

ARAŞTIRMA MAKALESİ

HEMŞİRELERİN MESLEKLERİNE YÖNELİK AÇIK VE ÖRTÜK TUTUMLARININ FARKLILIĞI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Dilek KOCABAŞ *
Ramazan ERDEM **
Ömer L. ANTALYALI ***


ÖZ

Hemşirelerin mesleklerine yönelik açık ve örtük tutumları arasında herhangi bir farklılığın olup olmadığını belirlemek çalışmanın amacını oluşturmaktadır. 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 araştırmacıların örtük ölçüm yöntemlerine ilgi duymasını sağlamıştır. 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. 120 hemşireye “Hemşirelik Mesleğine Yönelik Tutum Ölçeği” ve “Örtük Çağrışım Testi” uygulanmıştır. Örtük Çağrışım Testinin verileri Inqusit 5.0 yazılım programında metin dosyaları içine otomatik olarak kaydedilmiş olup elde edilen D-puanları SPSS 22.0 programına aktarılarak analize dâhil edilmiştir. Açık tutum ölçümünden elde edilen veriler ise SPSS 22.0 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Çalışma sonucunda, hemşirelerin mesleklerine yönelik açık tutumlarının olumlu iken örtük tutumlarının olumsuz olduğu tespit edilmiştir. Açık ölçüm araçlarının sosyal beğenirlik, kendini sansürleme gibi faktörlerden etkilenmesi muhtemel olduğundan özellikle hassasiyet gerektiren konularda Örtük Çağrışım Testinin daha güvenilir bir ölçüt olabileceği düşünülmektedir. Ayrıca, hemşirelerin farkındalığının dışındaki tutumları yansıtan Örtük Çağrışım Testinin gerek bireylerin meslek seçimi aşamasında gerekse sağlık kuruluşlarına personel alım aşamasında seçici bir özellik taşıyabileceği düşünülmektedir.


Anahtar Kelimeler: Örtük tutum, açık tutum, hemşirelik mesleği, örtük çağrışım testi

MAKALE HAKKINDA

* Dr., Akdeniz Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, dkocabas@akdeniz.edu.tr

 <https://orcid.org/0000-0002-7403-2924>

** Prof. Dr., Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, ramazanerdem@sdu.edu.tr

 <https://orcid.org/0000-0002-5986-8280>

*** Doç. Dr., Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, omerantalyali@sdu.edu.tr

 <https://orcid.org/0000-0001-2345-6789>

Gönderim Tarihi: 03.01.2020

Kabul Tarihi: 07.08.2020

Atıfta Bulunmak İçin:

Kocabaş, D., Erdem, R. & Antalyalı, Ö.L. (2020). Hemşirelerin Mesleklerine Yönelik Açık ve Örtük Tutumlarının Farklılığı Üzerine Bir Araştırma. Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi, 23(3): 369-386

A RESEARCH ON THE DIFFERENCE OF EXPLICIT AND IMPLICIT ATTITUDES FOR NURSES' PROFESSIONS

Dilek KOCABAŞ *
Ramazan ERDEM **
Ömer L. ANTALYALI ***


ABSTRACT

The purpose of the study is to determine whether there is any difference between the explicit and implicit attitudes of nurses towards their professions. Researches have shown that explicit measurement methods including conscious evaluations of individuals are widely used. The fact that explicit measurement tools included problems such as anxiety evaluation, self-censorship and social credibility made researchers to be more interested on implicit measurement methods. When examining literature, it was discovered that there were almost no studies on the implicit attitude towards profession, and although there are studies on the implicit attitude towards profession in different fields, no studies dealing with the implicit attitude towards the nursing profession have been found. "Attitude Scale" and "Implicit Association Test" were applied to 120 nurses. The data of the Implicit Association Test were automatically saved in text files in the Inquisit 5.0 software program and the obtained D-scores were transferred to SPSS 22.0 program and included in the analysis. The data obtained from explicit attitude measurement was analyzed using SPSS 22.0 program. In the results of study, while the explicit attitudes of the nurses towards their professions were positive, the implicit attitudes were negative. Considering that explicit measurement tools are likely to be influenced by factors such as social credibility and self-censorship, the Implicit Association Test is considered to be a more reliable criterion, especially in areas requiring sensitivity. Also, in the study the Implicit Association Test, which reflects attitudes beyond the awareness of the nurses, is thought to have a selective feature both in the choice of occupation of individuals and in the recruitment phase of health institutions.

Keywords: Implicit attitude, explicit attitude, nursing profession, implicit association test

ARTICLE INFO

* Akdeniz University, dkocabas@akdeniz.edu.tr

 <https://orcid.org/0000-0002-7403-2924>

** Süleyman Demirel University, ramazanerdem@sdu.edu.tr

 <https://orcid.org/0000-0002-5986-8280>

*** Süleyman Demirel University, omerantalyali@sdu.edu.tr

 <https://orcid.org/0000-0001-2345-6789>

Received: 03.01.2020

Accepted: 07.08.2020

Cite This Paper:

Kocabaş, D., Erdem, R. & Antalyalı, Ö.L. (2020). Hemşirelerin Mesleklerine Yönelik Açık ve Örtük Tutumlarının Farklılığı Üzerine Bir Araştırma. Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi, 23(3): 369-386

I. GİRİŞ

Tutum, sosyal psikolojinin en can alıcı konusudur. İki farklı bireyin yaşadıkları aynı olayı birbirlerinden farklı algılamalarında, herhangi bir konuda birbirinden 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). Araştırmacılar, tutumun biliş, duygu ve davranış olmak üzere üç farklı boyuta sahip olduğunu ileri sürmüşlerdir (Kağıtçıbaşı ve Cemalcılar, 2014). 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) bilişsel boyutu; bireyin bir tutum nesnesi hakkındaki bilgi ve algılamasını yansıtan değerlendirmeleri olarak tanımlamıştır. İkinci boyut olan duygusal boyut ise, belirli bir nesneye karşı sahip olunan duyguların tamamı olarak tanımlanabilir. Son olarak davranışsal boyut ise, bireyin belirli bir nesneye yönelik davranışsal eğilimini ve gözlenebilen tüm davranışlarını içerir. Son yıllarda araştırmacılar tutum tanımlarını açık ve örtük olarak ikiye ayırmaktadırlar (Greenwald vd., 2009; Nosek ve Hansen, 2008; Olson ve Kendrick, 2008; Wilson vd., 2000). Literatürde, her ne kadar açık ve örtük tutum iki ayrı kavram gibi görülse de açık ve örtük tutumlar hakkında tartışmalar hâlâ devam etmektedir.

