıyla doğrudan bir temasa girmemiş olsalar da diğer uluslara karşı olumlu ve olumsuz duygusal tepkiler gösterdikleri ve çocukların yaşı ilerledikçe uluslararası farklılık gözetmelerinin de arttığı bulunmuştur (Lambert ve Klineberg, 1967: 248). Her iki araştırma bulgusu da kültürel kalıpyargıların bireyin daha çocukluk döneminde davranışlarını etkilediğini ortaya çıkarmıştır.

1.3.1.3. Bilişsel Uyum

Örtük tutumu etkileyen son faktör bilişsel uyumdur. Bilişsel uyuma göre, insanlar düşünceleri, inançları, değerleri ve benliği ile tutarlı davranış sergilemeyi tercih ederler (Miller vd., 2015: 1). Bu teoriye göre bir insanın düşünceleri arasında bir çelişki bulunmamalıdır. Sigara içmenin insan sağlığına zararlarının herkes tarafından bilinmesine rağmen sigara içen bir kişinin sigara içmenin insan sağlığına bir zararı olmadığını savunması bu duruma örnek olarak gösterilebilir.

Bireyin inançları, değerleri, doğruları bireyin doğumundan itibaren bireye ailesi ve çevresi tarafından verilmeye çalışılan değerlerdir. Bu kavramların uzun yıllardır bireyin yaşamına etki etmesi, bireyin doğrularını oluşturmaları nedeni ile örtük tutumunda belirleyici olabilmektedir. Bireyin yıllarca doğru kabul ettiği değerleri ve inançlarıyla çelişkili durumları yaşamak istemeyebilir.

Bilişsel uyum kuramının öncüsü sosyal psikolog Festinger'e (1957: 4) göre, bireyler inandıkları düşünceleri korumak adına karşıt görüşleri reddetme eğilimi içerisindedir. Bireyler, sadece inandıkları düşünceleri savunurlar ve korurlar, karşıt görüşler mantıklı da olsa reddedilir. Bir kişinin savunduğu bir siyasi liderin yolsuzluk yaptığı ortaya çıksa bile o siyasi lideri savunmaya devam etmesi buna örnek olarak verilebilir.

1.3.2. Örtük Ölçüm Yöntemleri

Wittenbrink ve Schwarz (2007: 103), örtük ölçüm yöntemlerini 3 kategoride ele almıştır. Bu kategoriler; kâğıt kalem testleri, tepki hızına dayalı ölçümler ve fizyolojik ölçümlerdir. Kâğıt kalem testleri genellikle açık ölçümlere benzetilmektedir. Çünkü her iki yöntemde de katılımcıların verdikleri cevapları düşünmeye zamanı vardır. Kâğıt kalem testinin açık ölçümden farklı kılan şey katılımcıya ölçülmek istenen konu hakkında

hiçbir bilgi verilmemesidir. Yaygın olarak kullanılan kâğıt kalem testleri; Kelimelerle Karar Verme Testi (lexical decision task), Kelime Tamamlama Testi (word fragment completion task), Dilsel ve Gruplar arası Önyargı Testi (linguistic intergroup bias), Kalıpyargısal Açıklama Yanlılığı (stereotypic explanatory bias) ve Kelime Harf Değerlendirme (name-letter effect)'dir (Korkmaz, 2017: 117).

İkinci bir örtük ölçüm yöntemi ise fizyolojik ölçümlerdir. Fizyolojik ölçümlerde bireye belli bir uyaran gösterilerek bireyin kalp atışı, terleme, yüz ifadeleri, kas hareketleri gibi bedensel tepkileri incelenerek değerlendirmelerde bulunulur ya da bireye belli bir uyaran gösterilir, sonrasında yüz ifadeleri (kaş, göz, dudak hareketlerinden) incelenir ve bireyin içinde bulunduğu gerçek duygu durumu tespiti yapılır (Ekman, 2003: 340). Ayrıca beyin görüntüleme yöntemleriyle de bireyin içinde bulunduğu duygu durumu incelenebilir, beyindeki aktivasyona göre yorumlamalarda bulunulabilir (Motte, 2009: 5).

Üçüncü ölçüm aracı olan tepki hızına dayalı ölçümlerde, bireylerin cevaplara verdiği tepki hızlarına göre değerlendirmelerde bulunulur. Bu ölçümleri hazırlayabilmek ve kullanabilmek için bilgisayara ve Inquisit 5 lab, E-prime gibi yazılım programlarına ihtiyaç duyulmaktadır. Bu sebeple bu testler kâğıt kalem testleri ile karşılaştırıldığında yüksek maliyet gerektiren testlerdir. Duygusal Hazırlama Testi (Affective Priming Test), Örtük Çağrışım Testi (Implicit Association Test), GNAT Testi (Go/No-Go Task) gibi testler literatürde yaygın olarak kullanılmaktadır. Bu testlerin taslak haline Inquisit 5 Lab kütüphanesinden ulaşılabilir (Url 19).

1.3.2.1. Örtük Çağrışım Testi

Tutum araştırmalarında yaygın olarak kullanılan Örtük Çağrışım Testi Greenwald ve arkadaşları (1998) tarafından geliştirilmiştir. Psikoloji alanında yapılan çok sayıda çalışma geliştirilen bu Örtük Çağrışım Testinin güvenilir bir ölçme aracı olduğunu ortaya çıkarmıştır (Schmukle ve Egloff, 2005: 13; Nosek vd., 2007: 274). Örtük Çağrışım Testi, bilgisayar ekranında gösterilen uyaranları (siyah-beyaz yüz) katılımcıların olumlu veya olumsuz kelimelerle (iyi-kötü) hızlı bir şekilde eşleştirme mantığına dayalıdır.

Örtük Çağrışım Testinde, beyazlara yönelik olumlu tutumu olan bireylerin beyaz insan yüzlerini olumsuz kelimelere oranla olumlu kelimelerle daha hızlı eşleştirmesi beklenir (Lane vd., 2007: 62). Yani, bu test belirli bir nesne ve o nesneye yönelik

değerlendirmeler (iyi-kötü) arasındaki ilişkiyi inceler. Bu testin arkasındaki algoritma katılımcıların uyarılara verdiği tepki hızlarına bağlı olarak (beyaz-iyi veya beyaz-kötü gibi) bilişsel şemalarına uygun kategorileri daha hızlı eşleştirmesi bilişsel şemalarına uygun olmayan kategorileri ise daha yavaş eşleştirmesine dayanmaktadır (Rudman, 2011: 27). Uyarıların hata yapmadan ve hızlı bir şekilde eşleştirme bilişsel şemalara uyumlulukla (beyaz-iyi), uyarıların çok fazla hata yapmadan yavaş bir eşleştirme ise bilişsel şemaya uyumsuzlukla (beyaz-kötü) ilişkilendirilir.

Örtük Çağrışım Testi yedi bloktan oluşmaktadır (Nosek vd., 2007: 268). Her bir blokta katılımcıların bilgisayar ekranında gösterilen uyarıların katılımcıların eşleştirmesi beklenmektedir. Örneğin, cinsiyete yönelik bir Örtük Çağrışım Testi tasarlandığında hedef kategorisini “erkek” ve “kadın” nitelik kategorisini “iyi” ve “kötü” oluşturmaktadır. Testin ilk bloğunda bilgisayar ekranında katılımcılara kadın ve erkek yüzleri gösterilmekte ve katılımcılardan ekranın ortasında gösterilen resmin “kadın” kategorisine aitse klavyenin sol tuşunu ve “erkek” kategorisine aitse klavyenin sağ tuşunu kullanarak hızlı bir şekilde eşleştirme yapması beklenmektedir. Katılımcı hata yaptığında ekranda “X” işareti belirtilmekte ve katılımcı eşleştirmeyi doğru yapana kadar bilgisayar ekranının ortasında resimler gösterilmeye devam etmektedir.

Testin ikinci bloğunda bilgisayar ekranının ortasında “iyi” ve “kötü” kategorisine ait sıfatlar sunulmaktadır. Ekranın ortasında gösterilen sıfat “iyi” kategorisine aitse katılımcıların klavyenin sağ tuşunu (E), “kötü” kategorisine aitse sol (I) tuşunu tıklaması gerekmektedir. Katılımcı hata yaptığında ekranda “X” işareti belirtilmekte ve katılımcı eşleştirmeyi doğru yapana kadar bilgisayar ekranının ortasında resimler gösterilmeye devam etmektedir.

Testin üçüncü bloğunda ise hedef ve nitelik kategorisi birleştirilmektedir. Hedef kategorisinde yer alan “kadın yüzleri” ve nitelik kategorisinde yer alan “iyi” ekranın sol üst köşesinde yer almaktadır. Ekranın sağ üst köşesinde ise hedef kategorisinde yer alan “erkek yüzleri” ve nitelik kategorisinde yer alan “kötü” gösterilmektedir. Bu aşamada katılımcılardan birleşik görevleri hızlı bir şekilde eşleştirmesi talep edilmektedir. Ekranın ortasında gösterilen kelime ya da resim hangi kategoriye aitse katılımcılardan klavyenin sol ve sağ tuşlarını kullanarak eşleştirmesi beklenmektedir.

Testin birinci ve ikinci blokları katılımcıların hedef ve nitelik kategorisindeki uyarınları öğrendiği aşamadır. Üçüncü aşama ise katılımcıların birinci ve ikinci blokta öğrendiği uyarınlarnın birleştirildiği aşamadır. Üçüncü aşama katılımcıların birleşik görevleri öğrendiği yani test aşamasıdır. Dördüncü blok ise üçüncü bloğun aynısı olup katılımcının gerçek performansını sergilediği ve uyarınları eşleştirirken hız kazandığı bir aşamadır. Katılımcıların uyarınları hiç hata yapmadan hızlı bir şekilde eşleştirmesi katılımcıların o kategoriye ait olumlu değerlendirmelerinin olduğunu göstermektedir.

Örtük Çağrışım Testinin beşinci bloğunda ise birinci blokta gösterilen hedef kategorisine ait olan kadın ve erkek yüzleri yer değiştirmektedir. Yani, ilk blokta “kadın yüzleri” ekranın sol, “erkek yüzleri” ekranın sağ üst köşesinde iken beşinci blokta ekranın sol üst köşesinde “erkek yüzleri”, sağ üst köşesinde ise “kadın yüzleri” yer almaktadır. Altıncı blokta yine birleştirilmiş görevler bulunmaktadır. Hedef kategorisinde yer alan “erkek yüzleri” ve nitelik kategorisinde yer alan “iyi” ekranın sol üst köşesinde yer almaktadır. Ekranın sağ üst köşesinde ise hedef kategorisinde yer alan “kadın yüzleri” ve nitelik kategorisinde yer alan “kötü” gösterilmektedir.

Katılımcılardan ise ekranın ortasında gösterilen resim ya da kelimeleri hangi kategoriye aitse klavyenin sol ve sağ tuşlarını kullanarak tıklaması beklenmektedir. Altıncı aşama tıpkı üçüncü aşama gibi katılımcıların birleşik görevleri öğrendiği yani test aşamasıdır. Testin son aşaması olan yedinci blok ise altıncı bloğun aynısıdır. Yedinci blok katılımcıların hız kazandığı gerçek performansını sergilediği aşamadır (Greenwald vd., 1998: 1464-1466).

Deney sonunda her bir katılımcının uyarınlara verdiği tepki süreleri hesaplanarak D-skorları elde edilir. Greenwald ve arkadaşları (2003: 214) deneye katılan her bir katılımcının uyarınlara verdiği tepki süresini hesaplayarak bir algoritma geliştirmiştir. Bu algoritmaya göre katılımcının deneme ve test aşamasından oluşan iki adet D-skoru hesaplanmaktadır. D-skorlarından ilki katılımcının uyarın ve kategorileri öğrendiği test aşaması olup diğer katılımcının gerçek performansını gerçekleştirdiği aşamadır.

Greenwald ve arkadaşları (2003: 201) araştırmalarında daha önceki (1998: 1467) araştımlarından farklı olarak katılımcının deneme ve test aşamasındaki tepki sürelerini de algoritmaya dâhil ederek D-skoru oluşturmuştur. Bu hesaplamada yanlış cevaplar hata

puanıyla cezalandırılmakta ve doğru ve yanlış cevaplar puanlamaya dâhil edilmektedir. D-skoru hesaplanırken bireyin yedinci bloktaki uyaranları eşleştirme süresinden dördüncü bloktaki uyaranları eşleştirme süresi ve altıncı bloktaki uyaranları eşleştirme süresinden üçüncü bloktaki uyaranları eşleştirme süresi çıkarılır ve ortalamaları alınır ve her bir katılımcıya ait D-skoru elde edilir.

D-skorları -2 ile + 2 arasında değerler alır (Greenwald vd., 2006: 57; Nosek ve Smyth, 2011: 1135). Ancak, D-skorlarının yaygın olarak -1 ile +1 arasında değerler alır ve bu aralığın dışındaki ölçümlere nadiren rastlanmaktadır (Sriram vd., 2006: 57). Her bir katılımcının uyumlu ve uyumsuz bloktaki tepki sürelerine göre de değerlendirme yapılır.

Örtük Çağrışım Testinde bireylerin uyumlu ve uyumsuz bloklara göstermiş olduğu tepkilerin katılımcıların zihnindeki kalıpyargıların bir göstergesi olduğu düşünülür. Bu amaçla toplumun kalıpyargılarını ölçmeye yönelik özellikle sosyal psikoloji alanında ırka, cinsiyete, yaşa, ten rengine, kiloya, cinselliğe, engel durumuna yönelik çok sayıda çalışma bulunmaktadır (Jost vd., 2004: 894; Nosek vd., 2002: 112; Banaji ve Hardin, 1996: 136; Rudman ve Glick, 2001: 743; Dasgupta ve Rivera, 2006: 268; Steffens ve Buchner, 2003: 34).

Sosyal psikoloji alanında kalıpyargılar son yirmi yılda yüzlerce kez çalışılmış ve başka disiplinler tarafından da kabul görmeye başlamıştır. Örtük Çağrışım Testi günümüzde örgütsel davranış, pazarlama, ekonomi, halk sağlığı gibi farklı disiplinler tarafından da kullanılmaya başlanmıştır. Örtük Çağrışım Testinin farklı disiplinler tarafından kabul görmesi bu testle ilgili çalışılan konularda çeşitlilik göstermesini sağlamıştır. Son zamanlarda yapılan araştırmalar, örtük tutumların tıbbi tanı, politik davranış ve ürün seçme gibi çeşitli davranışları yordadığı ortaya çıkmıştır (Von Hippel vd., 2008: 11; Glaser ve Knowles, 2008: 165). Aynı zamanda bu araştırmalar örtük tutumların davranışı açık tutumlara göre daha iyi yordadığını göstermiştir.

1.3.2.1.1. Örtük Çağrışım Testi ile Sağlık Alanında Yapılan Çalışmalar

Örtük Çağrışım Testinin farklı disiplinler tarafından kabul görmesiyle birlikte Örtük Çağrışım Testinin sağlık alanındaki çalışmalarda da kullanımında artış gözlenmiştir. Tıp fakültesi öğrencilerinin şizofreni hastalarına ve mahkûmlara yönelik tutumlarının incelendiği bir araştırmada öğrencilerin şizofreni hastalarına ve mahkûmlara

yönelik açık tutumları olumlu olduğu halde örtük tutumlarının olumsuz olduğu tespit edilmiştir (Omori vd., 2012: 2). Hekimlerin ırka yönelik tutumlarının incelendiği başka bir araştırmada da açık tutumların olumlu örtük tutumların ise olumsuz olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, hekimin beyaz tenli hastalarını siyah tenli hastalarına göre daha çok tercih ettiği ve beyaz tenli hastalarıyla daha çok işbirliği içerisinde olduğu, bu durumun tedavi sürecini etkilediği ortaya çıkmıştır (Green vd., 2007: 1231).

Sağlık çalışanlarının ırka yönelik tutumlarının incelendiği başka bir araştırmada da benzer bulgular elde edilmiş ve sağlık çalışanlarının Latin Amerikalılara yönelik güçlü düzeyde olumsuz örtük tutumlarının olduğu ortaya çıkmıştır (Chae vd., 2017: 789). Bir araştırmada da hekimlerin siyah tenli hastalara yönelik örtük tutumunun hasta ve hekim arasındaki iletişimin kalitesini etkilediği ortaya çıkmıştır (Cooper vd., 2012: 981). Yani, sağlık çalışanlarının örtük tutumları sağlık hizmetlerinin sunumunu ve kalitesini etkilemektedir.

Hekimin ırka yönelik örtük tutumu ile hekimin cinsiyeti arasındaki ilişkinin incelendiği başka bir araştırmada ise erkek hekimlerin kadın hekimlere göre oldukça güçlü düzeyde ırka yönelik olumsuz örtük tutum içerisinde oldukları ortaya çıkmıştır (Sabin vd., 2009: 907). Cinsiyetin ırka yönelik örtük tutumları yordayıcı rolü kilo, yaş gibi diğer sosyal kalıpyargılara yönelik örtük tutumlarla benzerlik göstermektedir.

Başka bir araştırmada da toplumun aşırı kilolu insanlara yönelik olumsuz örtük tutumu ile hekimlerin aşırı kilolu insanlara yönelik olumsuz örtük tutumunun yüksek düzeyde benzerlik gösterdiği ortaya çıkmıştır (Sabin vd., 2012: 5). Araştırma sonucundan da anlaşıldığı gibi bireyin örtük tutumları toplumun kalıpyargılarından etkilenmektedir. Örtük tutumlar bireyin kendi bilincinden bağımsız toplumun kalıpyargılarını göstermektedir.

Sağlık çalışanlarının kilolu insanlara yönelik tutumlarının Örtük Çağırışım Testi ile incelendiği bir araştırmada, sağlık çalışanlarının kilolu insanları zayıf insanlara göre değersiz, aptal, tembel gibi sıfatlarla daha hızlı eşleştirdikleri ortaya çıkmıştır. Bu durum sağlık çalışanlarının kilolu insanlara karşı olumsuz örtük tutumları olduğunu ve sağlık çalışanlarının olumsuz örtük tutumlarının açık tutumlarından bağımsız olduğunu göstermektedir (Schwartz vd., 2003: 1037).

İntihar girişiminde bulunan hastalar üzerinde yapılan bir araştırmada hastaların intihar girişiminden yaklaşık altı ay sonra intihara yönelik açık ve örtük tutumları incelenmiştir. Araştırma sonucunda, intihara girişiminde bulunan hastaların tekrar intihar girişiminde bulunma ihtimallerinin değerlendirilmesinde açık tutumlarına kıyasla örtük tutumlarının değerlendirilmesinin daha isabetli olduğu ortaya çıkmıştır (Nock vd., 2010: 511).

Eğitim hemşirelerinin engelli bireylere yönelik tutumlarının incelendiği bir araştırmada hemşirelerin engelli bireylere yönelik açık tutumlarının olumlu olduğu görülürken, örtük tutumlarının olumsuz olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca hemşirelerin engelli bireylere yönelik olumsuz tutumunun toplumun engelli bireylere bakış açısıyla benzerlik gösterdiği ortaya çıkmıştır (Aaberg, 2012: 505). İçerisinde psikolog, hekim, psikiyatr ve sosyal çalışmacı gibi meslek gruplarının bulunduğu zihinsel engelli bireylere yönelik tutumlarının irdelendiği başka bir araştırmada da, katılımcıların zihinsel engelli bireylere yönelik açık tutumlarının olumlu, örtük tutumlarının ise olumsuz olduğu ortaya çıkmıştır (Peris vd., 2008: 758).

Hekim ve hemşirelerin uyuşturucu bağımlısı bireylere yönelik tutumlarının incelendiği bir araştırmada da hekim ve hemşirelerin uyuşturucu bağımlısı bireylere yönelik açık tutumlarının olumlu, örtük tutumlarının ise olumsuz olduğu ortaya çıkmıştır (Brener vd., 2007: 381). Sağlık çalışanlarının eşcinsellere yönelik tutumlarının incelendiği başka bir araştırmada sağlık çalışanlarının eşcinsel hastalara yönelik açık tutumlarının olumlu örtük tutumlarının ise olumsuz olduğu ortaya çıkmıştır (Sabin vd., 2015: 1836).

1.3.2.1.2. Örgütsel Araştırmalarda Örtük Tutum

Tarihsel olarak incelendiğinde örgütsel araştırmalarda yaygın olarak açık ölçüm araçlarının kullanıldığı görülmektedir. Açık ölçüm araçlarının kullanım kolaylığı sağlaması ve örtük ölçüm araçlarına göre daha az maliyet gerektirmesi sebebiyle araştırmacılar tarafından yaygın olarak kullanılmaktadır. Motivasyon teorilerinin büyük çoğunluğu çalışanların belirli bir davranış sergilerken davranış sonucunda elde edeceği fayda ve zararı hesapladığını ve ona göre davranış sergilediğini ortaya koymaktadır (Suciu, vd., 2013: 183).

Spector (1997: 8) tarafından yapılan bir araştırma, çalışanların işlerinden duyduğu tatmin açık ölçüm yöntemleri ile değerlendirildiğinde çalışanların büyük çoğunluğunun işini değerlendirirken işinin onlara sunduğu imkân ve faydayı (ev kredisini ödeme, tanınırlık sağlama, kendini iyi hissetme vb.) gözeterik değerlendirilmelerde bulunduğunu ortaya çıkarmıştır. Yani, Spector (1997) araştırmasında çalışanların büyük çoğunluğunun işini değerlendirirken dışsal amaçlarına göre değerlendirmelerde bulunduğunu ifade edilebilir.

Örgütsel çalışmalarda açık tutumun yanı sıra örtük tutumun ve örtük ölçüm yöntemlerinin son yıllarda ilgi görmeye başladığı görülmektedir (Locke ve Latham, 2004: 400). Son on yılda örtük tutumların araştırmacıların ilgisini çekmeye başlamasıyla açık tutum ölçüm yöntemlerinden örtük ölçüm yöntemlerine yönelik hızlı bir eğilim başlamıştır. Bu eğilimin oluşması örgütsel çalışmalarda açık ölçüm araçlarının kullanımının bazı sorunları da beraberinde getirmesinden kaynaklanmaktadır.

Açık ölçümlerde katılımcı değerlendirme kaygısı içerisinde ya da karşı tarafa olumlu bir benlik sunmak adına gerçek tutumunun dışında bir tutumu olduğunu raporlayabilir. Özellikle hassasiyet içeren bir konuda fikri sorulan çalışanlar sosyal istenirlik, değerlendirme kaygısı gibi dışsal faktörler tarafından etkilenecek gerçek tutumlarını yansıtmayabilirler. Örneğin, işyerinde çalışan bireylerin yöneticileri hakkında değerlendirme yapmaları istenildiğinde çalışanların bir kısmı işten kovulma korkusuyla gerçek tutumlarını saklayabilir. Yöneticilerini sevmedikleri, yöneticilerinden memnun olmadıkları halde memnun oldukları yönünde rapor sunabilirler. Bu nedenle özellikle hassasiyet içeren konularda bireyin açık tutumunun yanı sıra örtük tutumunun incelenmesi önemlidir.

Örtük ölçüm yöntemlerinin bu kadar ilgi görmesinin başka bir sebebi de örgütsel araştırmalarda çalışanların farkındalığının ve kontrolünün dışında gerçekleşen örtük tutumların açık tutumlara nazaran çalışanların sosyal yargılarını ve davranışlarını daha iyi yordamasından kaynaklanmaktadır (Uhlmann vd., 2012: 554; Barsade vd., 2009: 144; Bing vd., 2007: 346). Ziegert ve Hanges'in (2005: 553) araştırmalarında örtük tutumun açık tutuma göre çalışan ayrımcılığını daha iyi yordadığı ortaya çıkmıştır.

Haines ve Sumner'ın (2006: 543) araştırmalarında da iş tatminini ölçmek amacıyla Örtük Çağrışım Testini kullanılmış ve çalışma sonunda örtük tutum ile açık tutumun birbiriyle ilişkili fakat birbirinden farklı yapıları ölçtükleri tespit edilmiştir. Johnson ve Steinman'ın (2009: 209) çalışmalarında ise çalışanların adalet algısının örtük düzeyde motivasyonunu etkilediği ortaya çıkmıştır.

Schleicher ve arkadaşlarının (2004: 171) araştırmalarında, açık ölçümlerin tutumun bilişsel yönünü, örtük tutumların ise duygusal yönünü açıkladığı ve bilişsel ve duygusal bileşenlerdeki uyumun iş tatminini daha iyi yordadığı ortaya çıkmıştır. Leavitt ve arkadaşlarının (2011: 681) araştırmalarında da, işe yönelik açık ve örtük tutum kombinasyonunun işyerindeki performansı ve örgütsel vatandaşlık davranışını yordadığı ve açık ve örtük tutum arasındaki uyumsuzluğun ise örgütsel kimliği etkilediği ortaya çıkmıştır.

1.3.2.1.3. Örgütsel Araştırmalarda Örtük Çağrışım Testinin Kullanımı

Son yirmi yılda örtük ölçüm yöntemleri sosyal psikolojinin popüler bir araştırma konusu haline gelmiştir (Payne ve Gawronski, 2010: 1). Sosyal ve bilişsel psikoloji alanındaki araştırmaların örgütsel davranış ve örgütsel psikoloji gibi farklı disiplinler tarafından desteklenmesiyle örtük tutumla ilgili yapılan çalışmalar hem teorik hem de uygulama olarak büyük bir ivme kazanmıştır (Uhlmann vd., 2012: 554). Aşağıda Örtük Çağrışım Testi kullanılarak yapılan çalışmalara yer verilmiştir.

İşverenlerin ırkçı tutumlarının Örtük Çağrışım Testi ile incelendiği bir araştırmaya göre işverenlerin işe alımda Müslüman Araplar yerine İsveçli başvuranları tercih ettiği ve işverenlerin Müslüman Araplara yönelik olumsuz düzeyde güçlü örtük tutumlarının olduğu ortaya çıkmıştır (Rooth, 2010: 523). Irkçı tutumların incelendiği başka bir araştırmada da işverenlerin işe başvuran kişilerin özgeçmişlerinde Arap vatandaşlığı varsa bu kişileri işe almakta isteksiz oldukları tespit edilmiştir (Deros vd., 2009: 297). Her iki araştırmada da işverenlerin açık tutumlarında etnisiteye yönelik bir ayrımcılık bulunmamış iken örtük tutumlarında olumsuz ve güçlü düzeyde ırkçı tutumlarının olduğu ortaya çıkmıştır.

İşverenlerin ırka ve cinsiyete yönelik tutumlarının incelendiği bir araştırmada örtük tutumların personel seçiminde önemli bir araç olduğu ortaya çıkmıştır (Elder, 2012:

50). Weiss (2008: 96) tarafından gerçekleştirilen doktora tez çalışmasında da benzer bulgular elde edilmiş ve personel seçiminde Araplara yönelik güçlü düzeyde olumsuz örtük tutumların olduğu ortaya çıkmıştır

Cinsiyete ve ırka yönelik örtük tutumlarının incelendiği bir araştırmada, müşteri (hasta) tatmininin çalışanların (hekim) cinsiyetinden ve ırkından etkilendiği ortaya çıkmıştır. İşyerindeki çalışanların (hekim) ten rengi siyah ve cinsiyeti kadınsa müşteri (hasta) değerlendirmelerinin olumsuz, ten rengi beyaz ve cinsiyeti erkekse müşteri (hasta) değerlendirmelerinin olumlu olduğu tespit edilmiştir (Hekman vd., 2010: 238). Başka bir çalışmada da cinsiyetçi örtük tutumların liderlik davranışını etkilediği ortaya çıkmıştır (Scott ve Brown, 2006: 230).

Örtük Çağrışım Testi kullanılarak yapılan başka bir araştırmada da açık ve örtük ırksal tutum arasındaki farklılığın çalışan ayrımcılığını yordadığı ortaya çıkmıştır (Ziegert ve Hanges, 2005: 553). Yine, ırksal örtük tutumların araştırıldığı benzer bir araştırmada da köken olarak Amerikalı olanların köken olarak Amerikalı olmayanları (Asyalı Amerikanlılar) işe almada isteksiz oldukları yönünde bulgular tespit edilmiştir. Ayrıca, işverenlerin Asyalı Amerikanları ülkenin güvenliğini tehdit edebilecek bölümlerde çalıştırılmamasına özen gösterdiği tespit edilmiştir (Yogeeswaran ve Dasgupta, 2010: 1341).

Irka yönelik tutumların Örtük Çağrışım Testi ile incelendiği bir araştırmada da toplumun latin kökenli Amerikalılara yönelik örtük tutumlarının açık tutumlarına kıyasla ülkenin göç politikasına yönelik tutumlarını yüksek oranda yordadığı ortaya çıkmıştır (Pérez, 2010: 540). Amerikan kültürünün latin kültürüyle karşılaştırıldığı benzer bir çalışmada da halkın kendi çıkarlarını koruyan bir örtük tutum içerisinde olduğu ortaya çıkmış ve bu durumun ülkenin göç politikasına yönelik tutumlarını etkilediği ortaya çıkmıştır (Knoll, 2013: 132).

Son olarak, hemşirelerin işyerinde yaşadıkları stresin işten ayrılma niyetine etkisinin incelendiği bir araştırmada hemşirelerin çalıştığı birimdeki hastalara (alkol ve uyuşturucu bağımlısı) yönelik örtük tutumunun bu iki değişken arasındaki ilişkiye aracılık ettiği ortaya çıkmıştır (Von Hippel vd., 2008: 10).

1.3.3. Kalıpyargılar

Kalıpyargılar, literatürde basmakalıp düşünce, kilişe ve stereotip başlıkları altında toplanmışlardır. Türkçe ismiyle kalıpyargı, basmakalıp düşünce Latince ismiyle stereotip kelimesi, katılık anlamına gelen stereos ve iz anlamına gelen tupos kelimelerinin birleşmesiyle stereotip (kalıpyargı) kelimesi oluşmuştur (Harlak, 2000: 42). Türk Dil Kurumuna göre stereotip matbaacılıkta metinleri çoğaltmaya yarayan bir yöntem, bir grubu en iyi temsil edebilecek özellik ve basmakalıp düşünce olarak tanımlanmıştır (Url 13).

Kalıpyargılar, bireyler arası farklılıkları gözetmeksizin bir grubun üyelerinin hemen hemen tamamının aynı özellikleri taşıdığına inanarak o gruba ilgili genelleme yapmaktır (Aronson vd., 2010: 752). Kalıpyargılar, belirli bir grup hakkında sahip olunan bilgilerin özetidir (Kağıtçıbaşı ve Cemalcılar, 2014: 147). Grup hakkındaki sahip olunan bilgiler ne kadar azsa başkaları tarafından sunulan bilgileri benimseme olasılığı o kadar fazla olmaktadır. Birey, bu durumda zihinsel bir çabaya girmek yerine kestirmeden var olan bilgiyi benimseme ve yargıda bulunma eğilimine girmektedir. Yani kalıpyargıları, bireyin dünya hakkında kestirmeden değerlendirmelerde bulunmasını sağlayan bir araç olarak tanımlamak mümkündür (Dönmez, 1992: 131).

Kalıpyargı kavramı ilk kez yirminci yüzyılın başlarında gazeteci Lippmann'ın (1992) "Public Opinion" isimli kitabında kullanılmıştır. Lippmann (1992: 5) kitabında kalıpyargıların kamuoyunun şekillenmesi ve bireylerin çevre hakkında bilgi üretmesinde önemli bir bilişsel bileşen olduğunu ifade etmiştir. Lippmann (1992: 1) kalıpyargıların "dışarıdaki dünya ile kafamızdaki resimler" arasındaki farklılıklar sonucu oluştuğunu belirtmiştir. Lippmann'a göre bireyler belirli bir gruba yönelik kalıpyargı oluştururken bilişsel bir çaba içine girmemekte, var olan bilgiyi içinde bulunduğu kültür grubunun geleneklerine göre örgütlemektedir.

Lippmann (1992: 4), kalıpyargıları "kafamızdaki resimler" olarak tanımlarken bireylerin başkaları hakkında bir yargıya varabilmesi için önceden öğrenilmiş zihninde var olan resimlerden faydalandığını belirtmiştir. Lippmann (1992: 4) bir kişi hakkında değerlendirmede bulunurken sanılanın aksine önce o kişiyi görüp sonra değerlendirme de

bulunmak yerine önce değerlendirmede bulunup sonra gördüğümüzü savunmaktadır. Yani, aslında herkesin dünya hakkında ortak bir fikri bulunduğunu iddia etmektedir.

Sosyal bilgi yaklaşımına göre insan, sınırlı zihinsel kapasitesi olan bilişsel olarak cimri bir varlıktır. Yani, insan özünde tembeldir, bilgiyi işlerken kafasını mümkün olduğu kadar az çalıştırıp konuyu ayrıntılı düşünmek yerine fazla düşünmeden kestirme yollara başvurarak bir karara varmak istemektedir. Böylelikle, kategorileri hızlı ve etkili bir şekilde kategorize ederek dünyayı anlamlı hale getirmeyi sağlamaktadır (Hortaçsu, 2012: 199). İnsanlar dış dünyayı algımlarken içinde bulunduğu kültürün izlerini taşıyan bir takım kategorizasyonlarda bulunmaktadır. Bu kategorizasyon sonucu zihinde şemalar oluşmakta ve birey bu şemalar aracılığıyla yargıda bulunmaktadır (Pratkanis, 1989: 76).

Çok sayıda uyarana maruz kalan birey çevredeki uyaranları belirli özelliklerine göre bilgiyi sınıflandırır ya da diğer bir uyaranla ilişkilendirir. Bu ilişkilendirme neticesinde kalıpyargı oluşması kaçınılmazdır (Ashmore ve Del Boca, 1981: 3). İnsanların dünyayı daha anlaşılır kılmak için belli kişisel ve davranışsal özellikleri belli kategorilerle ilişkilendirmesi neticesinde Amerikalı, Avrupalı, Yahudi gibi sınıflandırmalar oluşturması buna örnek olarak gösterilebilir.

McArthur ve Baron'un (1983: 217) yaptığı araştırmalar insanların başkalarını kategorize ederken kilo, boy, ten rengi ve yaş gibi fiziksel özelliklerden yararlandığını ve bu tür bir sınıflandırmanın hem hızlı hem de kolay olması sebebiyle yaygın olarak kullanıldığını ortaya çıkarmıştır. Örneğin, iki yaşındaki bir çocuğun aslan gördüğünde aslana kedi diye seslenmesi her iki hayvanın da fiziksel özelliklerinin çocuğun zihninde benzer algılandığının göstergesi olarak düşünülebilir.

Bireyin zihninde her olay için çok sayıda şema bulunmaktadır. Şemaların büyük çoğunluğu ise günlük yaşam içerisinde deneyimle oluşmaktadır. Bu şemalar bireyin zihninde neyin nasıl gerçekleşeceğini belirlemektedir. Örneğin, bireyin zihninde farklı bir ortama girildiğinde orada nasıl davranılacağı, ne tür bir sohbe girileceğine dair önceden izlenimler sonucu oluşmuş bir şema vardır, birey bu şema aracılığıyla otomatik olarak davranışına yön verir (Harlak, 2000: 86).

Aronson ve arkadaşları (2010: 746), bilişsel şemaların oluşmasında bireyin deneyimleri önemli olduğunu ifade etmişlerdir. Örneğin, birey daha önce hiç tanışmadığı

biriyle karşılaştığında bireye hangi bölümde okuduğu, ne iş yaptığını, eşinin çalışıp çalışmadığı, nereli olduğu gibi sorular yöneltildiğinde bireyin verdiği cevaplara göre zihnimize bir şema belirir. Eğer şemalar herkes tarafından kabul edilen bir davranış ve özellik haline gelmişse sosyal kalıpyargılar olarak ifade edilir

Sosyal kalıpyargıların bir kişiye, olaya, benliğe, role atfedilmesi mümkündür. Hekimlik mesleği denilince yüksek statülü saygın bir meslek, kadın denilince duygusal ve yufka yürekli insanlar, Japon denilince ise zeki ve çalışkan insanların akla gelmesi sosyal kalıpyargılara örnek olarak gösterilebilir (Kağıtçıbaşı ve Cemalcılar, 2004: 146). Sosyal kalıpyargılar içinde bulunan kültürden bağımsız düşünülemezdir.

1.3.3.1. Sosyal Bilgi Teorisi

Sosyal kalıpyargılar, bireylerin temelde dünyayı basitleştirme ve bir düzen atfetme ihtiyacını karşılamaktadır. Bir adım daha giderek, sosyal kalıpyargılar bireylerin yaşamlarını uyumlu bir şekilde sürdürebilmesi için dünyayı öngörülebilir kılma ihtiyacına cevap vermektedir (Harlak, 2000: 94). Yani, birey zihninde var olan şemalar yardımıyla etrafında gelişen olay ve olguları sınıflayarak örgütleyerek dünyayı anlamlı kılmaya çalışmaktadır. Bireyin zihninde oluşan sınıflandırma sergileyeceği davranışı yordamaya katkı sağlayabilmektedir.

Birey sınıflandırma oluştururken içinde bulunduğu toplumun kültüründen, değerlerinden etkilenmektedir. Sosyal bilgi teorisine göre, kalıpyargılar sosyalleşme ve kültürün etkisinde öğrenilmekte ve gelişmektedir. Bireyin özellikle erken gelişim döneminde kültür içinde önceden tanımlanmış olan kalıpyargılar bireyin ailesinden, sosyal çevresinden öğrenilir ve gelişir. Birey ise toplumun kalıpyargılarını kendi kalıpyargılarıymış gibi algılama eğilimi göstermektedir (Hamilton ve Sherman, 1989: 60). Toplumda erkeğin belirli bir konuda başarısı onun yetenekli oluşuna atfedilirken aynı performansı sergileyen kadının başarısı şansa ya da işin kolay olmasına atfedilir ya da erkeklerin kadınlara göre matematik ve fen bilimlerine daha yatkın olduğunu düşünme biçimi toplumun kadınlara olan bakış açısını yani kadınlara yönelik kalıpyargılarını yansıtmaktadır (Watt, 2010: 379).

1.4. AÇIK VE ÖRTÜK TUTUMLAR ARASINDAKİ İLİŞKİ

Araştırmalarda açık ve örtük tutum arasındaki ilişkinin farklılık gösterdiği görülmektedir. Bazı araştırmalarda, bireyin hassasiyet gerektiren bir konuda fikri sorulduğunda genellikle açık ve örtük tutum arasındaki korelasyonun düşük olduğu ortaya çıkmıştır (Kawakami ve Dovidio, 2001: 213; Devine vd., 2002: 846; Nosek, 2005: 566; Hofmann vd., 2005: 1370). Bazı araştırmalarda ise bu iki tutumun farklı boyutları açıkladığı tespit edilmiş ve örtük tutumun bireyin farkındalığının dışında otomatik tutumu yansıttığı açık tutumun ise düşünsel yani bilinçli tutumu yansıttığı ortaya çıkmıştır (Karpinski ve Hilton, 2001: 785).

Açık ve örtük ölçümler uygulanırken bilişsel ve motivasyonel kaynaklar düşükse açık ve örtük ölçüm yöntemleri arasında bir korelasyon bulunabilir. Fakat bilişsel ve motivasyonel kaynaklar yüksekse açık ve örtük ölçüm yöntemleri arasında bir ilişki çıkması beklenmemektedir (Fazio ve Olson, 2003: 303). Yani, katılımcıların açık ile örtük tutumu zaman baskısı altında incelendiğinde iki ölçüm sonucu arasında bir korelasyon beklenirken, zaman baskısı olmadan incelendiğinde her iki ölçüm sonucu arasında bir ilişki beklenmemektedir.

Açık tutum ölçümleri genellikle tutumun bilişsel yönünü yani belirli bir nesne hakkındaki düşünce ve inanışların tamamını oluşturmaktadır. Örtük tutum ise tutumun duyuşsal yönünü yani belirli bir nesne hakkında duygu ve hislerin tamamını oluşturmaktadır. Yani, açık tutum buz dağının görünen yüzünü yansıtırken örtük tutum buz dağının görünmeyen yüzünü yansıtmaktadır (Karpinski ve Hilton, 2001: 774). Örtük ve açık tutumu daha iyi anlaşılması amacıyla aşağıda kuramsal çerçeveye yer verilmiştir.

1.5. AÇIK VE ÖRTÜK TUTUM: KURAMSAL YAKLAŞIMLAR

Açık ve örtük tutumların birbirinden tamamen farklı yapılar mı yoksa tek bir tutumun farklı yansımaları mı olduğu sorusuna cevap aramak amacıyla araştırmacılar farklı kuramsal modeller geliştirmişlerdir. İlerleyen kısımda tekli ve ikili tutum modelleri hakkında bilgi verilecektir.

1.5.1. Tekli Tutum Modeli

Fazio ve Olson (1990: 24) tarafından geliştirilen tekli tutum modelinde tutumların yargı ve davranışları etkileme sürecine odaklanılır. MODE (Belirleyiciler Olarak Motivasyon ve Olanaklar) modeline göre tek bir tutumun iki farklı yansıması bulunmaktadır. Bu yansılardan ilki, bireyin belirli bir nesneye anlık verdiği tepki sonucunda oluşur. Bireyin tutum nesnesine yönelik bilişsel yoğunluğunun az olduğu ya da hiç olmadığı durumlarda bireyin verdiği tepki davranışı ilk yansımayı oluşturur.

İkinci yansıma ise, bireyin tutum nesnesine yönelik bilişsel yoğunluğunun fazla olduğu durumlarda ortaya çıkar. Birey içinde bulunduğu duruma göre tutumunu ayarlayarak tutumu üzerinde kontrol sağlayabilir. Örneğin, siyahilere karşı önyargısı olan bir kişi eşitlikçi görünmek adına gerçek tutumunu gizleyebilir ve kendi tutumunun tam tersini söyleyebilir. Bu durumda birey, anlık tepkisel davranışlar göstermek yerine bilişsel süreçler sonucunda kontrollü davranışlar sergileyebilir. Yani, bireyin içinde bulunduğu ortam bireyin belirli bir tutum nesnesine verdiği tepkide etkilidir.

Bu modele göre, bireyin belli bir davranış sergilemesinde bireyin içinde bulunduğu motivasyon ve olanaklar önemlidir. Bireyin içinde bulunduğu ortam bilişsel ve motivasyonel kaynaklarını kullanmasına imkân veriyorsa birey sorulara verdiği cevapları kontrol edebilme şansına sahip olabilmektedir. Eğer bireyin içinde bulunduğu ortam buna imkân vermiyorsa birey dürtüsel cevap verebilmektedir. MODE modeli ise, hangi durumda hangi sürecin baskın olacağını belirlemeyi sağlamaktadır (Fazio ve Olson, 1990: 3).

1.5.2. İkili Tutum Modeli

İkili tutum modeli, bireyin açık ve örtük tutumlarının birbirinden farklı olabileceğini ve açık ve örtük tutumların farklı davranışları yordayabileceğini savunur (Wilson vd., 2000: 101). Yani, bireyin açık tutumları olumlu iken örtük tutumları olumsuz olabilir.

İkili tutum modeli literatürde yaygın olarak “otomatik ya da kontrollü”, “kasıtlı ya da kasıtsız”, “örtük ya da açık”, “dürtüsel ya da yansıtıcı”, “kurala dayalı ya da ilişkiye dayalı” ve “doğrudan ya da dolaylı” kavramları ile tanımlanmaktadır (Fazio ve Olson,

1990: 3; Greenwald ve Banaji, 1995: 4; Wilson vd., 2000: 101; Strack ve Deutsch, 2004: 220; Smith ve DeCoster, 1999: 324; Fazio ve Olson, 2003: 298).

Wilson ve arkadaşları (2000) tarafından geliştirilen ikili tutum modeli, tutum ve davranışların altında yatan açık ve örtük sürecin iskeletini oluşturmaktadır. Bu modele göre, bireyin iki farklı tutumunun iki farklı bilişsel yansıması bulunmaktadır. Bunlardan ilki, bireyin bilinçli olarak olarak gerçekleştirdiği tutumu yani açık tutumunu oluştururken diğeri bireyin farkındalığının ve kontrolünün dışında gerçekleşen tutumunu yani örtük tutumu oluşturmaktadır.

Açık ve örtük tutumların her ikisi de hafızada farklı şekillerde depolanabilmektedir. Bu durum, açık ve örtük tutumlarının birbirinden farklı olması ve bu iki farklı tutumun farklı davranışları yordayabildiğine işaret etmektedir (Olson ve Fazio, 2009: 20). Örtük tutum hafızada otomatik olarak aktive olurken açık tutumun ortaya çıkması için bilişsel ve motivasyonel çaba gerekmektedir.

Bireyin davranışları ile beyan ettikleri tutumları birbirinden farklı olabilmektedir. Tutum ve davranış arasındaki uyumsuzluk oluşmasında bireyin içinde bulunduğu koşul ve olanaklar önemlidir. Bu konuda en çok bahsedilen çalışma LaPiere (1934) tarafından gerçekleştirilmiştir. LaPiere (1934: 233) Amerika'da zencilerin otobüsün arkasında oturmak zorunda kaldıkları, beyazlarla aynı tuvaleti kullanmadıkları ve zencileri işe almadıkları bir dönemde, Batılı kıyafetler giymiş Çinli karı-koca ile ABD'de bazı lokantalara gitmiş ve gittikleri her lokantada yemek yiyebilmiştir.

Deney gerçekleştirildikten altı ay sonra araştırmacı gittikleri lokantalara mektup yazarak rezervasyon yaptırmak istediğini ve Çinlileri kabul edip etmediklerini sorduğunda ise cevap verilen mektupların neredeyse tamamında Çinlileri kabul etmeyecekleri yazılmıştır. Bu araştırma tutumları bilmenin davranışları belirlemek için yeterli olmadığını, bireyin içinde bulunduğu koşul ve durumların tutumları belirlemede önemli olduğunu göstermektedir.

Tekli ve ikili tutum modelleri her ne kadar birbirlerine benzeseler de tekli tutum modelinde tek bir tutumun iki farklı yansımasından söz edilirken ikili tutum modelinde iki farklı tutumun iki farklı yansımasından söz edilmektedir. Literatürde ise tekli ve ikili

tutum modellerine yönelik kuramsal tartışmalar halen devam etmektedir (Greenwald ve Nosek, 2008: 80). Aşağıda örtük ölçüm yöntemleri hakkında bilgi verilmektedir.

1.6. ÖRTÜK TUTUMLA İLİŞKİLİ FAKTÖRLER

Aşağıda örtük tutumla ilişkili kişisel ve örgütsel faktörlere yer verilmiştir. Kişisel faktörler içerisinde bireyin erken gelişim döneminde ortaya çıkan her bireyde az ya da çok oranda bulunan ihtiyaçlara (güç, başarı, bağlanma ve düşünme) ve bireyin hayatına yön veren ve bireyin yaşam kalitesini etkileyen yaşam amaçlarına (içsel ve dışsal) yer verilmiştir. Örgütsel faktörler içerisinde ise iş doyumuna yer verilmiştir.

1.6.1. Örtük Tutumla İlişkili Kişisel Faktörler

Örtük tutumla ilişkili kişisel faktörlerden temel motivasyon kaynakları ile içsel ve dışsal yaşam amaçlarına aşağıda değinilmektedir.

1.6.1.1. Temel Motivasyon Kaynakları

Motivasyon; Türk Dil Kurumu tarafından “isteklendirme” ve “güdüleme” olarak tanımlanan bir kavramdır. Güdüleme, bireyi harekete geçiren ve hareketlerinin yönünü belirleyen bireyin düşünceleri, inançları, umutları, kısaca arzu ihtiyaç ve korkularıdır (Eren, 2004: 498). Yani, bireyin belirli bir amaç doğrultusunda çaba sarf etmesine ve bu amaç doğrultusunda bireyi çalışmaya sevk eden harekettir. Budak’a (2017: 154) göre motivasyon bireyin öncelik sırasını, yönünü ve gücünü belirlemede etkili olan ve bireyin harekete geçmesini sağlayan bir faktördür. Diğer bir ifade ile motivasyon, bireyin örgüt içerisinde verimli çalışmasına sebep olan güçtür. Yani, bireylerin amaca yönelik harekete geçmelerini ve çalışmalarını sağlayan güçtür.

Tüm bireylerin tatmin etmeleri gereken ihtiyaçları bulunmaktadır. Bu ihtiyaçlar bireylerin erken gelişim döneminde oluşmakta ve bireyler arasında farklı düzeylerde olmaktadır. Bu ihtiyaçların farklı düzeyde olmaları bireyler arasında tatmin düzeylerinde farklılıklar yaratmaktadır. Bu ihtiyaçların bazıları somut, bazıları ise soyut ihtiyaçlardır. Bu ihtiyaçların tamamı ise bireyin motivasyon kaynaklarını oluşturmaktadır (Antalyalı ve Bolat, 2017: 85).

Birey ihtiyaçlarını gidermek amacı ile belirli bir davranış ve tutum içine girmekte ve bu davranış ve tutum ise bireyin ihtiyaçlarını karşılayabileceği amaç ve istekler yönünde olmaktadır. Bu nedenle işverenlerin amaçlanan hedeflere ulaşmak için maddi ihtiyaçlarının yanında çalışan bireylerin motivasyon kaynaklarının farkında olması gerekmektedir. Bu nedenle motivasyon kaynakları üzerine yapılan araştırmalar son derece önemlidir.

Geçmişte yapılan örgütsel araştırmalarda zihinsel süreçler irdelenmediği sadece maddi olaylar irdelendiği görülmektedir. 1980’li yıllardan itibaren ise zihinsel süreçler de örgütsel araştırmalarda irdelenmeye başlanmıştır. Bireyin ihtiyaçlarının irdelendiği araştırmalar motivasyon kuramları içerisinde ele alınmakta ve motivasyon kuramları ihtiyaç ve süreç kuramları olmak üzere iki kategoride incelenmektedir (Locke, 1996: 117). İhtiyaç kuramları bireyin motive olabilmesi için karşılaması gereken ihtiyaçlarına odaklanırken, süreç kuramları ise bireyin motive olabilmesi için diğer bireylerin neler yapabileceğine odaklanmaktadır. Bu kuramlar bireylerin arzularının ne kadar önemli olduğunu ölçmeyi amaçlamaktadır.

McClelland (1961) çalışan bireylerin tutumlarını ve davranışlarını etkileyen temel motivasyon kaynaklarını başarı ihtiyacı (the need for achievement), bağlanma ihtiyacı (the need for affiliation) ve güç ihtiyacı (the need for power) olarak tanımlanmıştır. McClelland’ın bahsetmiş olduğu temel motivasyon kaynaklarına daha sonradan Cacioppo ve Petty’nin (1982: 116-130) araştırdıkları düşünme ihtiyacı (the need for cognition) da eklenerek temel motivasyon kaynakları dörtlü bir yapı halini almıştır.

Temel motivasyon kaynaklarından başarı ihtiyacı belirli standartlar çerçevesinde bireyin çok iyi olma çabasıdır. Bireyin yüksek standartlarda başarılı olmaya, zor görevleri başarmaya ve işinde diğer bireylerden iyi olmaya duyduğu ihtiyaçtır (Daft, 2008: 529). Başarı ihtiyacı yüksek olan bireyler diğer bireylerden daha iyi performans gösterme çabalarıyla diğerlerinden ayrılırlar (McClelland, 1961: 45). Bu bireyler sadece başarılı olmak için çalışırlar. Çünkü sadece başarı olmaktan zevk alırlar ve en iyisi olmak için motive olurlar.

Başarı motivasyonu yüksek bireyler başarılı olduklarında tatmin olmalarının yanında, diğer bireylerden bağımsız olarak kendi başarılarını geçmeleri durumunda ve

kendi hedeflerine ulaşmaları durumunda da mutlu olurlar (Yamaguchi, 2003: 328). Başarı motivasyonu yüksek olan bireyler yüksek düzeyde beceri gerektiren ve zor olan işleri başarmaktan hoşlanırlar (Eisenberger vd., 2005: 755-772). Ancak başarısızlığa tahammülleri yok denecek kadar azdır (Gibson vd., 2012: 136).

Temel motivasyon kaynaklarından diğer önemli bir ihtiyaç bağlanma ihtiyacıdır. Bireyin diğer bireylerle arkadaşlık kurma, sıcak ve yakın kişisel ilişkiler içerisinde bulunma ve diğer bireyler tarafından onaylanma isteğini bağlanma ihtiyacı açıklamaktadır (McClelland, 1985: 346-348). Bağlanma ihtiyacı yüksek olan bireyler diğer bireylerle olan ilişkilerine önem verirler (McClelland, 1985: 349). İlişkilerinde hassastırlar ve ilişkilerine zarar vereceği korkusuyla başkalarıyla çatışmadan kaçınırlar (Daft, 2008: 529).

Bağlanma ihtiyacı yüksek olanlar ekip çalışmasını severler. Ancak bağlanma ihtiyacı olan bireylerin arkadaşlık ilişkilerini işten önde tutma ihtimalleri işletmeler için risk faktörüdür. Bu bireyler yaptıkları değerlendirmelerde ve aldıkları kararlarda, ilişkilerinin zarar görmemesi düşüncesi taşıdıkları için problem yaşarlar ve yaptıkları işlerde onay alma ihtiyacı duyarlar (George vd., 2012: 52).

Temel motivasyon kaynaklarından güç ihtiyacı ise bireyin diğer bireyler üzerinde davranışsal ve duygusal olarak güçlü bir etki oluşturup, diğer bireyler üzerinde kendi otoritesini kurma arzusudur (McClelland, 1985: 269; Daft, 2008: 529). Bu bireyler sıklıkla diğer bireylerle olan iletişimlerini sürdürüebilmek için arzularını baskırlar (Yamaguchi, 2003: 328). Buldukları organizasyonda üst seviyelere erişmekte başarılıdırlar ve yüksek güç ihtiyacı olan bireyler düşük güç ihtiyacı olan bireylere göre liderlikte daha etkilidirler (George vd., 2012: 52).

Son olarak temel motivasyon kaynaklarından düşünme ihtiyacı zorlu bilişsel süreç içerisindeki bireyin bu durumdan keyif alması olarak açıklanmaktadır. Düşünme ihtiyacı düşük olan bireyler diğer bireylerin görüşlerine güvenmeye düşünme ihtiyacı yüksek olan bireylerden daha fazla eğilimlidirler. Yüksek düşünme ihtiyacı olan bireyler ise olayları anlamlandırarak yorumlama ve bunun için gerekli bilgiyi bulma ve olayı derinleştirme ve araştırma peşindedirler (Cacioppo ve Petty, 1982: 118).

Düşünme ihtiyacı düşük olan bireyler dogmatik düşünmeye, düşünsel kapalılığa, yeni bilgiyi reddetmeye, tahmin edilebilir, sıradan bireyler olmaya eğilimlidirler. Düşünme ihtiyacı yüksek olan bireyler ise bilgi arayışına, meraklı olmaya, yeni deneyimlere ve fikirlere açıklığa eğilimlidirler (Suedfeld ve Tetlock, 2001: 288).

1.6.1.2. Yaşam Amaçları

Kasser ve Ryan'a (1993: 420) göre, her bireyin yaşamına yön veren ve gerçekleştirmek için çaba gösterdiği amaçları bulunmaktadır. Bu amaçlar dışsal ve içsel olarak iki kategoride ele alınmaktadır. İçsel amaçlar; aileye ve topluma katkı, sağlık, ilişkiler, anlamlı yaşam ve kişisel gelişim gibi amaçları içermektedir. Dışsal amaçlar ise; maddi başarı, tanınma (ünlü olma) ve çekicilik (imaj) gibi amaçları içermektedir. İçsel ve dışsal yaşam amaçlarının her ikisi de bireyi farklı bir şekilde etkileyebilmektedir.

Çekici olma, zengin olma, ünlü olma gibi dışsal yaşam amaçları bireye farklı bir yaşam tarzı sunarak bireyde gerginlik, kaygı, gerilim oluşturmakta ve bireyin psikolojik sağlığını olumsuz etkileyebilmektedir. Kendini olduğu gibi kabul etme, fiziksel sağlığını koruma, kendini geliştirme, ihtiyacı olanlara yardım etme, aileye ve çevreye katkı sağlama gibi içsel yaşam amaçları ise bireye huzur dolu bir yaşam sunmakta ve bireyin mutluluğunu olumlu anlamda etkilemektedir (İlhan, 2009: 14).

1.6.1.2.1. İçsel Yaşam Amaçları

Deci ve Ryan (2000), bireyin potansiyelini tam anlamıyla kullanabilmesi, öznel iyi oluşun sağlanabilmesi, amaca yönelik davranışlar sergilemesi ve motivasyon kaynaklarını içselleştirmesi için bireyin üç temel psikolojik ihtiyacının karşılanması gerektiğini ifade etmiştir. Deci ve Ryan (2000) tarafından geliştirilen Öz Belirleme Kuramına göre “özerklik” bireyin kendi davranışlarını başlatması ve kendi seçim yapması, “yeterlik” bireyin çevre ile etkili iletişim kurma kapasitesi ve “ilişkisellik” ise bireyin başka bireylerden gördüğü sıcaklık ve ilgi sonucunda bireyde oluşan ait olma duygusu olarak tanımlanmaktadır. Bireyin içsel yaşam amacı geliştirebilmesi ise bu üç temel psikolojik ihtiyacın karşılanmasına bağlıdır. Aşağıda içsel yaşam amaçları hakkında detaylı bilgi sunulmuştur.

1.6.1.2.1.1. Aileye ve Topluma Katkı

Birey yaşantısını sürdürürken çevresindeki toplumda yaşayan bireylere ve ailesine ihtiyaç duymasının yanı sıra çevresindeki bireylere ve ailesine çeşitli katkılar da sağlar. Ancak Maslow'un İhtiyaçlar Piramidinden yola çıkarak bireyin yaşamına ve toplumuna anlam katabilecek ve içinde bulunduğu çevreye katkı sağlayabilecek girişimlerde bulunabilmesi için temel ihtiyaçlarının karşılanması gerekmektedir. Temel ihtiyaçları karşılanmış tüm bireyler, yaşadıkları toplumların yaşam kalitelerini iyileştirebilmek ve sürdürülebilirliği sağlamak için çevresel, ekonomik, sosyal ve kültürel gelişmelere destek verme sorumluluğu hissederler. Bu durumda bireyler kendi amaçlarını, isteklerini ve yaptıkları işlerini sosyal sorumluluklarının bir parçası olarak değerlendirerek, içinde yaşadıkları dünyaya, çevreye ve topluma katkı sağlama isteğini duyacaklardır.

1.6.1.2.1.2. İlişkiler

Birey toplum içerisinde yaşayan, çevresinde çeşitli canlılar bulunan bir varlıktır. Bireyin çevresindeki tüm canlılarla iletişim kurması veya çeşitli ilişkiler içerisinde bulunması gerekmektedir. Bu ilişkiler bireyin temel ihtiyaçlarını gidermek için olabileceği gibi bireyin güvenliğini sağlamak, ruhsal ihtiyaçlarını gidermek veya sosyal ihtiyaçlarını karşılamak amacı ile de olabilir.

Bireyin çevresi ile uyumlu ilişkiler içerisinde olması ihtiyaçlarını giderebilmesi açısından olduğu kadar, bireyin kişilik gelişimi için de önemli bir yer tutmaktadır. Bireyin kişilik gelişimi yaşam boyu devam etmekle birlikte temelleri çocukluk döneminde atılmaktadır. Bu temelleri oluşturan ana unsurlar ise ilgi, sevgi ve güvendir. Bu unsurların yeterli ölçüde var olması bireyin kişilik gelişimini olumlu etkileyerek bireyin uyumlu ve başarılı olmasına katkı sağlayacaktır. Bu unsurların yeterli düzeyde olmaması bireyin ilişkilerini problemlili hale getirecek, bireyi ruhsal yönden etkileyecektir.

1.6.1.2.1.3. Sağlık

Bireyin mutluluğunu etkileyen temel unsurlardan biriside sağlıktır. Bu nedenle birey bulunduğu ortam da sağlıklı beslenme, temizlik, alkol, sigara ve uyuşturucu özellikte maddelerden uzak durarak, stresle ve sorunlarla doğru yöntemlerle başa

çıkmaya çalışarak sağlığını korur. Ancak gerekli önlemleri alsa da bireyin sağlığını kaybetme ihtimali her zaman vardır.

Sağlığını kaybeden bireyin günlük hayatında sağlık problemi ile ilgili semptomlar yer etmeye başlayabilecektir. Örneğin bel fitiği rahatsızlığı olan biri çok uzun süre ayakta kalamayacak, sırt ve bel ağrıları olacak, beden işçiliği gerektiren işlerde çok fazla çalışamayabilecektir. Bu durum bireyin iş hayatını etkileyeceği gibi, uzun mesafe yürüyememesi, çok uzun süre ayakta kalamaması gündelik hayatını da etkileyebilecektir. Tekrardan sağlığını geri kazanmak isteyen bireyin hastanede geçireceği zaman ve işten uzak kalacağı süre kendisini etkilediği gibi toplumu da etkileyecektir. Bireyler gerek kendi mutlulukları için gerekse çevrelerindeki insanların mutlulukları için sağlıklarına devam etmektedirler. Uzun ve mutlu bir yaşam için sağlıklarını korumaya özen göstermektedirler.

1.6.1.2.1.4. Kişisel Gelişim

Bireyin yaşamında en önemli öğelerden biri de kişisel gelişimdir. İnsancıl kuramlara göre birey sadece temel ihtiyaçlarını karşıladığı zaman mutlu olmaz. Bireyin mutlu olabilmesi için kendini geliştirmesi de gereklidir. Kendini geliştirme ihtiyacı Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinde en üst sırada yer alan ihtiyaçlardandır. Bireyin bu ihtiyacı karşılayabilmesi için bireyin öncelikle fiziksel ve sosyal ihtiyaçlarının karşılanması gerekmektedir. Birey fiziksel ve sosyal ihtiyaçlarını karşıladıktan sonra birey yaşamının her anını değerlendirmeye, yaşamını tam anlamıyla deneyimlemeye, içerisinde bulunan potansiyeli etkin bir şekilde kullanmaya başlayabilir (Aydmer, 2011: 10).

Bireyin kişisel gelişimi bireyin gündelik hayatından iş hayatına, aile bireyleri ile olan ilişkilerinden iş arkadaşları ile olan ilişkilerine kadar birçok alanda bireyi etkileyecektir. Kişisel gelişim bireyin her gününün aynı geçmesini engelleyecek, dünyaya bakış açısında farklılıklar yaratacaktır. Gündelik hayatın ve iş hayatının koşturmacasından kendine zaman ayırarak, yeni bir şeyler başardığını gören birey daha mutlu olacak ve bunu hayatına yansıtacaktır.

1.6.1.2.1.5. Anlamlı Yaşam

Anlamlı yaşam bireyin hayatına yön veren, bireyin tutarlı olmasını sağlayan bir kavramdır. Bireyin yaşam amaçlarını belirleyen anlamlı yaşam bireyler arasında değiştiği gibi, birey için de günler arasında hatta saatler arasında değişebilmektedir. Yaşamının her anı içerisinde anlam arayışında olan bireyler yaşamlarından doyum ve keyif alırken yaşamını gelişi güzel yaşayan bireyler ise yaşamlarında daha doyumsuz ve mutsuz olmaktadır.

1.6.1.2.2. Dışsal Yaşam Amaçları

Dışsal yaşam amaçları başlığı altında maddi başarı, tanınma (ünlü olma) ve imaja aşağıda değinilmektedir.

1.6.1.2.2.1. Maddi Başarı

Bireylerin ihtiyaçlarını karşılayabilmeleri, daha konforlu bir hayat yaşayabilmeleri için maddi kaynaklara ihtiyaçları vardır. Bireyler gelirleri ile öncelikle temel ihtiyaçlarını karşılarlar, daha sonra gelir düzeyleri arttıkça temel ihtiyaçları dışında kalan yaşamlarını daha konforlu hale getirmelerine katkı sağlayabilecek harcamalar yapmaya başlarlar. Asgari ücretle çalışan bir bireyin temel kaygısı geçim derdi iken yüksek gelire çalışan bir fabrika müdürü hangi marka sıfır arabayı alacağını düşünüyor olabilir.

En önemli motivasyon kaynaklarından biri olan başarılı olma bireye başarı, saygınlık, kabul görme ve maddi kazançları getirmektedir. Bireylerin yaşam amaçlarından birisini oluşturan maddi başarı, bireyin ihtiyaçlarını karşılayabilmesi, daha konforlu bir hayat yaşayabilmesi ve hedeflerine ulaşabilmesi açısından birey için önem taşımasının yanında bireyin motivasyonunda da önemli bir yer tutmaktadır. Ancak yapılan araştırmalar, yalnızca dışsal yaşam amaçları olan maddi getiriye hesap eden insanların mutlu olmadıklarını göstermektedir (Öztürk, 2015: 344).

Hemşirelik mesleğini yapan bireylerin de zor çalışma şartları altında başka bireylerin dertlerine, kederlerine ortak olurken hastayı ekonomik bir getiri olarak düşünmeleri ya da sadece maddi getiri için çalışıyor olmaları kendilerinin ve karşılarındaki bireylerin mutsuz olmasına neden olabilecektir. Bu durum aynı zaman da

kalite ve verimliliği de düşürecektir. Bu nedenle hemşirelik mesleğini yapan bireylerin mesleklerini icra ederken merhamet, sabır, şefkat gibi hasletleri barındırmaları ve maddi getirinin dışında hastalarla iletişiminden manevi doyum almaları gerekmektedir.

1.6.1.2.2.2. Tanınma (Ünlü Olma)

Ünlü olma bireyin başka bireyler tarafından farkedilme, tanınma isteğidir ve her bireyde az ya da çok oranda mevcuttur. Her birey gerek yaptığı işlerdeki başarısı ile gerek kişisel özellikleri ile diğer bireylerden farklı olmayı ve bu özellikleri ile diğer bireyler tarafından tanınmayı ister. Ünlü olma isteği dışsal yaşam amaçlarından imajla yakın ilişki içerisindedir. Çünkü bireyin imajı da başka bireylerin dikkatini ve tanınmalarını sağlayan bir unsurdur. Ünlü olma isteğinin bireyde çok fazla olması patolojik bir rahatsızlığın göstergesidir. Bireyin tanınma (ünlü olma) isteğinin altında kişinin benliği ile ilgili problemler yatabilmektedir.

1.6.1.2.2.3. İmaj

Bireyin toplum içerisinde prestij kazanma isteği ile kendine yer edinme isteklerinin birleşimidir. İmaj bireyin diğer bireyler üzerinde yarattığı etkidir. Bireyin topluma uyumu bu ihtiyaçlarının karşılanmasına bağlıdır ve bu uyum bireyin başarısını da etkilemektedir. Bireyin kendi istediği için değil de toplumun o mesleği prestijli bulduğu için seçen bireylerin mesleklerine değer katmaları mümkün değildir. İmaj konusu hekimlik mesleği üzerinden ele alındığında hekimliği sadece toplumda yüksek statüye, imaja sahip bir meslek grubu olduğu için seçen bireylerin hastaya, hasta yakınlarına ve kendisine bir değer katması mümkün değildir. Hemşirelik mesleği gibi hekimlik mesleği de mesleği sevmeyen, mesleğe ilgi duymadan icra edilebilecek bir meslek değildir.

1.6.2. Örtük Tutumla İlişkili Örgütsel Faktörler

Örtük tutumla ilişkili örgütsel faktörlerden iş doyumuna aşağıda değinilmektedir.

1.6.2.1. İş Doyumu

İş doyumunu 1920'lerde ortaya atılmış ve son yıllarda önemsenmeye başlanmış bir olgudur. İş doyumunu olgusunun bireylerin psikolojik ve bedensel sağlıklarını etkileyen, iş

hayatında verimliliğin artmasını sağlayan olumlu etkileri bulunmaktadır (Yavuzyılmaz vd., 2007: 43) Örgütler için iş doyumunu hayati bir öneme sahiptir. Düşük iş doyumunu örgüt içerisinde uyum sorunları, bireysel stres, mutsuzluk gibi olumsuz durumların habercisidir (Sünter vd., 2006: 10).

İş doyumunu en basit haliyle bireylerin çalıştıkları işleri sevme ve çalıştıkları işten mutlu olma dereceleri olarak tanımlanabilir. Bireyin işinin, bireyin önemli gördüğü şeyleri bireye ne düzeyde sağladığı konusundaki düşüncesi sonucunda iş doyumunu ortaya çıkarmaktadır (Luthans, 2011: 141). İş doyumunun bireyin yaptığı iş ve bu işin sonucunda elde ettiği kazançlar şeklinde iki değişkenden oluştuğunu ve bu iki değişkenin arasındaki orana göre şekillendiğini söylemek mümkündür. Bireyin memnuniyeti bu değişkeni kıyaslaması sonucunda elde ettiği orana göre belirlenmektedir. Bireyin Memnuniyeti yüksek olan bireylerin yüksek iş doyumuna, düşük olan bireylerin ise düşük iş doyumuna sahip olduğu söylenebilir. Bireyin çalıştığı işi değerlendirmesi sonucunda bireyde oluşan olumlu duyguları ve bireyin düşünce yapısı ile bu düşünce yapısının ortaya çıkmasına neden olan olayı ifade eden iş doyumunu duygusal bir geri bildirimdir (Davis, 1982: 95-96).

Birey çalışma hayatında, çalıştığı işle alakalı birçok beklentiye sahiptir. Bu beklentiler içerisinde eşit ve adil ücret gibi maddi beklentiler olduğu gibi, çalıştıkları alanın fiziki şartları, çalışma arkadaşları ve mesai süreleri gibi maddi olmayan beklentiler de yer almaktadır. Bu farklı beklentilerin her biri tek başına bir bireyi motive edebilen etken değildir. Örneğin bu beklentiler içerisinde yer alan maddi kazanç her zaman bir bireyi tek başına motive edemeyebilir. Bu durumun sebebi bazı bireyler mesai süreleri, çalışma arkadaşları ile olan ilişkileri gibi maddi getirisi olmayan beklentiler içerisinde olmalarıdır. Ya da mesai saatleri istediği gibi ayarlanan bir birey maddi beklentileri karşılanmadığı için yeterince motive olmayabilir. Burada önemli olan bireylerin beklentilerinin farkına varabilmek ve bu beklentilere adil bir şekilde tek bir etkenle değil her yönden cevap verebilmeyi sağlayabilmektedir. (Demir, 2007: 129-133).

Bireyin iş doyumunu arttırabilmenin birey açısından olduğu kadar örgüt açısından da önemli sonuçları vardır. İş doyumunu yüksek olan bireyin performans ve verimliliği yüksek olabilecektir. Bireyin performans ve verimliliğinin artması örgütün verimliliğinin ve kalitesinin artmasına neden olacaktır. Dolayısı yüksek iş doyumunu demek örgüt için kalite ve verimlilik demektir. İş doyumunu düşük olan bireyin ise çalışma hayatındaki

olumsuzluklarla, günlük hayatındaki olumsuzlukların birleşmesi sonucunda birey depresyon, anksiyete, öfke gibi patolojik durumların içerisine girebilecektir. Bu durum bireyde unutkanlık, duyarsızlık, işe ilgisizlik, odaklanmada azalma, verim kaybı, hatalarda artış gibi durumlara neden olabilmektedir (Batıgün ve Şahin, 2006: 33). Dolayısı ile düşük iş doyumunu örgüt için verim kaybı, hatalarda artış demektir. Yani bireydeki düşük iş doyumunu örgüt için patolojik bir süreçtir.

Bireyin günlük yaşantısı içerisinde iş hayatı önemli bir yer tutmaktadır. Birey günlük yaşantısının oldukça önemli bir bölümünü iş yerinde, iş arkadaşları ile birlikte geçirmektedir. Bu nedenle bireyin iş hayatını etkileyen önemli faktörlerden bir tanesi olan iş doyumunu bireyin gündelik hayatında da önemli yer tutmaktadır. Bireyin iş doyumunun yüksek olması bireyin iş yerinde mutlu olmasını sağlayacak ve iş dışı günlük hayatında da pozitif etki sağlayacaktır. Bireyin iş doyumunun düşük olması ise bireyin iş yerinde mutsuz olmasına, unutkanlık, dalgınlık gibi problemlerinin olmasına neden olacak ve iş yerinde geçirdiği verimsiz zaman iş dışındaki günlük hayatını da negatif yönde etkileyecektir.

Bireylerin iş doyumuna ulaşmalarını sağlayacak ihtiyaçları tanınma, ekonomik güvence, saygı görme gibi birbirinden farklı ihtiyaçlardır. Bu ihtiyaçlar hem bireyler arasında farklılıklar göstermekte, hem de bireyler arasında farklı düzeylerde önemsenmektedirler. Bireyler arasında farklılık göstermelerine rağmen bu ihtiyaçların bilinmesi iş doyumunun sağlanabilmesi açısından önemlidir (Erdoğan, 1994: 376-380)

Bireyler arasında farklılaşabilen, başka bireyler tarafından dışarıdan gözlenemeyen, bireyin memnuniyetini arttıran ve birey tarafından hissedilen bir kavram olan iş doyumunu bireysel ve örgütsel faktörlerden etkilenmektedir (Demir, 2007: 118). Bireysel faktörler; beklentiler, kişilik, değer yargılar, medeni durum, yaş, kıdem, eğitim düzeyi, cinsiyet, iş tecrübesi ve sosyo-kültürel çevre gibi unsurlardır. Örgütsel faktörler ise işin doğası, ücret, çalışma arkadaşları, terfi, denetim, maaş dışı haklar, ödüllendirme, iletişim ve işin yapılma şeklidir (Yelboğa, 2009: 1066).

Örgütsel faktörlerin ilk boyutu olan işin doğası boyutu, işin bireye sunduğu öğrenme fırsatları, ilginç görevler ve sorumluluk alma gibi durumlardır. Araştırmalarda, karmaşık özelliğe sahip işlerin bireylerin iş doyumunu etkilediği, bireylerin yaratıcılık

ihtiyaçlarını karşılayan işlerin iş doyumunu arttırdığı, uzmanlık gerektirmeyen, kolay öğrenilebilen işlerin ise iş doyumunu azalttığı ortaya çıkmıştır (Luthans, 2011: 119).

Örgütsel faktörlerin ikinci boyutu olan ücrettir. Ücretin iş doyumunu üzerinde önemli düzeyde etkisi bulunmaktadır. Bireyler yaptıkları işin karşılığında örgütten ücret beklerler ve bu beklentiyi diğer çalışanların ücretleri ile kıyaslama yaparak belirlerler. Bireyler ücret için bu kıyaslamayı yaparken, aldıkları ücret sonucunda da işverenin gözündeki değerlerini yine aynı kıyaslama ile değerlendirirler. Eğer çalışanlar her çalışana adil bir şekilde ücret dağıtılmadığını, emeklerinin karşılıklarını almadıklarını düşünüyorlarsa iş doyumlarının düşük olması kaçınılmazdır (Syptak vd., 1999: 1).

Örgütsel faktörlerin üçüncü boyutu olan çalışma arkadaşlarıdır. İş yerindeki çalışma ekibinin iyi olması, takım arkadaşlarının teknik uzmanlık sahibi olmaları ve destekleyici olmaları bireyler arasındaki ilişkilerin gelişmesini sağlayarak, bireyler açısından işleri daha zevkli hale getirebilecek ve iş doyumunun artmasına neden olabilecektir. Örgütsel faktörlerin dördüncü boyutu olan ödüllendirme, çalışan tatminini arttırmada önemli bir araçtır. Ancak ödülün çalışan tatminini arttırması için bireyin ihtiyaç duyduğu faydayı içermesi önemlidir. İşini iyi yaptığı zaman çalışanların ödüllendirilmesi çalışanların motivasyonunu arttırabilecek ve bu durum ise iş tatmininin artmasına katkı sağlayabilecektir (Luthans, 2011: 106).

Örgütsel faktörlerin beşinci boyutu terfidir. Bireylerin çoğu maddi kazancının artması, yetkisinin genişlemesi, örgüt tarafından takdir edilmiş olmak gibi farklı nedenlerle terfi etmeyi önemsemektedir. Terfi çalışan tatminini arttırıcı bir unsur iken beklendiği halde terfi edememek ise çalışan tatminini azaltan bir unsurdur. Örgütsel faktörlerin altıncı boyutunu denetim oluşturmaktadır. Çalışanların yöneticileri hakkındaki düşünceleri, yöneticilerini sevip sevmeme durumları iş doyumunu etkilemektedir.

Örgütsel faktörlerin yedinci boyutunu maaş dışı haklar oluşturmaktadır. Çalışanların maaş dışında çalıştıkları kurumdan yararlandıkları hak ve ödenekler çalışanların aldığı doyumunu etkilemektedir. Örgütsel faktörlerin sekizinci boyutu olan iş prosedürleri de iş doyumunun sağlanmasında önemlidir. İşin çok fazla yazışma ve benzeri

iş gerektirmesi, aşırı iş yükünün olması, işyerinde formalitenin hâkim olması gibi sebepler iş doyumunun azalmasına sebebiyet verebilmektedir.

İş doyumunu etkileyen son ve belki de en önemli boyut iletişimdir. İletişim örgütlerde en sık karşılaşılan problemlerden biridir. Kurumun hedef ve beklentilerinin açık ve net olmaması, çalışanların yapması gereken işlerin belirgin olmaması, çalışanlar ve yöneticiler arasındaki iletişimin iyi olmaması iş doyumunu büyük oranda etkilemektedir.

1.7. HEMŞİRELİK MESLEĞİNE YÖNELİK TUTUMLARA BAKIŞ

Hemşirelik mesleğine yönelik tutumlara bakış başlığı altında sağlık kuruluşları açısından hemşirelik mesleği, toplumun hemşirelik mesleğine yönelik kalıpyargıları, hemşirelerin mesleklerine ilişkin tutumlarının önemi ve hemşirelik mesleği ile ilgili örgütsel alanda yapılan çalışmalara aşağıda değinilmektedir.

1.7.1. Sağlık Kuruluşları Açısından Hemşirelik Mesleği

Meslek, Türk Dil Kurumuna göre, belli bir eğitim ile kazanılan sistemli bilgi ve becerilere dayalı, insanlara yararlı mal üretmek, hizmet vermek ve karşılığında para kazanmak için yapılan, kuralları belirlenmiş iş olarak tanımlanmaktadır (Url 18). Bu bağlamda hemşirelik, hasta bireylerin sağlığının korunması, iyileştirilmesi ve geliştirilmesine yönelik etkinliklerin tamamını kapsamaktadır. Dünya Sağlık Örgütü'ne (WHO) göre, hemşirelik her yaştan, aileden, gruptan ve topluluktan hasta ya da sağlıklı bireyin özerkliğini ve işbirliğini kapsayan bakımın tamamı olarak tanımlanmıştır (Url 17).

Amerikan Hemşireler Derneğine (ANA) göre, hemşirelik hem bir sanat hem de bir bilimdir. Hemşireliğin hastanın ihtiyaçlarına cevap veren, hastanın ağrısını dindiren insanın haysiyetine saygı gösteren bir meslek olması mesleğin kalbi yönünü yani sanatsal yönünü oluştururken çok sayıda uzmanlık ve karmaşık bilgi ve beceri gerektirmesi ise mesleğin akılsal yönünü yani bilim yönünü oluşturmaktadır (Url 16).

Türk Hemşireler Derneğine (THD, 1981) göre ise hemşirelik, bireyin, ailenin ve toplumun sağlığını ve esenliğini korumak, geliştirmek ve hastalık durumunda iyileştirmek amacına yönelik hemşirelik hizmetlerinin planlanması, örgütlenmesi,

uygulanması, değerlendirilmesi ve bu kişilerin eğitiminden sorumlu olan bilim ve sanattan oluşan bir sağlık disiplindir. Hemşirelik mesleği insan sağlığını doğrudan ilgilendiren bir meslek grubu olması sebebiyle hayati bir öneme sahiptir (Url 15).

Sağlık hizmetlerinin vazgeçilmez unsuru olan hemşireler hasta ve hekim arasında iletişimi kuran, hastanın derdine sıkıntısına tanık olan ve hasta ve yakınlarıyla çok fazla zaman geçiren kişilerdir (Tan vd., 2012: 69). Aynı zamanda hemşireler, hasta bakım hizmetlerini planlayarak uygulayabilen, çalışma arkadaşlarıyla uyum içerisinde çalışabilen ve hastalara uygulanan tedavinin etkililiğini arttırabilen sağlık personelidir (Karadağ vd., 2013: 16). Bu özellikleri sebebiyle hemşireler sağlık sektörünün bel kemiğini oluşturmaktadır.

1.7.2. Toplumun Hemşirelik Mesleğine Yönelik Kalpyargıları

Hemşirelik mesleğinde son on yılda profesyonellik anlamında önemli gelişmeler yaşanmaktadır. Dünya çapında, hemşirelik mesleği ile ilgili protokollerin imzalanması hemşirelik mesleğine yönelik kılavuzların geliştirilmesi ile hemşirelik mesleği profesyonel bir meslek dalı haline gelmeye başlamıştır (Ten Hoeve vd., 2014: 297). Hemşirelik mesleğinin profesyonelleşmesine yönelik bu denli gelişmelere rağmen yapılan araştırmalar hemşirelerin sahip olduğu bilgi ve becerilerin toplumun büyük çoğunluğu tarafından tanınmadığını göstermektedir.