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. Kısaca, açık tutumlar, bireyin belirli bir tutum nesnesi hakkında karar verme sürecinde farkındalığının ve kontrolünün olduğu tutumlardır.

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).

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; Dovidio vd., 2002). 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 bilinçdışı tutumlarını yansıtan örtük tutumlarının incelenmesi önem arz etmektedir.

Örtük tutumlar, bireyin sosyal bir objeye yönelik olumlu ya da olumsuz duygu, düşünce ve davranışlarına aracılık eden istemsiz, kontrol edilemeyen ve kimi zaman bilinçdışı olan tutumlardır (Greenwald ve Banaji, 1995; Gawronski ve Bodenhausen, 2006; Nosek, 2007). 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 bilinçaltındadır. Bilinçaltından geldiği için keşfi ve değiştirilmesi zordur. Ancak bireyin kendini baskı 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 baskı altında hissettiği zamanlar örtük

tutumun keşfedilmesi için fırsattır. Birey kendini baskı altında hissettiği zamanlarda dışarıdan bir gözlemci gibi zihnini gözlemleyip örtük tutumunu açığa çıkarabilir (Antalyalı ve Çelik, 2017).

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.

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

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 yapılarıdır. Açık tutumlarla aktive olan ön ve orta frontal bölge ise bilinçli düşünme merkezidir (Reihl vd., 2015). 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.

Literatürde yapılan araştırmalar da bu kanıyı destekler niteliktedir. Forbes ve diğerlerinin (2012) çalışmalarında test uygulanırken beyin frontal oksipital bölgeleri arasında farklı uyarılmalar olduğu ve testin otomatik süreçlerle ilişkili olduğu ortaya çıkmıştır. Payne ve diğerlerinin (2008) 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.

Açık tutumlar, genellikle Bogardus Toplumsal Uzaklık Ölçeği, Thurstone Ölçeği, Osgood Duygusal Anlam Ölçeği, Guttman Ölçekleri ve Likert tipi ölçekler kullanılarak ölçülmektedir (Hogg ve Vaughan, 2014). Örtük tutumlar ise yaygın olarak Duygusal Hazırlama Testi (Affective Priming Test), Örtük Çağrışım Testi (Implicit Association Test), GNAT Testi (Go/No-Go Task) gibi testler kullanılarak ölçüldüğü belirlenmiştir. Örtük tutumların ölçümü genellikle sosyal psikoloji alanında yapılan çalışmalarda yaygın olarak kullanılsa da son zamanlarda halk sağlığı, pazarlama, örgütsel davranış gibi farklı disiplinler tarafından da Örtük Çağrışım Testinin yaygın bir şekilde kullanıldığı görülmektedir (Schmukle ve Egloff, 2005; Nosek vd., 2007).

Örgütsel davranış bağlamında ele alınan mesleğe yönelik tutum kavramı günlük yaşantının ayrılmaz bir parçası olmasının yanı sıra hastane ortamında çalışan bir hemşirenin davranışını belirleyen temel etkenlerden biridir. 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).

Sağlık kuruluşlarının etkili ve verimli çalışmasında önemli rol üstlenen 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. 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; Altuntaş ve Baykal, 2008; Maloni ve Patricia, 2016; Van Den Boogaard vd., 2019; Marcinowicz vd., 2016; Altuntaş ve Baykal, 2010; Zhang ve Petrini, 2008; Rossiter vd., 1999).

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). 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 (Arcak ve Kasımoğlu, 2006).

Mesleğine yönelik olumsuz tutumu olan hemşirelerin ise stres, gerilim ve anksiyete gibi zihinsel problemler yaşadığı belirlenmiştir (Mikiyas vd., 2015). Kaygılı ruh hali hemşirelerin işlerine odaklanmasını engelleyebilmektedir (Ghawadra vd., 2019). 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 ortaya çıkmıştır (Çoban vd., 2015).

Bireylerin mesleğe yönelik tutumları açık ve örtük tutum olmak üzere iki farklı şekilde ölçülebilmektedir. Çalışmada hemşirelerin mesleklerine yönelik açık ve örtük tutumları arasında herhangi bir farklılık olup olmadığının tespit edilmesi amaçlanmıştır. Bu kapsamda; “Hemşirelerin mesleklerine yönelik açık tutumları nasıldır?” ve “Hemşirelerin mesleklerine yönelik örtük tutumları nasıldır?” ve “Hemşirelerin mesleklerine yönelik açık tutumları ile örtük tutumları arasında herhangi bir farklılık var mıdır?” soruları araştırma sorularını oluşturmaktadır.

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. Araştırma, hemşirelere yönelik açık ve örtük tutumları ilgili örgütsel davranış bağlamında ele alan Türkiye’de yapılan ilk makale çalışmasıdır.

II. GEREÇ VE YÖNTEM

2.1. Evren ve Örneklem

Araştırmada veri toplama araçlarından anket ve Örtük Çağrışım Testi kullanılmıştır. Araştırmanın evrenini 2018 yılında Süleyman Demirel Üniversitesi Araştırma ve Uygulama Hastanesinde çalışan 372, Isparta Şehir Hastanesinde çalışan 669 ve Isparta’da faaliyet gösteren üç özel hastanede çalışan toplam 207 hemşirenin tamamı oluşturmaktadır.

Araştırmada katılımın tamamen gönüllülük esasına dayalı olması, evreni temsil eden her bir katılımcının örnekleme dâhil olabilme şansının eşit olması sebebiyle olasılıklı örnekleme yöntemleri içerisinde basit tesadüfi örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Araştırmada, her bir kitleden eşit sayıda örneklem seçilmiş olup Süleyman Demirel Üniversitesi Araştırma ve Uygulama Hastanesi’nden 40, Isparta Şehir Hastanesi’nden 40 ve özel hastanelerden 40 olmak üzere toplamda 120 hemşire çalışmaya dâhil edilmiştir. Veri toplama işlemi 01.12.2018-31.01.2019 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir. Araştırmaya belirtilen tarih aralığı içerisinde her bir kurumdan 40 hemşire başvurduğunda veri toplama süreci sonlandırılmıştır.

2.2. Veri Toplama Araçları

Çalışmada veri toplama aracı olarak Hemşirelik Mesleğine Yönelik Tutum ölçeği ve Hemşirelik Mesleğine Yönelik Örtük Çağrışım Testi kullanılmıştır. Veri toplama süreci iki aşamadan oluşmaktadır. İlk aşamada Örtük Çağrışım Testinde kullanılan uyaranları seçmek amacıyla iki ayrı

pilot çalışma yapılmış olup ikinci aşamada katılımcılara Hemşirelik Mesleğine Yönelik Örtük Çağrışım Testi ve Hemşirelik Mesleğine Yönelik Tutum Ölçeği uygulanmıştır. Ayrıca, çalışmada cinsiyet, yaş, eğitim durumu, kurum, pozisyon, kıdem ve çalışma şekli gibi katılımcıların sosyo-demografik ve çalışmaya ilişkin bilgilerinin sorgulandığı anket formu uygulanmıştır.

İlk pilot çalışmada, 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. Yüze yüze görüşme sonucunda katılımcıların %48’inin “polisliği”, %25’inin “hizmetliliği” ve %17’sinin “öğretmenliği” kendi mesleklerine eşdeğer buldukları tespit edilmiştir. Katılımcıların %10’u ise “hemşirelik mesleğine eşdeğer bir meslek olmadığını” belirtmişlerdir. Böylelikle hedef kategoride yer alan karşıt kategoriye temsil eden meslekler “polis”, “öğretmen” ve “hizmetli” olarak belirlenmiştir.

İkinci pilot çalışma ise Süleyman Demirel Üniversitesi Araştırma ve Uygulama Hastanesi, Isparta Şehir Hastanesi ve özel hastanelerde çalışan 20 hemşireye kolayda örnekleme yöntemi kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Pilot çalışmada katılımcılardan ilk olarak daha önceki çalışmalardan yararlanılarak oluşturulan 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 (Greenwald vd., 1998; Kyrychenko, 2012). 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.

Çalışma sonucunda, Örtük Çağrışım Testinde olumlu kelimeler kategorisinde “faydalı”, “üstün”, “keyifli”, “geçerli”, “değerli” ve “saygın” kelimelerinin, olumsuz kelimeler kategorisinde ise “perişan”, “değersiz”, “berbat”, “sıkıcı”, “itici” ve “sefil” kelimelerinin kullanılmasına karar verilmiştir. Katılımcılara gösterilen simgelerin de orta noktaya göre farklılaşıp farklılaşmadığını incelemek amacıyla da tek örneklem için t testinden (one sample t testi) faydalanılmıştır. Hedef kategoride yer alan simgelerin $p < 0,05$ olduğu tespit edilmiş ve hemşirelik ve hemşirelik dışı meslekleri temsil eden tüm simgelerin Örtük Çağrışım Testinde kullanılmasına karar verilmiştir.

2.2.1. Hemşirelik Mesleğine Yönelik Açık Tutum

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 güvenilirlik 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 çalışmada ise, cevapların değerlendirilmesinde “hiç katılmıyorum” ve “tamamen katılıyorum” arasında derecelendirilen 7’li likert tipi ölçek kullanılmıştır.

Bu araştırmanın parçası olduğu geniş kapsamlı projede veri toplama aracı olarak birçok farklı ölçüm araçları kullanılmıştır. Katılımcıların zihnini karıştırmamak amacıyla bu çalışmada kullanılan bütün ölçüm araçları 7’li likert olarak standardize edilmiştir. Bu çalışmada kullanılan ölçekte, orijinal ölçeği geliştiren yazar tarafından 5’li likert ölçeği kullanılarak oluşturulmuş olmasına rağmen yapılan standardizasyon nedeniyle ölçek geliştirici yazardan onay alınarak ve yazarın yönlendirmesiyle 7’li likerte dönüştürülmüştür. Ölçekte, tersten puanlanan 8 ifade bulunmaktadır. Ölçekten alınan puan arttıkça hemşirelik mesleğine yönelik olumlu tutum artmakta ölçekten alınan puan azaldıkça hemşirelerin mesleklerine yönelik olumsuz tutumu artmaktadır.

Araştırmada kullanılan hemşirelik mesleğine yönelik tutum ölçeğine ilişkin faktör analizi ve Cronbach’s Alpha güvenilirlik değerleri Tablo 1’de gösterilmektedir.

Tablo 1. Hemşirelik Mesleğine Yönelik Tutum Ölçeğinin Faktör ve Güvenirlik Analizi

Boyutlar	Toplam Soru Önermesi	Açıklanan Varyans	Cronbach's Alpha	Toplam
Hemşirelik mesleğinin özellikleri	18	23,981	0,86	62,922
Hemşirelik mesleğini tercih etme durumu	13	21,322	0,81	
Hemşirelik mesleğinin genel özellikleri	9	17,619	0,85	
Kaiser Meyer Ölçek Güvenirliği				0,70
Bartlett's Küresellik Testi Ki-Kare				420,873
Sd				55
p değeri				0,000

Yapılan faktör analizi sonucunda hemşirelik mesleğine yönelik tutum ölçeğinin hemşirelik mesleğinin özellikleri boyutunun faktör yükleri; 0,646 ile 0,742 aralığında, hemşirelik mesleğini tercih etme boyutunun faktör yükleri; 0,796 ile 0,872 aralığında, hemşirelik mesleğinin genel özellikleri boyutunun faktör yükleri; 0,752 ile 0,766 aralığında değerler almıştır. Bu üç boyut toplam varyansın % 62.922'sini açıklamaktadır.