Hemşirelik mesleğinin görev tanımının açık ve net olmaması ve toplumun hemşirelik mesleğini geleneksel kadının bakım verici rolünün uzantısı olarak algılaması toplumda var olan bu kanıyı güçlendirmektedir (Ünlütürk Ulutaş, 2011: 233). Hemşirelik mesleği toplumda hâlâ kadın (anne adayına uygun olan) mesleği olarak görülmekte ve hemşirelik mesleğinin mahiyeti açık ve net bir şekilde bilinmemektedir (Bridges, 1990: 853).

Hemşireler sağlık kuruluşlarının vazgeçilmez bir ögesi olmasına rağmen toplum tarafından hak ettiği değeri görmemektedir (Luciana vd., 2009: 273). Hemşirelik mesleğinin toplum tarafından prestiji olmayan bir meslek grubu olarak algılanması hemşirelerin yaşadığı en büyük sıkıntılardan biridir. Hemşirelerin hastayla doğrudan iletişim kuran, hastanın her türlü sıkıntısına, acısına tanık olan bir kitle olmalarına rağmen tedavi sürecinde karar mekanizmasının hekim olması, hasta hakkında son sözü hekimin

söylemesi hemşireliği itaatkâr olan ve özerk olmayan bir meslek grubu haline getirmektedir (Derin vd., 2017: 24).

Takase ve arkadaşlarının (2002: 196) araştırmalarında da toplumda hemşirelik mesleğine yönelik olumsuz kalıpyargıların olduğu ve toplumun hemşirelik mesleğinin daha çok kadınsı ve güçsüz kavramları ile ilişkilendirdikleri tespit edilmiştir. Toplumun hemşirelik mesleğini kadınsı ve güçsüz kavramları ile ilişkilendirmesinin altında ise geçmişten günümüze toplumun hemşirelik mesleğini “koruyup kollayan melek” kavramı ile etiketlenmesi yatmaktadır. Malchau (2007: 292) hemşirelik mesleğine yönelik zihinlerdeki bu etiketin toplumun hemşirelik mesleğini kadınsı, fedakâr, uyumlu, sorgulamayan, itaatkâr, kibar ve şefkatli bir meslek olduğunu düşünmesinden kaynaklandığını ifade etmektedir (Malchau, 2007: 292).

Ayrıca, hemşirelik mesleğinin kadınsı özellikleri içermesi toplumda erkek hemşirelere yönelik de olumsuz bir kalıpyargının oluşmasına sebebiyet vermektedir. Hemşirelik mesleği her ne kadar kadınsı özellikler içeren bir meslek olarak algılansa da tıp ya da mühendislik gibi alanlarda kadınların yer alması toplum tarafından hoş karşılanabiliyorken toplumda erkek hemşirelere aynı toleransın gösterilmesi pek de söz konusu olmamaktadır (Roth ve Coleman, 2008: 148).

Otuz farklı ülkeden hemşirelik öğrencilerinin katıldığı kültürlerarası bir çalışmada öğrencilerin hemşirelik mesleğini yetersiz, başkasına muhtaç olan ve zeki olmayan kelimeleriyle daha hızlı eşleştirdikleri tespit edilmiştir (Austin vd., 1985: 237). Güney Kaliforniya’da gerçekleşen bir araştırmada da toplumda hemşirelik mesleğinin ev hanımlığı, sekreterlik gibi kadınsı özellikleri içeren kalıpyargıları içerdiği ortaya çıkmıştır (Kaler vd., 1989: 85).

Bridges (1990: 852) araştırmasında, toplumun hemşirelik mesleğine yönelik olumsuz kalıpyargılarının olduğunu, hemşirelerin hastanın yatak başında bakım vermesi, tekrar eden rutin görevleri gerçekleştirmesi ve hekimin her istediği görevi yerine getirmesi sebebiyle hekimin hizmetkârı olarak algılandığını ortaya çıkarmıştır. Anthony ve Barkell’in (2008: 102) çalışmalarında toplumun hemşirelik mesleğini hekimlik mesleğinin altında, hekime nazaran gelir seviyesi düşük olan bir meslek olarak algıladıkları tespit edilmiştir.

Literatürde yapılan çalışmalarda, hemşirelik mesleği toplum nezdinde hâlâ hekimden daha az zeki olan, hekime bağımlı, yetersiz, emeğinin karşılığını alamayan bir meslek grubu olarak görülmektedir (Reiskin ve Haussler 1994: 61; Darbyshire, 2010: 57; Fletcher, 2007: 215; Johnson ve Bowman, 1997: 205; Milisen vd., 2010: 692; Buchan, 2001: 203; Kunene vd., 2001: 35).

Bu kalıpyargı ise sağlık kuruluşlarında iş birliği içerisinde çalışması gereken hekim ile hemşire arasındaki hiyerarşik yapının (ast-üst) var olmasından kaynaklanabilmektedir (Takase vd., 2002: 196). Ayrıca, hekimlik mesleğinin hemşirelik mesleğine nazaran altı yıl lisans eğitimi üzerine dört ya da beş yıl uzmanlık eğitimi gerekli kılması toplumda hemşirelik mesleğinin yeteri kadar eğitim almamış bir meslek grubu olarak algılanmasına neden olmaktadır.

1.7.3. Sağlık Kuruluşları Açısından Hemşirelerin Mesleklerine Yönelik Tutumlarının Önemi

Sağlık kuruluşlarının etkili ve verimli çalışmasında hemşirelerin üstlendiği rol fazladır. Hemşirelerin etkili ve verimli bir sağlık hizmeti sunabilmesi hemşirelerin mesleklerine yönelik olumlu bir tutum geliştirebilmelerine bağlıdır. Hemşirelerin mesleklerini sevmeleri, hastalarla iyi bir iletişim içerisinde olmaları sağlık hizmetlerinin kalitesini etkileyen önemli bir faktördür. Yapılan araştırmalar mesleğine yönelik olumlu tutum geliştiren hemşirelerin iş doyumlarının ve yaşam doyumlarının yüksek, mesleğine yönelik olumsuz tutum geliştiren hemşirelerin ise iş doyumlarının ve yaşam doyumlarının düşük, tükenmişliklerinin ise fazla olduğunu göstermektedir (Balcı vd., 2013: 86).

Hasta ile uzun süre zaman geçiren hemşirelerin fiziksel, ruhsal ve sosyal yönden iyilik halinde olmaları hem sağlık hizmet sunumunu hem de hastaya verilen tedavi hizmeti kalitesini etkilemektedir (Altuntaş ve Baykal, 2008: 53). Araştırmalarda, mesleğini severek, isteyerek yapan ve mesleğine olumlu tutum sergileyen hemşirelerin hasta ile daha iyi iletişim kurduğu, çalıştığı kuruma daha fazla katkı sağladığı, çalışma arkadaşlarıyla daha iyi geçindiği, motivasyonunun ve performansının daha yüksek olduğu görülmektedir.

Mesleğine yönelik olumsuz tutumu olan hemşirelerin ise stres, gerilim ve anksiyete gibi zihinsel problemler yaşadığı görülmektedir. Bu durumun ise hemşirelerin

işine odaklanmasını engellemektedir. Ayrıca, mesleğe yönelik olumsuz tutumu olan hemşirelerin bir süre sonra çalışma arkadaşlarını, çalıştığı kurumu şikâyet etmeye ve işe devam etmemeye başladıkları ve bu durum ise çalışma arkadaşlarının motivasyon ve çalışma performansını olumsuz etkilediği görülmektedir (Çoban vd., 2015: 666).

Sağlık kuruluşlarında uygulanan tutum araştırmaları hemşirelerin herhangi bir tutum nesnesine yönelik sergileyecekleri tepkinin önceden tahmin edilmesini sağlamaktadır (Altuntaş ve Baykal, 2008: 53). Bu bağlamda hasta ve hasta yakınları ile çok fazla zaman geçiren hemşirelerin mesleğe yönelik tutumlarının belirlenmesi onların belirli bir tutum nesnesine yönelik sergileyecekleri davranışların önceden tahmin edilmesini sağlayacaktır.

Hemşirelerin belirli bir tutum nesnesine yönelik sergileyecekleri davranışların önceden tahmin edilmesi sağlık kuruluşlarındaki yöneticilerin hemşirelerin tutumları hakkında fikir sahibi olmalarını ve önlem alınması gereken durumlarda gerekli önlemleri zamanında almalarını sağlayabileceği gibi aynı zamanda kaliteli bir sağlık hizmeti sunulmasına ve hemşirelerin gelişimine katkı sağlayabilecektir (Koushali vd., 2012: 379).

Sağlık kuruluşlarının kaliteli ve sürekli bir sağlık hizmeti sunabilmesi açısından tutum araştırmaları oldukça önemlidir. Hemşirelerin mesleğine yönelik olumlu tutumları sağlık yöneticilerinin sağlık kuruluşlarının geleceği hakkında bir taslak oluşturmasına ve hemşirelerin iş tatmininin artmasına katkı sağlamakta ve bu durum ise hastaya verilen bakımın kalitesini ve çalışanlar arasında verimliliğin artmasında önemli bir rol oynamaktadır.

1.7.4. Hemşirelik Mesleği ile ilgili Örgütsel Alanda Yapılan Çalışmalar

Sağlık hizmetlerinin sunumunda önemli bir yere sahip olan hemşirelerin ağır iş şartları, nöbet usulü çalışmaları, görev ve sorumluluklarının yeterince açık ve net olmaması, aldıkları ücretin yeterli olmaması, acı ve sıkıntı içerisinde olan bir kitleyle çalışmaları, toplumda hekimin yardımcısı olarak algılanmaları hemşirelerin yaşadığı en önemli sorunlardandır (Arcak ve Kasımoğlu, 2006: 24). Bunların yanı sıra kadın çalışanların çalışma yaşamındaki zorluklara ev yaşamından anne ve kadın rolü eklenmesiyle hemşirelerin karşı karşıya kaldığı sorunları arttırmaktadır (Boey, 1998: 354).

Hemşirelik mesleği sağlık sisteminin temel ögelerinden biri olmakla beraber Türkiye’de kadın çalışanların ağırlıkta olduğu bir meslek grubudur. Annelik gibi kutsal vazifesi olan işine olduğu kadar evine de vakit ayırması gerektiği düşünülen kadınların nöbet ya da vardiya usulü gibi yoğun iş temposu içerisinde çalışmaları bir takım sorunları da beraberinde getirebilmektedir. 24 saat nöbet tutmak zorunda olan hemşireler yoğun iş temposu altında ailelerine yeterli zamanı ayırmaya çalışmakta, bu durum ise çalışanları bedenen olduğu kadar psikolojik olarak da yorabilmektedir.

Literatürde yapılan çalışmalarda hemşirelerin gerek çalışma ortamından gerekse aile ortamından kaynaklanan sorunlar yaşamasının hemşirelerde tükenmişlik, işten ayrılma, işe devam etmek istememe, işe karşı olumsuz bir tavır sergileme, işyerinde mutsuz olma, işe yabancılaşma, işten doyum sağlayamama, işe kayıtsız kalma, sinizm gibi birçok sorunu beraberinde getirdiği görülmektedir (Çam ve Yıldırım, 2010: 69; Yüksel Kaçan vd., 2016: 1; Altay vd., 2010: 10; Ertekin ve Özmen, 2017: 30; Mert Haydari vd., 2010: 125; Ev Kocabaş ve Antalyalı, 2017: 289; Yaprak ve Seren, 2010: 32).

Lee ve arkadaşlarının (2004: 632) yaptıkları çalışmada da benzer bulgular elde edilmiş olup hemşirelerin iş doyum düzeylerinin düşük, tükenmişlik düzeylerinin yüksek olduğu tespit edilmiştir. Makris’in (2009: 20) araştırmasında hemşirelerin iş doyumları diğer sağlık meslek grupları ile karşılaştırılmış ve sağlıkla ilgili meslekler içerisinde iş doyumunun en düşük olan meslek grubunun hemşireler olduğu ortaya çıkmıştır. Salar ve arkadaşlarının (2016: 300) yaptıkları çalışmada da hemşirelerin işlerinden memnun olmadıkları, işten ayrılma niyetlerinin yüksek ve iş doyumlarının düşük olduğu tespit edilmiştir.

İKİNCİ BÖLÜM

ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

Araştırmanın ilk bölümünde tutum, örtük tutum ve Örtük Çağrışım Testi ele alınmıştır. Araştırmanın metodolojisinden oluşan bölümde ise araştırmanın amacı, yöntemi, evren ve örnekleme, veri toplama yöntemi ve verilerin analizi kapsamlı bir şekilde ele alınmıştır.

2.1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ

Literatür incelendiğinde mesleğe yönelik örtük tutumla ilgili çalışmaların yok denecek kadar az olduğu görülmüş, farklı çalışmalarda mesleğe yönelik örtük tutumla ilgili çalışmalar olduğu gözlemlense de hemşirelik mesleğine yönelik örtük tutumu ele alan herhangi bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Bu yüzden hemşirelik mesleğine yönelik örtük tutum kavramının literatüre kazandırılmasının önemli olduğu düşünülmektedir.

Örgütsel araştırmalarda, bireylerin bilinçli değerlendirmelerini içeren açık ölçüm yöntemlerinin yaygın bir şekilde kullanıldığı görülmektedir. Açık ölçüm araçlarının değerlendirilme kaygısı, kendini sansürleme ve sosyal beğenirlik gibi sorunları içermesi araştırmacıları örtük ölçüm yöntemlerine ilgi duymasını sağlamıştır. Örtük ölçüm yöntemlerinin her ne kadar sosyal psikoloji alanında yapılan çalışmalarda yaygın olarak kullanıldığı görülse de günümüzde özellikle hassasiyet içeren konularda örgütsel çalışmalarda da kullanıldığı görülmektedir.

Uluslararası literatürde örgütsel araştırmalarda örtük ölçüm araçlarının yaygın bir şekilde kullanıldığı görülse de Türkiye’de örtük tutumlarla ilgili yapılan çalışmaların psikoloji alanında yapılan çalışmalarla sınırlı olduğu görülmektedir (Camcı, 2015; Şenyurt, 2018; Sakman, 2011; Akbaş Uslu, 2016; Aktan 2012; Doğulu, 2012; Dural Şenoğuz, 2016; Atakay, 2014; Özdemir, 2015; Çimendağ, 2013; Başbay, 2018; Korkmaz, 2017). Araştırma, hemşirelere yönelik örtük tutumla ilgili örgütsel davranış bağlamında Türkiye’de yapılan ilk tez çalışmasıdır.

Araştırmada hemşirelik mesleğine yönelik örtük tutumun diğer değişkenlerle ilişkisinin aydınlatılabilmesinin önemli olduğu düşünülmektedir. Ayrıca, araştırmada hemşirelerin mesleklerine yönelik tutumlarının tüm yönleriyle (açık ve örtük) ele

alınması sağlık kuruluşlarının belkemiğini oluşturan hemşirelerin gerek hasta ve hasta yakınlarıyla gerekse çalışma arkadaşları ve yöneticileriyle ilişkilerinde sergileyecekleri davranışların önceden tahmin edilmesini sağlayabileceği düşünülmektedir.

2.2. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ

Literatürde yapılan çalışmalarda hemşirelerin iş doyumunu, duygusal bağlılık, performans ve motivasyon düzeylerinin düşük; tükenmişlik, işe yabancılaşma ve sinizm düzeylerinin yüksek olduğu görülmektedir (Eren, 2013: 13; Akbolat vd., 2015: 72; Akyüz, 2015: 24; Yetiş, 2013: 34; Tayfun ve Çatır, 2014: 347; Duygulu ve Korkmaz, 2008: 9). Bu durumun sebebi olarak da hemşirelerin aldıkları ücretin yetersiz, terfi imkânlarının kısıtlı, çalışma koşullarının elverişsiz, personel sayısının az olması ve görev tanımının net olmaması gibi sebepler vurgulanmaktadır (Kavlu, 2008: 31; Söyük, 2001: 25; Özkan vd., 2013: 23; İstar Işıklı ve Arslan, 2018: 9).

Hemşirelik mesleği ile ilgili örgütsel davranış bağlamında bir çalışma yapıldığında hastane ortamında çalışan bir hemşirenin davranışını belirleyen temel etkenlerden biri de hemşirelik mesleğini yapan bir kişinin mesleğe karşı tutumudur. Mesleğe karşı tutumu olumlu olan bir hemşirenin mesleki başarı ve performansı olumlu anlamda etkilenirken, mesleğe karşı tutumu olumsuz olan bir hemşirenin ise mesleki başarı ve performansı olumsuz anlamda etkilenmektedir (Altuntaş ve Baykal, 2008: 53).

Araştırmada, literatürdeki çalışmalardan farklı olarak hemşirelerin iş doyumunu, bağlılık ve motivasyonlarının düşük; tükenmişlik, işe yabancılaşma ve sinizm düzeylerinin yüksek olmasının bir sebebinin de mesleğe yönelik olumsuz örtük tutumları olabileceği düşünülmektedir. Hemşirelik mesleğini uygulayan bireylerin mesleğe yönelik tutumlarında kendilerinin dâhi farkında olmadığı örtük (otomatik) tutumların etkisinin önemli olabileceği ve mesleğe yönelik olumsuz örtük tutumlarının çalıştıkları kurum içerisindeki performansı ve davranışı etkileyebileceği öngörülmektedir.

Bu bağlamda araştırmanın ilk hipotezi oluşturulmuştur.

H₁ = Hemşirelerin mesleklerine yönelik olumsuz yönde örtük tutumu vardır.

Literatür incelendiğinde; açık ve örtük tutum arasında düşük korelasyonun olduğu görülmektedir (Payne vd., 2008: 21). Bu durum açık ve örtük tutumun uygulanması

aşamasında yapısal farklılıklardan kaynaklanabilmektedir. Örtük tutumda katılımcıya çalışmanın amacı söylenmez, katılımcı neyin ölçüldüğünden habersizdir. Katılımcı zaman baskısı altında bilgisayar ekranında gösterilen uyarıları eşleştirmeye çalışır. Katılımcının zaman baskısı altında eşleştirme yapması, yapmış olduğu eşleştirmelerde kontrolün ve hâkimiyetin etkisini en aza indirir.

Açık tutumlarda ise durum farklıdır. Katılımcıya çalışmanın amacı söylenir ve katılımcıların verdiği cevapları düşünmeleri için yeterli zamanı vardır. Yani, katılımcı gerçek hayatta mesleğini sevmese bile açık tutumunda sosyal beğenilme, karşı tarafta iyi bir izlenim oluşturma ya da araştırmacının istediği doğrultuda cevap verme adına gerçek tutumun dışında bir tutumun olduğunu raporlayabilir. Örtük ve açık tutumların birbirinden farklı yapısal özelliklerinin olması literatürde ikili tutum modeli ile açıklanmıştır (Wilson vd., 2000: 105).

Literatürde bahsedilen kuramsal açıklamalar bağlamında hemşirelerin mesleğe yönelik açık ve örtük tutumlarının birbirinden farklı olabileceği düşünülmüş ve bu bağlamda ikinci hipotez oluşturulmuştur.

H₂: Hemşirelerin mesleklerine yönelik açık tutumları ile örtük tutumları arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Araştırmalarda, örtük tutumun cinsiyet, ırk, cinsel yönelim, eğitim durumu, mensubu olunan din gibi demografik değişkenler tarafından etkilendiği görülmektedir (Panzone vd., 2016: 77; Fitzgerald ve Hurst, 2017: 3; Anderson ve Koc, 2015: 687). Literatürde hemşirelik mesleğine yönelik örtük tutumu inceleyen herhangi bir çalışmaya rastlanmamış olup, mesleğe yönelik örtük tutum ile demografik değişkenler arasındaki ilişkinin incelenmesinin önemli olabileceği düşünülmektedir. Bu bağlamda demografik değişkenlerden yaş ile kıdem mesleğe yönelik olumsuz örtük tutumu etkileyebileceği düşünülerek üçüncü ve dördüncü hipotezler oluşturulmuştur.

H₃: Hemşirelerin mesleklerine yönelik örtük tutumları yaşlarına göre farklılık göstermektedir.

H₄: Hemşirelerin mesleklerine yönelik örtük tutumları kıdemlerine göre farklılık göstermektedir.

Literatürde açık ve örtük tutum arasındaki ilişkinin 0,24 ile 0,37 arasında değiştiğini rapor eden çalışmaların olmasının (Schnabel vd., 2008: 210; Dasgupta ve Rivera, 2000: 268) yanı sıra açık ve örtük tutum arasında herhangi bir ilişkinin olmadığını açığa çıkaran çok sayıda araştırmanın olduğu görülmektedir (Karpinski ve Hilton, 2001: 774; Nosek, 2005: 565; Haines ve Sumner, 2006: 536). Bu bilgiler ışığında hemşirelerin mesleklerine yönelik açık ve örtük tutumların birbirleriyle ilişkili olabileceği düşünülerek beşinci hipotez kurulmuştur.

H₅: Hemşirelerin mesleklerine yönelik açık ve örtük tutumları arasında olumsuz yönde anlamlı bir ilişki vardır.

Yaşam amaçları bireylerin hayata bakış açılarını etkilemektedir. Dışsal yaşam amacına sahip bireyler tanınma, prestij sahibi olma, parasal ödül gibi değerlere önem vermektedir. İçsel yaşam amaçlarına sahip bireyler ise herhangi bir dışsal ödül olmadan motive olabilmektedirler (Deci ve Ryan, 1980: 42). İçsel yaşam amacına sahip bireyler; yaşamında anlam arayan, ailesine ve topluma katkı sağlayan, kişisel gelişimlerine ve sağlıklarına önem veren kişilerdir. Dışsal yaşam amaçlarına sahip bireyler ise başkalarının ne düşündüğünü, ne söylediğini ve neye değer verdiğini önemseyen kişilerdir.

Dışsal yaşam amaçları ile mesleğe yönelik olumsuz örtük tutum arasındaki ilişki ele alındığında, dışsal yaşam amaçlarına sahip bireylerin (maddiyata, tanınma ve çekiciliğe önem veren) mesleklerine yönelik olumsuz örtük tutumunda toplumun mesleğe bakış açısının önemli olabileceği düşünülmektedir. Literatürde yapılan çok sayıda çalışmada da toplumun hemşirelik mesleğine bakış açısının hemşirelerin mesleğe yönelik tutumunu etkilediği görülmektedir (Anthony ve Barkell, 2008: 102; Ünlütürk Ulutaş, 2011: 233; Bridges, 1990: 853; Luciana, 2009: 273; Reiskin ve Haussler, 1994: 61; Johnson ve Bowman, 1997: 205; Buchan, 2001: 203; Milisen vd., 2010: 692).

Literatürdeki çalışmalarda, toplumun hemşirelik mesleğine yönelik bakış açısının olumsuz olduğu yani toplum tarafından hemşirelik mesleğinin değersiz, yetersiz, emeğinin karşılığını alamayan, itaatkâr ve alt bir meslek grubu olarak algılandığı ortaya çıkmıştır (Takaese vd., 2002: 196; Roth ve Coleman, 2008: 148; Fletcher, 2007: 215; Kunene vd., 2001: 35; Darbyshire, 2010: 57). Literatürdeki bulgulardan iz sürerek dışsal

yaşam amaçları ile mesleğe yönelik olumsuz örtük tutum arasında ilişki olabileceği düşünülmüş ve bu bağlamda altıncı hipotez kurulmuştur.

H₆: Hemşirelerin mesleklerine yönelik olumsuz örtük tutumları ile dışsal yaşam amaçları arasında olumlu yönde bir ilişki vardır.

Araştırmada dışsal yaşam amaçları ile mesleğe yönelik olumsuz örtük tutum arasındaki olumlu yönde bir ilişki beklenmesinin yanı sıra mesleğe yönelik olumsuz örtük tutumla başarı ihtiyacı arasında da bir ilişki beklenmektedir. Bireylerin tutum ve davranışlarını etkileyen, erken gelişim döneminde ortaya çıkan ve bireyden bireye farklılık gösteren başarı ihtiyacı her insanda az ya da çok oranda bulunmaktadır. Başarı ihtiyacı yüksek olan bireyler başkalarından çok iyi olmak için yüksek düzeyde çaba gösterirler (Antalyalı ve Bolat, 2017: 107).

“Bireyi başarılı olmaya iten güç nedir?” sorusuna cevap aranmaya çalışılmış ve başarılı olma arzusunun arkasında (mesleki ilgi ve sevgi gibi) içsel bir motivasyon kaynağı olabileceği gibi (başkalarını memnun etme başkaları tarafından kabul görme, değerli bulunma ve onaylanma gibi) dışsal bir motivasyon kaynağı da olabileceği düşünülmüştür. Bu varsayımlar doğrultusunda mesleğe yönelik olumsuz örtük tutumla başarı ihtiyacı arasında olumlu yönde anlamlı bir ilişkinin olması beklenmiştir.

Araştırmada dışsal yaşam amaçları ile başarı ihtiyacı arasındaki ilişki incelenmiş $r = 0,36$, $p < 0,01$ olduğu görülmüştür. Yani, dışsal yaşam amaçları arttıkça başarı motivasyonunun da arttığı gözlemlenmiştir. Literatürde yapılan çalışmalar da bu kanıyı güçlendirmektedir (Tseng ve Carter, 1970: 150; Atkinson ve Litwin, 1960: 52; Stacey, 1969: 275). Literatürdeki araştırmalar doğrultusunda, hemşirelerin mesleklerine yönelik olumsuz örtük tutumlarının başarı ihtiyacı ile ilişkili olabileceği düşünülmüş ve araştırmanın yedinci hipotezi oluşturulmuştur.

H₇: Hemşirelerin mesleklerine yönelik olumsuz örtük tutumları ile başarı ihtiyacı arasında olumlu yönde anlamlı bir ilişki vardır.

Örtük tutumlar, bilişsel ve motivasyonel kaynaklarının düşük olduğu durumlarda bilinçdışı tutumu yansıtmaktadır. Örtük tutumların bir ölçüm metodu olan Örtük Çağrışım Testiyle bireyin belirli bir nesneye yönelik tutumunun zaman baskısı altında

ölçülerek bireyin o tutum nesnesine yönelik zihinsel duruşu hakkında fikir sahibi olunabilmektedir. Bu sebeple literatürde örtük tutumların “otomatik”, “dürtüsel”, “dolaylı” gibi kavramlarıyla sık sık açıklandığı görülmektedir (Greenwald ve Banaji, 1995: 4; Wilson vd., 2000: 101; Strack ve Deutsch, 2004: 220; Smith ve DeCoster, 1999: 323; Fazio ve Olson, 2003: 298).

Örtük tutum sürecinde birey ilgili nesne hakkında herhangi bir düşünme sürecine girmemekte, ilgili nesneyi ekranda gördüğü anda olumlu ya da olumsuz kelimelerle hızlı bir şekilde eşleştirmesi beklenmektedir. Böylelikle, bireyin ilgili nesneye yönelik çağrışımı ve bilinç dışı eğilimi hakkında bilgi sahibi olunabilmektedir. İnsanı genel olarak ele aldığımızda da; her insanın zihninde belirli bir nesneye yönelik az ya da çok sayıda bir şema bulunduğunu söylemek mümkündür. Başarılı bir hekim denilince zihnimizde erkek profilinin canlanması ya da Japon milleti denilince hemen çalışkanlık özelliklerinin gözümüzün önüne gelmesi bu duruma örnek olarak gösterilebilir (Kağıtçıbaşı ve Cemalcılar, 2014: 146).

Bireyin zihninde var olan şemaların oluşmasında yaşantı ve deneyimlerin rolü fazladır. Bireyin içinde yaşadığı toplum, birey istese de istemese de olaylara verdiği tepkileri etkileyebilmekte ve bireyin hayatına yön verebilmektedir. Sosyal bilgi yaklaşıma göre, insan bilişsel olarak cimri bir varlıktır. Yani, bilgiyi işlerken kafasını mümkün olduğu kadar az çalıştırıp konuyu ayrıntılı düşünmek yerine fazla düşünmeden kestirme yollara başvurarak bir karara varmak istemektedir. Birey “neye ak, neye kara” diyeceğini kültürün etkisiyle öğrenmekte ve herhangi bir düşünsel bir yoğunluğa girmemektedir (Hortaçsu, 2012: 199-205).

Bireylerin herhangi bir düşünsel çaba içine girmemesi, bireylerin toplumda var olan kalıpyargıları kendi kalıpyargılarıymış gibi benimseme eğilimi gösterebileceğini düşündürmektedir (Hamilton ve Sherman, 1989: 60). Araştırmada da hemşirelerin mesleklerine yönelik olumsuz örtük tutumlarında toplumun hemşirelik mesleğine yönelik kalıpyargılarının etkili olabileceği düşünülmüştür.

Bu bilgiler doğrultusunda, araştırmada mesleğe yönelik olumsuz örtük tutum ile anlama (düşünme) ihtiyacı arasında bir ilişki beklenmektedir. Bu bağlamda sekizinci hipotez oluşturulmuştur.

H₈: Hemşirelerin mesleklerine yönelik olumsuz örtük tutumları ile düşünme ihtiyacı arasında olumsuz yönde anlamlı bir ilişki vardır.

Mesleğe yönelik örtük tutumlar, işten alınan doyumunu etkilemektedir. Araştırmalarda, mesleklerini severek isteyerek yapan bireylerin iş doyumunun yüksek mesleğini para kazanma aracı ya da prestij simgesi olarak gören bireylerin ise iş doyumunun düşük olduğu görülmektedir (Saari ve Judge, 2004: 396; Jaworska vd., 2014: 13; Nyirenda ve Mukwato, 2016: 160). Bu bağlamda, hemşirelerin mesleklerine yönelik olumsuz örtük tutumu ile iş doyumunu arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla dokuzuncu hipotez oluşturulmuştur.

H₉: Hemşirelerin mesleklerine yönelik olumsuz örtük tutumları ile iş doyumunu arasında olumsuz yönde anlamlı bir ilişki vardır.

2.3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Bu çalışmada, nicel (kantitatif) araştırma yöntemi kullanılmıştır. Nicel araştırma, “sayısal veriler yardımıyla kesin ve genellenebilir sonuçlara ulaşmayı sağlayan araştırmalar” olarak tanımlanabilir (Gürbüz ve Şahin, 2018: 102). Nicel araştırmalarda genellikle sayısal veriler bir araya getirilir, istatistiksel yöntemler aracılığıyla veriler analiz edilir ve kesin ve genellenebilir sonuçlara ulaşılır. Bu nedenle nicel araştırmalar, gözlem ve ölçümlerin defalarca yapılabildiği ve nesnelliğin ön plana çıktığı araştırmalardır. Araştırmacının amacı geleceğe yönelik tahminlerde bulunmak ve genellemeler yapmak ise nicel araştırmaların uygun bir yöntem olduğu düşünülebilir (Yıldırım ve Şimşek, 2008: 49).

Nicel araştırmalarda yaygın olarak kullanılan veri toplama tekniği anket ve deneylerdir (Creswell, 2002: 200). Sosyal bilimlerde yaygın olarak kullanılan anket, bireyin yaş, cinsiyet, gelir gibi demografik özelliklerinin ve belirli bir olguya yönelik tutumlarının belirlenmesini sağlar. Anket, çalışanların işlerine duydukları sadakat, tatmin ve bağlılığının çeşitli değişkenlerle ilişkisinin aynı anda test edilebilmesini sağlar. Bu açıdan anketin daha az zaman, maliyet ve iş gücü gerektirmesi araştırmalar tarafından yaygın olarak kullanılmasını sağlar (Karagöz, 2017: 69). Ayrıca anket, birden fazla konuda soru sorabilme ve geniş kitlelere kolay bir şekilde uygulanabilme imkânı sunması açısından da önemlidir.

Nicel araştırmalarda kullanılan diğer bir yöntem ise deneysel çalışmalardır. Nicel araştırma yöntemlerinden deneysel çalışmaların ise daha çok fizik, kimya, biyoloji, tıp gibi doğa ve fen bilimlerinde yaygın olarak kullanıldığı görülmektedir. Günümüzde deneysel çalışmalar başta psikoloji olmak üzere eğitim, işletme, sosyoloji, siyaset bilimi gibi farklı disiplinler tarafından da kullanılmaya başlanmıştır (Gürbüz ve şahin, 2018: 109). Sosyal psikoloji alanındaki çalışmalarda sıkça kullanılan örtük ağrışım Testi kalıpyargıları, bilinç dışı tutumları ölçmeye sağlayan bir testtir. rtk ağrışım Testi bireyin belirli bir kavram ya da nesneye yönelik zihinsel tutumunu ortaya çıkarabilen psikolojik bir lme aracıdır (Greenwald vd., 2003: 198).

2.3.1. Evren ve rneklem

Araştırmanın evrenini Süleyman Demirel Üniversitesi Araştırma ve Uygulama Hastanesi, Isparta şehir Hastanesi ve özel hastanelerde çalışan hemşirelerin tamamını oluşturmaktadır. Araştırmada olasılıklı örneklem yöntemlerinden basit tesadüfi örneklem yöntemi kullanılmıştır. Olasılıklı rneklem yönteminde evrende bulunan her denek ya da birimin örneğe seçilme olasılığı önceden hesaplanabilir ve genellikle her denek ya da birim için seçilme olasılığının eşit olması istenir (Hayran ve zbek, 2012: 110).

Araştırmada, SD Araştırma ve Uygulama Hastanesi, Isparta şehir Hastanesi ve özel hastanelerde çalışan hemşirelere araştırma koşulları ile ilgili davet mektubu dağıtılmış ve çalışmanın daha geniş bir kitleye duyurulmasını sağlamak amacıyla web sayfası hazırlanmıştır (Url 13) (Ek. 3). Araştırmaya dâhil olmak isteyen katılımcılar Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi K1/89 numaralı odaya çağırılarak çalışma uygulanmıştır. Zaman ve imkân kısıtlılığı nedeniyle fakülteye gelemeyen katılımcılardan ise randevu alınarak uygun bir ortam hazırlanmış ve test uygulanmıştır. Çalışmaya dâhil olmak isteyen her bir katılımcı tek tek uygulamaya alınmıştır. Çalışmayı kabul eden her bir katılımcıya gönüllü katılım ve bilgilendirme formu imzalatılmış ve örtük ağrışım Testine katılan tüm katılımcılara bir alışveriş merkezinden 25 TL'lik kitap hediye çeki verilmiştir.

Araştırmada katılımın tamamen gönüllülük esasına dayalı olması, evreni temsil eden her bir katılımcının örneklem dâhil olabilme şansının eşit olması sebebiyle

olasılıklı örnekleme yöntemleri içerisinde basit tesadüfi örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Araştırmada, her bir kitleden eşit sayıda örneklem seçilmiş olup SDÜ Araştırma ve Uygulama Hastanesi'nden 40, Isparta Şehir Hastanesi'nden 40 ve özel hastanelerden 40 olmak üzere toplamda 120 hemşireye ulaşılmıştır.

Örnekleme büyüklüğü araştırma yöntemine göre değişmekle birlikte (nitel, nicel, deneysel) sosyal bilimlerle ilgili araştırmalar için genellikle 30 ile 500 arasındaki örneklem büyüklüğü yeterli olabilmektedir (Altunışık vd., 2012: 137). Deneysel araştırmalarda genellikle 30-40 denek örneklem büyüklüğü için yeterli olabilmektedir. Örtük Çağrışım Testi ile yapılan çalışmalarda da genellikle küçük örneklem gruplarıyla çalışıldığı görülmektedir (Greenwald vd., 1998: 1466; Jin, 2015: 145; Andrews vd., 2010: 2388; Sahni vd., 2016: 63).

2.3.2. Veri Toplama Araçları

Çalışmada öncelikle deneysel program aracılığıyla hazırlanan Örtük Çağrışım Testi gerçekleştirilmiş sonrasında da her bir katılımcıya açık ölçüm araçları (temel motivasyon kaynakları, iş doyumu, hemşirelik mesleğine yönelik tutum, yaşam amaçları) uygulanmıştır.

2.3.2.1. Hemşirelik Mesleğine Yönelik Örtük Çağrışım Testi

Araştırmada, literatürde yaygın olarak kullanılan örtük ölçüm yöntemlerinden biri olan ve Greenwald ve arkadaşları (1998) tarafından geliştirilen Örtük Çağrışım Testi kullanılmıştır. Örtük Çağrışım Testi, katılımcıların bilgisayar ekranında gösterilen farklı resim ya da kelimeleri olumlu ya da olumsuz kelimelerle eşleştirmesine dayanan ve eşleştirilen kelime çiftleri arasındaki ilişkinin gücünü ölçmeyi sağlayan bir testtir.

Örtük Çağrışım Testi, katılımcıların hemşirelik mesleğine yönelik otomatik (bilinç dışı) tercihlerini ortaya çıkarmaya yarayan bir testtir. Testin mantığı, katılımcıların kendi mesleklerini diğer meslek grupları ile karşılaştırdıklarında hemşirelik mesleğini daha çok olumlu kelimelerle mi yoksa olumsuz kelimelerle mi eşleştirdiklerinin irdelenmesine dayanır. Hedef kategorisindeki uyaranlar hemşirelik mesleğiyle ve hemşirelik dışı mesleklerle ilgili resimleri temsil ederken nitelik kategorisindeki

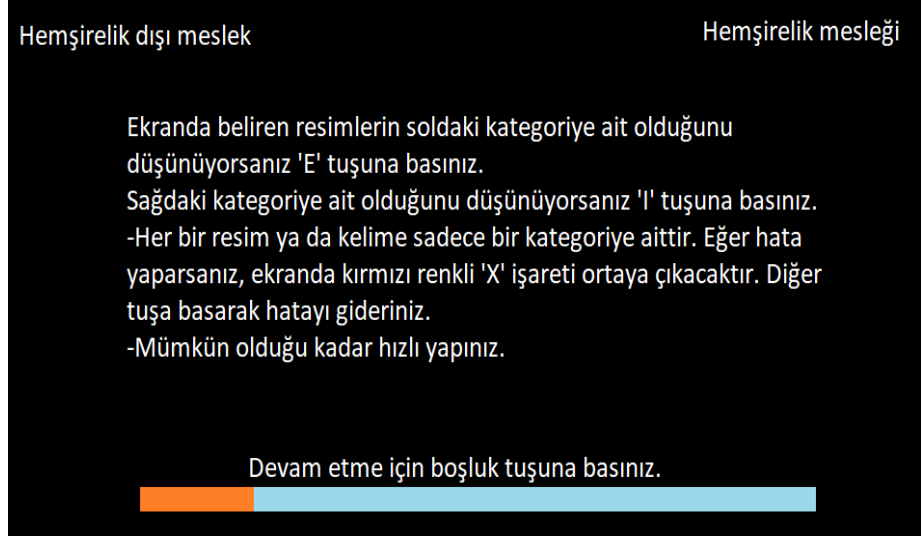
uyaranlar olumlu ve olumsuz kelimeleri temsil eder. Hedef ve nitelik kategorisini temsil eden resim ve kelimeler Tablo 2’de gösterilmiştir.

Hemşirelik mesleğine yönelik Örtük Çağrışım Testini kullanabilmek için Millisecond Software Inquisit 5.0 yazılım programı satın alınmış ve Greenwald ve arkadaşları (2003) tarafından geliştirilen taslak senaryo kullanılmıştır (Url 19). Inquisit 5.0 yazılım programı içerisindeki kütüphaneden kelime ve resimleri içeren (Picture IAT) Örtük Çağrışım Testi, Intel ® Core™ i5-2450M CPU 2.5 Ghz işlemci, 8 GB RAM ve 64 bit işletim sistemi özelliğine sahip bilgisayara kurulmuştur.

Örtük Çağrışım Testi yedi bloktan oluşmaktadır. Her bir blokta katılımcının farklı kelime ya da resimleri mümkün olduğunca hızlı kategorize etmesi beklenmektedir (Fazio ve Olson, 2003: 299). Örtük Çağrışım Testindeki her bir blokta temsil edilen her bir uyaran hedef kategorisinde yer alan her iki resimden sadece birine ya da nitelik kategorisinde yer alan her iki kelimedenden sadece birine aittir. Yedi bloktan dördünde birleştirilmiş görevler yer almaktadır.

Katılımcıların Örtük Çağrışım Testine giriş sırasına (tek numaralı ve çift numaralı) göre uyumlu ve uyumsuz blokta yer alan kelime ve resimler yer değiştirmektedir. Her bir blokta katılımcılardan kategorilere ait kelime ya da resimleri sol ya da sağ tuşa basarak doğru bir şekilde sınıflandırılmasına yönelik talimatlar bulunmaktadır (Greenwald vd., 2003: 198). Örtük Çağrışım Testinin standart prosedürleri ayrıntılı bir şekilde Ek. 4’te yer almaktadır.

Hemşirelik mesleğine yönelik Örtük Çağrışım Testi yedi bloktan oluşmaktadır (Tablo 1). Yedi bloğun ikisi öğrenme bloğuna aittir Her bir blokta katılımcıların bilgisayarın ekranında rastgele sunulan dört farklı kategoriye ait uyarınları hızlı bir şekilde sol ve sağ tuşları kullanarak kategorize etmesi beklenmektedir. İlk blokta katılımcıların mesleklere ait resimleri hemşirelik dışı meslek ve hemşirelik mesleği olarak kategorize etmeleri istenmektedir (Şekil 1).



Şekil 1. Hedef Bloğunun Ekran Görüntüsü

Bu blokta hemşirelik dışı mesleklere ait resimlerle hemşirelik mesleğine ait resimler rastgele ve peş peşe gösterilerek katılımcıların “E” ve “I” tuşlarını kullanarak hızlı bir şekilde ekrandaki resimleri kategorize etmeleri istenilmektedir (Şekil 2).



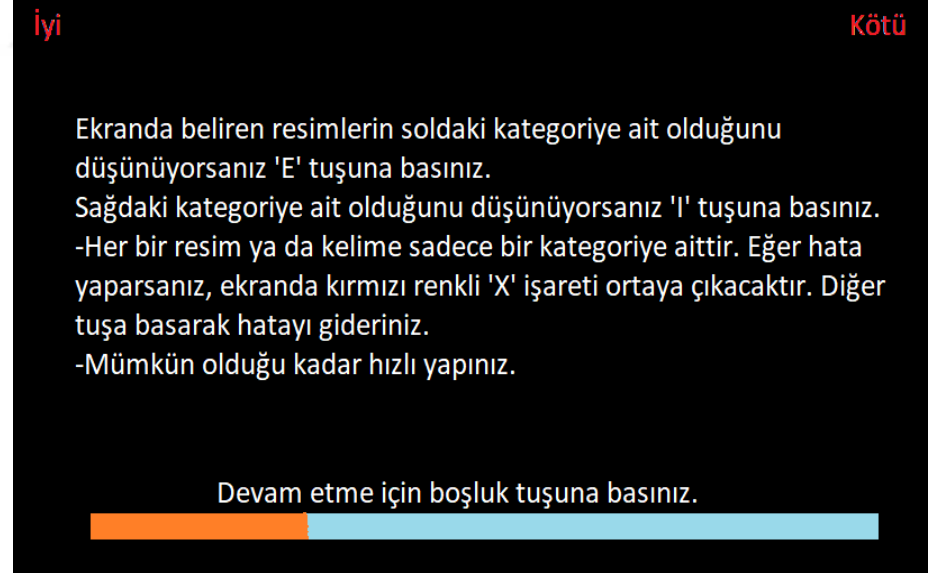
Şekil 2. Hedef Bloktaki Kategorizasyonun Ekran Görüntüsü

Katılımcı bu kategorizasyon sırasında yanlış eşleştirme yaparsa ekranda kırmızı “X” işareti belirerek katılımcı doğru eşleştirmeyi yapana kadar Inguist 5 Lab programı tarafından katılımcının teste devam etmesine izin verilmemektedir (Şekil 3).



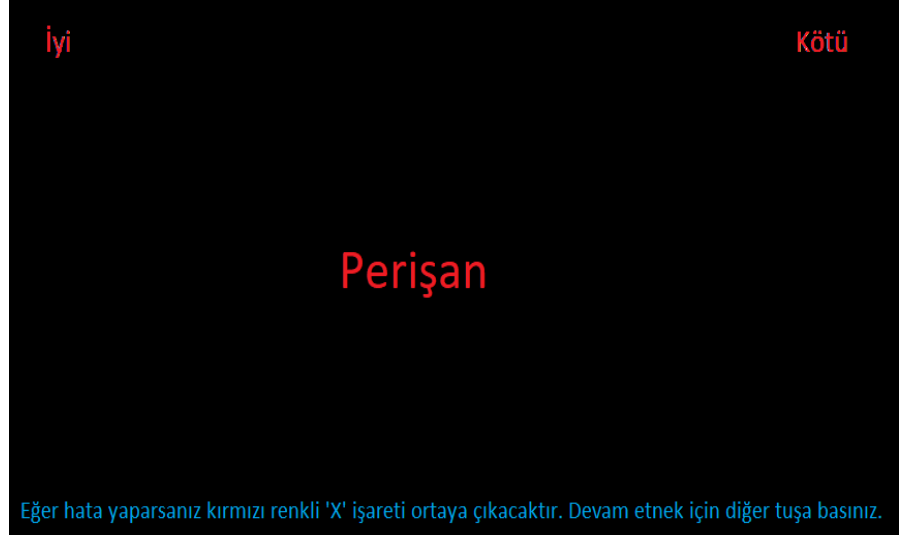
Şekil 3. Yanlış Eşleştirmeyi Gösteren Ekran Görüntüsü

Katılımcılar ilk bloğu hızlı bir şekilde tamamladıktan sonra ikinci bloğa geçmektedirler. Katılımcıların ikinci blokta nitelikleri iyi ve kötü olarak kategorize etmeleri beklenmektedir (Şekil 4).



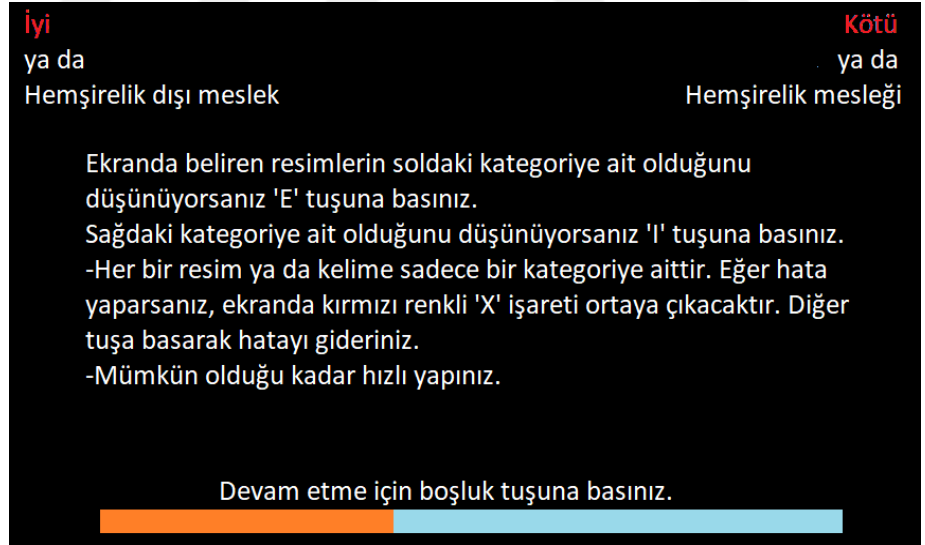
Şekil 4. Nitelik Bloğunun Ekran Görüntüsü

Bu blokta katılımcılar için olumlu ve olumsuz anlam içeren kelimeler rastgele ve peş peşe gösterilerek katılımcıların “E” ve “I” tuşlarını kullanarak hızlı bir şekilde ekrandaki kelimeleri “iyi” ve “kötü” olarak kategorize etmeleri istenilmektedir (Şekil 5).



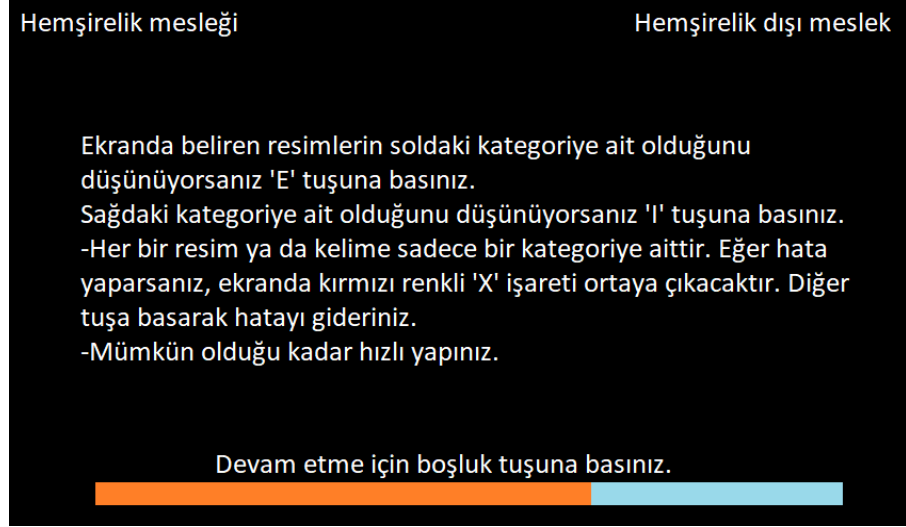
Şekil 5. Nitelik Bloğundaki Kategorizasyonun Ekran Görüntüsü

Üçüncü ve dördüncü adımda resim ve nitelikler birleştirilerek blok oluşturulmuş (hemşirelik dışı meslek + iyi ya da hemşirelik mesleği + kötü kelimeler) ve her bir katılımcının uyarıları kategorize etmesi istenilmiştir. Üçüncü blok öğrenme adımı iken dördüncü blok katılımcının gerçek performansını sergilediği adımdır (Şekil 6).



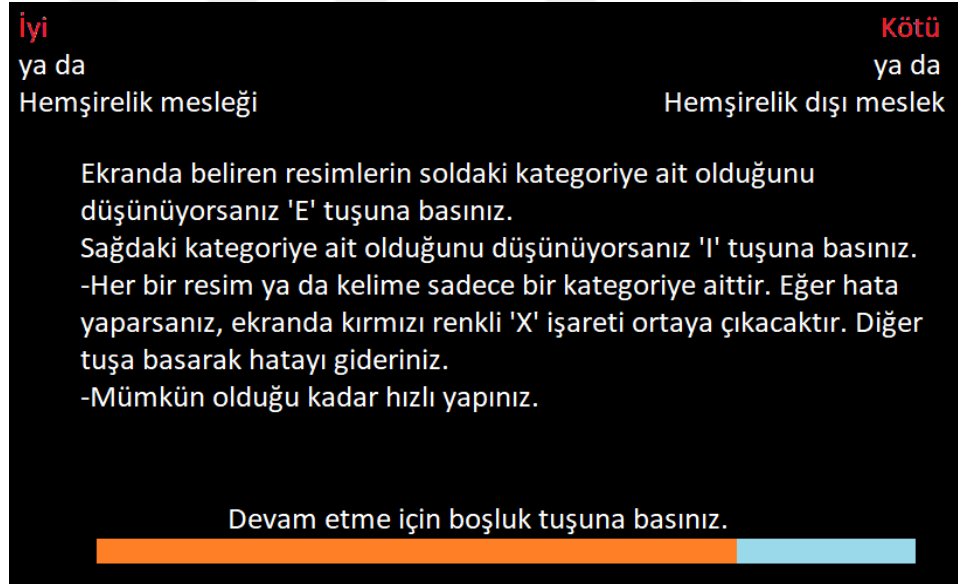
Şekil 6. Birleştirilmiş Görevlerin Ekran Görüntüsü

Beşinci adımda birinci adımdan farklı olarak (sol ve sağ kategoriye ait kelimeler yer değiştirilerek) katılımcıların resimleri (hemşirelik dışı meslek-hemşirelik mesleği) tekrar kategorize etmesi istenilmiştir (Şekil 7).



Şekil 7. Hedef Bloktaki Kategorizasyonun Değiştirilmiş Ekran Görüntüsü

Altıncı ve yedinci bloklar üçüncü bloktaki kategorilerin yer değiştirmesiyle (hemşirelik dışı + kötü ya da hemşirelik + iyi kelimeler) oluşturulmuştur. Altıncı blok öğrenme adımı iken yedinci blok katılımcının gerçek performansını sergilediği adımdır (Şekil 8).



Şekil 8. Birleştirilmiş Görevlerin Yer Değiştirilmiş Ekran Görüntüsü

Katılımcı yedinci bloğu tamamladıktan sonra Inquisit 5 Lab programı katılımcının eşleştirme hızlarına göre mesleğe yönelik örtük tutumu hakkında bilgi vermektedir (Şekil 9).

Sizin IAT skorunuz (D) 0,03 dir. Verilerinize göre Hemşirelik dışı meslek ile Hemşirelik mesleği karşılaştırıldığında hemşirelik mesleğine yönelik tutum yok düzeyde otomatik tercihiniz bulunmaktadır.

Bu bölümü tamamlamak için boşluk tuşuna basınız.

Şekil 9. D-skorlarına Yönelik Ekran Görüntüsü

Dördüncü ve yedinci bloklarda sıralama etkisini önlemek amacıyla Örtük Çağrışım Testinin başlangıcında her bir katılımcıya sıra numarası verilmiş ve sıra numarası tek olan katılımcılardaki (hemşirelik mesleği + olumsuz) kategorizasyon ile çift numaralı katılımcılardaki (hemşirelik mesleği + olumlu) kategorizasyon farklılaştırılmıştır. Böylelikle durum dengelenmiştir. Katılımcılar uyarıyı kategorize ederken hata yaptığında katılımcılar doğru eşleştirmeyi yapana kadar uyarılar gösterilmiştir.

Tablo 1. Örtük Çağrışım Testinin Hemşirelik Mesleğine Yönelik Bloklar Dizisi



Blok	Sayı	Türü	Sol Tuşa Atanan Öğeler	Sağ Tuşa Atanan Öğeler	
1	B1	20	Deneme	Hemşirelik Dışı Meslek	Hemşirelik Mesleği
2	B2	20	Deneme	İyi	Kötü
3	B3	20	Deneme	Hemşirelik Dışı + İyi	Hemşirelik + Kötü
4	B4	40	Test	Hemşirelik Dışı + İyi	Hemşirelik + Kötü
5	B5	20	Deneme	Hemşirelik Mesleği	Hemşirelik Dışı Meslek
6	B6	20	Deneme	Hemşirelik + İyi	Hemşirelik Dışı + Kötü
7	B7	40	Test	Hemşirelik + İyi	Hemşirelik Dışı + Kötü

Katılımcıların hemşirelik mesleği ile ilgili resimleri olumlu kelimelerle daha hızlı bir şekilde ilişkilendirmesi hemşirelik mesleğine yönelik pozitif örtük tutuma karşılık gelirken hemşirelik mesleği ile ilgili resimleri olumsuz kelimelerle ilişkilendirmesi hemşirelik mesleğine yönelik negatif örtük tutuma karşılık gelmektedir. Örtük Çağrışım

Testinin puan hesaplama algoritması Greenwald ve arkadaşları (2003) tarafından geliştirilmiştir. Üçüncü ve altıncı bloklarda ortalama gecikmeler ve dördüncü ve yedinci bloklar arasındaki ortalama standartlaşmış farklılıklar ile D-skorumları hesaplanmıştır.

D-skorumları -2 ile +2 puanları arasında değişebilmektedir. Pozitif değerler hemşirelik dışı mesleklere yönelik olumlu, hemşirelik mesleğine yönelik olumsuz tutumları, negatif değerler ise hemşirelik dışı mesleklere yönelik olumsuz, hemşirelik mesleğine yönelik olumlu tutumları temsil etmektedir. Ayrıca elde edilen değer -0.65 den küçük olması yüksek, -0.65 ile -0.35 arasında olması orta, -0.35 ile -0.15 arasında olması ise düşük düzeyde hemşirelik mesleğine yönelik olumlu tutumun olduğunu göstermektedir. Elde edilen değer -0.15 ile 0.15 arasında olması herhangi bir tutumun olmadığını gösterirken, 0.15 ile 0.35 arasında olması düşük, 0.35 ile 0.65 arasında olması orta ve 0.65'ten fazla olması ise yüksek düzeyde hemşirelik mesleğine yönelik olumsuz tutumunun olduğunu göstermektedir.

Tablo 2. Hemşirelik Mesleğine Yönelik Örtük Çağırışım Testinin Hedef ve Nitelik Kategorisine Ait Uyarıları

Kategoriler	Tür	Sayı	Kategorileri Temsil Eden Resim ve Kelimeler
Hedef Kategori			
Hemşirelik Mesleği	Resim	6	
Hemşirelik Dışı Meslek	Resim	6	
Nitelik Kategorisi			
İyi	Kelime	6	Faydalı, Değerli, Geçerli, Üstün, Saygın, Keyifli
Kötü	Kelime	6	Berbat, İtici, Sıkıcı, Perişan, Sefil, Değersiz

2.3.2.2. Hemşirelik Mesleğine Yönelik Tutum Ölçeği

Araştırmada, Çoban (2010) tarafından geliştirilen “Hemşirelik Mesleğine Yönelik Tutum Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçek, “hemşirelik mesleğinin özellikleri”, “hemşirelik mesleğini tercih etme durumu” ve “hemşirelik mesleğinin genel durumu” olmak üzere 3 boyut ve 40 ifadeden oluşmaktadır. Ölçeğin güvenirlik katsayısı 0.91'dir. Orijinal ölçek 5'li likert şeklinde puanlandırılmıştır. Olumlu sorular için “hiç katılmıyorum” cevabına

“1”, “az katılıyorum” cevabına “2”, “orta derecede katılıyorum” cevabına “3”, “çok katılıyorum” cevabına “4” ve “tamamen katılıyorum” cevabına “5” puan verilmiştir.

Bu araştırmada ise cevapların değerlendirilmesinde “hiç katılmıyorum” ve “tamamen katılıyorum” arasında derecelendirilen 7’li likert tipi ölçek kullanılmıştır. Ölçekte, tersten puanlanan 8 ifade (21, 23, 25, 26, 28, 30, 34 ve 38) bulunmaktadır. Ölçekten alınan puan arttıkça hemşirelik mesleğine yönelik olumlu tutum artmakta ölçekten alınan puan azaldıkça hemşirelerin mesleklerine yönelik olumsuz tutumu artmaktadır. Ölçeğin orijinal hali Ek. 5’te gösterilmektedir.

2.3.2.3. İş Doyumu Ölçeği

Araştırmada, Spector (1985) tarafından geliştirilen ve iş tatmini araştırmalarında yaygın kullanılan iş doyumu ölçeği kullanılmıştır. 9 boyut ve 36 ifadeden oluşan ölçeğin; ödeme, terfi, denetleme, maaş dışında verilen haklar, tesadüfi ödüller, iş ile ilgili uygulamalar, çalışma arkadaşları, işin doğası ve iletişim alt boyutlarını oluşturmaktadır. Her bir boyutun güvenilirlik değerleri incelendiğinde; ücret 0.63, terfi 0.69, denetleme 0.74, maaş dışında verilen haklar 0.65, ödüller 0.71, iş ile ilgili uygulamalar 0.76, çalışma arkadaşları 0.77, işin doğası 0.82 ve iletişim 0.88’dir. Kayış’a (2010: 405) göre, iş doyumu ölçeğinin alt boyutlarının güvenilir olduğu söylenilebilir. Orijinal ölçek, 6’lı likert derecelemesi ile puanlandırılmıştır.

Buna göre katılımcıların ölçekte yer alan ifadelere; “kesinlikle katılmıyorum” cevabına 1, “orta şiddette katılmıyorum” cevabına 2, “kısmen katılmıyorum” cevabına 3, “kısmen katılıyorum”, cevabına 4, “orta şiddette katılıyorum” cevabına 5 ve “katılıyorum” cevabına 6 puan verilmiştir. Bu araştırmada ise, cevapların değerlendirilmesinde “hiç katılmıyorum” ve “tamamen katılıyorum” arasında derecelendirilen 7’li likert tipi ölçek kullanılmıştır. Ölçekte, tersten puanlanan 19 ifade (2, 4, 6, 8, 10, 12, 14, 16, 18, 19, 21, 23, 24, 26, 29, 31, 32, 34, 36) bulunmaktadır. Ölçeğin orijinal hali Ek. 6’da yer almaktadır.

2.3.2.4. Temel Motivasyon Kaynakları Ölçeği

Kuramsal temeli McClelland’ın (1985) çalışmalarına dayanan ölçeğin Antalya’lı ve Bolat (2017) tarafından Türkçe’ye uyarlanarak geçerlilik ve güvenilirlik çalışması

yapılmıştır. Başarı, bağlanma, güç, düşünme olmak üzere 4 boyuttan ve 24 maddeden oluşan ölçek, çalışanlarda ve öğrencilerde uygulanmıştır. Boyutların her biri için elde edilen Cronbach alfa güvenirlik katsayıları çalışanlarda sırasıyla; başarı ihtiyacı için 0,74, bağlanma ihtiyacı için 0,74, düşünme ihtiyacı için 0,80, güç ihtiyacı için 0,82 olarak elde edilmiştir. Cevapların değerlendirilmesinde 7 “beni tamamen tanımlıyor”, 1 = “beni hiç tanımlamıyor” şeklinde 7’li likert tipi ölçek kullanılmıştır. Ölçekte ters puanlanan soru bulunmamaktadır. Ölçeğin orijinal hali Ek. 7’de yer almaktadır.

2.3.2.5. Yaşam Amaçları Ölçeği

İlhan (2009) tarafından Öz-Belirleme Kuramından yararlanılarak geliştirilen ölçek, 9 boyut ve 47 ifadeden oluşmaktadır. Ölçek, üniversite öğrencilerinin yaşam amaçlarını tespit etmek amacıyla geliştirilmiştir. Orijinal ölçek yedili likert tipine göre derecelendirilmektedir. Ölçekte kişilerarası ilişkiler, kişisel gelişim, sağlık, aileye katkı, topluma katkı, anlamlı yaşam içsel yaşam amaçlarını; maddi başarı, tanınma, çekicilik dışsal yaşam amaçlarını oluşturmaktadır. Ölçeğin güvenirlik değerleri içsel amaçlar için 0,85 dışsal amaçlar için 0,77 olduğu bulunmuştur. Ölçekte tersten kodlanan bir ifade bulunmamaktadır. Ölçeğin orijinal hali Ek. 8’de yer almaktadır.

2.3.3. Prosedür

Uygulamaya başlamadan önce Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu Başkanlığı tarafından çalışmanın etik ilkelere uygun olduğuna dair etik kurul onayı alınmıştır (Ek. 9). Etik kurul onayının ardından yaklaşık beş kişilik bir ekip oluşturularak SDÜ Araştırma ve Uygulama Hastanesi, Isparta Şehir Hastanesi ve Özel Hastanelerde çalışan hemşirelere araştırma koşulları ile ilgili davet mektubu dağıtılmış ve çalışmaya dâhil olmak isteyen katılımcılar, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi’ne davet edilmiştir.

Çalışmaya katılmayı kabul eden zaman ve imkân kısıtlılığı sebebiyle üniversiteye gelemeyen katılımcılara kolaylık sağlamak amacıyla katılımcılardan önceden randevu alınmış ve laboratuvar ortamı sağlanmıştır. Sonrasında ise Örtük Çağrışım Testi ve anketler uygulanmıştır. Her iki teste katılım sağlayan katılımcılara 25 tl değerinde kitap hediye çeki sunulmuştur. Veri toplama işlemi 01.12.2018-31.01.2019 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir

Araştırmaya katılmayı kabul eden her bir katılımcıya ilk olarak gönüllü katılım ve bilgilendirme formu imzalatılmıştır (Ek. 1). Sonrasında her bir katılımcıya sıra numarası verilmiş ve katılımcıların her biri Örtük Çağrışım Testine tabii tutulmuştur. Test bittikten sonra anketler (temel motivasyon kaynakları, yaşam amaçları, iş doyumu, örgütsel bağlılık ile ilgili soruları ve demografik bilgileri içeren sorular) uygulanmaya başlanmıştır. Her bir katılımcının çalışmayı tamamlama süresi 40-45 dakika arasında değişmektedir.

2.3.4. Verilerin Toplanması

Veri toplama süreci iki aşamadan oluşmaktadır. İlk aşama, Örtük Çağrışım Testinde kullanılan uyaranları seçmek amacıyla pilot çalışma aşaması olup ikinci aşama katılımcıların hemşirelik mesleğine yönelik Örtük Çağrışım Testinin ve açık ölçüm araçlarının uygulandığı aşamadır.

2.3.4.1. Pilot Çalışma

Örtük Çağrışım Testinde kullanılan uyaranları seçmek amacıyla pilot çalışma gerçekleştirilmiştir. Örtük Çağrışım Testinde, hedef kategorisinde hemşirelik mesleği ile ilgili ve hemşirelik dışı mesleklerle ilgili simgeler, nitelik kategorisinde ise olumlu ve olumsuz kelimeler yer almaktadır. Hedef kategorisinde hemşirelik dışı meslekleri temsil eden mesleklerin hangi mesleklerin olacağına karar verebilmek için ilk pilot çalışma yapılmıştır.

Greenwald ve arkadaşları (2003: 198) araştırmalarında Örtük Çağrışım Testi oluşturulurken hedef ve karşıt kategorinin birbirine eş değer olmasının önemli olduğunu vurgulamaktadırlar. Bu bağlamda, karşıt kategoride hemşirelik dışı meslekleri temsil eden mesleklerin hangi meslekler olacağına karar verebilmek için Isparta Şehir Hastanesi, SDÜ Araştırma ve Uygulama Hastanesi ve özel hastanelerde çalışan 27 hemşireyle yüz yüze görüşme yapılmıştır.

Hemşirelere “Mesleğinizi çalışma şartları, ekonomik getiri, sosyal statü, sosyal haklar ve mesleki saygınlık gibi genel kriterler ile değerlendirdiğinizde mesleğinize eş değer gördüğünüz meslekler hangisidir?” sorusu yöneltilerek hemşirelerin zihinlerinde hemşirelik mesleğine eş değer buldukları meslekler tespit edilmeye çalışılmıştır. Yüz

yüze görüşme sonucunda katılımcıların %48'inin "polis", %17'sinin "öğretmen", %25'inin "hizmetli" ve %10'nunun ise "eşdeğeri yok" olarak belirttikleri bulunmuştur. Böylelikle hedef kategoride yer alan karşıt kategoriyi temsil eden meslekler "polis", "öğretmen" ve "hizmetli" olarak belirlenmiştir.

Hedef kategoride yer alan hemşirelik mesleğini ve hemşirelik dışı meslekleri (öğretmen, polis, hizmetli) temsil eden simgeler (icon) Google arama motoru kullanılarak elde edilmiştir (Url 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12). Nitelik kategorisinde kullanılan olumlu ve olumsuz kelimeler ise daha önceki çalışmalardan yararlanılarak oluşturulmuştur (Greenwald vd., 1998: 1465; Kyrychenko, 2012: 58).

Örtük Çağrışım Testinde bazı kategorilerin diğer kategorilerden algısal olarak daha belirgin olmasının Örtük Çağrışım Testinin yapısal ve içerik geçerliliğini tehdit eden bir durum olması (Rothermund ve Wentura, 2004: 140; Nosek vd., 2007: 269) sebebiyle uzman görüşüne başvurulmuştur. Uzman görüşü neticesinde nitelik kategorisinde yer alan olumlu ve olumsuz uyarıların yükleri eşleştirilmiş ve belirginlik asimetrisine dikkat edilmiştir.

Ayrıca, Örtük Çağrışım Testinin kullanılan simgeleri seçerken de uzman görüşünden faydalanılmış ve kullanılan simgelerin katılımcının zihninde anlam karmaşasına neden olmaması için tek bir cinsiyeti (kadın) temsil eden simgelerin kullanılmasına dikkat edilmiştir. Ayrıca, uzman görüşü neticesinde katılımcıların zihninde belirsizlik yaratabileceği düşünülen iki simge pilot çalışmadan çıkarılmıştır ve ikinci pilot çalışma bu haliyle katılımcılara uygulanmıştır (Ek. 2).

SDÜ Araştırma ve Uygulama Hastanesi, Isparta Şehir Hastanesi ve özel hastanelerde çalışan 20 hemşireye kolayda örnekleme yöntemi kullanılarak pilot çalışma uygulanmıştır. Pilot çalışmada katılımcılardan ilk olarak olumlu (10 tane) ve olumsuz (10 tane) kelimeleri 5'li likert ölçeği kullanarak ("kesinlikle hemşirelik mesleğinin özelliği değildir" 1, "kesinlikle hemşirelik mesleğinin özelliğidir" 5) cevaplama istenilmiştir. Pilot çalışmanın ikinci kısmında ise hemşirelik mesleğini (7 tane) ve hemşirelik dışı meslekleri (7 tane) temsil eden simgelere yer verilmiş ve katılımcıların 5'li likert ölçeği kullanarak ("hemşirelik mesleğine hiç uygun değil" 1, "hemşirelik mesleğine tamamen uygun" 5) cevaplama istenilmiştir.

Verilerin analizi aşamasında bir ana kütle ortalamasının orta noktadan farklılaşp farklılaşmadığını tespit etmek amacıyla Tek Örneklem Testinden (One-Sample Test) faydalanılmıştır. Yapılan analiz neticesinde, katılımcıların on kelimedenden altısının $t(19) < 2.66$, $p < 0.05$, dördünün ise $t(19)$, 1.56 ve 2.33, $p > 0.05$ olduğu tespit edilmiştir. Olumsuz kelimeler için de aynı test kullanılmış ve on kelimedenden altısının $t(19) < 2.78$, $p < 0.05$ olduğu dördünün ise $t(19)$, 1.91 ile 2.33, $p > 0.05$ olduğu tespit edilmiştir.

Pilot çalışma sonucunda olumlu kelimeler kategorisinde “faydalı”, “üstün”, “keyifli”, “geçerli”, “değerli” ve “saygın” kelimelerinin, olumsuz kelimeler kategorisinde ise “perişan”, “değersiz”, “berbat”, “sıkıcı”, “itici” ve “sefil” kelimelerinin Örtük Çağrışım Testinde kullanılmasına karar verilmiştir. Katılımcılara gösterilen simgelerin de orta noktaya göre farklılaşp farklılaşmadığını incelemek amacıyla da tek örneklem için t testinden (one sample t testi) faydalanılmıştır.

Pilot çalışma sonucunda hedef kategoride yer alan simgelerin $t(19) < 3.01$, $p < 0.05$ olduğu tespit edilmiş ve hemşirelik ve hemşirelik dışı meslekleri temsil eden tüm simgelerin Örtük Çağrışım Testinde kullanılmasına karar verilmiştir. Olumlu ve olumsuz kelimeleri temsil eden kelimeler ve hemşirelik mesleğini ve hemşirelik dışındaki meslekleri temsil eden simgeler Tablo 2’de gösterilmektedir.

2.3.5. Verilerin Analizi

Örtük Çağrışım Testinin verileri Inquisit 5.0 yazılım programında metin dosyaları içine otomatik olarak kaydedilmiş olup elde edilen D-puanları SPSS 22.0 programına aktarılarak analize dâhil edilmiştir. D-puanlarının güvenilirlik değerlerini incelemek için sınıf içi korelasyonlardan (intraclass correlation; ICC) faydalanılmıştır. Açık tutum ölçümlerinden elde edilen veriler SPSS 22.0 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Veriler öncelikle hata denetimine tabii tutulmuştur. Veriler normallik testine tâbi tutularak verilerin basıklık ve çarpıklık değerleri bulunmuştur. Elde edilen test değerlerinin -1,96 ile +1,96 aralığında kaldığı ve Can’a (2018: 85) göre, verilerin normal dağılım gösterdiği tespit edilmiş ve parametrik testler kullanılmıştır. Ayrıca, veri setindeki gözlem sayısının 20’nin üzerinde olduğu durumlarda parametrik testler kullanılmıştır (Hayran ve Özbek, 2017: 157).

Değişkenler arasındaki ilişkiyi tespit edebilmek için Pearson Korelasyon katsayısından faydalanılmıştır. Birbirinden bağımsız iki gruptan elde edilen verilerin farklılığını test etmek için Bağımsız Örneklem Testi, ikiden fazla gruptan elde edilen verilerin farklılığını test etmek için tek önlü ANOVA testi kullanılmıştır. Aynı gruptan belirli bir işlemde önce ve sonra toplanan verilerin aralarında fark olup olmadığını karşılaştırmak için Eşlenik Çift Örneklem Testinden faydalanılmıştır. Ayrıca, verilerin ana kütle ortalamasının orta noktaya göre farklılaşp farklılaşmadığını test etmek amacıyla Tek Örneklem Testinden yararlanılmıştır. Aracılık etkisi analizleri, Hayes (2018) tarafından geliştirilen SPSS'in PROCESS eklentisi ile gerçekleştirilmiştir.



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ARAŞTIRMANIN BULGULARI, TARTIŞMA VE SONUÇ

Araştırmanın bu bölümünde hemşirelerin mesleklerine yönelik açık ve örtük tutumlarına ilişkin bulgular ve bu bulguların yorumlamaları, literatürdeki diğer çalışmalarla karşılaştırılmaları ile araştırmanın sonuç ve önerileri yer almaktadır.

3.1. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Aşağıdaki yer alan Tablo 3'te katılımcıların demografik bilgilerini içeren bilgiler gösterilmektedir.

Tablo 3. Katılımcıların Demografik Özelliklere Göre Dağılımı

Değişkenler	Frekans	Yüzde
Yaş (Yıl)		
-30	43	37,1
31-40	36	31
41 ve üzeri	37	31,9
Eğitim Durumu		
Lise	25	21,2
Ön lisans	30	25,4
Lisans ve üzeri	63	53,4
Çalıştığı Kurum		
Şehir Hastanesi	40	33,3
SDÜ Araştırma ve Uygulama Hastanesi	40	33,3
Özel Hastane	40	33,3
Kurumdaki Pozisyonu		
Servis Hemşiresi	43	36,8
Ameliyathane / Yoğun Bakım Hemşiresi	34	29,1
Diğer	40	34,2
Meslekte Çalışma Süresi (Yıl)		
-10	51	45,1
11-20	27	23,9
21 ve üzeri	35	31
Çalışma Şekli		
Gündüz	54	46,6
Gece / Gündüz	62	53,5
Kadro Durumu		

Sözleşmeli	38	33,9
Kadrolu	74	66,1
Hemşirelikten Ayrılmayı Düşünme		
Asla	31	27
Yılda Bir	28	24,3
Ayda Bir	26	22,6
Haftada Bir	30	26,1

Tablo 3'te araştırmaya katılan hemşirelerin %37,1'inin 30 yaş ve daha küçük, %31'inin 31-40 yaş aralığında ve %31,9'unun 40 yaşının üzerinde olduğu görülmektedir. Katılımcıların eğitim durumları incelendiğinde %21,2'sinin lise, %25,4'ünün ön lisans, ve %53,4'ünün lisans ve lisansüstü eğitime sahip olduğu ortaya çıkmıştır.

Araştırmada araştırmaya katılan hemşirelerin sayısı kurum bazlı olarak eşit tutulmuş, hemşirelerin %33,3'ü Isparta Şehir Hastanesi'nde, %33,3'ü SDÜ Araştırma Uygulama Hastanesi'nde ve %33,3'ü özel hastanelerde çalışan hemşireler oluşturmuştur. Katılımcıların kurumlarında çalıştıkları pozisyonlar incelendiğinde, %36,8'inin servis hemşiresi olarak, %29,1'inin ameliyathane/yoğun bakım hemşiresi olarak ve %34,1'inin diğer pozisyonlarda (poliklinik hemşiresi ve yönetici hemşire) görev yaptığı görülmektedir.

Araştırmaya katılan hemşirelerin meslekteki çalışma süreleri irdelendiğinde; %45,1'inin 10 yıl ve daha az, %23,9'unun 11-20 yıl arasında ve %31'inin de 21 yıl ve üzeri meslekte çalışma süreleri olduğu görülmektedir. Katılımcıların %46,6'sı gündüz, %53,5'i gece ve gündüz çalışırken, %33,9'unun sözleşmeli, %66,1'inin kadrolu çalıştığı görülmektedir.

Ankete katılan hemşirelerin %27'si asla hemşirelik mesleğinden ayrılmayı düşünmediklerini belirtirken, %24,3'ü yılda bir, %22,6'sı ayda bir ve %26,1'i haftada bir hemşirelik mesleğinden ayrılmayı düşündüklerini belirtmişlerdir.

3.1.1. Hemşirelerin Mesleklerine Yönelik Örtük Tutum Düzeyleri

Tablo 4. Hemşirelerin Mesleklerine Yönelik Örtük Tutumlarına İlişkin Bulgular

Değişkenler	N	Min/Max	Güvenirlilik Değeri (Cronbach Alpha)	\bar{X}	Ss	Çarpıklık (Skewness)	Basıklık (Kurtosis)
D-skor	120	-2- 2*	0,6	0,78	0,81	-0,333	0,149

Tablo 4’de hemşirelerin mesleklerine yönelik örtük tutumları ilgili bilgiler yer almaktadır. Örtük Çağrışım Testinin güvenirlik analizi için test-tekrar yöntemi kullanılmıştır. Deneme ve test bloklarının D-skorlarının sınıf içi korelasyonuna (intraclass correlation; ICC) bakılarak güvenirlik değeri 0,60 olarak bulunmuştur ($p < 0.01$). Shrout ve Fleiss (1979) 0.60 ve 0.80 arasındaki değerlerin iyi güvenirliliğe, 0.80 ve üstü değerlerin ise mükemmel düzeyde güvenirliliğe sahip olduğunu belirtmektedir. Buna göre hemşirelik mesleğine yönelik Örtük Çağrışım Testinin iyi düzeyde güvenirliliğe sahip olduğu söylenebilir. D-skorları normallik testine tabii tutulduğunda; tabloda değerlerin -1,96 ile +1,96 arasında kaldığı ve her iki değer 1’den küçük olduğu görülmektedir. Bu bilgiler doğrultusunda Can’a (2018: 85) göre verilerin normal dağılım gösterdiği söylenilebilir.

Tablo 4’te, D-skor ortalamasının 0,78 olduğu görülmüştür. Bu değer pozitif ve 0,65’ten fazla olması katılımcıların hemşirelik mesleğine yönelik güçlü düzeyde olumsuz örtük tutumlarının olduğunu göstermektedir. Yani, katılımcılar hemşirelik mesleği ile ilgili resimleri olumlu kelimelere kıyasla olumsuz kelimelerle (berbat, sıkıcı, itici, perişan, sefil, değersiz) daha hızlı bir şekilde eşleştirmişlerdir. Bu durum, araştırmamıza dâhil olan katılımcıların bilinç dışında hemşirelik mesleğine yönelik olumsuz örtük tutumlarının olduğunu göstermektedir.

Bu bağlamda araştırmanın ilk hipotezi olan H_1 : *Hemşirelerin mesleklerine yönelik olumsuz yönde örtük tutumu vardır.* hipotezi desteklenmiştir.

3.1.2. Hemşirelerin Mesleklerine Yönelik Açık Tutum Düzeyleri

Tablo 5. Hemşirelerin Mesleklerine Yönelik Açık Tutumlarına İlişkin Bulgular

Değişkenler	N	Min/Max	Güvenirlik Değeri (Cronbach Alpha)	\bar{X}	Ss	Çarpıklık (Skewness)	Basıklık (Kurtosis)
Açık Tutum	104	1-7	0,84	5,41	0,5	-0,286	0,127

Tablo 5’te katılımcıların mesleklerine ilişkin mesleklerine ilişkin açık tutumları gösterilmektedir. Ölçeğin güvenilirlik değerleri incelendiğinde; güvenilirlik değerinin 0,84 olduğu tespit edilmiştir. Kayış’a (2010: 405) göre bu değer ölçeğin güçlü düzeyde güvenilirliğe sahip olduğunu göstermektedir. Katılımcıların mesleğe yönelik açık tutum ortalamasının 5,41 olduğu görülmektedir. Derecelendirmenin 7’li derecelendirme üzerinden yapıldığı düşünüldüğünde, bu değer 4’ün üzerinde bir değer alması sebebiyle katılımcıların hemşirelik mesleğine yönelik orta düzeyin üzerinde olumlu açık tutumları olduğu söylenebilir.

Açık ve örtük tutum arasındaki ilişkiyi irdelemek amacıyla Örtük Çağrışım Testi ile her bir katılımcı için ayrı ayrı elde edilen D-skorları 7’li likert ölçeği kullanılarak puanlandırılmıştır. Bu puanlama sırasında, D-skoru -0,65’ten küçük ise “1”, -0,65 ile -0,36 arasında ise “2”, -0,35 ile -0,16 arasında ise “3”, -0,15 ile 0,15 arasında ise “4”, 0,16 ile 0,35 arasında ise “5”, 0,36 ile 0,65 arasında ise “6” ve 0,65’ten büyükse “7” olarak derecelendirilmiştir.

Tablo 6. Açık ve Örtük Tutumların Eşlenik Çift Örneklem Testine (Paired Samples t Test) İlişkin Bulgular

Değişkenler	Açık Tutum			Örtük Tutum			T	df
	\bar{X}	Ss	N	\bar{X}	Ss	N		
Açık- Örtük Tutum	5,41	0,5	104	6,54	0,77	104	14,358*	103

* p < .05.

Tablo 6’da katılımcıların açık ve örtük tutumları eşlenik çift örneklem testi kullanılarak karşılaştırılmıştır. Aynı gruptan farklı koşullar altında aynı tür kantitatif veriler iki kez toplanmış ve aralarında fark olup olmadığı karşılaştırılmak isteniyorsa, veriler normal dağılıyor ve varyanslar homojen ise parametrik bir yöntem olan “eşlenik çift örneklem testi” yapılır (Hayran ve Özbek, 2012: 176). Araştırmada, mesleğe yönelik Örtük Çağrışım Testi sonucu elde edilen puanlar ile açık tutum sonucu elde edilen puanlar karşılaştırılmıştır.