Çalışmada KMO değeri 0,70 olarak tespit edilmiş ve bu değer ile örneklem büyüklüğünün faktör analizi için uygun olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Çokluk vd., 2012). Ayrıca Barlett küresellik testi sonuçları incelendiğinde de Ki-Kare değerinin (X²: 420,873; p<0,000) anlamlı olduğu görülmüştür. Bununla birlikte ölçekte yer alan boyutların Cronbach's Alpha katsayıları; 0,81 ile 0,86 arasında değerler aldığı ortaya çıkmıştır. Büyüköztürk'e (2010) göre bu değerlerin güvenilir olduğu söylenilebilir. Analiz sonuçlarına göre hemşirelik mesleğine yönelik tutum ölçeğinin geçerli ve güvenilir olduğuna karar verilmiştir.

2.2.2. Hemşirelik Mesleğine Yönelik Örtük Tutum

Araştırmada, literatürde yaygın olarak kullanılan örtük ölçüm yöntemlerinden biri olan ve Greenwald ve diğerleri (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 programdır.

Bu araştırmada, hemşirelik mesleğine yönelik Örtük Çağrışım Testi kullanılmıştır. Örtük Çağrışım Testi, katılımcıların hemşirelik mesleğine yönelik otomatik 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.



Greenwald ve diğerleri (2003) 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, Süleyman Demirel Üniversitesi Araştırma ve Uygulama Hastanesi ve özel hastanelerde çalışan 27 hemşireyle yüz yüze görüşme yapılmıştır. Pilot çalışma sonucunda hedef kategoride yer alan karşıt kategoriyi temsil eden meslekler "polis", "hizmetli" ve "öğretmen" olarak belirlenmiştir.

Hedef kategorisindeki uyarılar hemşirelik mesleğiyle ve hemşirelik dışı mesleklerle ilgili resimleri temsil ederken nitelik kategorisindeki uyarılar olumlu ve olumsuz kelimeleri temsil eder. Nitelik kategorisinde kullanılan olumlu ve olumsuz kelimeler ise daha önceki çalışmalardan yararlanılarak oluşturulmuştur (Greenwald vd., 1998; Kyrchenko, 2012). 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) sebebiyle uzman görüşüne başvurulmuştur. Üniversitelerin psikoloji bölümünde çalışan ve örtük ölçüm yöntemlerini çalışmalarında kullanan iki öğretim üyesinin fikirlerinden uzman görüşü olarak faydalanılmıştır. Uzman görüşü neticesinde nitelik kategorisinde yer alan olumlu ve olumsuz uyarıların yükleri eşleştirilmiş ve belirginlik asimetrisine dikkat edilmiştir.

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. Hedef ve nitelik kategorisini temsil eden resim ve kelimeler Tablo 2’de gösterilmiştir.

Tablo 2. Hemşirelik Mesleğine Yönelik Örtük Çağrışım 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

Hemşirelik mesleğine yönelik Örtük Çağrışım Testini kullanabilmek için Millisecond Software Inquisit 5.0 yazılım programının satın alınmış ve Greenwald ve arkadaşları (2003) tarafından geliştirilen taslak senaryo kullanılmıştır (Millisecond Company, 2018).

Örtük Çağrışım Testi, Intel ® Core™ i5-2450M CPU 2.5 Ghz işlemci, 8 GB RAM, 17 inç monitör ve 64 bit işletim sistemi özelliğine sahip bilgisayara kurulmuştur. Testte katılımcıların ekranının ortasında gösterilen uyarıları hızlı bir şekilde eşleştirebilmesi için yüksek konsantrasyon ve dikkatlerinin sağlanması gerekmektedir. Bu sebeple, laboratuvar ortamı oluşturulmuştur. Laboratuvar ortamı 20 m²’lik bir alanda 1 adet bireysel bilgisayar, 1 adet masa ve 1 adet sandalyeden oluşmaktadır.

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). Örtük Çağrışım Testindeki her bir blokta temsil edilen her bir uyarı 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.

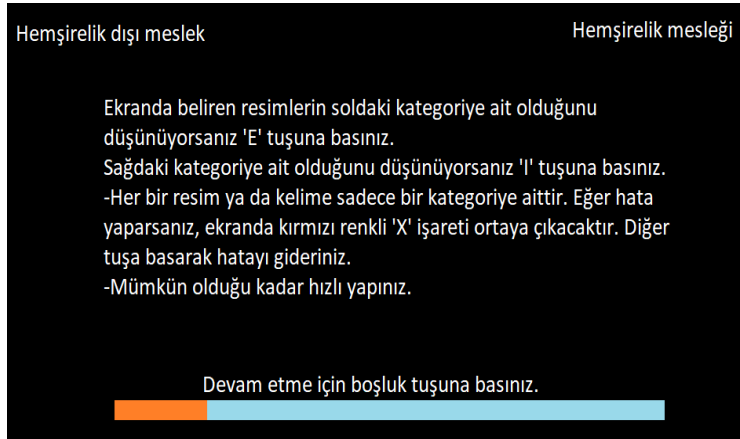
Katılımcıların Örtük Çağrışım Testine giriş sırasına (tek numaralı ve çift numaralı) göre uyumlu ve uyumsuz blokta yer alan kelime ve resimler yer değiştirmektedir. Her bir blokta katılımcılardan kategorilere ait kelime ya da resimleri sol ya da sağ tuşa basarak doğru bir şekilde sınıflandırılmasına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

Hemşirelik mesleğine yönelik Örtük Çağrışım Testi yedi bloktan oluşmaktadır (Tablo 3).