Yapılan analiz sonucunda, p değerinin 0,05’ten küçük çıktığı görülmüş ve H_2 : “*Hemşirelerin mesleklerine yönelik açık ve örtük tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.*” hipotezi desteklenmiştir.

3.1.3. Hemşirelerin Mesleklerine Yönelik Açık ve Örtük Tutumlarıyla Demografik Değişkenlerle İlişkisi

Tablo 7. Hemşirelerin Mesleklerine Yönelik Örtük Tutumlarının Demografik Değişkenlere Göre Karşılaştırılması

Değişkenler	N	\bar{X}	Ss	Test Değerleri
Yaş (Yıl)				
-30	43	6,65	0,57	
31-40	36	6,33	1,04	F= 1,79
41 ve üzeri	37	6,59	0,68	p= 0,17
Eğitim Durumu				
Lise	25	6,56	0,65	
Ön lisans	30	6,57	0,82	F= 0,74
Lisans ve üzeri	63	6,51	0,82	p= 0,93
Çalıştığı Kurum				
Şehir Hastanesi	40	6,35	0,98	
SDÜ Araştırma ve Uygulama Hastanesi	40	6,62	0,7	F= 1,86
Özel Hastane	40	6,65	0,58	p= 0,16
Pozisyon				
Servis Hemşiresi	43	6,47	0,93	
Ameliyathane / Yoğun Bakım Hemşiresi	34	6,56	0,66	F= 0,23
Diğer	40	6,57	0,71	p= 0,79
Meslekte Çalışma Süresi (Yıl)				
-10	51	6,61	0,63	
11-20	27	6,3	1,03	F= 3,06
21 ve üzeri	35	6,74	0,5	p= 0,06

Çalışma Şekli				
Gündüz	54	6,48	0,79	t= -0,67
Gece / Gündüz	62	6,58	0,78	p= 0,50
Kadro Durumu				
Sözleşmeli	38	6,58	0,64	t= 0,58
Kadrolu	74	6,49	0,86	p= 0,56
Hemşirelikten Ayrılmayı Düşünme				
Asla	31	6,65	0,66	
Yılda Bir	28	6,57	0,88	F= 0,73
Ayda Bir	26	6,57	0,73	p= 0,53
Haftada Bir	30	6,34	0,89	

Tablo 7’de hemşirelerin mesleklerine yönelik örtük tutumları ile demografik değişkenler arasındaki ilişkiler karşılaştırılmıştır. Hemşirelerin mesleklerine yönelik örtük tutumları, araştırmaya katılanların yaşları (F= 1,79, p= 0,17), eğitim durumları (F= 0,74, p= 0,93), çalıştıkları kurumlar (F= 1,86, p= 0,16), çalıştıkları pozisyonlar (F= 0,23, p= 0,79), meslekteki çalışma süreleri (F= 3,06, p= 0,06), çalışma şekilleri (t= -0,67, p= 0,5), kadro durumları (t= 0,58, p= 0,56), hemşirelikten ayrılmayı düşünmeleri (F= 0,73, p= 0,53) açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir (p >0,05).

Dolayısıyla buna yönelik kurulan H_3 : “Hemşirelerin mesleklerine yönelik örtük tutumları yaşlarına göre farklılık göstermektedir.” ve H_4 : “Hemşirelerin mesleklerine yönelik örtük tutumları kıdemlerine göre farklılık göstermektedir.” hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 8. Hemşirelerin Mesleklerine Yönelik Açık Tutumlarının Demografik Değişkenlere Göre Karşılaştırılması

Değişkenler	N	\bar{X}	Ss	Test Değerleri
Yaş (Yıl)				
-30	38	5,46	0,52	F= 1,53
31-40	34	5,29	0,47	p= 0,22
41 ve üzeri	29	5,48	0,46	
Eğitim Durumu				
Lise	25	5,59	0,43	F= 1,74
Ön lisans	30	5,32	0,49	p= 0,18
Lisans ve üzeri	63	5,38	0,54	
Çalıştığı Kurum				
Şehir Hastanesi	32	5,33	0,56	F= 0,55

SDÜ Araştırma ve Uygulama Hastanesi	37	5,44	0,46	p= 0,57
Özel Hastane	35	5,45	0,51	
Pozisyon				
Servis Hemşiresi	39	5,34	0,54	F= 1,45
Ameliyathane / Yoğun Bakım Hemşiresi	30	5,36	0,49	p= 0,24
Diğer	34	5,53	0,48	
Meslekte Çalışma Süresi (Yıl)				
-10	46	5,38	0,54	F= 0,54
11-20	25	5,36	0,53	p= 0,58
21 ve üzeri	30	5,49	0,46	
Çalışma Şekli				
Gündüz	47	5,51	0,48	t= 1,72
Gece / Gündüz	55	5,33	0,53	p= 0,08
Kadro Durumu				
Sözleşmeli	33	5,39	0,47	t= -,217
Kadrolu	65	5,41	0,53	p= 0,82
Hemşirelikten Ayrılmayı Düşünme				
Asla	28	5,65	0,41	F= 5,81
Yılda Bir	25	5,48	0,45	p= 0,53
Ayda Bir	21	5,11	0,45	
Haftada Bir	27	5,3	0,56	

Tablo 8’de hemşirelerin mesleklerine yönelik açık tutumları ile demografik değişkenler arasındaki ilişkiler karşılaştırılmıştır. Hemşirelerin mesleklerine yönelik açık tutumları, araştırmaya katılanların yaşları (F= 1,53, p= 0,22), eğitim durumları (F= 1,74, p= 0,18), çalıştıkları kurumlar (F= 0,55, p= 0,57), çalıştıkları pozisyonlar (F= 1,45, p= 0,24), meslekteki çalışma süreleri (F= 0,54, p= 0,58), çalışma şekilleri (t= 1,72, p= 0,08), kadro durumları (t= -0,21, p= 0,82) ve hemşirelikten ayrılmayı düşünmeleri (F= 5,81, p= 0,53) açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir (p>0,05).

3.1.4. Hemşirelerin Mesleklerine Yönelik Açık ve Örtük Tutum Arasındaki İlişki

Tablo 9. Örtük ve Açık Tutum Değişkenlerinin Ortalamaları, Standart Sapmaları, Aralarındaki Korelasyon ve Ölçeklerin Güvenirliği

Değişkenler	1	2
1. Örtük tutum	0,60*	
2. Açık tutum	0,17	0,84*
M	6,54	5,42
(SD)	0,77	0,51

N=120 ' p < .05, " p < .01, * Ölçeklerin güvenirligi (Cronbach's Alpha).

Tablo 9’da ortalamalar yorumlanırken 7’li likert cevaplama seçeneği ile cevap alındığı göz ardı edilmemelidir. Ortalamalar en fazla 7 en az 1 değerini alabilir. Orta nokta ise 4’tür. Katılımcıların mesleğe yönelik açık tutum ortalaması 5,42’dir. Orta noktanın üzerinde bir değer almaktadır. Katılımcıların mesleğe yönelik örtük ortalaması ise 6,54’tür. Üst noktaya oldukça yakın bir değerdir. Katılımcıların mesleğe yönelik örtük tutum ortalamasının üst değere yakın olması dikkat çekicidir.

Tablo 9’da, katılımcıların mesleğe yönelik açık ve örtük tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı görülmektedir ($p>0,05$). Dolayısıyla buna yönelik kurulan H_5 : “*Hemşirelerin mesleklerine yönelik açık ve örtük tutumları arasında anlamlı bir ilişki vardır.*” hipotezi reddedilmiştir.

3.1.5. Hemşirelerin Mesleklerine Yönelik Açık ve Örtük Tutumların Kişisel Faktörlerle İlişkisi

Tablo 10. Örtük Tutum, Açık Tutum ve Yaşam Amaçları Değişkenlerin Ortalamaları, Standart Sapmaları, Aralarındaki Korelasyon ve Ölçeklerin Güvenirliği

Değişkenler	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1. Örtük Tutum	0,60*												
2. Açık Tutum	,175	0,84*											
3. İçsel Amaç	,038	,265**	0,84*										
4. Anlam	-,001	,258**	,829**	0,73*									
5. Sağlık	-,025	,163	,712**	,501**	0,85*								
6. Kişisel	-,029	,247*	,875**	,710**	,759**	0,84*							
7. Toplum	,096	,288**	,885**	,684**	,403**	,658**	0,87*						
8. Aile	,016	,141	,832**	,676**	,562**	,587**	,660**	0,90*					
9. İlişki	,047	,219*	,909**	,741**	,510**	,709**	,812**	,737**	0,86*				
10. Dışsal Amaç	-,055	-,004	,667**	,577**	,467**	,598**	,612**	,559**	,619**	0,84*			
11. Çekicilik	-,134	,011	,499**	,477**	,308**	,430**	,497**	,394**	,487**	,888**	0,86*		
12. Tanınma	,012	,033	,521**	,491**	,240*	,464**	,540**	,337**	,456**	,855**	,780**	0,77*	
13. Maddi	-,080	-,038	,535**	,408**	,402**	,461**	,474**	,559**	,522**	,878**	,671**	,574**	0,88*
M	6,54	5,42	6,27	6,13	6,52	6,4	5,87	6,44	6,25	5,75	5,54	4,8	6,06
(SD)	0,77	0,51	0,72	1,12	0,75	0,72	1,02	0,77	0,86	0,98	1,45	1,55	0,96

N=120 ' p < .05, " p < .01, * Ölçeklerin güvenirligi (Cronbach's Alpha).

Tablo 10’da yaşam amaçları ölçeğinin güvenilirlik değerleri bulunmaktadır. İçsel ve dışsal yaşam amaçlarının güvenilirlik değerleri 0,84’tür. Bu değer ölçeğin yüksek derecede güvenilir olduğunu göstermektedir (Kayış, 2010: 405). İçsel yaşam amaçlarından sadece anlam alt boyutu (0,73) dışsal yaşam amaçlarından ise tanınma boyutunun (0,77) oldukça güvenilir olduğu görülmektedir. Diğer alt boyutların tamamı 0,80’e eşit veya 0,80’in üzerinde olduğu için yüksek derecede güvenilirliğe sahiptir.

Katılımcıların içsel yaşam amaçları ortalamaları 6,27, dışsal yaşam amaçları ortalamaları ise 5,75’tir. Eşleştirilmiş t testi ile bu ortalamalar karşılaştırılmış ve anlamlı bir farklılık gözlenmiştir ($t = -6,79, p < 0,05$). Katılımcıların içsel yaşam amaçları dışsal yaşam amaçlarından daha yüksektir. Korelasyon tablosu incelendiğinde; örtük tutum ile içsel ve dışsal amaçlarının istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki göstermediği görülmektedir ($p > 0,05$). Dolayısıyla, buna yönelik kurulan H_0 : “*Hemşirelerin mesleklerine yönelik olumsuz örtük tutumları ile dışsal yaşam amaçları arasında anlamlı bir ilişki vardır.*” hipotezi reddedilmektedir. Ayrıca, açık tutumla içsel yaşam amaçları arasında ise zayıf düzeyde de olsa istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki elde edildiği görülmektedir ($p < 0,05$).

Tablo 11. Örtük Tutum, Açık Tutum ve Temel Motivasyon Kaynakları Değişkenlerinin Ortalamaları, Standart Sapmaları, Aralarındaki Korelasyon ve Ölçeklerin Güvenirliği

Değişkenler	1	2	3	4	5	6
1. Örtük Tutum	0,60*					
2. Açık Tutum	0,17	0,84*				
3. Güç	-0,00	-0,07	0,81*			
4. Başarı	0,19*	0,20*	0,23*	0,76*		
5. Bağlanma	0,02	0,31**	0,34**	0,44**	0,81*	
6. Düşünme	0,22*	0,23*	0,32**	0,38**	0,46**	0,78*
M	6,54	5,42	4,64	5,16	5,98	5,25
(SD)	0,77	0,51	1,22	1,14	0,84	1

N=120 ' $p < .05$, " $p < .01$, * Ölçeklerin güvenirligi (Cronbach's Alpha).

Tablo 11’de temel motivasyon kaynakları ölçeğinin alt boyutlarının güvenilirlik değerleri incelendiğinde; güç boyutunun 0,81, başarı boyutunun 0,76, bağlanma boyutunun 0,81 ve düşünme boyutunun 0,78 olduğu görülmektedir. Ölçeğin güç ve bağlanma boyutunun yüksek derecede, başarı ve düşünme boyutunun oldukça güvenilir olduğu söylenilebilir (Kayış, 2010: 405). Katılımcıların güç, başarı, bağlanma ve güç

motivasyonunun ortalamalarının orta noktanın üzerinde değerler aldığı görülmektedir. Bağlanma motivasyonunun ortalamasının 4'ün üzerinde ve en yüksek ortalamaya (5,98) sahip olması dikkat çekicidir.

Korelasyon tablosu incelendiğinde; örtük tutum ile başarı ihtiyacı arasında pozitif bir ilişki vardır ($r= 0,19$, $p<0,05$). Bu ilişki çok zayıf da olsa anlamlıdır. Yani, katılımcıların mesleğe yönelik olumsuz örtük tutumları arttıkça başarı ihtiyaçları da artmaktadır. Dolayısıyla buna yönelik kurulan H_7 : “*Hemşirelerin mesleklerine yönelik olumsuz örtük tutumları ile başarı ihtiyacı arasında olumlu yönde anlamlı bir ilişki vardır.*” hipotezi kabul edilmiştir. Ayrıca, katılımcıların mesleğe yönelik olumsuz örtük tutumları ile düşünme ihtiyacı arasında da zayıf düzeyde pozitif bir ilişki tespit edilmiştir ($r= 0,22$, $p< 0,05$). Dolayısıyla buna yönelik kurulan H_8 : “*Hemşirelerin mesleklerine yönelik olumsuz örtük tutumları ile düşünme ihtiyacı arasında olumsuz yönde anlamlı bir ilişki vardır.*” hipotezi kabul edilmiştir.

3.1.6. Hemşirelerin Mesleklerine Yönelik Açık ve Örtük Tutumların Örgütsel Faktörlerle İlişkisi

Tablo 12. Örtük Tutum, Açık Tutum ve İş Doyumu Değişkenlerinin Ortalamaları, Standart Sapmaları, Aralarındaki Korelasyon ve Ölçeklerin Güvenirliği

Değişkenler	1	2	3	4	5	6	7	8
1. Örtük Tutum	0,60*							
2. Açık Tutum	0,17	0,84*						
3. İş Doyumu Genel	0,01	0,29**	0,72*					
4. İş Doyumu Ücret	-0,18*	0,12	0,65**	0,75*				
5. İş Doyumu Denetim	-0,05	0,04	0,58**	0,18	0,76*			
6. İş Doyumu Maaş Dışı Haklar	-0,09	0,1	0,67**	0,69**	0,32**	0,63*		
7. İş Doyumu Çalışma Arkadaşı	0,09	0,24*	0,55**	-0,05	0,33**	0,05	0,74*	
8. İş Doyumu İşin Doğası	0,12	0,63**	0,57**	0,27**	0,20*	0,17	0,48**	0,72*
M	6,54	5,42	3,73	2,5	4,1	2,93	4,89	5,35
(SD)	0,77	0,51	0,78	1,41	1,7	1,36	1,29	1,15

N=120 ' $p < .05$, " $p < .01$, * Ölçeklerin güvenirliliği (Cronbach's Alpha).

Tablo 12’de, iş doyumu ölçeğinin güvenilirlik değerlerinin 0,72 olduğu görülmüştür. Kayış’a (2010: 405) göre ölçeğin oldukça güvenilir olduğu söylenilebilir. İş doyumu ölçeğinin alt boyutları incelendiğinde; ücret, denetim, maaş dışı haklar, çalışma arkadaşları ve işin doğası boyutlarının oldukça güvenilir olduğu söylenebilir. İş doyumu ölçeğinin alt boyutlarını oluşturan terfi, iş prosedürü ve iletişim boyutlarının güvenilirlik değerleri 0,60’ın altında olduğu için analizlere dâhil edilmemiştir.

Katılımcıların genel iş doyumu düzeyinin ortalaması 3,73’tür. Bu değer orta noktaya oldukça yakın bir değerdir. Katılımcıların genel iş doyumu düzeylerinin orta nokta olan 4 değerinden farklılaşp farklılaşmadığı tek örneklem t testi ile analiz edilmiş ve anlamlı bir fark olmadığı sonucuna ulaşılmıştır ($t = -3,248$, $p > 0,05$). İşin doğası boyutunun 5,35, çalışma arkadaşları boyutunun 4,89 ve denetim boyutunun 4,1 ortalamaya sahip olması dikkat çekicidir.

Tabloda gösterilen korelasyon analizi sonuçlarına göre katılımcıların genel iş doyumu ile mesleğe yönelik örtük tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamıştır ($p > 0,05$). Dolayısıyla bu yönde kurulan H_0 : “*Hemşirelerin mesleklerine yönelik olumsuz örtük tutumları ile iş doyumu arasında olumsuz yönde anlamlı bir ilişki vardır.*” hipotezi reddedilmiştir. Mesleğe yönelik olumsuz örtük tutum ile iş doyumunun ücret boyutu arasında ise olumsuz yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır ($r = -0,18$, $p < 0,05$). Bu ilişki çok zayıf bir ilişki olsa da anlamlıdır. Bu bağlamda, mesleğe yönelik olumsuz örtük tutumu yüksek olanların ücretten doyumu daha az olmaktadır. Yani, mesleğe yönelik olumsuz bir örtük tutumu olan hemşireye ne kadar fazla ücret verilirse verilsin doyum sağlayamayacaktır.

Ayrıca, katılımcıların mesleğe yönelik açık tutumları ile genel iş doyumu arasında zayıf düzeyde pozitif bir ilişki bulunmaktadır ($r = 0,29$, $p < 0,05$). Katılımcıların mesleğe yönelik açık tutumları ile işin doğası arasında orta düzeyde pozitif bir ilişki elde edilmiştir ($r = 0,63$, $p < 0,05$). Açık ve örtük tutumların iş doyumu ile korelasyonlarının ters yönde olması dikkat çekicidir.

3.1.7. Kişisel Faktörlerin Örtük Tutuma Etkisi

Araştırmada hemşirelerin mesleklerine yönelik örtük tutumunu etkileyen faktörlerin incelenmesi amaçlanmıştır. Yapılan korelasyon analizi neticesinde başarı

motivasyonunun mesleğe yönelik olumsuz örtük tutumla ilişkili olduğu ($r = 0,19, p < 0,05$) dışsal yaşam amaçlarının ise ilişkili olmadığı ($r = -0,05, p > 0,05$) görülmüştür (Tablo 10, 11). Bu ilişkiler doğrultusunda başarı ihtiyacının dışsal yaşam amaçları ile örtük tutum arasındaki ilişkiye aracılık edip etmediği Bootstrap yöntemi kullanılarak analiz edilmiştir.

Aracılık modellerinin analizinde, Baron ve Kenny'nin (1986) geleneksel yaklaşımının literatürde çok yaygın bir şekilde kullanıldığı görülmektedir. Buna rağmen, aracılık modellerinin analizi için daha sağlıklı sonuçlara imkân veren modern yaklaşım; Baron ve Kenny'nin yaklaşımından farklı olarak, birbiri ardına sıralanan adımlara ilişkin koşulların ($X \rightarrow M \rightarrow Y$) yerine getirilmesini gerekli görmemekte, bu koşullar gerçekleşme dâhi aracılık etkisinden (dolaylı etkiden) bahsedilebileceğini öngörmektedir.

Yani dolaylı etkinin anlamlı olması, aracılık modelinin kabul edilmesi için yeterli görülmektedir. Buna göre, dolaylı etki değerine tekabül eden alt ve üst güven aralığı değerleri (Bootstrap) sıfır değerini içermiyor ise dolaylı etki anlamlı olarak kabul edilmekte ve aracılık etkisinin olduğundan bahsedilmektedir (Gürbüz, 2019: 55). Bu analiz SPSS'in PROCESS eklentisi aracılığıyla yapılmıştır. Ayrıca, aracılık analizinde Model 4 seçilmiştir. Tablo 13'te Bootstrap yöntemi kullanılarak aracılık analizi sonuçlarına yer verilmiştir.

3.1.8. Aracılık Testine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları (N= 120)

Tablo 13. Dışsal Motivasyonun Başarı Motivasyonu Aracılığı ile Mesleğe Yönelik Olumsuz Örtük Tutuma Etkisi Modeline İlişkin Bulgular

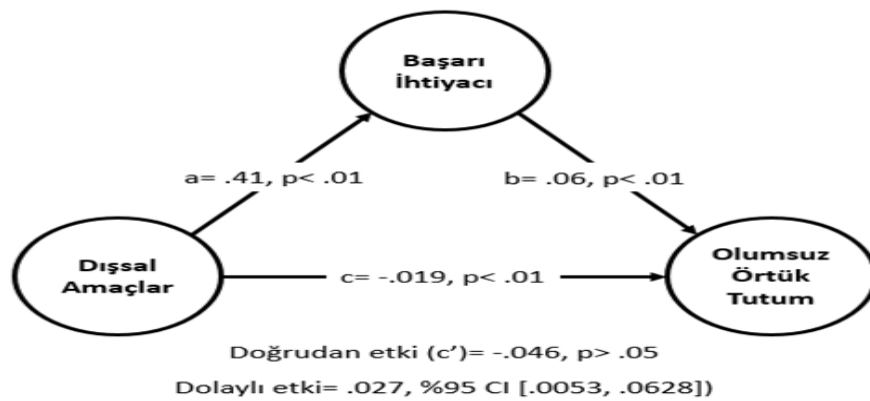
Bağımsız Değişken	Regresyon Bulguları					
		M (Başarı ihtiyacı)			Y (Mesleğe yönelik örtük tutum)	
		B	S.H.		B	S.H.
X (Dışsal)	<i>a</i>	0,41	0,1	<i>c'</i>	-0,04	0,031
M (Başarı)	----	----	----	<i>b</i>	0,06	0,026
Sabit	<i>i</i> ₁	2,742	0,608	<i>i</i> ₂	0,742	0,183
		$R^2 = 0,13$			$R^2 = 0,06$	
		$F(1;106) = 15,866; p < .001$			$F(2;105) = 3,088, p < .001$	

Not: * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$; S.H.: Standart Hata. Standardize edilmemiş beta katsayıları (b)

Tablo 13'te, dışsal yaşam amaçlarının mesleğe yönelik olumsuz örtük tutuma etkisinde başarı motivasyonunun aracılık rolü olup olmadığını test etmek amacıyla bootstrap yöntemini esas alan regresyon analizi yapılmıştır. Bootstrap yönteminin, Baron ve Kenny'nin (1986) geleneksel yönteminden ve Sobel testinden daha güvenilir sonuçlar verdiği ne sürülmektedir (Gürbüz, 2019; Hayes, 2018; Preacher vd., 2007; Zhao vd., 2010). Analizler Hayes (2018) tarafından geliştirilen Process Makro üzerinden bootstrap tekniği ile 5000 yeniden örneklem seçeneği tercih edilerek yapılmıştır. Bootstrap tekniği ile yapılan aracılık analizlerinde, araştırma hipotezinin desteklenebilmesi için analiz neticesinde elde edilen % 95 güven aralığındaki (confidence interval, CI) değerlerin sıfır (0) değerini kapsamaması gerekmektedir (MacKinnon vd., 2004: 99). Bu amaçla yapılan regresyon analizi sonuçları Tablo 13'te verilmiştir.

Dışsal yaşam amaçlarının mesleğe yönelik olumsuz örtük tutum üzerinde dolaylı bir etkisinin olup olmadığı Bootstrap tekniği ile elde edilen güven aralıklarına göre tespit edilmiştir. Buna göre, dışsal yaşam amaçlarının mesleğe yönelik olumsuz örtük tutum üzerinde dolaylı etkisinin anlamlı olduğu, dolayısıyla da başarı motivasyonunun dışsal yaşam amaçları ile mesleğe yönelik olumsuz örtük tutum arasındaki ilişkiye aracılık ettiği tespit edilmiştir ($b = .027$, %95 BCA CI [.0053, .0628]).

Zira, Bootstrap neticesinde düzeltilmiş yanlılık ve hızlandırılmış güven aralığı değerleri (BCA CI) sıfır (0) değerini kapsamamaktadır. Aracılık etkisinin tam standardize etki büyüklüğü (K^2) .055 olup bu değerin orta değere yakın bir etki büyüklüğü olduğu söylenilebilir. Bu sonuçların ışığında başarı ihtiyacının dışsal yaşam amaçları ile mesleğe yönelik olumsuz örtük tutuma aracılık ettiği söylenilebilir. Aşağıda yer alan Şekil 10'da aracılık etkisi analizi görselleştirilmiştir.



Şekil 10. Aracılık Etkisi Analizinin Gösterimi

3.1.9. Örtük Tutumun Örgütsel Faktörlere Etkisi

Baron ve Kenny'nin (1986) geleneksel yönteminde $X \rightarrow M \rightarrow Y$ ile ilişkisinin olması beklenmektedir. Modern yaklaşıma göre ise X 'in Y ile Y 'nin M ile ve X 'in M ile arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmasa bile dolaylı etki anlamlıysa aracılık etkisinden söz edilebilmektedir. Bu bilgiler doğrultusunda; dışsal yaşam amaçlarının mesleğe yönelik olumsuz örtük tutum ile iş doyumunu arasındaki ilişkiye aracılık edip etmediği incelenmiştir. Bu amaçla, Bootstrap yöntemi kullanılarak regresyon analizi yapılmıştır. Tablo 14'te regresyon sonuçlarına ait bulgular yer almaktadır.

Tablo 14: Mesleğe Yönelik Olumsuz Örtük Tutumun Dışsal Yaşam Amaçları Aracılığı ile İş Doyumuna Etkisi Modeline İlişkin Bulgular

Bağımsız Değişken	Regresyon Bulguları					
	M (Başarı motivasyon)			Y (İş Doyumu)		
	B	S.H.		β	S.H.	
X (Örtük Tutum)	<i>a</i>	0,06	0,3	<i>c'</i>	-0,08	0,25
M (Dışsal Amaçlar)	----	----	----	<i>b</i>	0,04	0,089
Sabit	<i>i</i> ₁	5,766	0,266	<i>i</i> ₂	3,511	0,557
		$R^2 = 0,00$			$R^2 = 0,00$	
		$F(1;84) = 0,042; p < .001$			$F(2;83) = 0,202, p < .001$	

Not: * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$; S.H.: Standart Hata. Standardize edilmemiş beta katsayıları (b)

Tablo 14'te, hemşirelerin mesleklerine yönelik olumsuz örtük tutumun dışsal yaşam amaçları aracılığıyla örtük tutuma etkisi incelenmiştir. Tabloda, X 'in M ile M 'in Y ile X 'in Y ile arasındaki ilişkilerin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görülmüştür ve güven aralığı değerleri incelenerek dolaylı etkinin anlamlı olup olmadığı incelenmiştir. Buna göre, mesleğe yönelik olumsuz örtük tutumun dışsal yaşam amaçları aracılığıyla iş doyumunu üzerinde dolaylı etkisinin anlamlı olmadığı tespit edilmiştir ($b = 0,00$, %95 BCA CI [-.0400, .1047]). Yani, güven aralığı değerleri sıfır değerini kapsadığı için aracılık etkisinden bahsedilememektedir.

3.2. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

3.2.1. Tartışma ve Sonuç

Araştırma, hemşirelerin mesleklerine yönelik örtük tutumlarını ve hemşirelik mesleğine yönelik örtük tutumlarının farklı değişkenlerle ilişkisini incelemeyi amaçlamaktadır. Hemşirelerin mesleklerine yönelik tutumları duyuşsal, bilişsel ve davranışsal bileşenlerden oluşmaktadır. Mesleğe yönelik tutumun duyuşsal bileşenini bireyin mesleğini sevip sevmemesi, bilişsel bileşenini bireyin mesleği hakkındaki düşünce ve inanışları, davranışsal bileşenini ise bireyin duyuşsal ve bilişsel bileşene göre oluşan davranışsal tepkileri oluşturmaktadır. Örneğin, hemşirelerin mesleklerine karşı sevgi hissetmeleri duyuşsal bileşeni, hemşirelik mesleğinin saygın bir meslek olduğunu düşünmeleri bilişsel bileşeni ve çalıştıkları kurumda işlerini düzgün bir şekilde yapmaları ve işe devam göstermeleri ise davranışsal bileşeni oluşturmaktadır.

Açık ölçümler tutumun bilişsel yönüne, örtük ölçümler ise tutumun duyuşsal yönüne hitap etmektedir (Smith ve Nosek, 2011: 300). Açık ölçümlerde katılımcılara “Mesleğinizi seviyor musunuz?” gibi bir soru doğrudan yöneltilebilirken örtük ölçümlerde katılımcıların mesleği ile ilgili kelimeleri ya da resimleri iyi ya da kötü kelimelerle eşleştirme hızlarına bağlı olarak çıkarımlarda bulunulabilmektedir. Örtük ölçümlerle açık ölçümlerle erişilemeyen bireyin erken gelişim döneminde öğrenilen ve içinde yaşadığı toplum ve kültürün izlerine taşıyan bilgilere erişilebilme imkânı bulunabilmektedir. Örtük ölçümler, bireyin zihninde ya da farkındalığının dışında mesleğe yönelik tutumu ve mesleğe yönelik hissiyatı ölçme imkânı sunabilmektedir.

Literatürde, mesleğe yönelik tutumun genellikle açık ölçüm yöntemleri (öz-bildirim ölçekleri) kullanılarak ölçüldüğü görülmektedir (Üstüner, 2006: 109; Kahramanoğlu vd., 2018: 1669; Çoban, 2010: 8). Bu yöntemler, bireyin belirli bir tutum nesnesine yönelik düşünce ve inanışlarının ölçümünü içerdiği için tutumun bilişsel bileşeni olarak değerlendirilmektedir (Greenwald ve Banaji, 1995: 5). Son zamanlarda yapılan çalışmalarda ise tutumun bilişsel bileşenine bir alternatif olarak değerlendirilen, tutumun duyuşsal yönünü açıklayan ve kavramlar arasındaki ilişkiyi ölçmeyi sağlayan Örtük Çağrışım Testinin davranışı yordamada önemli bir araç olduğu görülmektedir.

Örtük Çağrışım Testi, bireyin belirli bir tutum nesnesiyle karşı karşıya kaldığı durumlarda, bireyin bu tutum nesnesiyle ilgili deneyimlerinin sonucunda zihninde depolanan verilerin otomatik değerlendirmelerini doğrudan yansıtan bir testtir (Greenwald vd., 1998: 1465; Greenwald vd., 2003: 198). Örtük Çağrışım Testi ile tutumun duyuşsal bileşeni, yani bireyin belirli bir nesneye yönelik duyguları ve bilinç dışı tutumları açığa çıkarılabilmektedir. Tutumun duyuşsal bileşeninin ortaya çıkabilmesi için açık ölçüm yöntemlerindeki gibi bireyin yoğun bir bilişsel çaba içerisine girmesine gerek yoktur. Birey ilgili nesneyi gördüğü anda bireyin o tutum nesnesine yönelik tutumu devreye girmektedir.

Araştırmada, hemşirelerin mesleklerine yönelik örtük (otomatik) tutumlarını ölçmek amacıyla Örtük Çağrışım Testi kullanılmıştır. Örtük Çağrışım Testi sonucunda araştırmanın örneklemini oluşturan hemşirelerin hemşirelik mesleği ile ilgili resimleri olumlu kelimelere kıyasla “değersiz”, “sıkıcı”, “sefil”, “itici”, “berbat” ve “perişan” kelimeleriyle daha hızlı eşleştirdikleri ve D-skor ortalamasının 0,78 olduğu ortaya çıkmıştır. Bu değer 0,65’in üzerinde ve pozitif olması hemşirelerin mesleklerine yönelik güçlü düzeyde olumsuz örtük tutumlarının olduğunu göstermektedir. Dolayısıyla buna yönelik kurulan “*H₁: Hemşirelerin mesleklerine yönelik olumsuz yönde örtük tutumu vardır.*” hipotezi kabul edilmiştir.

Literatürde, mesleğe yönelik örtük tutumu inceleyen sadece bir çalışmaya rastlanılmış olup, bu çalışmada Filipin halkının ormancılık mesleğine yönelik orta düzeyde olumlu örtük tutumunun olduğu ortaya çıkmıştır (Paras vd., 2013: 26). Literatürde hemşirelik mesleğine yönelik örtük tutumu inceleyen herhangi bir çalışmaya rastlanmamış olması sebebiyle araştırma sonucunda elde edilen bu bulgu hemşirelik mesleğine yönelik tutumu açık ölçüm yöntemleri kullanılarak ölçen çalışmalarla karşılaştırılmıştır.

Ünsar ve arkadaşlarının (2011: 3) hemşirelerin mesleklerine yönelik açık tutumlarını ölçtüğü çalışmada hemşirelerin %69,6’sının hemşirelik mesleğini sevdiği, %48,2’sinin ise hemşirelik mesleğini severek tercih ettiği ortaya çıkmıştır. Altuntaş ve Baykal (2008: 55) tarafından gerçekleştirilen çalışmada da, hemşirelerin %60,1’nin hemşirelik mesleğini isteyerek seçtikleri ve hemşirelik mesleğini yapmaktan hoşnut oldukları tespit edilmiştir. Çoban ve arkadaşları (2015: 667) tarafından gerçekleştirilen

çalışmada da benzer bulgular elde edilmiş olup hemşirelerin mesleklerine yönelik orta düzeyde olumlu tutumlarının olduğu ortaya çıkmıştır.

Türkiye’de hemşirelerin mesleklerine yönelik tutumu inceleyen çalışmaların genelinde hemşirelerin mesleklerine yönelik olumlu tutumlarının olduğu görülmektedir (Kalkım vd., 2015: 41; Tüfekçi ve Yıldız, 2009: 31; Şirin vd., 2008: 69). Diğer ülkelerde yapılan çalışmalar incelendiğinde de benzer bulgulara rastlanılmıştır (Bjorkstrom vd., 2003: 393; Koushali vd., 2012: 375; Okasha ve Ziady, 2001: 1025; Zhang ve Petrini, 2008: 274; Sand-Jecklin ve Schaffer, 2006: 130; Law ve Arthur, 2003: 23).

Beydağ ve Arslan’ın (2008: 77) çalışmasında ise yukarıda bahsedilen bulgulardan farklı olarak kadın doğum polikliniklerinde çalışan ebe ve hemşirelerin %64,2’sinin mesleklerini sevmedikleri, mesleklerine ilgi duymadıkları, mesleklerini yaparken mutlu olmadıkları ve mesleklerini değiştirmek istedikleri tespit edilmiştir. Arcak ve Kasımoğlu’nun (2006: 26) çalışmalarında da hemşirelerin %37’sinin mesleği sevmediği ortaya çıkmıştır. Araştırmalarda görüldüğü üzere hemşirelerin mesleklerine yönelik olumlu tutumlarını saptayan çok sayıda çalışma olmasına rağmen hemşirelerin mesleklerine yönelik olumsuz tutumlarını açığa çıkaran az sayıda çalışma olması dikkat çekicidir.

Yukarıda hemşirelerin mesleğe yönelik örtük tutumları ile ilgili karşılaştırmaların tamamının mesleğe yönelik açık tutumları ölçen çalışmalarla olduğu görülmektedir. Örtük tutum ve açık tutum arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalar irdelendiğinde; örtük ve açık tutumun her zaman aynı olmadığı görülmektedir. Brener ve arkadaşlarının (2007: 381) uyuşturucu bağımlısı bireylerin açık ve örtük tutumlarını incelediği çalışmada bireylerin açık tutumlarının olumlu, örtük tutumlarının ise olumsuz olduğu görülmüştür. Peris ve arkadaşlarının (2008: 752) araştırmasında da içerisinde psikolog, doktor ve sosyal hizmet çalışanlarının bulunduğu sağlık ekibinin zihinsel engelli hastalara yönelik açık ve örtük tutumları incelenmiş ve açık tutumlarının olumlu, örtük tutumlarının ise olumsuz olduğu tespit edilmiştir.

Yine benzer bir çalışmada, halkın eşcinsel bireylere yönelik tutumları incelenmiş ve açık tutumlarının olumlu olduğu örtük tutumlarının ise olumsuz olduğu ortaya çıkmıştır (Sabin, 2015: 1837). Hekimlerin siyah tenli ve beyaz tenli hastalarına yönelik

tutumlarının incelendiği başka bir araştırmada da açık tutumları siyah ve beyaz hastaları arasında ayrımcı bir tutum sergilemedikleri yönünde olsa da örtük tutumları ayrımcı bir tutum sergiledikleri ve beyaz tenli hastalarıyla daha fazla işbirliği içerisinde olduğunu göstermektedir (Green vd., 2007: 1233).

Araştırmada, literatürdeki bulgularla uyumlu olarak hemşirelerin mesleklerine yönelik açık tutumlarının olumlu olduğu tespit edilmiştir (Tüfekçi ve Yıldız, 2009: 31; Zhang ve Petrini, 2008: 274; Okasha ve Ziady, 2001: 1025). Ancak, hemşirelerin mesleklerine yönelik açık tutumlarının olumlu olmasına rağmen örtük tutumlarının olumsuz olduğu görülmüştür. Yani, hemşireler ankete verdikleri cevaplarda hemşirelik mesleğine yönelik olumlu tutumları olduğunu raporlasalar da Örtük Çağrışım Testine verdikleri cevaplarda tam tersi bir durum söz konusudur. Bu durumun sebebi hemşirelerin ankete verdikleri cevapları sosyal beğenirlik ve değerlendirme kaygısı gibi bilinçli olarak yaptığı manipülasyonlarla ilişkili olabileceği gibi kendilerinin dâhi farkında olmadığı bilinç dışı değerlendirmeleriyle de ilişkili olabilmektedir (Rosenberg, 2009: 211; Nisbett ve Wilson, 1977: 231).

İçinde yaşadığımız toplumu düşündüğümüzde; bireylerin açık iletişim kurmak yerine kapalı, imalı ve dolaylı bir iletişimi tercih ettiği görülmektedir. Yani, birey zihninde düşündüğünü karşı tarafa açıkça ifade edememekte; bireyin ne düşündüğü, ne hissettiği gerek ses tonundan gerekse yüz ifadesinden anlaşılabilir. Hall (1976), bu iletişim şeklini geniş bağlamli iletişim kategorisinde ele almaktadır. Geniş bağlamli iletişim kuran kültürlerde genellikle bireycilik özelliklerinin yerine toplulukçu özelliklerinin öne çıktığı görülmektedir (Hall, 1976: 135).

Ayrıca, geniş bağlamli kültürlerde; bireylerin unvanları, toplumdaki statüleri oldukça önemlidir. (Robbins ve Judge, 2013: 363-364). Geniş bağlamli kültürlerde, bireyin belirli bir kişi hakkındaki değerlendirmeleri ilgili kişinin mevkîsinden etkilenebilmektedir. Örneğin, geniş bağlamli kültürlerde herhangi bir sağlık kuruluşunda çalışan bir hemşireye “Yöneticinizi seviyor musunuz?” sorusu yöneltildiğinde bu hemşire yöneticisiyle çatışmamak, yöneticisiyle görüş farklılıklarını ifade etmemek adına gerçekte yöneticisini sevmediği halde uysal bir tutum içerisine girerek yöneticisini sevdiğini beyan edebilmektedir.

Yapılan araştırmalar Türk toplumunun kolektivist özelliklerinin yüksek olmasının yanı sıra geniş bağlamlı iletişim eğilimlerinin yüksek olduğunu göstermektedir (Sargut 2010: 149; Erdem ve Günlü, 2006: 182). Yani, Türk toplumunda başkalarının hakkımızda ne düşüneceği, başkalarının ne söyleyeceği hat safhada önemlidir. Bu sebeple bireyler, başkaları tarafından dışlanmamak, onaylanmak ve hoş görölmek adına gerçekte ifade etmek istedikleri düşünceleri karşı tarafa ifade edebilmekte zorlanabilmektedirler. Yani, bireyler karşı tarafın gönlünü hoş tutmak, karşı tarafı kırmamak, karşı tarafla ters düşmemek adına gerçek düşüncelerinin dışında bir tutum sergileyebilmektedirler (Sargut, 2010: 225).

Yukarıda bahsedilenler sadece Türk toplumuna mahsus bir durum değildir. Bu durum diğer toplumlarda da az ya da çok oranlarda bulunabilmektedir. LaPiere'nin (1934) Çinli çiftlerle yapmış olduğu etnik tutumlara ilişkin araştırma da insanların söyledikleriyle yaptıkları arasında bir tutarsızlık olduğunu belgelemektedir. Wicker'in (1969), araştırması da LaPiere'nin (1934) çalışmalarını desteklemektedir. Wicker (1969) araştirmasında açık ölçüm yöntemleri kullanılarak elde edilen tutumların davranışı yordama gücünün sadece 0,15 olduğunu tespit etmiştir. Davranışı yordayan diğer etmenlerin ise ne olduğu araştırmacıların ilgi konusu olmuştur.

Araştırmalarda, bireyin tutum ölçümü yapıldığı sırada içinde bulunulan ortam, bireye yöneltilen soruların sorulma şekli (alenen mi, özel surette mi?), bireyin bilinç düzeyi (yorgunluk, uykusuzluk, sarhoşluk vb.), tutumun erişilebilir olup olmaması gibi birçok faktörün bireyin sorulara verdiği cevapları etkileyebileceği görölmüş ve bu faktörler dikkate alınarak yapılan ölçümlerin daha sağlıklı sonuçlar verebileceği belirtilmiştir (Hogg ve Vaughan, 2014: 169-170). Ayrıca, araştırmalarda, bireyin tutum ölçümü yapılırken beyin görüntülerinin, yüz ifadelerinin ve kan basıncı gibi fizyolojik ölçümlerinin de yapılmasının önemli olduğu belirtilmektedir.

Araştırmada, hemşirelerin mesleklerine yönelik açık ve örtük tutumlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olup olmadığı incelenmiş ve açık ve örtük tutumlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu görölmüştür ($p < 0,05$). Dolayısıyla buna yönelik kurulan "*H₂: Hemşirelerin mesleklerine yönelik açık tutumları ile örtük tutumları arasında anlamlı bir farklılık vardır.*" hipotezi kabul edilmiştir. Bu bulgu, açık ve örtük tutumların birbirinden farklı yapıları açıkladığını yani, açık tutumların tutumun

bilişsel yönünü yansıtırken örtük tutumların ise tutumun duyuşsal bileşenini yansıttığını göstermektedir (Nosek ve Smyth, 2011: 1139).

Araştırmada, hemşirelerin mesleklerine yönelik açık ve örtük tutumları arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığı incelenmiş ve beklenenin aksine açık ve örtük tutumlar arasında anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiş ve “*H₅: Hemşirelerin mesleklerine yönelik açık ve örtük tutumları arasında olumsuz yönde anlamlı bir ilişki vardır.*” hipotezi reddedilmiştir. Elde edilen bulgu Schnabel ve arkadaşlarının (2008), Kully (2009) ve Dasgupta ve arkadaşlarının (2006) bulgularından farklılık gösterirken Rydell ve McConnell (2006), Karpinski ve Hilton (2001), Nosek, (2005), Wilson ve arkadaşlarının (2000) ve Haines ve Sumner’ın (2006) çalışmalarıyla benzerlik göstermektedir. Bu bilgiler doğrultusunda bireylerin açık ve örtük tutumların birbirinden farklı yapılarla ilişkili olduğu söylenilebilir.

Literatürde yapılan araştırmalar, bireyin örtük tutumunun yaş, cinsiyet, mensubu olduğu ırk ve din gibi demografik faktörlerden etkilenebileceğini göstermektedir (Panzone vd., 2016: 77; Fitzgerald ve Hurst, 2017: 3). Hofstede’nin (1998: 477) çalışmaları da, bu bulguları destekler nitelikte olup bireyin içinde bulunduğu sosyal çevrenin belirli bir nesneye yönelik tutumunda belirleyici olduğunu göstermektedir. Sosyal bilgi yaklaşımına göre de, bireyin içinde bulunduğu toplum, bireyin algılarını ve düşüncelerini etkilemekte ve bireyin belirli nesneye ya da kişiye yönelik tutumunda birey istese de isteme de belirleyici olabilmektedir.

Bu bilgiler doğrultusunda, yaş ve kıdemin hemşirelerin mesleklerine yönelik örtük tutumlarında etkili olabileceği düşünülmüş ve hemşirelerin mesleklerine yönelik örtük tutumlarının yaşa ve kıdeme göre anlamlı bir farklılık göstermesi beklenilmiştir. Araştırmada beklenenin aksine mesleğe yönelik örtük tutumun yaşa ve kıdeme göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($p>0,05$). Dolayısıyla buna yönelik “*H₃: Hemşirelerin mesleklerine yönelik örtük tutumları yaşlarına göre farklılık göstermektedir.*” ve “*H₄: Hemşirelerin mesleklerine yönelik örtük tutumları kıdemlerine göre farklılık göstermektedir.*” hipotezleri reddedilmiştir. Bu durumun sebebi, bireyin örtük tutumunun sosyal çevresinin etkisi ile bireyin erken gelişim döneminde oluşması ve daha sonradan değişime uğramaması olabilir.

Son zamanlarda yapılan çalışmalar, dışsal motivasyonun bireyin örtük tutumunda önemli bir rolünün olduğunu göstermektedir (Devine vd., 2002: 835; Plant ve Devine, 1998: 811; Moskowitz vd., 1999: 181). Hausmann ve Ryan'ın (2004: 222) yapmış oldukları çalışmaya göre, bireyin içsel yaşam amaçları ile olumsuz örtük tutumu arasında anlamlı ve olumsuz yönde bir ilişki gözlemlenirken dışsal yaşam amaçları ile olumsuz örtük tutum arasında ise olumlu yönde bir ilişkinin olduğu gözlemlenmiştir. Yani, dışsal yaşam amacına sahip olan bireyler, içsel yaşam amacına sahip olan bireylere göre daha fazla olumsuz örtük tutum gösterme eğiliminde oldukları söylenilebilir.

Devine ve arkadaşlarının (2002: 846) yapmış oldukları çalışmada bu kanıyı güçlendirir niteliktedir. Yüksek dışsal, düşük içsel motivasyona sahip bireylerin düşük dışsal, yüksek içsel motivasyona sahip bireylere göre daha fazla ırka yönelik olumsuz örtük tutuma sahip oldukları ortaya çıkmıştır. Literatürde bahsi geçen araştırmalar doğrultusunda hemşirelerin mesleklerine yönelik olumsuz örtük tutumları ile dışsal yaşam amaçları arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığı merak edilmiş yukarıda bahsedilen bulgulardan farklı olarak mesleğe yönelik olumsuz örtük tutumla dışsal yaşam amaçları arasında anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiş ve bu yönde kurulan "*H₆: Hemşirelerin mesleklerine yönelik olumsuz örtük tutumları ile dışsal yaşam amaçları arasında olumlu yönde bir ilişki vardır.*" hipotezi reddedilmiştir.

Literatürde yapılan araştırmalarda elde edilen bu bulgudan farklı sonuçlar elde edilmesine rağmen Fazio and Hilden'in (2001) yapmış olduğu çalışmada araştırma ile benzer bulgular elde edilmiş olup içsel ve dışsal yaşam amaçlarıyla örtük tutum arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$). Lowery ve arkadaşlarının (2001: 842) çalışmasında da araştırma ile benzer bulgular elde edilmiş olup içsel ve dışsal yaşam amaçlarının ırka yönelik örtük tutumlarla ilişkili olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$). Bu durumun sebebi, dışsal yaşam amaçları için kullanılan açık ölçüm araçlarının birbirinden farklı olması ile açıklanabilir.

Bireyin erken gelişim döneminde oluşan ve bireyden bireye farklılık gösteren temel ihtiyaçlarından biri olan başarı ihtiyacı, bireyin belirli standartlarda en iyi olma arzusu olarak tanımlanabilir (Daft, 2008: 529). Başarı ihtiyacı, her insanda az ya da çok oranda bulunur. Başarı ihtiyacı yüksek olanlar sürekli başkalarından daha iyi olmaya çalışırlar. Çalıştıkça başarmaya, başardıkça mutlu olmaya eğilimlidirler. Bireyin erken

gelişim döneminde öğrenilen bu ihtiyacının arkasında içsel bir motivasyon kaynağı olabileceği gibi başkalarını memnun etme, başkalarının takdirini kazanma gibi dışsal bir motivasyon da olabilmektedir.

Liem ve Nie'nin (2008: 898) yapmış olduğu araştırmaya göre bireyin başarı motivasyonunun ardında toplum içinde meşru olma ve başkaları tarafından kabul edilebilme isteğinin yattığı görülmektedir. Alparslan ve arkadaşlarının (2017: 148) yaptıkları çalışmada da bireyin başarı motivasyonunun ardında başkalarının tarafından kabul edilme, onaylanma arzusunun olduğu ortaya çıkmıştır. Yani, bireyin başarı yönelimlerinin arkasında içsel motivasyondan farklı çevresindeki insanları memnun etme, çevresindeki insanlar tarafından kabul görme arzusu olabilmektedir.

İçinde yaşadığımız toplum düşünüldüğünde; Türk toplumunun güç mesafesinin ve belirsizlikten kaçınma isteğinin yüksek yani makam, mevki ve unvanlara ve başkalarının söylediklerine önem veren bir toplum olduğunu söylemek mümkündür (Hofstede, 2011: 148). Bireyin başarı ihtiyacının arkasında mesleki ilgi ve sevgi gibi içsel bir motivasyon olabileceği gibi prestijli ve gelir getirici bir iş gibi dışsal bir motivasyon kaynağı da olabilir. Bu durumda başarı ihtiyacı ve mesleki ilgisi yüksek bir bireyin mesleğe yönelik tutumunun olumlu olabileceği, başarı ihtiyacı ve başkalarını memnun etme ihtiyacı yüksek olan bir bireyin ise mesleğe yönelik olumsuz bir örtük tutumunun olabileceği düşünülmektedir.

Araştırmada başarı ihtiyacı ile mesleğe yönelik olumsuz örtük tutum arasında anlamlı bir ilişki olabileceği düşünülmüş ve bireylerin başarı ihtiyaçlarının arkasında başkaları tarafından kabul görme, başkaları tarafından onaylanma arzusunun olabileceği öngörülmüştür. Araştırma sonunda hemşirelerin mesleklerine yönelik olumsuz örtük tutumu ile başarı motivasyonu arasında anlamlı bir ilişki bulunmuş ($p<0,05$) ve bu bağlamda kurulan "*H₇: Hemşirelerin mesleklerine yönelik olumsuz örtük tutumları ile başarı ihtiyacı arasında olumlu yönde anlamlı bir ilişki vardır.*" hipotezi kabul edilmiştir.

Sosyal bilgi yaklaşımına göre bireylerin zihninde önceden öğrenilmiş şemalar bulunmakta ve birey bu şemalara göre hareket etmekte ve tutum geliştirmektedir. Bu şemalar ise bireyin erken gelişim döneminde sosyalleşme ve kültürün etkisinde öğrenilmektedir. Birey belirli bir nesneye tutum geliştirirken herhangi bir düşünme

ihtiyacı içerisine girmemekte toplumda var olan kalıpyargıları kendi kalıpyargılarımış gibi algılama eğilimi göstermektedir (Hamilton ve Sherman, 1989: 60). Yani, birey herhangi bir konuda tutum geliştirirken anlama (düşünme) ihtiyacı düşük olmaktadır.

Araştırmada hemşirelik mesleğine yönelik örtük tutum ile anlama ihtiyacı arasında olumsuz yönde bir ilişki olabileceği düşünülmüş ve araştırma sonunda, hemşirelik mesleğine yönelik örtük tutumla anlama ihtiyacı arasında beklenenin aksine olumlu yönde anlamlı bir ilişkinin olduğu bulunmuş ($p < 0,05$) ve bu bağlamda kurulan "*H₈: Hemşirelerin mesleklerine yönelik olumsuz örtük tutumları ile düşünme ihtiyacı arasında olumsuz yönde anlamlı bir ilişki vardır.*" hipotezi reddedilmiştir. Fakat bu ilişkinin kuvvetinin düşük düzeyde ($r = 0,19$, $p < 0,05$) olduğu görülmektedir.

Örtük Çağrışım Testi duyuşsal ilişkileri açığa çıkaran ve bu ilişkilerin davranışları yordayan en uygun ölçüm yöntemi olarak düşünülse de bazı araştırmalar sadece Örtük Çağrışım Testinin ürün tercihini (şeker ya da meyve) açıklamak için yeterli olmadığını göstermektedir (Karpinski ve Hilton 2001: 775). Son zamanlarda yapılan çalışmalarda bilişsel ve duyuşsal bileşen arasındaki uyumun davranışı güçlü bir şekilde tahmin etmeyi sağladığı görülmektedir (Haines ve Sumner, 2006: 543). Yani, açık ölçümler sonucu elde edilen bilişsel bileşen ile Örtük Çağrışım Testi sonucu elde edilen duyuşsal bileşen birbiriyle uyumluysa davranışı yordama gücünün yüksek olduğu görülmektedir.

Açık ve örtük tutumlar arasındaki uyumsuzluk ise davranışı yordama gücünü azaltmaktadır. Literatürde yapılan araştırmalarda hemşirelik mesleğini severek isteyerek yapan kişilerin iş doyumunun yüksek, mesleğe yönelik sevgi hissetmeyen mesleğini sadece maddi kazanç kapısı olarak gören hemşirelerin iş doyumunun ise düşük olduğunu göstermektedir (Nyirenda ve Mukwato, 2016: 160). Araştırmada mesleğe yönelik olumsuz örtük tutum ile iş doyumunu arasında olumsuz yönde bir ilişkinin olması beklenmiştir.

Araştırmanın hipotezi olan "*H₈: Hemşirelerin mesleklerine yönelik olumsuz örtük tutumları ile iş doyumunu arasında olumsuz yönde anlamlı bir ilişki vardır.*" hipotezi reddedilmiştir. Bu durumun sebebi hemşirelerin mesleklerine yönelik örtük ve açık tutumlarının birbiriyle uyumsuz olmasından kaynaklanıyor olabileceği gibi hemşirelerin

iş doyumunu ölçeğinin açık ölçüm araçları kullanılarak ölçülmesinden de kaynaklanıyor olabilir.

Araştırmanın hipotezleri içerisinde yer almamasına rağmen hemşirelerin mesleklerine yönelik örtük tutumunda kişisel faktörlerin etkisi merak edilmiş ve başarı ihtiyacının dışsal yaşam amaçları ile mesleğe yönelik olumsuz örtük tutum arasındaki ilişkiye aracılık edip etmediği analiz edilmiştir. Yapılan analiz sonucunda dışsal yaşam amaçlarının mesleğe yönelik olumsuz örtük tutumla doğrudan bir etkisi olmadığı, başarı ihtiyacının dışsal yaşam amaçları ile mesleğe yönelik örtük tutum arasındaki ilişkiye aracılık etmesi ile dolaylı bir etkiden bahsedilebildiği görülmektedir.

Elde edilen bu bulgu, yukarıda dışsal yaşam amaçları ve başarı ihtiyacı ile ilgili kısmı destekler niteliktedir. Her insanda az ya da çok oranda bulunan ve temel ihtiyaçları arasında yer alan başarı ihtiyacının arkasında mesleki sevgi gibi içsel bir motivasyon kaynağı olabileceği gibi başkaları tarafından tanınma, onaylanma gibi dışsal bir motivasyon kaynağı da olabilmektedir. Yani, başarı ihtiyacı, dışsal yaşam amaçlarıyla birlikte mesleğe yönelik olumsuz örtük tutuma etki edebilmektedir.

Araştırmanın hipotezleri içerisinde yer almamasına rağmen mesleğe yönelik olumsuz örtük tutumun dışsal yaşam amaçları aracılığıyla örgütsel faktör olan iş doyumuna etki edip etmediği merak konusu olmuştur. Yapılan analiz neticesinde mesleğe yönelik olumsuz örtük tutumun dışsal yaşam amaçları aracılığıyla iş doyumunu üzerinde dolaylı etkisinin anlamlı olmadığı tespit edilmiştir. Bu durumun sebebi, hemşirelerin mesleklerine yönelik açık tutumlarıyla örtük tutumlarının birbiriyle uyumsuz olmasıyla açıklanabileceği gibi dışsal yaşam amaçları ve iş doyumunun açık ölçüm yöntemi kullanılarak ölçülmesi olabilir.

Araştırmadan elde edilen bulgular özetlenecek olursa;

- Hemşirelik mesleğine yönelik açık tutumların olumlu, örtük tutumların ise olumsuz ve açık tutumlarla örtük tutumların birbirinden farklı ve bağımsız yapılarla ilişkili olduğu ortaya çıkmıştır.

- Erken gelişim döneminde oluşan ve bilinç dışı tepkileri yansıtan hemşirelik mesleğine yönelik örtük tutumların demografik değişkenlere (yaş, kıdem) göre farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

- Hemşirelerin mesleklerine yönelik olumsuz örtük tutumları ile dışsal yaşam amaçları arasında anlamlı bir ilişki olmadığı görülmüştür.

- Hemşirelerin mesleklerine yönelik olumsuz örtük tutumları ile başarı ihtiyacı arasında olumlu yönde anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur.

- Hemşirelerin mesleklerine yönelik olumsuz örtük tutumları ile düşünme ihtiyacı arasında olumlu yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür.

- Dışsal yaşam amaçlarıyla hemşirelik mesleğine yönelik olumsuz örtük tutum arasında her ne kadar doğrudan ve anlamlı bir etki olmasa da başarı motivasyonu aracılık ettiğinde dolaylı ve anlamlı bir etkiden bahsedildiği bulunmuştur.

- Son olarak, hemşirelik mesleğine yönelik olumsuz örtük tutumun dışsal yaşam amaçları aracılığıyla iş doyumuna dolaylı bir etkisinin olmadığı görülmüştür.

Araştırmada elde edilen bulgular özellikle sağlık kurumlarının hizmet sunumunun sürekli ve kaliteli olması açısından önemlidir. Sağlık kurumlarında çalışan meslekler içerisinde en kalabalık meslek grubu içerisinde yer alan ve sağlık hizmeti alıcısı konumunda olan hastayla sürekli iletişim halinde olan hemşirelerin mesleklerine yönelik olumlu örtük tutumlarının olması gerek çalışma arkadaşlarıyla gerek yöneticileriyle gerekse hasta ile iletişimlerini olumlu anlamda etkileyebileceği, olumsuz örtük tutumların ise hemşirelerin işyerinde reaktif davranışlar sergilemelerine sebebiyet verebileceği düşünülmektedir.

Hemşirelik mesleğine yönelik zihinlerde olumsuz çağrışımı olan bireylerin çalıştıkları kuruma katkılarının sınırlı olabileceği öngörülmektedir. Hemşirelik mesleğine yönelik olumsuz örtük tutumu olan bireylerin işyerinde gergin, çalışma arkadaşlarıyla uyumsuz, hastalarla iletişiminin sorunlu olabileceği düşünülmekte ve mesleğe yönelik olumsuz örtük tutumların erken gelişim döneminde öğrenildiği için değiştirilmesinin zor olabileceği bilinmektedir. Araştırmada, hemşirelerin bilinç dışı tutumlarını yansıtan

Örtük Çağrışım Testinin gerek bireylerin meslek seçimi aşamasında gerekse sağlık kuruluşlarına personel alım aşamasında seçici bir özellik taşıyabileceği düşünülmektedir.

3.2.2. Öneriler

Araştırmada hemşirelerin mesleklerine yönelik örtük tutumları ve hemşirelerin mesleklerine yönelik örtük tutumlarının farklı değişkenlerle ilişkisi irdelenmiş ve elde edilen sonuçlar çerçevesinde hemşirelik mesleğine yönelik örtük tutumla ilgili çeşitli öneriler sunulmuştur. Bu öneriler aşağıdaki gibi sıralanabilir:

✓ Araştırma sonucunda hemşirelerin mesleklerine yönelik olumsuz örtük tutumlarının olduğu tespit edilmiştir. Bu bağlamda; sağlık politika yapıcılarının hemşirelik mesleğinin profesyonelleşmesine yönelik çalışmaları planlaması ve özellikle medya kanalı ile hemşirelik mesleğinin imajının geliştirilmesine yönelik çalışmalar yapması gerekmektedir.

✓ Hemşirelik fakültelerinde eğitim veren akademisyenlerin hemşirelik mesleğine yönelik bakış açıları öğrenim gören öğrencilerin mesleğe bakış açılarında rol model olabileceğinden akademisyen hemşirelerin mesleğin profesyonelleşmesine rehberlik etmeleri gerekmektedir.

✓ Hemşirelerin görev tanımlarının netleştirilmesi, çalışma koşullarının iyileştirilmesi, terfi ve kariyer imkânlarının çoğaltılması ve erkek hemşire istihdamının artırılması ile hemşirelik mesleğine yönelik olumsuz kalıpyargıların önüne geçilebileceği düşünülmektedir.

✓ Hemşirelik mesleğini seçen bireylerin mesleğe yönelik tutumlarının mesleki anlamda sergileyecekleri performanslarına ve başarılarına etki edeceği düşünülerek mesleği değersiz, yetersiz bulan kişilerin mesleğe yönelik olumsuz algılarının değişebilmesi için hemşirelik eğitimi sırasında bireylere hemşirelik mesleğinin görev tanımının anlatılarak bireylere yapmış oldukları işin önemini kavratılması mesleğe bakış açılarının değişmesinde etkili olabilecektir.

✓ Mesleğine karşı olumlu örtük tutum içerisinde olan hemşirelik öğrencilerinin iş hayatına atılması ile hasta memnuniyetini arttırabileceği ve artan hasta memnuniyeti ile birlikte toplumun hemşirelik mesleğine bakış açısının olumlu yönde değişebileceği düşünülmektedir.

✓ Özel sağlık kurumlarının hemşire alımlarında Örtük Çağrışım Testi kullanılarak yapılacak olan ön değerlendirme, kurumda mesleğine karşı olumlu tutum içerisinde olan hemşirelerin çalışmasına katkı sağlayabilecek ve bu durumun oluşması hasta memnuniyetini arttırabilecektir.

✓ Ayrıca sağlık kurumlarında mesleğe yönelik olumlu örtük tutum içerisindeki hemşirelerin çalışması performansın ve kalitenin artmasını sağlayabilecektir. Bu nedenle hemşirelerin işe alımlarından önce mesleki örtük tutumlarının değerlendirilmesinin sağlık kurumlarına olumlu katkılar sağlayacağı söylenebilir.

Çalışmanın katkıları olduğu kadar bazı sınırlılıkları da bulunmaktadır. Araştırmada örneklem büyüklüğünün Örtük Çağrışım Testi için yeterli olsa da açık ölçüm araçları için yeterli sayıda olup olmadığı tartışılabilir. Bu durum araştırmada kullanılan ölçeklerin geçerliliğini ortaya koyma konusunda araştırmanın kısıtını oluşturmaktadır. Araştırmada, bireyin bilinç düzeyindeki değerlendirmelerini yansıtan açık ölçüm araçlarının da Örtük Çağrışım Testi kullanılarak tasarlanması değişkenler arasında sebep-sonuç ilişkisi kurulabilmesini kolaylaştırabilecektir. Ayrıca, araştırmada kullanılan ölçeklerin tam deneysel yöntem kullanılarak tasarlanması değerlendirme kaygısı, sosyal beğenirlik gibi sınırlılıkları ortadan kaldırmış olacaktır.

Araştırmanın diğer önemli kısıtı da hemşirelik mesleğine yönelik Örtük Çağrışım Testiyle ilgilidir. Literatürde işe yönelik tutumu ölçen çalışmalarda hedef kategoride “benim işim” ve “diğer iş” kategorilerinin yaygın bir şekilde kullanıldığı görülmektedir (Greenwald, 2001: 102; Haines ve Sumner, 2006: 543). Hemşirelik mesleğine yönelik Örtük Çağrışım Testinde katılımcılara hedef kategorisinde “hemşirelik mesleği ile ilgili simgeler” ve “hemşirelik dışı mesleklerle ilişkili simgeler” gösterilmiştir. Karşıt kategoride yer alan hemşirelik dışı meslekler (öğretmen, polis, hizmetli) her ne kadar yüz yüze görüşme sonrası elde edilmiş olsa da araştırmanın sonuçlarının genellenebilmesi açısından bir problemdir.

Daha sonra yapılacak çalışmalarda hemşirelerin mesleklerine yönelik örtük tutumunun detaylı bir şekilde incelenebilmesi için araştırmacılara aşağıdaki öneriler sıralanabilir:

- ✓ Araştırmanın genellenebilmesi için daha geniş kapsamlı projeler (TÜBİTAK 1001 vb.) yapılarak daha geniş kitlelere ulaşılması gerekmektedir.
- ✓ Farklı bir çalışma ile halkın hemşirelik mesleğine yönelik örtük tutumu incelenerek daha geniş perspektifte değerlendirmelerde bulunulabilir.
- ✓ Araştırmada kullanılan dışsal yaşam amaçları, temel motivasyon kaynakları ve iş doyumunun örtük ölçüm yöntemlerin kullanılması değişkenler arasında neden-sonuç ilişkisinin kurulabilmesini kolaylaştıracağı düşünülmektedir.
- ✓ Örtülü mesajların hâkim olduğu toplumumuzda açık ölçüm yöntemleri kullanarak tutum ölçmek sosyal beğenirlik, değerlendirme kaygısı gibi bazı problemlere sebebiyet verebileceği için özellikle hassasiyet gerektiren konularda bireylerin örtük tutumlarının örgütsel araştırmalarda kullanmanın faydalı olabileceği düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

Aaberg, V. A., (2012), "A Path to Greater Inclusivity through Understanding Implicit Attitudes Toward Disability", *Journal of Nursing Education*, 51(9): 505-510.

Ajzen, I. (1989), "Attitude Structure and Behavior", içinde A. R. Pratkanis, S. J. Breckler vd. (Ed.), *The Third Ohio State University Volume on Attitudes and Persuasion*, (ss. 241-274), New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.

Akbaş Uslu, G., (2016), *The Effect of System Justification and Regulatory Focus Orientation in the Endorsement of Honor and Honor Based Violence*, Doktora Tezi, Ortadoğu Teknik Üniversitesi Psikoloji Anabilim Dalı, Ankara.

Akbolat, M., Turgut, M. ve Över, G., (2015), "Hemşirelerin Yaşam Kalitesi Algılarının Motivasyonlarına Etkisi: Bir Kamu Hastanesi Örneği", *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 4(2): 66-72.

Aktan, T., (2012), *Compensatory Nature of Mixed Stereotypes: An Investigation of Underlying Mechanisms in the Framework of Stereotype Content Model*, Doktora Tezi, Ortadoğu Teknik Üniversitesi Psikoloji Anabilim Dalı, Ankara.

Akyüz, İ., (2015), "Hemşirelerin Tükenmişlik ve Depresyon Düzeylerinin Çalışma Koşulları ve Demografik Özellikler Açısından İncelenmesi", *İşletme ve İktisat Çalışmaları Dergisi*, 3(1): 21-34.

Allport, G. W., (1935), "Attitudes", içinde, *A Handbook of Social Psychology*, (ss. 798-844), Worcester: Clark University Press.

Alparslan, A. M., Yastioğlu, S. ve Taş, M. A., (2017), "Bireysel ve Sosyal Başarı Motivasyonunu Açıklayan Temel Değerler: Bir Alan Araştırması", *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17(2): 133-151.

Altay, B., Gönener, D. ve Demirkıran, C., (2010), "Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin Tükenmişlik Düzeyleri ve Aile Desteğinin Etkisi", *Fırat Tıp Dergisi*, 15(1): 10-16.

Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S. ve Yıldırım, E., (2012), *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı*, 7. Baskı, Sakarya: Sakarya Kitapevi.

Altuntaş, S. ve Baykal, Ü., (2008), "İşe Karşı Tutum Ölçeğinin Hemşireler için Uyarlanması", *Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 11(1): 51-62.

Anderson, J. R. and Koc, Y., (2015), "Exploring Patterns of Explicit and Implicit Anti-gay Attitudes in Muslims and Atheists", *European Journal of Social Psychology*, 45(6): 687-701.

Andrews, J. A., Hampson, S. E. and Greenwald, A. G., (2010), "Using the Implicit Association Test to Assess Children's Implicit Attitudes toward Smoking", *Journal of Applied Social Psychology*, 40(9): 2387-2406.

Antalyalı, Ö. M. ve Bolat, Ö., (2017), “Öğrenilmiş İhtiyaçlar Bağlamında Temel Motivasyon Kaynakları Ölçeğinin Geliştirilmesi, Güvenirlilik ve Geçerlik Analizi”, *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17(1): 83-114.

Antalyalı, Ö. M. ve Çelik, R., (2017), *Türkiye’de Küresel Dijital Marka Hazırlamak: Voscreen Örneği*, 1. Baskı, Konya: Sebat Ofset Matbaacılık.

Anthony, M. J. and Barkell, N. P., (2008), “Nurse’s Professional Concerns: Letters to the Editor for 1900-2005”, *Journal of Professional Nursing*, 24(2): 96-104.

Arcak, R. ve Kasımoğlu, E., (2006), “Diyarbakır Merkezdeki Hastane ve Sağlık Ocaklarında Çalışan Hemşirelerin Sağlık Hizmetlerindeki Rolü ve İş Memnuniyetleri”, *Dicle Tıp Dergisi*, 33(1): 23-30.

Aronson, E., Wilson, T. D. and Akert, R. M., (2012), *Sosyal Psikoloji*, (Çev. O. Gündüz), 1. Baskı, İstanbul: Kaknüs Yayınları. (Orijinal Baskı: 2010).

Ashmore, R. D. and Del Boca, F. K., (1981), “Conceptual Approaches to Stereotype and Stereotyping”, içinde D. L. Hamilton (Ed.), *Cognitive Processes in Stereotyping and Intergroup Behavior*, (ss. 1-35), Hillsdale, NJ: Erlbaum.

Atakay, C., (2014), *Evli Çiftlerde Şiddeti Yordayan Etmenler: Partnerin Sadakatine İlişkin Açık ve Örtük Algular ile Öfke Duygusu*, Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Psikoloji Anabilim Dalı, Ankara.

Atkinson, J. W. and Litwin, G. H., (1960), “Achievement Motive and Test Anxiety Conceived as Motive to Approach Success and Motive to Avoid Failure”, *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 60(1): 52-63.

Austin, J. K., Champion, V. L. and Tzeng, O. C. S., (1985), “Crosscultural Comparison on Nursing Image”, *International Journal of Nursing Studies*, 22(3): 231-239.

Aydıner, B. B., (2011), *Üniversite Öğrencilerinin Yaşam Amaçlarının Alt Boyutlarının Genel Öz-yeterlik, Yaşam Doyumu ve Çeşitli Değişkenlere göre İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitimde Psikolojik Hizmetler Anabilim Dalı, Sakarya.

Balcı, U. G., Demir, Ş., Kurdal, Y., Koyuncu, G., Deniz, Y., Tereci, Ö. vd., (2013), “Hemşirelerde Tükenmişlik ve Yorgunluk Semptomları”, *Tepecik Eğitim Hastanesi Dergisi*, 23(2): 83-87.

Banaji, M. R. and Hardin, C. D., (1996), “Automatic Stereotyping”, *American Psychological Society*, 7(3): 136-141.

Barsade, S., Ramarajan, L. and Westen, D., (2009), “Implicit Affect in Organizations”, *Research in Organizational Behavior*, 29: 135-162.

Baron, M. and Kenny, D. A. (1986), “The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic and Statistical Considerations”, *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6): 1173-1182.

Başbay, P., (2018), *Stereotip Karşıtı Müdahalenin Liderlik Değişkenleri Üzerine Etkisi*, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji Anabilim Dalı, İstanbul.

Batıgün, A. D. ve Şahin, N. H., (2006), “İş Stresi ve Sağlık Psikolojisi Araştırmaları İçin İki Ölçek: A Tipi Kişilik ve İş Doyumu”, *Türk Psikiyatri Dergisi*, 17(1): 32-45.

Beydağ, K. ve Arslan, H., (2008), “Kadın Doğum Kliniklerinde Çalışan Ebe ve Hemşirelerin Profesyonelliklerini Etkileyen Faktörler”, *Fırat Sağlık Hizmetleri*, 3(7): 76-87.

Bing, M. N., LeBreton, J. M., Davison, H. K., Migetz, D. Z. and James, L. R., (2007), “Integrating Implicit and Explicit Social Cognitions for Enhanced Personality Assessment: A General Framework for Choosing Measurement and Statistical Methods”, *Organizational Research Methods*, 10(2): 346-389.

Bjorkstrom, M. E., Johanssoni I. S., Hamrin, E. K. and Athlin, E. E., (2003), “Swedish Nursing Students' Attitudes to and Awareness of Research and Development within Nursing”, *Journal of Advanced Nursing*, 41(4): 393-402.

Boey, K. W., (1998), “Coping and Family Relationship in Stress Resistance: A Study of Job Satisfaction of Nurses in Singapore”, *International Journal of Nursing Studies*, 35: 353-359.

Brener, L., Von Hippel, W. and Kippax, S., (2007), “Prejudice among Health Care Workers toward Injecting Drug Users with Hepatitis C: Does Greater Contact Lead to Less Prejudice?”, *International Journal of Drug Policy*, 18(1): 381-387.

Bridges, J. M., (1990), “Literature Review on the Images of the Nurse and Nursing in the Media”, *Journal of Advanced Nursing*, 15: 850-854.

Buchan, J., (2001), “Nurse Migration and International Recruitment”, *Nursing Inquiry*, 8: 203-204.

Budak, S., (2017), *Psikoloji Sözlüğü*, 1. Baskı, Ankara: Bilim ve Sanat Yayınları.

Cacioppo, J. T. and Petty, R. E., (1982), “The Need for Cognition”, *Journal of Personality and Social Psychology*, 42(1): 116-131.

Cacioppo, J. T., Petty, R. E., Losch, M. E. and Kim, H. S., (1986), “Electromyographic Activity over Facial Muscle Regions can Differentiate the Valence and Intensity of Affective Reactions”, *Journal of Personality and Social Psychology*, 50(2): 260-268.

Camcı, Y., (2015), *Başörtülü ve Başörtüsüz Öğrencilerde Dış Grup Taraftarlığı Fenomeni: Açık ve Örtük Tutumların Gruplar Arası İlişkiler Kuramları Üzerinden İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji Anabilim Dalı, Bursa.

Can, A., (2018), *SPSS ile Bilimsel Araştırma Sürecinde Nicel Veri Analizi*, 6. Baskı, Ankara: Pegem Akademi.

Canli, T., Desmond, J. E., Zhao, Z., Glover, G. and Gabrieli, J. D. E., (1998), "Hemispheric Asymmetry for Emotional Stimuli Detected with FMRI", *Neuro Report*, 9(14): 3233-3239.

Chae, D. H., Powell, W. A., Nuru-Jeter, A. M., Smith-Bynum, M. A., Seaton, E. K., Forman, T. A., Turpin, R. et al. (2017), "The Role of Racial Identity and Implicit Racial Bias in Self-Reported Racial Discrimination: Implications for Depression Among African American Men", *Journal of Black Psychology*, 43(8): 789-812.

Cooper, L. A., Roter, D. L., Carson, K. A., Beach, M. C., Sabin, J. A., Greenwald, A. G. et al., (2012), "The Associations of Clinicians' Implicit Attitudes about Race with Medical Visit Communication and Patient Ratings of Interpersonal Care", *The Science of Research on Racial/Ethnic Discrimination and Health*, 102(5): 979-987.

Creswell, J. W., (2002), *Research Design: Qualitative and Quantitative Approaches*, 4. Edition, New York: SAGE.

Çam, O. ve Yıldırım, S., (2010), "Hemşirelerde İş Doyumunu Etkileyen Faktörler", *Türkiye Klinikleri Journal of Nursing Science*, 2(1): 64-70.

Çimendağ, F. D., (2013), *Yüksek ve Düşük Statülü Gruplarda İç Grup ve Dış Grup Yanlılığı*, Yüksek Lisans Tezi, Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji Anabilim Dalı, Mersin.

Çoban, G. İ., Kirca, N. ve Yurttaş, A., (2015), "Analysis of Nurse's Attitudes about the Nursing Profession in Southern Turkey", *International Journal of Caring Sciences*, 8(3): 665-672.

Çoban, G. İ., (2010), *Hemşirelik Mesleğine Yönelik Tutum Ölçeğinin Geliştirilmesi*, Doktora Tezi, Atatürk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Esasları Anabilim Dalı, Erzurum.

Daft, R. L., (2008), *Management*, Ohio: Thomson South-Western.

Darbyshire, P., (2010), "Heroines, Hookers and Harridans: Exploring Popular Images and Representations of Nurses and Nursing", *Contexts of Nursing*, 53-69.

Dasgupta, N. and Rivera, L. M., (2006), "From Automatic Antigay Prejudice to Behavior: The Moderating Role of Conscious Beliefs about Gender and Behavioral Control", *Journal of Personality and Social Psychology*, 91(2): 268-280.

Davis, K., (1982), *İşletmede İnsan Davranışı*, (Çev. K. Tosun, T. Somay, vd.), 5. Baskı, İstanbul: İstanbul Matbaası.

Deci, E. L. and Ryan, R. M., (1980), "Self-Determination Theory: When Mind Mediates Behavior", *Journal of Mind and Behaviour*, 1(1): 33-43.

Deci, E. L. and Ryan, R. M., (2000), "The "What" and "Why" of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior", *Psychological Inquiry*, 11(4): 227-268.

Demir, N., (2007), *Örgüt Kültürü ve İş Tatmini*, 1. Baskı, İstanbul: Türkmen Kitapevi.

Derin, N., Şimşek İlkım, N. ve Yayan, H., (2017), “Hemşirelerde Mesleki Bağlılığın Mesleki Prestijle Açıklanması”, *Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi*, 4(3): 24-37.

Derous, E., Nguyen, H. H. and Ryan A. M., (2009), “Hiring Discrimination against Arab Minorities: Interactions between Prejudice and Job Characteristics”, *Human Performance*, 22(4): 297-320.

Devine, P. G., (1989), “Stereotypes and Prejudice: Their Automatic and Controlled Components”, *Journal of Personality and Social Psychology*, 56(1): 5-18.

Devine, P. G., Plant, E. A., Amodio, D. M., Harmon-Jones, E. and Vance, S. L., (2002), “The Regulation of Explicit and Implicit Race Bias: The Role of Motivations to Respond Without Prejudice”, *Journal of Personality and Social Psychology*, 82(5): 835-848.

Doğulu, C., (2012), *System Justification and Terror Management: Mortality Saliency as a Moderator of System-Justifying Tendencies in Gender Context*, Yüksek Lisans Tezi, Ortadoğu Teknik Üniversitesi Psikoloji Anabilim Dalı, Ankara.

Dovidio, J. F., Kawakami, K. and Gaertner, S. L., (2002), “Implicit and Explicit Prejudice and Interracial Interaction”, *Journal of Personality and Social Psychology*, 82(1): 62-68.

Dönmez, A., (1992), “Bilişsel Sosyal Şemalar”, *Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih-Coğrafya Fakültesi Felsefe Bölümü Dergisi*, 14: 131-146.

Dural Şenoğuz, U., (2016), *Understanding the Malleability of Implicit Stereotyping and Implicit Prejudice toward Female Leadership: A Longitudinal Field Study on Municipality Employees in Turkey*, Doktora Tezi, Sabancı Üniversitesi Psikoloji Anabilim Dalı, İstanbul.

Duygulu, S. ve Korkmaz, F., (2008), “Hemşirelerin Örgüte Bağlılığı, İş Doyumları ve İşten Ayrılma Nedenleri”, *Cumhuriyet Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 12(2): 9-20.

Eagly, A. H. and Chaiken, S., (1998), “Attitude Structure and Function”, içinde D. T. Gilbert, S. T. Fiske vd. (Ed.), *Handbook of Social Psychology*, (ss. 269-322), New York: McGraw-Hill.

Eagly, A. H. and Chaiken, S., (2007), “The Advantages of an Inclusive Definition of Attitude”, *Social Cognition*, 25(5): 582-602.

Eisenberger, R., Jones, J. R., Stinglhamber, F., Shanock, L. and Randall, A. T., (2005), “Flow Experiences at Work: For High Need Achievers Alone?”, *Journal of Organizational Behavior*, 26: 755-775.

Ekman, P., (1993), “Facial Expression and Emotion”, *American Psychological Association*, 48(4): 376-379.

Ekman, P., (2015), *Yalan Söylediğimi Nasıl Anladın?!*, (Çev. E. İ. Akter), 5. Baskı, İstanbul: Okuyan Us Yayınları. (Orijinal Baskı: 2003).

Elder, K. B., (2012), *Evaluating Letters of Reference: The Effect of Rater's Implicit and Explicit Attitudes and Organization Interventions*, Doctoral Dissertation, George Mason University Department of Psychology, United States.

Erdem, R. ve Günlü, E., (2006), "İletişim Eğilimlerinin Yüksek Bağlam Düşük Bağlam Ayırımı ile İncelenmesi: Hastane Çalışanları Örneği", *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 9(2): 179-195.