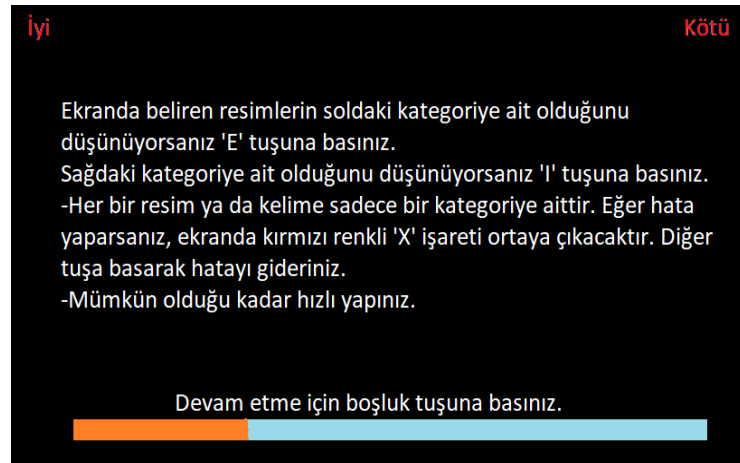
Tablo 3. Örtük Çağrışım Testinin Hemşirelik Mesleğine Yönelik Bloklar Dizisi

	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

Yedi bloğun ikisi öğrenme bloğuna aittir. Her bir blokta katılımcıların bilgisayarın ekranında rastgele sunulan dört farklı kategoriye ait uyarıları 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

İkinci blokta ise katılımcılardan nitelik kategorisinde yer alan olumlu ve olumsuz kelimeleri eşleştirmesi istenmektedir. Ekranın ortasındaki kelime iyi kategorisine aitse klavyenin “E” tuşuna kötü kategorisine aitse “I” tuşuna basması talep edilmektedir (Şekil 2).

Şekil 2. Nitelik Bloğunun Ekran Görüntüsü

2.3. Prosedür

Çalışma uygulanmaya başlamadan önce Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu Başkanlığı tarafından çalışmanın etik ilkelere uygun olduğuna dair etik kurul onayı alınmıştır. Etik kurul onayının ardından yaklaşık 5 kişilik bir ekip oluşturularak Süleyman Demirel Üniversitesi 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 (Kocabaş ve Erdem, 2018).

Hazırlanan web sayfasında çalışmanın amacı, gerçekleşeceği tahmini süre, yapılacağı zaman dilimi ve çalışmada kullanılan anket ve Örtük Çağrışım Testi hakkında bilgi sunulmuştur. Ayrıca, çalışmaya dâhil olmak isteyen hemşirelerin araştırmacıya ulaşabilmesi için araştırmacının iletişim bilgilerine yer verilmiştir. Bu sayede araştırmaya dâhil olmak isteyen katılımcıların araştırmacıya ulaşarak randevu oluşturmaları sağlanmıştır.

Katılımcılar belirtilen gün ve saatte Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi K1/89 numaralı odaya çağırılarak öncelikle gönüllü katılım ve bilgilendirme formu imzalatılmıştır. Sonrasında her bir katılımcıya sıra numarası verilmiş ve katılımcıların her biri Örtük Çağrışım Testine tabii tutulmuştur. Test bittikten sonra mesleğe yönelik tutum ölçeği katılımcılara uygulanmıştır.

Zaman ve imkân kısıtlılığı nedeniyle fakülteye gelemeyen katılımcılardan ise randevu alınarak katılımcıların dikkat ve konsantrasyonlarını yüksek tutabilecekleri gürültüden uzak ve rahat bir şekilde testleri gerçekleştirebilecekleri bir ortam hazırlanmış ve testler uygulanmıştır. Çalışmaya dâhil olmak isteyen her bir katılımcı tek tek uygulamaya alınmıştır. Çalışmayı kabul eden her bir katılımcıya bir alışveriş merkezinden 25 TL'lik kitap hediye çeki verilmiştir.

2.4. Veri Analiz Süreci

Örtük Çağrışım Testinin verileri Inqusit 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 tabii tutularak verilerin basıklık (kurtosis) ve çarpıklık (skewness) değerleri bulunmuştur. Elde edilen test değerlerinin -1,96 ile +1,96 aralığında kaldığı ve Can'a (2018) göre, verilerin normal dağılım gösterdiği tespit edilmiştir.

2.5. Araştırmanın Etiği

Araştırma öncesi Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu Başkanlığı Etik Kurulu'ndan 06/06/2018 tarih ve 5514 sayılı 2018/4 nolu kararla etik kurul izni alınmıştır. Ayrıca, çalışmaya dâhil olan her bir katılımcıya gönüllü katılım ve bilgilendirme formu imzalatılmıştır.

III. BULGULAR

Aşağıdaki yer alan Tablo 3'te katılımcıların sosyo-demografik ve çalışmaya ilişkin özelliklerini içeren bilgiler gösterilmektedir.

Tablo 4. Katılımcıların Demografik Özelliklere Göre Dağılımı

Değişkenler	f	%
Cinsiyet		
Kadın	101	85,6
Erkek	17	14,4
Yaş (Yıl)		
30 ve altı	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
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 ve altı	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	30	26,1
Haftada Bir	26	22,6

Tablo 4'te araştırmaya katılan hemşirelerin %85,6'sının kadın, %14,4'ünün erkek olduğu görülmektedir. Katılımcıların %37,1'inin 30 yaş ve daha küçük olduğu %53,4'ünün lisans ve lisansüstü eğitime sahip olduğu görülmektedir. 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 görev yaptığı görülmektedir.

Araştırmaya katılan hemşirelerin %45,1'inin 10 yıl ve daha az sürede, %53,5'inin gece ve gündüz vardiyasında ve %66,1'inin ise kadrolu çalıştığı görülmektedir. Ankete katılan hemşirelerin %27'si asla hemşirelik mesleğinden ayrılmayı düşünmediklerini belirtirken, %24,3'ü yılda bir, %26,1'i ayda bir ve %22,6'sı haftada bir hemşirelik mesleğinden ayrılmayı düşündüklerini belirtmişlerdir.

3.1. Hemşirelerin Mesleklerine Yönelik Örtük Tutum Düzeyleri

Tablo 5’de hemşirelerin mesleklerine yönelik örtük tutumları ile ilgili bilgiler yer almaktadır. Örtük Çağrışım Testinin güvenilirlik analizi için test-tekrar yöntemi kullanılmıştır. Deneme ve test bloklarının D-skorumlarının sınıf içi korelasyonuna (intraclass correlation; ICC) bakılarak güvenilirlik değeri 0,60 olarak bulunmuştur ($p < 0.01$). Shrout ve Fleiss (1979) 0.60 ve 0.80 arasındaki değerlerin iyi güvenilirliğe, 0.80 ve üstü değerlerin ise mükemmel düzeyde güvenilirliğe sahip olduğunu belirtmektedir. Buna göre hemşirelik mesleğine yönelik Örtük Çağrışım Testinin iyi düzeyde güvenilirliğe sahip olduğu söylenebilir. D-skorumları 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) göre verilerin normal dağılım gösterdiği söylenebilir.

Tablo 5. Hemşirelerin Mesleklerine Yönelik Örtük Tutumlarına İlişkin Bulgular

Değişken	N	Min/Max	Güvenirlik Değeri (Cronbach Alpha)	\bar{x}	Ss	Çarpıklık (Skewness)	Basıklık (Kurtosis)
<i>D-skor</i>	120	-2- 2*	0,6	0,78	0,81	-0,333	0,149

Tablo 5’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 bilinçaltında hemşirelik mesleğine yönelik olumsuz örtük tutumlarının olduğunu göstermektedir.

3.2. Hemşirelerin Mesleklerine Yönelik Açık Tutum Düzeyleri

Tablo 6’da katılımcıların mesleklerine ilişkin açık tutumları gösterilmektedir. Ölçeğin güvenilirlik değerleri incelendiğinde; güvenilirlik değerinin 0,84 olduğu tespit edilmiştir. Kayış’a (2010) 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 tutumları olduğu söylenebilir.

Tablo 6. Hemşirelerin Mesleklerine Yönelik Açık Tutumlarına İlişkin Bulgular

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

3.3. Hemşirelerin Mesleklerine Yönelik Açık Tutum ve Örtük Tutum Arasındaki Farklılık

Tablo 7’de görüldüğü üzere katılımcıların açık ve örtük tutumları arasında farklılık bulunup bulunmadığı eşlenik çift örneklem testi kullanılarak incelenmiştir. Araştırmada, mesleğe yönelik Örtük Çağrışım Testi sonucu elde edilen puanlar ile açık tutum sonucu elde edilen puanlar karşılaştırılmıştır. Bu puanlandırmayı yapabilmek için her bir katılımcı için ayrı ayrı elde edilen D-skorumları 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 (Greenwald vd., 2003). Analiz sonucunda, hemşirelerin mesleklerine yönelik açık ve örtük tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 7. Açık ve Örtük Tutumların Eşlenik Çift Örneklem Testine (Paired Samples t Test) İlişkin Bulgular

Değişken	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

* $p < 0,05$

IV. SONUÇ VE TARTIŞMA

Araştırmada hemşirelerin mesleklerine yönelik açık ve örtük tutumları arasında herhangi bir farklılık olup olmadığı incelenmiştir. Araştırma sonucunda hemşirelerin mesleklerine yönelik açık tutumlarının örtük tutumlarından farklı olduğu belirlenmiştir. Yani, hemşirelerin mesleklerine yönelik açık tutumlarının olumlu iken örtük tutumlarının olumsuz olduğu tespit edilmiştir. Çalışma sonucunda elde edilen açık ve örtük tutumlar arasındaki farklılık literatürdeki çalışmalarla uyumludur (Lieberman vd., 2007; Reihl vd., 2015; Forbes vd., 2012; Payne vd., 2008; Smith ve Nosek, 2011).

Tıp fakültesi öğrencilerinin şizofreni hastalarına ve mahkûmlara yönelik açık ve örtük tutumlarının incelendiği araştırmada öğrencilerin şizofreni hastalarına ve mahkûmlara yönelik açık tutumlarının olumlu olduğu halde örtük tutumlarının olumsuz olduğu tespit edilmiştir (Omori vd., 2012). Hekimlerin ırka yönelik açık ve örtük tutumlarının incelendiği başka bir araştırmada da çalışmamız ile benzer bulgular elde edilmiş olup hekimlerin açık tutumlarının olumlu örtük tutumlarının ise olumsuz olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, hekimin siyah tenli hastalarına göre beyaz tenli hastalarını daha çok tercih ettiği ve beyaz tenli hastalarıyla daha çok işbirliği içerisinde olduğu ve bu durumun tedavi sürecini etkilediği ortaya çıkmıştır (Green vd., 2007).

Sağlık çalışanlarının kilolu insanlara yönelik açık ve örtük tutumlarının incelendiği bir araştırmada da sağlık çalışanlarının kilolu insanları zayıf insanlara göre değersiz, aptal, tembel gibi sıfatlarla daha hızlı eşleştirdikleri ortaya çıkmıştır. Sağlık çalışanlarının kilolu insanlara yönelik açık tutumlarının olumlu olduğu örtük tutumlarının ise olumsuz olduğu tespit edilmiştir (Schwartz vd., 2003). Eğitim hemşirelerinin engelli bireylere yönelik tutumlarının incelendiği bir araştırmada hemşirelerin engelli bireylere yönelik açık tutumlarının olumlu olduğu görülürken örtük tutumlarının olumsuz olduğu tespit edilmiştir (Aaberg, 2012).

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). 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). Son olarak, 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).