Erdoğan, İ., (1994), *İşletmelerde Davranış*, 4. Baskı, İstanbul: Beta Yayınevi.

Eren, E., (2004), *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*, 12. Baskı, İstanbul: Beta Yayınları.

Eren, H., (2013), *Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin Algıladıkları İş Yaşamı Kalitesi ve Örgütsel Bağlılık Durumları*, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Programı, Ankara.

Ertekin, P. ve Özmen, D., (2017), "Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşirelerde İşe Yabancılaşmayı Yordayan Değişkenlerin İncelenmesi", *Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma Dergisi*, 14(1): 25-30.

Ev Kocabaş, D. ve Antalyalı, Ö. M., (2017), "Hemşirelerde Duygusal Emek ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişki: Isparta İl Merkezindeki Hastanelerde Bir Araştırma", içinde O. Bige Aşkun, S. Staub, vd. (Ed.), *Current Debates in Business Studies*, (ss. 277-299), 1. Baskı, London: Ijopec Yayınları.

Fazio, R. H. and Hilden, L. E., (2001), "Emotional Reactions to a Seemingly Prejudiced Response: The Role of Automatically Activated Racial Attitudes and Motivation to Control Prejudiced Reactions", *Society for Personality and Social Psychology*, 27(5): 538-549.

Fazio, R. H. and Olson, M. A., (1990), "The MODE Model: Attitude-Behavior Processes as a Function of Motivation and Opportunity" içinde J. W., Sherman, B. Gawronski vd. (Ed.), *Dual Process Theories of the Social Mind*, (ss. 1-34), New York: Guilford Press.

Fazio, R. H. and Olson, M. A., (2003), "Implicit Measures in Social Cognition Research: Their Meaning and Use", *Annual Review Psychology*, 54(6): 297-327.

Fazio, R. H., Jackson, J. R., Dunton, B. J. and Williams, C. J., (1995), "Variability in Automatic Activation as an Unobtrusive Measure of Racial Attitudes: A Bona Fide Pipeline?", *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(6): 1013-1027.

Festinger, L., (1957), *A Theory of Cognitive Dissonance*, Original Printing, America: Stanford University Press.

FitzGerald, C. and Hurst, S. (2017), "Implicit Bias in Healthcare Professionals: A Systematic Review", *BMC Medical Ethics*, 18(1): 1-10.

Fletcher, K., (2007), "Image: Changing how Women Nurses Think about Themselves. Literature Review", *Journal of Advanced Nursing*, 58(3): 207-215.

- Forbes, C. E., Cameron K. A., Grafman, J., Barbey, A., Solomon, J., Ritter, W. et al., (2012), "Identifying Temporal and Causal Contributions of Neural Processes Underlying the Implicit Association Test (IAT)", *Frontiers in Human Neuroscience*, 6 (320): 1-18.
- Ganster, D. C., Hennessey, H. W. and Luthans, F., (1983), "Social Desirability Response Effects: Three Alternative Models", *Academy of Management Journal*, 26(2): 321-331.
- Gawronski, B. and Bodenhausen, G. V., (2006), "Associative and Propositional Processes in Evaluation: An Integrative Review of Implicit and Explicit Attitude Change", *Psychological Bulletin*, 132(5): 692-731.
- George, J. M., Jones, G. R. and Sharbrough, W. C., (2012), *Understanding and Managing Organizational Behavior*, New Jersey: Prentice Hall.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnely, J. H. and Konopaske, R., (2012), *Organizations: Behavior, Structure, Processes*, New York: McGraw-Hill.
- Glaser, J. and Knowles, E. D., (2008), "Implicit Motivation to Control Prejudice", *Journal of Experimental Social Psychology*, 44(1): 164-172.
- Green, A. R., Carney, D. R., Pallin, D. J., Ngo, L. H., Raymond, K. L., Iezzoni, L. I. et al., (2007), "Implicit Bias among Physicians and its Prediction of Thrombolysis Decisions for Black and White Patients", *Journal of General Internal Medicine*, 22(9): 1231-1238.
- Greenwald, A. G. and Banaji, M. R., (1995), "Implicit Social Cognition: Attitudes, Self-esteem, and Stereotypes", *Psychological Review*, 102(1): 4-27.
- Greenwald, A. G. and Nosek, B. A., (2008), "Attitudinal Dissociation: What Does It Mean?", içinde R. E. Petty, R. H. Fazio vd. (Ed.), *Attitudes: Insights from the New Implicit Measures*, (ss. 65-82), Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Greenwald, A. G., McGhee, D. E. and Schwartz, J. L. K., (1998), "Measuring Individual Differences in Implicit Cognition: The Implicit Association Test", *Journal of Personality and Social Psychology*, 74(6): 1464-1480.
- Greenwald, A. G., Nosek, B. A. and Banaji, M. R., (2003), "Understanding and Using the Implicit Association Test: I. An Improved Scoring Algorithm", *Journal of Personality and Social Psychology*, 85(2): 197-216.
- Greenwald, A. G., Nosek, B. A. and Sriram, N., (2006), "Consequential Validity of the Implicit Association Test", *American Psychological Association*, 61(1): 56-61.
- Greenwald, A. G., Poehlman, T. A., Uhlmann, E. L. and Banaji, M. R., (2009), "Understanding and Using the Implicit Association Test: III. Meta Analysis of Predictive Validity", *Journal of Personality and Social Psychology*, 97(1): 17-41.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F., (2018), *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*, 5. Baskı, Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Gürbüz, S., (2019), *Sosyal Bilimlerde Aracı, Düzenleyici ve Durumsal Etki Analizleri*, 1. Baskı, Ankara: Seçkin Yayınevi.

- Hahn, A., Judd, C. M., Hirsh, H. K. and Blair, I. V., (2014), "Awareness of Implicit Attitudes", *Journal of Experimental Psychology*, 143(3): 1369-1392.
- Haines, E. L. and Sumner, K. E., (2006), "Implicit Measurement of Attitudes, Stereotypes, and Self-Concepts in Organizations Teaching Old Dogmas New Tricks", *Organizational Research Methods*, 9(4): 536-553.
- Hall, E., (1976), *Beyond Culture*, New York: Doubleday.
- Hamilton D. L. and Sherman S. J., (1989), "Illusory Correlations: Implications for Stereotype Theory and Research", içinde Bar-Tal D., Graumann C. F. vd. (Ed.) *Stereotyping and Prejudice*, New York: Springer Series in Social Psychology.
- Harlak, H., (2000), *Önyargılar: Psikososyal Bir İnceleme*, 1. Baskı: İstanbul: Sistem Yayınları.
- Hausmann, L. R. M. and Ryan, C. S., (2004), "Effects of External and Internal Motivation to Control Prejudice on Implicit Prejudice: The Mediating Role of Efforts to Control Prejudiced Responses", *Basic And Applied Social Psychology*, 26: 215-225.
- Hayes, A. F., (2018), *Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis: A Regression-Based Approach*, 2. Baskı, New York: Guilford Press.
- Hayran, O. ve Özbek, H., (2012), *Sağlık Bilimlerinde Araştırma ve İstatistik Yöntemler*, 2. Baskı, İstanbul: Nobel Tıp Kitabevi.
- Hekman, D. R., Aquino, K., Owens, B. P., Mitchell, T. R., Schilpzand, P. and Leavitt, K., (2010), "An Examination of whether and how Racial and Gender Biases Influence Customer Satisfaction", *Academy of Management Journal*, 53(2): 238-264.
- Hofmann, W., Gawronski, B., Gschwendner, T., Le, H. and Schmitt, M., (2005), "A Meta-Analysis on the Correlation between the Implicit Association Test and Explicit Self-Report Measures", *Personality and Social Psychology Bulletin*, 31(10): 1369-1385.
- Hofstede, G., (2001), *Culture's Consequences*, Second Edition, London: Sage Publications.
- Hofstede, G., (1998), "Attitudes, Values and Organizational Culture: Disentangling the Concepts", *Organization Studies*, 19(3): 477-493.
- Hogg, M. A. and Vaughan, G. M., (2014), *Sosyal Psikoloji*, (Çev. İ. Yıldız ve A. Gelmez), 2. Baskı, Ankara: Ütopya Yayınları.
- Hortaçsu, N., (2012), *En Güzel Psikoloji Sosyal Psikoloji*, 1. Baskı, Ankara: İmge Kitabevi Yayınları.
- İlhan, T., (2009), *Üniversite Öğrencilerinin Benlik Uyumu Modeli: Yaşam Amaçları, Temel Psikolojik İhtiyaçlar ve Öznel İyi Oluş*, Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Ankara.

İştar Işıklı, E. ve Arslan, T., (2018), “Hemşirelerin alışma Hayatında Yaşadığı Sorunlar: Düzce İli Örneği”, *Yorum-Yönetim-Yöntem Uluslararası Yönetim-Ekonomi ve Felsefe Dergisi*, 6(2): 9-20.

Jaworska, A., Murawska, E., Maliszewski, T., Apanel, D. and Durka, G., (2014), “Work Attitudes as Predictors of Job Satisfaction among Academic Teachers”, *International Journal of Humanities and Social Science*, 4(1): 13-23.

Jin, Z., (2015), *Exploring Implicit Cognition: Learning, Memory and Social Cognitive Processes, Advances in Psychology, Mental, Health and Behavioral Studies*, America: IGI Global Book Series.

Johnson, M. and Bowman, C. C., (1997), “Occupational Prestige for Registered Nurses in the Asia Pacific Region: Status Consensus”, *International Journal for Nursing Studies*, 34(3): 201-207.

Johnson, R. E. and Steinman, L., (2009), “Use of Implicit Measures for Organizational Research: An Empirical Example”, *Canadian Journal of Behavioural Science*, 41(4): 202-212.

Jost, J. T., Banaji, M. R. and Nosek, B. A., (2004), “A Decade of System Justification Theory: Accumulated Evidence of Conscious and Unconscious Bolstering of the Status Quo”, *Political Psychology*, 25(6): 881-919.

Kağıtıbaşı, . ve Cemalcılar, Z., (2014), *Dünden Bugüne İnsan ve İnsanlar*, 16. Basım, İstanbul: Evrim Yayınevi.

Kahramanoğlu, R., Yokuş, E., Cücük, E., Vural, S. ve şiraz, F., (2018), “Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Tutum Ölçeği Geçerlik ve Güvenirlik alışması”, *Turkish Studies Educational Sciences*, 13(11): 1669-1686

Kaler, S. R., Levy, D. A. and Schall, M., (1989), “Stereotypes of Professional Roles”, *Image Journal Nursing School*, 21(2): 85-89.

Kalkım, A., Sağkal Midilli, T., Uğurlu, E. ve Gülcan, E., (2015), “Hemşirelik Öğrencilerinin Meslek Seçimi ve Etkileyen Değişkenlerin İncelenmesi”, *Uluslararası Hakemli Hemşirelik Araştırmaları Dergisi*, 4: 41-57.

Karadağ, M., Akman, N. ve Demir, C., (2013), “Hemşirelik Hizmetlerinde Yönetmel ve Öğütsel Sorunlar”, *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 16(1): 16-26.

Karagöz, Y., (2017), *SPSS ve AMOS Uygulamalı Nicel-Nitel-Karma Bilimsel Araştırma Yöntemleri ve Yayın Etiği*, 1. Baskı, Ankara: Nobel Yayınevi.

Karpinski, A. and Hilton, J. L., (2001), “Attitudes and the Implicit Association Test”, *Journal of Personality and Social Psychology*, 81(5): 774-788.

Kasser, T. and Ryan, R. M., (1993), “A Dark Side of the American Dream: Correlates of Financial Success as a Central Life Aspiration”, *Journal of Personality and Social Psychology*, 65(2): 410-422.

Kavlu, İ., (2008), *Acil Servislerde Çalışan Hemşirelerin Tükenmişlik ve İş Doyumlarının Yaşam Kalitesine Etkisi*, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü İç Hastalıkları Hemşireliği Anabilim Dalı, İstanbul.

Kawakami, K. and Dovidio, J. F., (2001), "The Reliability of Implicit Stereotyping", *Society for Personality and Social Psychology*, 27(2): 212-225.

Kayış, A., (2010), "Güvenirlilik Analizi", içinde Ş. Kalaycı (Ed.), *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*, (ss. 404-409), 5. Baskı, Ankara: Asil Yayınları.

Knoll, B. R., (2013), "Implicit Nativist Attitudes, Social Desirability and Immigration Policy Preferences", *International Migration Review*, 47(1): 132-165.

Korkmaz, L., (2017), "Tutumlarımızın Ne Kadar Farkındayız? Örtük Tutumlar ve Örtük Ölçüm Yöntemleri", *Türk Psikoloji Yazıları*, 20(40): 109-127.

Koushali, A. N., Hajiamini Z. and Ebadi, A., (2012), "Comparison of Nursing Students' and Clinical Nurses' Attitude toward the Nursing Profession", *Iran Journal of Nursing Midwifery Research*, 17(5): 375-380.

Kully, A. M., (2009), *Evaluating the Validity of Implicit Association Tests of Job Satisfaction*, Master Thesis, The Faculty of College of Arts and Sciences in Candidacy for Industrial-Organizational Psychology, Chicago.

Kunene, P. J., Nzimande, P. N. and Ntuli, P. A., (2001), "The Image of Nursing Profession as Perceived by the Community Members of Three Adjacent Residential Areas of Empangeni in KwaZulu-Natal", *Curationis*, 1: 35-41.

Kyrychenko, P. A., (2012), *An Empirical Examination of the Relationship between Implicit Measures of Job Satisfaction and Individual Retention within the Workplace*, Doctoral Dissertation, Faculty of the Chicago School of the Professional Psychology, Chicago.

Lambert, W. E. and Klineberg, O., (1967), "The Development of Children's Views of Foreign Peoples", *Childhood Education*, 45(5): 247-253.

Lane, K. A., Banaji, M. R., Nosek, B. A. and Greenwald, A. G., (2007), "Understanding and Using the Implicit Association Test: IV", içinde B. Wittenbrink and N. Schwarz (Ed.), *Implicit Measures of Attitudes*, The Guilford Press.

LaPiere, R. T., (1934), "Attitudes vs. Actions", *Social Forces*, 2(1): 230-237.

Law, W. and Arthur, D., (2003), "What Factors Influence Hong Kong School Students in Their Choice of a Career in Nursing?", *International Journal of Nursing Studies*, 40(1): 23-32.

Leavitt, K., Fong, C. T. and Greenwald, A. G., (2011), "Asking about Well-being Gets You Half an Answer: Intra-individual Processes of Implicit and Explicit Job Attitudes", *Journal of Organizational Behavior*, 32(4): 672-687.

Lee, H., Hwang, S., Kim, J. Daly, B., (2004), "Predictors of Life Satisfaction of Korean Nurses", *Journal of Advanced Nursing*, 48(6): 632-641.

- Lieberman, M. D., Eisenberger, N. I., Crockett, M. J. and Tom, S. M., (2007), "Putting Feelings into Words", *Association for Psychological Science*, 18(5): 421-428.
- Liem, A. D. and Nie, Y., (2008), "Values, Achievement Goals, and Individual-oriented and Social-oriented Achievement Motivations among Chinese and Indonesian Secondary School Students", *International Journal of Psychology*, 43(5): 898-903.
- Lippman, W., (1992), *Public Opinion*, 2. Press, London: Transaction Publishers.
- Locke, E. A. and Latham, G. P., (2004), "What Should We Do About Motivation Theory? Six Recommendations for the Twenty-First Century", *The Academy of Management Review*, 29(3), 388-403.
- Locke, E. A., (1996), "Motivation through Conscious Goal Setting", *Applied and Preventive Psychology*, 5: 117-124.
- Lowery, B. S., Hardin, C. D. and Sinclair, S., (2001), "Social Influence Effects on Automatic Racial Prejudice", *Journal of Personality and Social Psychology*, 81: 842-855.
- Luciana, B. L., Isabel, A. C., Gillberto, T. S. and Moacyr, L. C., (2009), "An Instrument to Analyze Secondary-Level Student's Images about Nurse's", *Revista da Escola de Enfermagem da USP*, 43(2): 272-278.
- Luthans, F., (2011), *Organizational Behavior An Evid-Based Approach*, Twelfth Edition, Newyork: McGraw-Hill/Irvin.
- Makris, M., (2009), *Job Satisfaction of Doctors, Nurses and Other Healthcare Professions of Public Hospitals of Nicosia, Postgraduate Studies Program*, Healthcare Units Management, Nicosia.
- Malchau, S., (2007), "Angels in Nursing': Images of Nursing Sisters in a Lutheran Context in Thenineteenth and Twentieth Centuries", *Journal Compilation*, 14(4): 289-298.
- McArthur, L. Z. and Baron, R. M., (1983), "Toward an Ecological Theory of Social Perception", *Psychological Review*, 90(3): 215-238.
- McClelland, D. C., (1961), *The Achieving Society*, New York: Van Nostrand Reinhold.
- McClelland, D. C., (1985), *Human Motivation*, Glenview, IL: Scott Foresman.
- Mert Haydari, S., Kocaman, G. ve Aluş Tokat, M., (2016), "Farklı Kuşaklardaki Hemşirelerin İşten ve Meslekten Ayrılma Niyetleri ile Örgütsel ve Mesleki Bağlılıklarının İncelenmesi", *Sağlık ve Hemşirelik Yönetim Dergisi*, 3(3): 119-131.
- Milisen, K., De Busser, T., Kayaert, A., Abraham, I. and De Casterle, B. D., (2010), "The Evolving Professional Nursing Self-image of Students in Baccalaureate Programs: A Cross-sectional Survey", *International Journal of Nursing Studies*, 47: 688-698.
- MacKinnon, D. P., Lockwood, C. M. and Williams, J., (2004), "Confidence Limits for the Indirect Effect: Distribution of the Product and Resampling Methods", *Multivariate Behavioral Research*, 39: 99-128.

- Miller, M. K., Jordan, D. C. and Alayna, J., (2015), “Cognitive Dissonance Theory (Festinger)”, içinde G. Ritzer (Ed.), *The Blackwell Encyclopedia of Sociology*, (ss. 1-5), USA: John Wiley Press.
- Moskowitz, G. B., Gollwitzer, P. M., Wasel, W. and Schaal, B., (1999), “Preconscious Control of Stereotype Activation through Chronic Egalitarian Goals”, *Journal of Personality and Social Psychology*, 77: 167-184.
- Motte, D., (2009), “Using Brain Imaging to Measure Emotional Response to Product Appearance”, içinde A. Guéand (Ed.), *Proceedings of the 4th International Conference on Designing Pleasurable Products and Interfaces*, (ss. 1-13), France.
- Nisbett, R. E. and Wilson, T. D., (1977), “Telling More than We can Know: Verbal Reports on Mental Processes”, *Psychological Review*, 84(3): 231-259.
- Nock, M. K., Park, J. M., Finn, C. T., Deliberto, T. L., Dour, H. J. and Banaji, M. R., (2010), “Measuring the Suicidal Mind: Implicit Cognition Predicts Suicidal Behavior” *Psychology Science*, 21(4): 511-517.
- Nosek, B. A. and Hansen, J. J., (2008), “Personalizing the Implicit Association Test Increases Explicit Evaluation of Target Concepts”, *European Journal of Psychological Assessment*, 24(4): 226-236.
- Nosek, B. A. and Smyth, F. L., (2011), “Implicit Social Cognitions Predict Sex Differences in Math Engagement and Achievement”, *American Educational Research Journal*, 48(5): 1125-1156.
- Nosek, B. A., (2005), “Moderators of the Relationship Between Implicit and Explicit Evaluation”, *Journal of Experimental Psychology*, 134(4): 565–583.
- Nosek, B. A., (2007), “Implicit-Explicit Relations”, *Association for Psychological Science*, 16(2): 65-69.
- Nosek, B. A., Banaji, M. R. and Greenwald, A. G., (2002), “Harvesting Implicit Group Attitudes and Beliefs from a Demonstration Web Site”, *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, 6(1): 101-115.
- Nosek, B. A., Greenwald, A. G. and Banaji, M. R., (2007), “The Implicit Association Test at Age 7: A Methodological and Conceptual Review”, içinde J. A. Bargh (Ed.), *Automatic Processes in Social Thinking and Behavior*, (ss. 265-292), Psychology Press.
- Nyirenda, M. and Mukwato, P., (2016), “Job Satisfaction and Attitudes towards Nursing Care Among Nurses Working at Mzuzu Central Hospital in Mzuzu, Malawi”, *Malawi Medical Journal*, 28(4): 159-166.
- Okasha, M. S. and Ziady, H. H., (2001), “Joining the Nursing Profession in Qatar: Motives and Perceptions”, *East Mediterranean Health Journal*, 7(6): 1025-1033.
- Olson, M. A. and Fazio, R. H., (2009), “Implicit and Explicit Measures of Attitudes: The Perspective of the MODE Model”, içinde R. E. Petty, R. H. Fazio vd. (Ed.), *Insights from the New Implicit Measures*, (ss. 20-63), New York: Psychology Press.

Olson, M. A. and Kendrick, R. V., (2008), "Origins of Attitudes", içinde W. D. Crano, R. Prislin (Ed.), *Frontiers of Social Psychology. Attitudes and Attitude Change*, (ss. 111-130), New York, NY, US: Psychology Press.

Omori, A., Tateno, A., Ideno, T., Takahashi, H., Kawashima, Y., Takemura, K. and Okubo, Y., (2012), "Influence of Contact with Schizophrenia on Implicit Attitudes towards Schizophrenia Patients held by Clinical Residents", *BMC Psychiatry*, 12(205): 1-8.

Öhman, A., (2002), "Automaticity and the Amygdala: Nonconscious Responses to Emotional Faces", *Current Directions in Psychological Science*, 11(2): 62-69.

Özdemir, G., (2015), *Başarılarımın Sahibi Ben Değilim: Sosyal Kimlik, Sosyal Baskınlık ve Sistemi Meşrulaştırma Kuramları Perspektifinden Sahtekar Fenomeni*, Yüksek Lisans Tezi, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji Anabilim Dalı, Bursa.

Özkan, Ö., Koçyiğit, Z. ve Şen, Ü., (2013), "Özel Hastanelerde Çalışan Hemşirelerin Algılanan İş ve Gelir Güvencesizliği ile Çalışma Koşulları", *Cumhuriyet Hemşirelik Dergisi*, 2(1): 15-25.

Öztürk, A., (2015), "Öğretmenlerin Sahip Oldukları Yaşam Amaçları ve Sosyal Desteğin Özel İyi Oluş Üzerindeki Yordayıcı Rolü", *International Journal of Turkish Education Sciences*, 2(1): 338-347.

Panzone, L., Hilton, D., Sale, L. and Cohen, D., (2016), "Socio-Demographics, Implicit Attitudes, Explicit Attitudes, and Sustainable Consumption in Supermarket Shopping", *Journal of Economic Psychology*, 55(1): 77-95.

Paras, F. D., Rebugip, L. L., Pulhin, J. M. and Torres, C. S., (2013), "The Implicit Attitudes of Selected Forestry Publics towards the Forestry Profession in the Philippines", *Ecosystem & Development Journal*, 4(1): 23-29.

Payne, B. K. and Gawronski, B., (2010), "A History of Implicit Social Cognition Where is it Coming From? Where is it Now? Where is it Going?", içinde B. Gawronski, B. K. Payne (Ed.), *Handbook of Implicit Social Cognition: Measurement, Theory and Applications*, (ss.1-15), New York: Guilford Press.

Payne, B. K., Burkley, M. A. and Stokes, M. B., (2008), "Why Do Implicit and Explicit Attitude Tests Diverge? The Role of Structural Fit", *Journal of Personality and Social Psychology*, 94(1): 16-31.

Pérez, E. O., (2010), "Explicit Evidence on the Import of Implicit Attitudes: The IAT and Immigration Policy Judgments", *Political Behavior*, 32(4): 517-545.

Peris, T. S., Teachman, B. A. and Nosek, B. A., (2008), "Implicit and Explicit Stigma of Mental Illness Links to Clinical Care", *The Journal of Nervous and Mental Disease*, 196(10): 752-760.

Petty, R. E., Briñol, P. and DeMarree, K. G., (2007), "The Meta-Cognitive Model (MCM) of Attitudes: Implications for Attitude Measurement, Change and Strength", *Social Cognition*, 25(5): 657-686.

- Phelps, E. A., O'Connor, K. J., Cunningham, W. A., Gatenby, J. C., Funayama, E. S., Gore, J. C. et al., (2000), "Amygdala Activation Predicts Performance on Indirect Measures of Racial Bias", *Journal of Cognitive Neuroscience*, 12: 729-738.
- Plant, E. A. and Devine, P. G., (1998), "Internal and External Motivation to Respond without Prejudice", *Journal of Personality and Social Psychology*, 75: 811-832.
- Pratkanis, A. R., (1989), "The Cognitive Representation of Attitudes", içinde A. R. Pratkanis, S. J. Breckler vd. (Ed.), *Attitude Structure and Function*, (ss. 71-82), New Jersey: Lawrence Erlbaum Publishers.
- Preacher, K. J., Rucker, D. D. and Hayes, A. F., (2007), "Addressing Moderated Mediation Hypotheses: Theory, Methods, and Prescriptions", *Multivariate Behavioral Research*, 42(2): 185-227.
- Reihl, K. M., Hurley, R. A. and Taber, K. H., (2015), "Neurobiology of Implicit and Explicit Bias: Implications for Clinicians", *Journal of Neuropsychiatry Clinical Neuroscience*, 27(4): 249-253.
- Reiskin, H. and Haussler, S. C. (1994), "Multicultural Students' Perceptions of Nursing as a Career", *Journal of Nursing Scholarship*, 26(1): 61-64.
- Robbins, S. P. and Judge, T. A., (2013), *Organizational Behaviour (Örgütsel Davranış)*, (Çev. İ. Erdem Artan), 4. Baskı, Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Rooth, D., (2010), "Automatic Associations and Discrimination in Hiring: Real World Evidence", *Labour Economics*, 17(3): 523-534.
- Rosenberg, M. J., (2009), "The Conditions and Consequences of Evaluation Apprehension", içinde R. Rosenthal ve R. L. Rosnow (Ed.), *Artifacts in Behavioral Research* (ss. 211-263), New York: Oxford University Press.
- Roth, J. E. and Coleman, C. L., (2008), "Perceived and Real Barriers for Men Entering Nursing: Implications for Gender Diversity", *Journal of Cultural Diversity*, 15(3): 148-152.
- Rothermund, K. and Wentura, D., (2004), "Underlying Processes in the Implicit Association Test: Dissociating Salience From Associations", *Journal of Experimental Psychology: General*, 133(2): 139-165.
- Rudman, L. A. and Glick, P., (2001), "Prescriptive Gender Stereotypes and Backlash toward Agentic Women", *Journal of Social Issues*, 57(4): 743-762.
- Rudman, L. A. and Goodwin, S. A., (2004), "Gender Differences in Automatic In-Group Bias: Why Do Women Like Women More than Men Like Men?", *Journal of Personality and Social Psychology*, 87(4): 494-509.
- Rudman, L. A., (2004), "Sources of Implicit Attitudes", *Current Directions in Psychological Science*, 13(2): 79-82.
- Rudman, L. A., (2011), *Implicit Measures for Social and Personality Psychology*, India: Sage Publications.

- Rydell, R. J. and McConnell, A. R., (2006), "Understanding Implicit and Explicit Attitude Change: A Systems of Reasoning Analysis", *Journal of Personality and Social Psychology*, 91(6): 995-1008.
- Saari, L. M. and Judge, T. A., (2004), "Employee Attitudes and Job Satisfaction", *Human Resource Management*, 43(4): 395-407.
- Sabin, J. A., Marini, M. and Nosek, B. A., (2012), "Implicit and Explicit Anti-Fat Bias among a Large Sample of Medical Doctors by BMI, Race/Ethnicity and Gender", *PLoS ONE*, 7(11): 1-7.
- Sabin, J. A., Nosek, B. A., Greenwald, A. G. and Rivara, F. P., (2009), "Physicians' Implicit and Explicit Attitudes about Race by MD Race, Ethnicity, and Gender", *Journal of Health Care Poor Underserved*, 20(3): 896-913.
- Sabin, J. A., Riskind, R. G. and Nosek, B. A., (2015), "Health Care Providers' Implicit and Explicit Attitudes toward Lesbian Women and Gay Men", *American Journal of Public Health*, 105(9): 1831-1841.
- Sahni, S., Gupta, B., Nodiyal, K. and Pant, V., (2016), "Attitude of Indian Youth towards Homosexuality", *The International Journal of Indian Psychology*, 4(1): 58-69.
- Sakallı Uğurlu, N., (2018), *Sosyal Psikolojide Tutumlar ve Tutum Değişimi*, 1. Baskı, Ankara: İmge Kitabevi Yayınları.
- Sakman, E., (2011), *Effects of Attachment Security, Threat and Attachment Figure Primes on Cognitive Attentional Task Performance*, Yüksek Lisans Tezi, Ortadoğu Teknik Üniversitesi Psikoloji Anabilim Dalı, Ankara.
- Salar, A. R., Zare, S., Salar, H. and Salar, E., (2016), "The Survey of the Job Satisfaction Rate in The Nurses Working in the Training Hospitals of Zahedan University of Medical Sciences", *International Journal of Medical Research & Health Sciences*, 5(7): 300-305.
- Sand-Jecklin, K. E. and Schaffer, A. J., (2006), "Nursing Students' Perceptions of their Chosen Profession", *Nursing Education Perspectives*, 27(3): 130-135.
- Sargut, A. S., (2010), *Kültürlerarası Farklılaşma ve Yönetim*, 3. Baskı, Ankara: İmge Kitabevi.
- Schleicher, D. J., Watt, J. D. and Greguras, G. J., (2004), "Reexamining the Job Satisfaction-Performance Relationship: The Complexity of Attitudes", *Journal of Applied Psychology*, 89: 165-177.
- Schmukle, S. C. and Egloff, B., (2005), "A Latent State- Trait Analysis of Implicit and Explicit Personality Measures", *European Journal of Psychological Assessment*, 21: 1-28.
- Schnabel, K., Asendorpf, J. B. and Greenwald, A., (2008), "Assessment of Individual Differences in Implicit Cognition", *European Journal of Psychological Assessment*, 24: 210-217.

- Schwartz, M. B., Chambliss, H. O., Brownell, K. D., Blair S. N. and Billington, C., (2003), "Weight Bias among Health Professionals Specializing in Obesity", *Obesity Research*, 11(9): 1033-1039.
- Scott, K. A. and Brown, D. J., (2006), "Female First, Leader Second? Gender Bias in the Encoding of Leadership Behavior", *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 10(2): 230-242.
- Sherif, C. W., Sherif, M. and Nebergall, R. E., (1965), *Attitude and Attitude Change. The Social Judgment-Involvement Approach*, Philadelphia: W. B. Saunders Company.
- Shrout, P. E. and Fleiss, J. L., (1979), "Intraclass Correlations: Uses in Assessing Rater Reliability", *Psychological Bulletin*, 86(2): 420-428.
- Smith E. R. and DeCoster, J., (1999), "Associative and Rule-based Processing: A Connectionist Interpretation of Dual Process Models", içinde S. Chaiken and Y. Trope (Ed.), *Dual Process Theories in Social Psychology*, (ss. 323-336), New York: Guilford Press.
- Smith, C. T. and Nosek, B. A. (2011), "Affective Focus Increases the Concordance Between Implicit and Explicit Attitudes", *Social Psychology*, 42(4): 300-313.
- Smith, M. B., (1968), "Attitude Change", içinde C. Collier and M. Millan (Ed.), *International Encyclopedia of Social Sciences*, (ss. 458-467), New York.
- Söyük, S., (2001), "Yoğun Bakım ve Acil Ünitelerinde Çalışan Hemşirelerin Motivasyonlarını Artırmak için Neler Yapılabilir?", *Yoğun Bakım Hemşireleri Dergisi*, 5(1): 24-27.
- Spector, P. E., (1985), "Measurement of Human Service Staff Satisfaction: Development of Job Satisfaction Survey", *American Journal of Community Psychology*, 13: 693-713.
- Spector, P. E., (1997), *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes and Consequences*, London: Sage Publications.
- Sriram, N., Greenwald, A. and Nosek, B. A., (2006), "Consequential Validity of the Implicit Association Test", *American Psychologist*, 61: 56-61.
- Stacey, B., (1969), "Achievement Motivation, Occupational Choice and Inter-Generation Occupational Mobility", *Human Relationship*, 22(3): 275-281.
- Steffens, M. C. and Buchner, A., (2003), "Implicit Association Test: Separating Transsituationally Stable and Variable Components of Attitudes toward Gay Men", *Experimental Psychology*, 50(1): 33-48.
- Strack, F. and Deutsch, R., (2004), "Reflective and Impulsive Determinants of Social Behavior", *Personality and Social Psychology Review*, 8(3): 220-247.
- Suciu, L. E., Mortan, M. and Lazar, L., (2013), "Vroom's Expectancy Theory An Empirical Study: Civil Servant's Performance Appraisal Influencing Expectancy", *Transylvanian Review of Administrative Sciences*, 39: 180-200.

Suedfeld, P. and Tetlock, P. E., (2001), "Individual Differences in Information Processing", içinde A. Tesser, N. Schwarz (Ed.), *Blackwell Handbook of Social Psychology: Intraindividual Processes*, (ss. 284-304), Oxford: Blackwell Publishers.

Sünter, A. T., Canbaz, S., Dabak, Ş., Öz, H. ve Pekşen, Y., (2006), "Pratisyen Hekimlerde Tükenmişlik, İşe Bağlı Gerginlik ve İş Doyumu Düzeyleri", *Genel Tıp Dergisi*, 16(1): 9-14.

Swanson, J. E., Rudman, L. A. and Greenwald, A. G., (2001), "Using the Implicit Association Test to Investigate Attitude-Behaviour Consistency for Stigmatised Behaviour", *Cognition and Emotion*, 15(2): 207-230.

Syptak, J. M., Marsland, D. W. and Ulmer, D., (1999), "Job Satisfaction: Putting Theory into Practice", *Family Practice Management*, <https://www.aafp.org/fpm/1999/1000/p26.html>, Erişim Tarihi: 03.03.2019.

Şenyurt, A. Y., (2018), *Tehdit Manipülasyonu ve Olumlu Bilgilendirmenin Örtük ve Açık Tutumlar Üzerindeki Etkisi*, Doktora Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji Anabilim Dalı, Bolu.

Şirin, A., Öztürk, R., Bezci, G., Çakar, G. ve Çoban, A., (2008), "Hemşirelik Öğrencilerinin Meslek Seçimi ve Mesleği Uygulamaya Yönelik Görüşleri", *Dirim Tıp Gazetesi*, 83(1): 69-67.

Takase, M., Kershaw, E. and Burt, L., (2002), "Does Public Image of Nurses Matter?", *Journal of Professional Nursing*, 18(4): 196-205.

Tan, M., Polat, H. ve Akgün Şahin, Z., (2012), "Hemşirelerin Çalışma Ortamlarına İlişkin Algılarının Değerlendirilmesi", *Sağlıkta Performans ve Kalite Dergisi*, 4: 67-78.

Tayfun, A. ve Çatır, O., (2014), "Hemşirelerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin İncelenmesi", *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6(1): 347-365.

Ten Hoeve, Y., Jansen, G. and Roodbol, P., (2014), "The Nursing Profession: Public Image, Self-concept and Professional Identity. A Discussion Paper", *Journal of Advanced Nursing*, 70(2): 295-309.

Tseng, M. S. and Carter, A. R., (1970), "Achievement Motivation and Fear of Failure as Determinants of Vocational Choice, Vocational Aspiration, and Perception of Vocational Prestige", *Journal of Counseling Psychology*, 17(2): 150-156.

Tüfekçi, G. F. ve Yıldız, A., (2009), "Öğrencilerinin Hemşireliği Tercih Etme Gerekçeleri ve Gelecekleri ile ilgili Görüşleri", *Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 12(1): 31-37.

Uhlmann, E. L., Leavitt, K., Menges, J. I., Koopman, J., Howe, M. and Johnson, R. E., (2012), "Getting Explicit About the Implicit: A Taxonomy of Implicit Measures and Guide for Their Use in Organizational Research", *Organizational Research Methods*, 15(4): 553-601.

Üstüner, M., (2006), "Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Tutum Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirlilik Çalışması", *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 12(1): 109-127.

Watt, H. M. G., (2010), "Gender and Occupational Choice", içinde J. C. Chrisler and D. R. McCreary (Ed.), *Handbook of Gender Research in Psychology, Gender Research in Social and Applied Psychology*, (ss. 379-400), New York: Springer Science.

Wittenbrink, B. and Schwarz, N., (2007), "Introduction", içinde B. Wittenbrink, N. Schwarz (Ed.), *Implicit Measures of Attitudes*, (ss. 103-124), New York: Guilford Press.

Url 1 : <https://iconscout.com/icon/nurse-234>, Erişim Tarihi: 10.11.2018.

Url 2 : <https://www.kisspng.com/png-nursing-care-nurse-health-care-medicine-nurse-icon-4221903/> , Erişim Tarihi: 10.07.2018.

Url 3 : <https://www.istockphoto.com/tr/vekt%C3%B6r/t%C4%B1bbi-hem%C5%9Fire-%C5%9Fapka-simge-vekt%C3%B6r-gm896843118-247597051>, Erişim Tarihi: 10.11.2018.

Url 4 : https://www.iconfinder.com/icons/3743767/doctor_healthcare_medical_nursing_icon, Erişim Tarihi: 10.11.2018.

Url 5 : https://www.iconfinder.com/icons/2026675/hospital_medical_nurse_nursing_icon, Erişim Tarihi: 10.11.2018.

Url 6 : <https://www.flaticon.com/icon-packs/nursing> , Erişim Tarihi: 08.11.2018.

Url 7 : https://www.iconfinder.com/icons/1753673/avatar_avatars_cop_police_woman_icon, Erişim Tarihi: 10.11.2018.

Url 8 : https://www.iconfinder.com/icons/663552/airport_police_avatar_cop_immigration_officer_staff_woman_icon, Erişim Tarihi: 10.11.2018.

Url 9 : https://www.iconfinder.com/icons/1988076/broom_cleaner_cleaning_housemaid_maid_servant_sweep_icon, Erişim Tarihi: 10.11.2018.

Url 10 : <http://chittagongit.com/icon/maid-icon-28.html>, Erişim Tarihi: 10.11.2018.

Url 11 : <https://www.shareicon.net/female-people-blackboard-teaching-school-teacher-693690> , Erişim Tarihi: 10.11.2018.

Url 12 : <https://www.shareicon.net/female-people-blackboard-teaching-school-teacher-693690>, Erişim Tarihi: 10.11.2018.

Url 13 : http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5ce71a6d85d309.37111545, Erişim Tarihi: 09.10.2018.

Url 14 : <https://ortuk346224215.wordpress.com>, Erişim Tarihi: 10.09.2018.

Url 15 : <https://nenedir.com.tr/thd-turk-hemsireler-dernegine-gore-hemsirelik-nedir/>, Erişim Tarihi: 01.01.2019.

Url 16 : <https://www.nursingworld.org/practice-policy/workforce/what-is-nursing/>, Erişim Tarihi: 01.01.2019.

Url 17 : <https://www.who.int/topics/nursing/en/>, Erişim Tarihi: 01.01.2019

Url 18 : <http://sozluk.gov.tr/>, Erişim Tarihi: 01.01.2019

Url 19 : <https://www.millisecond.com/download/library/>, Erişim Tarihi: 01.01.2019

Ünlütürk Ulutaş, Ç., (2011), *Türkiye’de Sağlık Emek Sürecinin Dönüşümü*, 1. Baskı, Ankara: Notabene Yayınları.

Ünsar, S., Kostak, M. A., Kurt, S. ve Erol, Ö., (2011), “Hemşirelerin Kendini Gerçekleştirme Düzeyleri ve Etkileyen Etmenler”, *Dokuz Eylöl Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu E-Dergi*, 4(1): 2-6.

Vanman, E. J., Paul, B. Y., Ito, T. A. and Miller, N., (1997), “The Modern Face of Prejudice and Structural Features that Moderate the Effect of Cooperation on Affect”, *Journal of Personality and Social Psychology*, 73(5): 941-959.

Von Hippel, W., Brener, L. and Von Hippel, C., (2008), “Implicit Prejudice toward Injecting Drug Users Predicts Intentions to Change Jobs among Drug and Alcohol Nurses”, *Association for Psychological Science*, 19(1): 7-11.

Wegener, D. T., Clark, J. K. and Petty, R. E., (2006), “Not All Stereotyping is Created Equal: Differential Consequences of Thoughtful versus Nonthoughtful Stereotyping”, *Journal of Personality and Social Psychology*, 90(1): 42-59.

Weiss, J. L., (2008), *Anti-Arap Bias in Job Applicant Screening: The Role of Implicit and Explicit Attitudes*, Doctoral Dissertation, College of the Illinois Institute of Technology, Chicago.