Literatürde yer alan bu çalışmalarda ve çalışmamız bulgularında görüldüğü üzere bireylerin örtük tutumları ile açık tutumları birbirlerinden farklı olabilmektedirler. Ancak, literatürde hemşirelik mesleğine yönelik açık tutumu ele alan çok sayıda çalışma olmasına rağmen hemşirelerin mesleklerine yönelik örtük tutumlarını ele alan herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Açık tutumları ele alan çalışmalar ele alındığında; Ünsar ve diğerlerinin (2011) 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) tarafından gerçekleştirilen çalışmada da, hemşirelerin %60,1'nin hemşirelik mesleğini isteyerek seçtikleri ve hemşirelik mesleğini yapmaktan hoşnut oldukları tespit edilmiştir. Çoban ve diğerleri (2015) 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; Tüfekçi ve Yıldız, 2009; Şirin vd., 2008). Diğer ülkelerde yapılan çalışmalar incelendiğinde de benzer bulgulara rastlanılmıştır (Bjorkstrom vd., 2003; Koushali vd., 2012; Okasha ve Ziady, 2001; Zhang ve Petrini, 2008).

Çalışmamızda da yukarıda bahsedilen çalışmalarda olduğu gibi hemşirelerin mesleklerine yönelik açık tutumlarının olumlu olduğu ortaya çıkmıştır. Beydağ ve Arslan’ın (2008) çalışmasında ise araştırmamız bulgularından 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) çalışmalarında da hemşirelerin %37’sinin mesleği sevmeyişi 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 bulunmaktadır. Ancak bu çalışmaların tamamı açık ölçüm araçları kullanılarak yapılmış olan çalışmalardır. Literatürde yer alan örtük tutumu inceleyen çalışmalarda da görüldüğü üzere örtük ve açık tutum birbirinden farklı olabilmektedir.

Çalışmamızda da katılımcıların mesleklerine yönelik açık tutumları ile örtük tutumlarının birbirinden farklı olduğu, katılımcıların mesleklerine yönelik açık tutumları olumlu iken örtük tutumlarının olumsuz olduğu belirlenmiştir. 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; Nisbett ve Wilson, 1977).

Bireylerin açık ve örtük tutumlarının birbirinden farklı olabilmesi nedeni ile özellikle hassasiyet gerektiren konularda (iş doyumunu, mesleki doyum, örgütsel bağlılık vb.) bireylerin tutumlarının değerlendirilmesinde örtük ölçüm yöntemleri ile açık ölçüm yöntemlerinin birlikte kullanılması faydalı olabileceği düşünülmektedir. Araştırmada, hemşirelerin bilinç dışı tutumlarını yansıtan Hemşirelik Mesleğine Yönelik Örtük Çağrışım Testinin gerek bireylerin meslek seçimi aşamasında gerekse sağlık kuruluşlarına personel alım aşamasında seçici bir özellik taşıyabileceği düşünülmektedir.

Çalışmanın katkıları olduğu kadar bazı sınırlılıkları da bulunmaktadır. Araştırmada örneklem büyüklüğünün Örtük Çağrışım Testi için yeterli olsa da açık ölçüm aracı için yeterli sayıda olup olmadığı tartışılabilir. Bu durum araştırmada kullanılan ölçeğin geçerliliğini ortaya koyma konusunda araştırmamızın kısıtını oluşturmaktadır. 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 (Haines ve Sumner, 2006). 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 araştırmamızın sonuçlarının genellenebilmesi açısından bir problemidir.

KAYNAKLAR

- 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*. In A. R. Pratkanis & S. J. Breckler (Eds.), *The third Ohio State University volume on attitudes and persuasion* (pp. 241-274). Lawrence Erlbaum Associates.
- Altuntaş, S., & Baykal, Ü. (2008). İşe karşı tutum ölçeğinin hemşireler için uyarlanması. *Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 11(1), 51-62.
- Altuntaş, S., & Baykal, Ü. (2010). Factors influencing Turkish hospital nurses' attitudes towards their profession: A descriptive survey. *Contemporary Nurse*, 35(1), 114-127.
- Antalyalı, Ö. L., & Çelik, R. (2017). *Türkiye’de küresel dijital marka hazırlamak: Voscreen örneği*. Sebat Ofset Matbaacılık.
- Arcak, R., & Kasımoğlu, E. (2006). Diyarbakır merkezdeki hastane ve sağlık ocaklarında çalışan hemşirelerin sağlık hizmetlerindeki rolü ve iş memnuniyetleri. *Dicle Tıp Dergisi*, 33(1), 23-30.
- Balcı, U. G., Demir, Ş., Kurdal, Y., Koyuncu, G., Deniz, Y., Tereci, Ö., ... & Öngel, K. (2013). Hemşirelerde tükenmişlik ve yorgunluk semptomları. *Tepecik Eğitim Hastanesi Dergisi*, 23(2), 83-87.
- Beydağ, K., & Arslan, H. (2008). Kadın doğum kliniklerinde çalışan ebe ve hemşirelerin profesyonelliklerini etkileyen faktörler. *Fırat Sağlık Hizmetleri*, 3(7), 76-87.
- Bjorkstrom, M. E., Johanssoni, I. S., Hamrin, E. K., & 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.
- Brener, L., Von Hippel, W., & 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.
- Büyüköztürk, Ş. (2010). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. Pegem Akademi Yayıncılık.
- Can, A. (2018). *SPSS ile bilimsel araştırma sürecinde nicel veri analizi*. Pegem Akademi.
- Çoban G. İ. (2010). *Hemşirelik mesleğine yönelik tutum ölçeğinin geliştirilmesi* (Doktora Tezi). Atatürk Üniversitesi, Erzurum.
- Çoban, G. İ., Kırca, N., & Yurttaş, A. (2015). Analysis of nurse's attitudes about the nursing profession in southern Turkey. *International Journal of Caring Sciences*, 8(3), 665-672.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G., & Büyüköztürk, Ş. (2012). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik: SPSS ve LISREL uygulamaları*. Pegem Akademi Yayıncılık.
- Dovidio, J. F., Kawakami, K., & Gaertner, S. L. (2002). Implicit and explicit prejudice and interracial interaction. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82(1), 62-68.
- Fazio, R. H., & Olson, M. A. (2003). Implicit measures in social cognition research: Their meaning and use. *Annual Review Psychology*, 54(6), 297-327.