Wicker, A. W., (1969), “Attitudes versus Actions: The Relationship of Verbal and Overt Behavioral Responses to Attitude Objects”, *Journal of Social Issues*, 25: 41-78.

Wilson, T. D., Lindsey, S. and Schooler, T. Y., (2000), “A Model of Dual Attitudes”, *Psychological Review*, 107(1): 101-126.

Yamaguchi, I., (2003), “The Relationships among Individual Differences, Needs and Equity Sensitivity”, *Journal of Managerial Psychology*, 18(4): 324-344.

Yaprak, E. ve Seren, ř., (2010), “Hemşirelerin İşten Ayrılma Niyetleri ve Örgüt İkliminin Hemşire İstihdamına Etkisi”, *Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma Dergisi*, 7(1): 28-33.

Yavuzyılmaz, A., Topbaş, M., Çan, E., Çan, G. ve Özgün ř., (2007), “Trabzon İl Merkezindeki Sağlık Ocakları Çalışanlarında Tükenmişlik Sendromu ile İş Doyumu Düzeyleri ve İlişkili Faktörler”, *TSK Koruyucu Hekimlik Bülteni*, 6(1): 41-50.

Yelboğa, A., (2009), “Validity and Reliability of the Turkish Version of the Job Satisfaction Survey”, *World Applied Sciences Journal*, 6(8): 1066-1072.

Yetiş, Z., (2013), *Kamu Hastanelerinde Çalışan Hemşirelerde İşe Yabancılaşma*, Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı, Erzurum.

Yıldırım, A. ve şimsek, H., (2008), *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*, 7. Baskı, Ankara: Seçkin Yayınları.

Yogeeswaran, K. and Dasgupta, N., (2010), “Will the “Real” American Please Stand Up? The Effect of Implicit National Prototypes on Discriminatory Behavior and Judgments”, *Personality and Social Psychology Bulletin*, 36(10): 1332-1345.

Yüksel Kaçan, C., Örsal, Ö. ve Köşgeroğlu, N., (2016), “Hemşirelerde İş Doyumu Düzeyinin İncelenmesi”, *Hemşirelikte Araştırma ve Geliştirme Dergisi*, 18(2-3): 1-12.

Zhang, M. F. and Petrini, M. A., (2008), “Factors Influencing Chinese Undergraduate Nursing Students’ Perceptions of the Nursing Profession, *International Nursing Review*, 55(3): 274-280.

Zhao, X., Lynch, J. G. and Chen, Q., (2010), “Reconsidering Baron and Kenny: Myths and Truths about Mediation Analysis”, *Journal of Consumer Research*, 37: 197-206.

Ziegert, J. C. and Hanges, P. J. (2005), “Employment Discrimination: The Role of Implicit Attitudes, Motivation and a Climate for Racial Bias”, *Journal of Applied Psychology*, 90(3): 553-562.



EKLER

Ek. 1: Gönüllü Katılım ve Bilgilendirme Formu

Sayın Katılımcı,

Bu araştırma, Süleyman Demirel Üniversitesi Sağlık Kurumları Yönetimi Bölümü Doktora Programı öğrencisi Dilek Kocabaş tarafından Prof. Dr. Ramazan Erdem danışmanlığındaki doktora tezi kapsamında yürütülmektedir.

Bu form sizi araştırma koşulları ile ilgili bilgilendirmek için hazırlanmıştır. Araştırma, katılımcıların mesleğe yönelik tutum ve eğilimlerini ortaya çıkarmayı amaçlamaktadır. Araştırmayı kabul ettiğiniz takdirde sizden beklenen bilgisayarda uygulanacak testi ve doldurulması talep edilen anketleri yanıtalamanızdır. Her bir soruya vereceğiniz yanıt son derece önemlidir. Lütfen bölüm başlarında verilen açıklamaları dikkatlice okuyarak size en uygun cevabı işaretleyiniz. Ankette yer alan soruların doğru veya yanlış bir cevabı yoktur, önemli olan sizin ne düşündüğünüz ve hissettiğinizdir. Çalışmaya katılım ortalama olarak 60 dakika sürmektedir.

Çalışmayı tek bir oturumda tamamlamanız, araştırmanın güvenilir ve geçerli olması bakımından önem taşımaktadır. Araştırmada, kişisel rahatsızlık verecek sorular bulunmamaktadır. Araştırmaya katılımınız tamamen gönüllülük esasına dayalı olup katılım sırasında sorulardan ya da herhangi başka bir nedenden ötürü kendinizi rahatsız hissederseniz cevaplama işini yarıda bırakabilirsiniz. Böyle bir durumda doldurduğunuz verileriniz çalışmaya dâhil edilmeyecektir.

Çalışmada, sizden kimlik belirleyici hiçbir bilgi istenmemektedir. Cevaplarınız tamamıyla gizli tutulacak, sadece araştırmacılar tarafından değerlendirilecektir. Katılımcılardan elde edilecek bilgiler toplu halde değerlendirilecek ve bilimsel yayımlarda kullanılacaktır.

Çalışmaya katılmayı kabul ettiğiniz takdirde çalışma sonunda size naçizane D&R mağazasından hediye çeki takdim edilecektir. Hediye çekinin kullanımına yönelik ayrıntılı bilgiye <https://www.dr.com.tr/> linki tıklayarak ulaşabilirsiniz. Araştırmaya katılmayı kabul ederseniz, <https://ortuk346224215.wordpress.com/> linkini tıklayarak randevu alabilirsiniz.

Çalışmaya katıldığınız için şimdiden çok teşekkür ederiz.

*Çalışma hakkında daha fazla bilgi almak için;
Süleyman Demirel Üniversitesi Sağlık Kurumları Yönetimi programı doktora öğrencisi Dilek Kocabaş (E- posta: dilekkocabas@sdu.edu.tr) ile iletişim kurabilirsiniz.*

Yukarıdaki bilgileri okudum ve bu çalışmaya tamamen gönüllü olarak katılıyorum.

Çalışmayı istediğim zaman yarıda bırakabileceğimi biliyorum. Verdiğim bilgilerin bilimsel amaçlı yayımlarda kullanılmasını kabul ediyorum.

...../...../2018

İMZA

Bu araştırma SDÜ Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu Başkanlığı tarafından 08.06.2018 tarihli ve 55/4 sayılı kararıyla etik olarak uygun bulunmuştur.

Ek. 2: Pilot Çalışma

PİLOT ÇALIŞMA

1. Aşağıda bazı sıfatlar verilmiştir. Sizce hemşirelik mesleği bu özelliklere ne kadar sahiptir? Aşağıdaki derecelendirmeyi kullanarak belirtiniz.

1 ----- 2 ----- 3 ----- 4 ----- 5

Kesinlikle hemşirelik mesleğinin
özelligi değildir

Kesinlikle hemşirelik mesleğinin
özelligidir.

Hoşa gitmeyen	1	2	3	4	5
Zevkli	1	2	3	4	5
Perişan	1	2	3	4	5
Faydalı	1	2	3	4	5
Değersiz	1	2	3	4	5
Üstün	1	2	3	4	5
Uyumsuz	1	2	3	4	5
Keyifli	1	2	3	4	5
Rezil	1	2	3	4	5
Uygun, geçerli	1	2	3	4	5
Berbat	1	2	3	4	5
Istirap veren	1	2	3	4	5
Sıkıcı	1	2	3	4	5
Memnuniyet veren	1	2	3	4	5
İtici	1	2	3	4	5
Değerli	1	2	3	4	5
Sevimli	1	2	3	4	5
Sefil	1	2	3	4	5
Saygın	1	2	3	4	5
Müthiş	1	2	3	4	5

2. Aşağıdaki resimler hemşirelik mesleğine ne kadar uygun? Aşağıdaki derecelendirmeyi kullanarak belirtiniz.



1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Hiç uygun değil Tamamen uygun



1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Lütfen arka sayfaya geçiniz!

Hiç uygun değil

Tamamen uygun



1	2	3	4	5
Hiç uygun değil			Tamamen uygun	



1	2	3	4	5
Hiç uygun değil			Tamamen uygun	



1	2	3	4	5
Hiç uygun değil			Tamamen uygun	



1	2	3	4	5
Hiç uygun değil			Tamamen uygun	

3. Aşağıda mesleklere yönelik resimler bulunmaktadır. Aşağıdaki resimlerin hemşirelik mesleğinden ne derecede farklı olduğunu aşağıdaki derecelendirmeyi kullanarak belirtiniz.



Lütfen arka sayfaya geçiniz!

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Hiç farklı değil Tamamen farklı



1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Hiç farklı değil Tamamen farklı



1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Hiç farklı değil Tamamen farklı



1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Hiç farklı değil Tamamen farklı



1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Hiç farklı değil Tamamen farklı



1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Hiç farklı değil Tamamen farklı

Lütfen arka sayfaya geçiniz!



1	2	3	4	5
Hiç farklı değil				Tamamen farklı



1	2	3	4	5
Hiç farklı değil				Tamamen farklı

Lütfen arka sayfaya geçiniz!

Ek. 3: Çalışmanın İnternet Tanıtım Sitesi

https://ortuk346224215.wordpress.com

Google

ÖRTÜK ÇAĞRIŞIM TESTİ

"Her insanın anılarında herkese söyleyemeyeceği, ancak dostlarına açabileceği şeyleri vardır. Hatta dostlarına bile açılmayacak, gizli kalması koşuluyla yalnız kendi kendimize itirafta bulunacağımız durumlar olur. Ama bir de öyleleri vardır ki, kendi kendimize bile açmaktan korkarsınız." Fedor Dostoyevski

Örtük çağrışım testinin amacı Dostoyevski'nin satırlarında gizli... Kişiler her zaman tutumlarını başkalarına beyan etmeyi tercih etmeyebilirler ve/veya bazen bilinç düzeyinde tutumlarının farkında dahi olmayabilirler.

Sosyal-bilişsel psikoloji örtük tutumun insan tutum ve davranışlarını otomatik olarak etkilediğini, bu örtük sürecin bireylerin farkındalığının ve kontrolünün dışında gerçekleştiğini vurguluyor.

HEMŞİRELİK MESLEĞİNE YÖNELİK ÖRTÜK TUTUM TESTİ

Bu araştırma, Süleyman Demirel Üniversitesi Sağlık Kurumları Yönetimi Bölümü Doktora Programı öğrencisi Dilek Kocabaş tarafından Prof. Dr. Ramazan Erdem danışmanlığındaki doktora tezi kapsamında yürütülmektedir. Araştırma, katılımcıların mesleğe yönelik tutum ve eğilimlerini ortaya çıkarmayı amaçlamaktadır.

Çalışmaya katılmayı kabul ederseniz öncelikle bilgisayarda kullanılan bir testi yanıtlamanız beklenecek ve sonrasında ankette yer alan bir dizi soruyu derecelendirme ölçeği üzerinde yanıtlamanız istenecektir. Çalışma yaklaşık 60 dakika sürmektedir.

Çalışmaya katılmayı kabul ettiğiniz takdirde çalışma sonunda size naçizane D&R mağazasından hediye çeki takdim edilecektir. Hediye çekini kullanımına yönelik ayrıntılı bilgiye <https://www.dr.com.tr/> linki tıklayarak ulaşabilirsiniz.

UZMANLAR

Ramazan Erdem, Süleyman Demirel Üniversitesi Sağlık Yönetimi bölümünde profesör olarak çalışmaktadır. Erdem, eğitimi aldığı sağlık yönetimi ve sosyoloji alanı başta olmak üzere yönetim bilimi ve komşu alanlarına ilgi duymakta, ilgili olduğu alanlarda iyiyi, doğruyu ve güzeli arama gayreti gütmektedir. Toplumsal kültür, örgüt kültürü, informal yapılar, akademik örgütler, nitel araştırma yöntemleri son zamanlarda üzerinde çalıştığı konular arasındadır.

Dilek Kocabaş, Süleyman Demirel Üniversitesi Sağlık Yönetimi bölümünde araştırma görevlisi olarak çalışmaktadır. Dilek Kocabaş'ın, yönetim ve organizasyon, sağlık yönetimi, örgütsel davranış ve iletişim çalışma alanları olup sosyal psikoloji, örtük tutum ve psikoloji ilgi alanlarıdır.

İLETİŞİM

Çalışmamıza katkınız bilime katkı açısından önemlidir. Çalışmamıza katılmayı kabul ederseniz sizin için en uygun olan bir zaman diliminde sizi Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi K1/89 nolu odada misafir etmekten mutluluk duyarız.

Sizin için en uygun zaman dilimini dilekkocabas@sdu.edu.tr adresine mail olarak gönderebilirsiniz seviniriz. Dilerseniz 0246 211 05 57 numaralı telefondan bize ulaşabilirsiniz.

Aralık 2018							
	Pt	Sa	Ça	Pe	Cu	Ct	Pz
48						1	2
49	3	4	5	6	7	8	9
50	10	11	12	13	14	15	16
51	17	18	19	20	21	22	23
52	24	25	26	27	28	29	30
1	31						

Ocak 2019							
	Pt	Sa	Ça	Pe	Cu	Ct	Pz
1		1	2	3	4	5	6
2	7	8	9	10	11	12	13
3	14	15	16	17	18	19	20
4	21	22	23	24	25	26	27
5	28	29	30	31			

Ek. 4: Standart Örtük Çağrışım Tesit Prosedürü

Standart Örtük Çağrışım Testi Prosedürü

Standart Örtük Çağrışım Testi yedi bloktan oluşmaktadır. Katılımcının görevi ekranda gösterilen uyarınları sınıflandırmaktır (Ekranın ortasında gösterilen resim ya da kelime sağ tarafta yer alan kategoriye aitse “I” sol kategoriye aitse “E” tuşuna basarak). Örtük çağrışım testinde 4 kategori bulunmaktadır. Greenwald ve arkadaşları (1998) deneysel çalışmalarında bu kategorileri hedef (çiçek ve böcek) ve nitelik (iyi ve kötü) kategorileri olarak isimlendirmiştir.

Standart yedi bloğun sırası şöyledir;

1. Hedef kategorisindeki ifadelerin sınıflandırılması (20)
2. Nitelik kategorisindeki ifadelerin sınıflandırılması (20)
3. Nitelik ve hedef kategorilerinin birleştirilerek ifadelerin sınıflandırılması (20)
4. Üçüncü bloğun aynısı (40)
5. Birinci bloğun hedef kategorisinde yer alan ifadelerin yer değiştirilmesiyle sınıflandırma (20)
6. Üçüncü blokta hedef kategorisinde yer alan ifadelerin yer değiştirilmesiyle sınıflandırma (20)
7. Altıncı bloğun aynısı (40)

Dört kategoriye temsil eden 3., 4., 6. ve 7. bloklarda çalışmaya dâhil olan her bir katılımcının sıra numarasına göre (tek ya da çift numaralı) hedef ve nitelik kategorisindeki kelimeler yer değiştirmektedir. Ekranda gösterilen uyarınlara rastgele ve peş peşe sunulmaktadır. Katılımcı hata yaptığında doğru eşleştirmeyi yapana kadar ekranda ilgili uyarınlara gösterilmektedir.

Ek. 5: Hemşirelik Mesleğine Yönelik Tutum Ölçeği

HEMŞİRELİK MESLEĞİNE YÖNELİK TUTUM ÖLÇEĞİ

Aşağıda hemşirelik mesleğine yönelik tutumları ifade eden maddeler yer almaktadır.

Aşağıdaki ifadelere katılma düzeyinizi ilgili kutucuğu (X) işaretleyerek belirtiniz.

HMTÖ Maddeleri		Hiç Katılmıyorum	Az Katılıyorum	Orta Derecede Katılıyorum	Çok Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
<i>Hemşirelik Mesleğinin Özellikleri</i>						
1	Hemşirelik mesleği hata kabul etmez.	1	2	3	4	5
2	Hemşirelik mesleği ancak çok sevilirse yapılabilir.	1	2	3	4	5
3	İnsanlık var oldukça hemşirelik mesleği de var olacaktır.	1	2	3	4	5
4	Hemşirelik sürekli okumayı, teknolojiyi takip etmeyi gerektiren bir meslektir.	1	2	3	4	5
5	Hemşireliğin en sevdiğim yönü insanlara yardım etme olanağı sağlıyor olmasıdır.	1	2	3	4	5
6	Hemşireliğin bilginin yanı sıra beceri gerektiren bir meslek olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
7	Hemşireliğin vicdani boyutu önemli olan mesleklerin başında geldiğini düşünüyorum.	1	2	3	4	5
8	Hemşireliğin çok sabır isteyen bir meslek olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
9	Hemşireliğin manevi doyumunun maddi doyumundan daha önemli olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
10	Hemşirelik mesleğini tercih edenlerin merhametli olmaları gerektiğini düşünüyorum.	1	2	3	4	5
11	Diğer mesleklere oranla daha çok empati yapmayı gerektirir.	1	2	3	4	5
12	Hemşirelerin sağlık ekibinin vazgeçilmez üyesi olduklarını düşünüyorum.	1	2	3	4	5
13	Hemşirelerin iyi insanlar olmaları gerektiğini düşünüyorum.	1	2	3	4	5
14	Hemşirelikte iletişimin çok önemli olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
15	Hemşirelik doğrudan insana hizmet verdiği için ulvi/yüce bir meslektir.	1	2	3	4	5
16	Hemşirelikte güler yüzlülük, anlayışlı olma, fedakarlık, yardımseverlik gibi kişisel özelliklerinin önemli olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
17	Hemşireliğin toplum için çok gerekli bir meslek olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
18	Hemşireliğin soğukkanlılık gerektirdiğini düşünüyorum.	1	2	3	4	5

<i>Hemşirelik Mesleğini Tercih Etme Durumu</i>		Hiç Katılmıyorum	Az Katılıyorum	Orta Derecede Katılıyorum	Çok Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
19	Hangi koşullar altında olursa olsun hemşirelik yaparım.	1	2	3	4	5
20	Her zaman hemşirelik mesleğine hayranlık duymuşumdur.	1	2	3	4	5
21	Çocuklarımın hemşire olmalarını istemem.	1	2	3	4	5
22	Hemşirelik mesleğini seviyorum.	1	2	3	4	5
23	Ben asla hemşirelik yapamam.	1	2	3	4	5
24	Hemşirelik onur verici bir meslektir.	1	2	3	4	5
25	Bence hemşirelik keyifli bir meslek değildir.	1	2	3	4	5
26	Hemşirelik genellikle zorunlu kalmadıkça tercih edilmeyen bir meslektir.	1	2	3	4	5
27	Hemşirelik idealimdeki mesleğe çok yakın bir meslektir.	1	2	3	4	5
28	Bu meslekten nefret ediyorum.	1	2	3	4	5
29	Hemşireliğin gelecek vaat eden bir meslek olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
30	Hemşirelik yapmaktansa işsiz kalmayı tercih ederim.	1	2	3	4	5
31	Hemşireliğin benim için en uygun meslek olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
<i>Hemşirelik Mesleğinin Genel Durumuna Yönelik Tutum</i>						
32	Hemşireliğin fedakarlık isteyen bir meslek olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
33	Herkesin hemşirelik yapamayacağını düşünüyorum.	1	2	3	4	5
34	Hemşirelik mesleğinin çok yorucu olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
35	Hemşireliğin büyük sorumluluk isteyen bir meslek olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
36	Hastalarla en çok iletişim kuran sağlık ekibi üyelerinin hemşireler olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
37	Hemşirelikte iş bulma imkanının fazla olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
38	Hemşirelerin çalışma koşullarının çok ağır olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
39	Hemşirelik mesleğinin hak ettiği yerde olmadığını düşünüyorum.	1	2	3	4	5
40	Bence bir toplumun sağlığı hemşirelere bağlıdır.	1	2	3	4	5

TEŞEKKÜRLER...

Ek. 6: İş Doyumu Ölçeği

		İŞ DOYUMU ÖLÇEĞİ					
Sayın Katılımcı, aşağıda verilen ifadelere katılma durumuna göre; (1) hiç katılmıyorum, (2) katılmıyorum, (3) kısmen katılmıyorum, (4) kısmen katılıyorum, (5) katılıyorum, (6) tamamen katılıyorum seçenekleri arasından seçerek işaretleyiniz.		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1	Yaptığım iş karşılığında adil bir ücret aldığımı düşünüyorum.	1	2	3	4	5	6
2	İşimde yükselme şansım çok düşüktür.	1	2	3	4	5	6
3	Yöneticim yaptığı işte oldukça yeterlidir.	1	2	3	4	5	6
4	İşimin karşılığında bana sağlanan hak ve ödeneklerden memnun değilim.	1	2	3	4	5	6
5	İşimi iyi yaptığım zaman takdir edilmekteyim.	1	2	3	4	5	6
6	İşyerimdeki kurallar işi hakkıyla yapmamı zorlaştırmaktadır.	1	2	3	4	5	6
7	Birlikte çalıştığım insanları seviyorum.	1	2	3	4	5	6
8	Bazen yaptığım işin çok anlamsız olduğunu hissediyorum.	1	2	3	4	5	6
9	İşyerimdeki iletişimin iyi olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5	6
10	İşyerimde ücret artışları az oluyor.	1	2	3	4	5	6
11	İşini iyi yapana adil bir şekilde yükselme şansı veriliyor.	1	2	3	4	5	6
12	Yöneticim bana karşı adil değildir.	1	2	3	4	5	6
13	İşyerimde verilen hak ve ödenekler diğer pek çok işletmeden kadar iyidir.	1	2	3	4	5	6
14	Yaptığım işten hoşnut olmadığımı düşünüyorum.	1	2	3	4	5	6
15	İyi bir iş yapmak için harcadığım çabalar nadiren formalite işler tarafından engellenir.	1	2	3	4	5	6
16	Birlikte çalıştığım insanların yetersiz olmasından dolayı işimde daha çok çalışmak zorundayım.	1	2	3	4	5	6
17	İşyerimde yaptığım işlerden hoşlanıyorum.	1	2	3	4	5	6
18	Bu işyerinin hedefleri bana açık ve belirgin gelmiyor.	1	2	3	4	5	6
19	Bana verdikleri ücreti düşündüğümde takdir görmediğimi hissediyorum.	1	2	3	4	5	6
20	Bu işyerindeki insanlar diğer işyerlerindeki kadar hızlı yükselmektedirler.	1	2	3	4	5	6
21	Yöneticim, çalışanlarının hislerine çok az ilgi gösterir.	1	2	3	4	5	6
22	İşyerinde aldığımız hak ve ödenekler adildir.	1	2	3	4	5	6
23	Bu işyerinde çalışanlar çok az ödüllendiriyorlar.	1	2	3	4	5	6
24	İşyerinde yapmam gereken çok iş var.	1	2	3	4	5	6
25	İş arkadaşlarımdan hoşlanıyorum.	1	2	3	4	5	6
26	Çoğu zaman bu işyerinde neler olduğunu bilmediğimi hissediyorum.	1	2	3	4	5	6
27	Yaptığım işten gurur duyuyorum.	1	2	3	4	5	6
28	Ücretimdeki artışlardan memnunum.	1	2	3	4	5	6
29	İşyerinde almamız gerekip de almadığımız ek ödenekler ve haklar var.	1	2	3	4	5	6
30	Yöneticimi seviyorum.	1	2	3	4	5	6
31	Bu işyerinde çok fazla yazışma ve benzeri işlerle uğraşmak zorundayım.	1	2	3	4	5	6
32	Çabalarımın gerektiği kadar ödüllendirildiğini sanmıyorum.	1	2	3	4	5	6
33	Yükselmek için yeterli şansa sahip olduğumu düşünüyorum.	1	2	3	4	5	6
34	İşyerimde çok fazla çekişme ve kavga var.	1	2	3	4	5	6
35	İşimden hoşlanıyorum.	1	2	3	4	5	6
36	Yapmam gereken işler yeterince açık ve net değildir.	1	2	3	4	5	6

Ek. 7: Temel Motivasyon Kaynakları Ölçeği

TEMEL MOTİVASYON KAYNAKLARI ÖLÇEĞİ

Ölçek toplam 4 boyut ve 24 maddeden oluşmaktadır. Maddelerin hangi boyutta yer aldığı ilgili satırda belirtilmiştir. Yanında "R" yazan maddeler ters kodlanır. Kodlama işleminden sonra her bir boyutun altında yer alan maddelere verilen yanıtların aritmetik ortalaması alınır. Elde edilen 4 yeni değişken; başarı ihtiyacı, bağlanma ihtiyacı, düşünme ihtiyacı ve güç ihtiyacı olarak isimlendirilir.		Beni hiç tanımlamıyor	Beni çok az tanımlıyor	Beni az tanımlıyor	Beni orta düzeyde tanımlıyor	Beni fazla tanımlıyor	Beni çok fazla tanımlıyor	Beni tam olarak tanımlıyor
No	İfadeler							
7'li derecelendirme yöntemine göre: 1 = Beni hiç tanımlamıyor, 4 = Beni orta düzeyde tanımlıyor, 7 = Beni tam olarak tanımlıyor								
1	Benimkinden farklı fikirlere sahip olsalar da, insanların kararlarını etkilemeyi severim. (Güç)	1	2	3	4	5	6	7
2	Bir işi yaparken mükemmel olacak diye aşırı titizlenmem. (R) (Başarı)	1	2	3	4	5	6	7
3	İnsanların bir araya geldiği organizasyonlara katılmaktan çok keyif alırım. (Bağlanma)	1	2	3	4	5	6	7
4	Düşünmemi derinleştiren ortamları çok severim. (Düşünme)	1	2	3	4	5	6	7
5	İnsanların yanlış bulduğum düşüncelerini değiştirmeyi severim. (Güç)	1	2	3	4	5	6	7
6	İşimde en iyisi olacağım diye çok çalışmak bana göre değildir. (R) (Başarı)	1	2	3	4	5	6	7
7	Boş zamanlarımı tek başıma bir etkinlik yaparak geçirmektense, ailem veya arkadaşlarımla beraber geçirmeyi severim. (Bağlanma)	1	2	3	4	5	6	7
8	Bir konuda ilk defa duyduğum farklı bir bakış açısının tüm detaylarını en ince ayrıntısına kadar anlamak için kafa yormaktan kendimi alamam. (Düşünme)	1	2	3	4	5	6	7
9	İnsanları benim doğrularım yönünde etkilemeyi severim. (Güç)	1	2	3	4	5	6	7
10	Mükemmeliyetçi bir yapım vardır. (Başarı)	1	2	3	4	5	6	7
11	Sevdiğim bir arkadaşımın ilişkim bozulursa ve bunu çözemezsem, çok üzülürüm. (Bağlanma)	1	2	3	4	5	6	7
12	Yoğun bir şekilde sürekli düşünmek benim için başlı başına zevkli bir iştir. (Düşünme)	1	2	3	4	5	6	7
13	Bir ekip çalışmasında, ekip üyelerini yapacakları işlerle ilgili etkileyen kişi olmak isterim. (Güç)	1	2	3	4	5	6	7
14	Yaptığım her işi kusursuz yapmazsam, bir türlü rahat edemem. (Başarı)	1	2	3	4	5	6	7
15	İnsanları dertli görürsem, onlarla ilgilenirim. (Bağlanma)	1	2	3	4	5	6	7
16	Çok farklı sonuçların olduğu sorunlar ilgimi çeker. (Düşünme)	1	2	3	4	5	6	7
17	Dikkatlerin benim üzerimde olmasını severim. (Güç)	1	2	3	4	5	6	7
18	Bir iş yaparken çok daha iyisini yapacağım diye aşırı çaba göstermek istemem. (R) (Başarı)	1	2	3	4	5	6	7
19	İnsanların zor günlerinde onların yanında olmayı önemserim. (Bağlanma)	1	2	3	4	5	6	7
20	Yeni öğrenme anlarının sunduğu zevk hiçbir şeyde yoktur diye düşünüyorum. (Düşünme)	1	2	3	4	5	6	7
21	Bir ortamda konuşmaların merkezinde olmayı severim. (Güç)	1	2	3	4	5	6	7
22	Bir işi ilk defa yapıyorsam, mükemmel iş çıkarana kadar gece gündüz çalışırım. (Başarı)	1	2	3	4	5	6	7
23	İnsanların zor günlerinde ne yapar eder onların yanında olurum. (Bağlanma)	1	2	3	4	5	6	7
24	Yeni şeyler öğrenmeyi herkes gibi severim, dahası her zaman yeni şeyler öğrenmenin yolunu ararım. (Düşünme)	1	2	3	4	5	6	7

Ek. 8: Yaşam Amaçları Ölçeği

YAŞAM AMAÇLARI ÖLÇEĞİ													
<i>Herkesin uzun dönemli birtakım amaçları vardır. Bunlar insanların yaşamlarında başarmalarını umdukları şeylerdir. Aşağıda bir dizi yaşam amacı bulacaksınız. Sizden istenen her bir amacı dikkatli bir şekilde okuyup sizin için ne kadar önemli olduğunu aşağıdaki derecelendirmeyi kullanarak yapmanızdır.</i>													
	Hiç		Orta Düzeyde				Oldukça						
1	2	3	4	5	6	7							
1	İnsanlarla daha sağlıklı ilişkiler kurmak						1	2	3	4	5	6	7
2	İnsanlara yardımcı olmak						1	2	3	4	5	6	7
3	Çok para kazanmak						1	2	3	4	5	6	7
4	Beden sağlığını korumak						1	2	3	4	5	6	7
5	İleri yaşlarda bile genç kalabilmek						1	2	3	4	5	6	7
6	Dostluklarınızı sürdürmek ve yeni dostluklar kurmak						1	2	3	4	5	6	7
7	İnsanlar tarafından beğenilen birisi olmak						1	2	3	4	5	6	7
8	Dünya barışı için çalışmak						1	2	3	4	5	6	7
9	İyi bir hayat standardı yakalamak						1	2	3	4	5	6	7
10	Yaşam değerlerime sahip çıkmak						1	2	3	4	5	6	7
11	Sağlıklı bir yaşam sürmek						1	2	3	4	5	6	7
12	Güzel görünmek (yaşlılığa rağmen)						1	2	3	4	5	6	7
13	Ailemi mutlu etmek						1	2	3	4	5	6	7
14	İnsanlarla iyi geçinmek						1	2	3	4	5	6	7
15	İnsanların sorunlarına çözümler bulabilmek						1	2	3	4	5	6	7
16	Kendimi her konuda geliştirmeye çalışmak						1	2	3	4	5	6	7
17	İstediğim şeyleri alabilecek kadar yeterli paraya sahip olmak						1	2	3	4	5	6	7
18	Sağlıklı bir yaşam tarzına sahip olmak						1	2	3	4	5	6	7
19	Çekici olmak						1	2	3	4	5	6	7
20	İyi ve anlamlı dostluklar kurmak						1	2	3	4	5	6	7
21	İlk akla gelen isimlerden olmak ve ölünce bile hatırlanmak						1	2	3	4	5	6	7
22	Başkalarının mutluluğu için çalışmak						1	2	3	4	5	6	7
23	Kültürlü bir insan olmak						1	2	3	4	5	6	7
24	Varlıklı olmak						1	2	3	4	5	6	7
25	Zinde olmak						1	2	3	4	5	6	7
26	İnsanların beğendiği fiziksel görünüme sahip olmak						1	2	3	4	5	6	7
27	Aileme layık bir evlat olmak						1	2	3	4	5	6	7
28	Dostluklarınızın sayısını artırmak						1	2	3	4	5	6	7
29	Adımı herkese duyurmak						1	2	3	4	5	6	7
30	Toplumunun barışı için çalışmak						1	2	3	4	5	6	7
31	Yeni şeyler öğrenmek						1	2	3	4	5	6	7
32	İyi bir ekonomik yaşama sahip olmak						1	2	3	4	5	6	7
33	Anne ve babamın her zaman mutlu ve huzurlu yaşaması için çalışmak						1	2	3	4	5	6	7
34	Etrafımda güvenebileceğim arkadaşlara sahip olmak						1	2	3	4	5	6	7
35	İnsanlara karşılıksız hizmet etmek						1	2	3	4	5	6	7
36	Maddi güce sahip olmak						1	2	3	4	5	6	7
37	Hayatımın her anını anlamlı, dolu dolu yaşamak						1	2	3	4	5	6	7
38	Aileme, akrabalarım yararlı olmak						1	2	3	4	5	6	7
39	Adımdan sıkça bahsedilen işler yapmak						1	2	3	4	5	6	7
40	İnsanlara faydalı olmak						1	2	3	4	5	6	7
41	Hayatı her yönüyle kabullenmek						1	2	3	4	5	6	7
42	Hayatın gerçek anlamını bulmak						1	2	3	4	5	6	7
43	Ailem için ileride güzel işler yapmak						1	2	3	4	5	6	7
44	Ünlü olmak						1	2	3	4	5	6	7

45	Hayatın anlamını bilen biri olmak	1	2	3	4	5	6	7
46	Ailemin daha rahat yaşamasını sağlamak	1	2	3	4	5	6	7
47	Kendine güvenen biri olmak	1	2	3	4	5	6	7

Ek. 9: Etik Kurul Onayı



T.C.
SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Sosyal ve Beşeri Bilimler
Etik Kurul Başkanlığı

Sayı : 87432956/050.99/155352
Konu : Etik Kurul Onayı.

08 -06- 2018

Sayın, Dr.Öğr.Üyesi Ömer Lütfi ANTALYALI
İletişim Fakültesi

Yürütücüsü olduğunuz “Hemşirelerin Mesleklerine İlişkin Örtük Tutumları İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki” isimli çalışmanız Üniversitemiz Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu’nun 06.06.2018 tarihli ve 55/4 sayılı kararı ile uygun bulunmuştur.

Kararın bir sureti yazımız ekinde gönderilmiş olup, ilgi başvurunuza cevaben bilgilerinizi rica ederim.

Prof.Dr. Murat Ali DULUPÇU
Rektör a.
Rektör Yardımcısı

Batı Yerleşkesi Rektörlük Binası 32260 ISPARTA
Telefon Nu.: (246) 211 14 05 Faks: (246) 237 04 31
e-Posta: zuehalbardak@sdu.edu.tr İnternet Adresi: www.sdu.edu.tr

Bilgi için : Zuehal BARDAK
Şef
Telefon Nu.: (246) 211 80 52

T.C.
SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ
Sosyal ve Beşeri Bilimler
Etik Kurul Kararları

TOPLANTI TARİHİ	TOPLANTI SAYISI	KARAR SAYISI
06.06.2018	55	4

4- Üniversitemiz İletişim Fakültesi Dr.Öğr.Üyesi Ömer Lütfi ANTALYALI tarafından yürütülen “Hemşirelerin Mesleklerine İlişkin Örtük Tutumları İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki” isimli proje çalışması hk.

Üniversitemiz İletişim Fakültesi Dr.Öğr.Üyesi Ömer Lütfi ANTALYALI tarafından yürütülen “Hemşirelerin Mesleklerine İlişkin Örtük Tutumları İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki” isimli proje çalışmasının kapsam ve uygulama açısından etik ilkelere ve insan haklarına uygun olduğuna,

Mevcutun oybirliği ile karar verildi.


Prof.Dr.Murat Ali DULUPÇU
Başkan

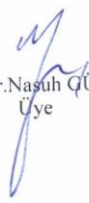

Prof.Dr.Mural OKCU
Üye



Prof.Dr. Bank SONGUR
Üye

(İznilı)
Prof.Dr.Bilge HÜR MÜZLÜ KORTHOLT

(İznilı)
Prof.Dr. Talat SAKALLI
Üye


Prof.Dr.Yüksel METİN
Üye


Prof.Dr.Nasuh GÜNAY
Üye


06.06.2018
Zühal BARDAK
Raportör

ÖZ GEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı ve Soyadı: Dilek KOCABAŞ

Doğum Yeri ve Yılı: Isparta- 1988

Medeni Hali: Evli

Eğitim Durumu

Lisans Öğrenimi: Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, (2011)

Yüksek Lisans Öğrenimi: Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı, (2014)

Doktora Öğrenimi: Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı, Sağlık Kurumları Yönetimi Programı, (2019)

Yabancı Dil Düzeyi:

İngilizce: Orta Düzey

İş Denevimi:

1. 2014- (Devam Ediyor) Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, Araştırma Görevlisi

Bilimsel Yayınlar ve Çalışmalar:

Uluslararası Hakemli Endeksli Dergide Yayın:

- **Kocabaş, D.**, Eke, E., Demir, M., (2019), “Sağlık Hizmeti Kullanımında Bireylerin Geleneksel ve Alternatif Yöntemlere İlişkin Tutumlarının Değerlendirilmesi, Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 19(1): 63-80.
- **Kocabaş, D.** ve Toraman, A., (2018), “Yoğun Bakım ve Ameliyathane Birimlerinde Personelin İşyeri Maneviyatı Üzerine Bir Araştırma”, Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi, 5(12): 393-403.
- **Kocabaş, D.** ve Sezer Korucu, K., (2018), “Dijital Çağın Hastalığı Nomofobi Üzerine Bir Araştırma”, Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi, 5(11): 254-268.
- **Kocabaş, D.** ve Aslan S., “Koruyucu Sağlık Hizmetleri Kullanımı: Diş Hekimliği Üzerine Bir Araştırma”, Yayın Aşamasında.

Ulusal Kitap Bölümü

- **Ev Kocabaş, D.** ve Toraman, A., (2018), “Effectiveness of Workplace Spirituality Job Satisfaction and Life Satisfaction”, H. Kapucu ve C. Akar, (Ed.), *Changing Organizations: From the Psychological and Technological Perspectives*, içinde (9-16), Ijopec Publication
- **Ev Kocabaş, D.** ve Sezer Korucu, K., (2018), “The Relationship between Nomophobia and Cyberchondria: A Research on the Patients Applying to the University Hospital”, H. Kapucu ve C. Akar, (Ed.), *Changing Organizations: From the Psychological and Technological Perspectives*, içinde (191-218), Ijopec Publication
- **Ev Kocabaş, D.** ve Antalyalı, Ö. L., (2017), “Hemşirelerde Duygusal Emek ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişki: Isparta İl Merkezindeki Hastanelerde Bir Araştırma”, S. Staub ve O. Gönüllü, (Ed.), *Current Debates in Business Studies*, içinde (273-294), Ijopec Publication.
- Vergili, A., Şenol, O. ve **Ev Kocabaş, D.**, (2017), “Türk Yönetim Kültüründe İnfomalite”, R. Erdem, (Ed.), *Yönetimde İnfomalite - Buz Dağının Görünmeyen Yüzü*, içinde (77-132), Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., Ankara.

Ulusal Toplantıda Sunularak Tam Metin Olarak Yayımlanan Bildiri

- Çetintürk, İ., **Ev Kocabaş, D.**, Erdem, R., (2014), “Engelli Bireylerin Sağlık Hizmetlerine Ulaşılabilirlik Düzeyi ile Yaşam Doymu Arasındaki İlişki: Isparta İli Örneği, 12. Ulusal Sağlık ve Hastane İdaresi Kongresi, 11-13 Ekim, Muğla.

Uluslararası Toplantıda Sunularak Tam Metin Olarak Yayımlanan Bildiri

- **Ev Kocabaş, D.** ve Kocabaş, H., (2018), “Sağlık Meslek Yüksekokulu Öğrencilerinin Alturizm Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma”, International Congress of Management, Economy and Policy, 01-02 Aralık, İstanbul.
- **Ev Kocabaş, D.** ve Aslan, S., (2017), “Evaluation of Preventive Oral and Dental Health Services Usage by Socio-Economic Factors”, Contemporary Issues in Social Sciences and Humanities, 19-21 Mayıs, Prague.
- **Ev Kocabaş, D.**, Erdem, R. ve Toraman, A., (2017), “Üniversite Personelinin Hastane Tercihinde Etkili Olan Faktörlerin İncelenmesi”, 1. Uluslararası 11. Sağlık ve Hastane İdaresi Kongresi, 13-15 Ekim, Ankara.
- **Ev Kocabaş, D.**, Şenol, O., Erdem, R., (2016), “Entelektüel Bir Etkinlik Olarak Okuma: Akademisyenler Üzerinde Bir Araştırma”, Uluslararası Yönetim, Ekonomi ve Politika Kongresi, 26-27 Kasım, İstanbul.

Uluslararası Toplantıda Sunularak Özet Metin Olarak Yayımlanan Bildiri

- **Ev Kocabaş, D.** ve Sezer Korucu, K., (2017), “Behavioral Assessment of Family Health Center Personnel Towards Healthy Lifestyle”, Humanities and Social Science Conference, 26-29 Ocak, Spain.

Ulusal Toplantıda Sunularak Özet Metin Olarak Yayımlanan Bildiri

- **Ev Kocabaş, D.**, Toraman, A. ve Erdem, R., (2016), Üniversite Hastanesinde Hasta Memnuniyetinin Değerlendirilmesi, 1-3 Aralık, 10. Sağlık ve Hastane İdaresi Kongresi, Ankara.