- Forbes, C. E., Cameron, K. A., Grafman, J., Barbey, A., Solomon, J., Ritter, W.,... & Ruchkin, D. S. (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., & Luthans. F. (1983). Social desirability response effects: three alternative models. *Academy of Management Journal*, 26(2), 321-331.
- Gawronski, B., & 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.
- Ghawadra, S. F., Abdullah, K. L., Choo, W. Y., & Phang, C. K. (2019). Psychological distress and its association with job satisfaction among nurses in a teaching hospital. *Journal of Clinical Nursing*, 28(21-22), 4087-4097.
- Green, A. R., Carney, D. R., Pallin, D. J., Ngo, L. H., Raymond, K. L., Iezzoni, L. I.,...Banaji, M. R. (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., & Banaji, M. R. (1995). Implicit social cognition: attitudes, self-esteem, and stereotypes. *Psychological Review*, 102(1), 4-27.
- Greenwald, A. G., McGhee, D. E., & 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., & 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., Poehlman, T. A., Uhlmann, E. L., & 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.
- Haines, E. L., & 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.
- Hogg, M. A., & Vaughan, G. M. (2014). *Sosyal psikoloji*. (Çev. İ. Yıldız ve A. Gelmez). Ütopya Yayınları.
- Hortaçsu, N., (2012). *En güzel psikoloji sosyal psikoloji*. İmge Kitabevi Yayınları.
- Kocabaş, D., & Erdem, R. (2018, Nisan 1). *Örtük Çağrışım Testi*. Wordpress. <https://ortuk346224215.wordpress.com/>.
- Millisecond Company. (2018, Mayıs 4). *Millisecond test library*. <https://www.millisecond.com/download/library/>.
- Kağıtçıbaşı, Ç., & Cemalcılar, Z. (2014). *Dünden bugüne insan ve insanlar*. Evrim Yayınevi.
- Kalkım, A., Sağkal Midilli, T., Uğurlu, E., & Gülcan E. (2015). Hemşirelik öğrencilerinin meslek seçimi ve etkileyen değişkenlerin incelenmesi. *Uluslararası Hakemli Hemşirelik Araştırmaları Dergisi*, 4, 41-57.

- Kayış, A. (2010). Güvenirlilik analizi. İçinde Ş. Kalaycı (Ed.), *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri* (ss. 404-409). Asil Yayınları.
- Koushali, A. N., Hajiamini, Z., & 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.
- 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.
- Lieberman, M. D., Eisenberger, N. I., Crockett, M. J., & Tom, S. M. (2007). Putting feelings into words. *Association for Psychological Science*, 18(5), 421-428.
- Maloni, N., & Patricia, M. (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.
- Marcinowicz, L., Owłasiuk, A., & Perkowska, E. (2016). Exploring the ways experienced nurses in Poland view their profession: A focus group study. *International Nursing Review*, 63(3), 336-243.
- Mikiyas, A. G. (2015). Assessment of nurse's perception towards their profession and factors affecting it in debre berhan town governmental health institution, debre berhan, ethiopia. *American Journal of Nursing Science*, 4(6), 297-304.
- Nisbett, R. E., & Wilson, T. D. (1977). Telling more than we can know: verbal reports on mental processes. *Psychological Review*, 84(3), 231-259.
- Nosek, B. A. (2007). Implicit-explicit relations. *Association for Psychological Science*, 16(2), 65-69.
- Nosek, B. A., & Hansen, J. J. (2008). Personalizing the implicit association test increases explicit evaluation of target concepts. *European Journal of Psychological Assessment*, 24(4), 226-236.
- Okasha, M. S., & Ziady, H. H. (2001). Joining the nursing profession in qatar: motives and perceptions. *East Mediterranean Health Journal*, 7(6), 1025-1033.
- Olson, M. A., & Kendrick, R. V. (2008). Origins of attitudes. *Frontiers of Social Psychology*. In W. D. Crano & R. Prislin (Eds.). *Attitudes and attitude change* (pp.111-130). Psychology Press.
- Omori, A., Tateno, A., Ideno, T., Takahashi, H., Kawashima, Y., Takemura, K., & Okubo, Y. (2012). Influence of contact with schizophrenia on implicit attitudes towards schizophrenia patients held by clinical residents. *BMC Psychiatry*, 12(205), 1-8.
- Payne, B. K., Burkley, M. A., & 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.
- Peris, T. S., Teachman, B. A., & 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.
- Reihl, K. M., Hurley, R. A., & Taber, K. H. (2015). Neurobiology of implicit and explicit bias: Implications for clinicians. *Journal of Neuropsychiatry Clinical Neuroscience*, 27(4), 249-253.

- Rosenberg, M. J. (2009). *The conditions and consequences of evaluation apprehension*. In Rosenthal R., & Rosnow R. L. (Eds.), *Artifacts in behavioral research* (pp. 211-263). Oxford University Press.
- Rossiter, J. C., Foong, A., & Chan, P. T. (1999). Attitudes of Hong Kong high school students towards the nursing profession. *Nurse Education Today*, 19(6), 464-471.
- Rothermund, K., & Wentura, D. (2004). Underlying processes in the Implicit Association Test: dissociating salience from associations. *Journal of Experimental Psychology: General*, 133(2), 139-165.
- Sabin, J. A., Riskind, R. G., & 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.
- Schmukle, S. C., & Egloff, B. (2005). A latent state- trait analysis of implicit and explicit personality measures. *European Journal of Psychological Assessment*, 21, 1-28.
- Schwartz, M. B., Chambliss, H. O., Brownell, K. D., Blair S. N., & Billington, C. (2003). Weight bias among health professionals specializing in obesity. *Obesity Research*, 11(9), 1033-1039.
- Shrout, P. E., & Fleiss, J. L. (1979). Intraclass correlations: uses in assessing rater reliability. *Psychological Bulletin*, 86(2), 420-428.
- Smith, C. T., & Nosek, B. A. (2011). Affective focus increases the concordance between implicit and explicit attitudes. *Social Psychology*, 42(4), 300-313.
- Şirin, A., Öztürk, R., Bezci, G., Çakar, G., & Çoban, A. (2008). Hemşirelik öğrencilerinin meslek seçimi ve mesleği uygulamaya yönelik görüşleri. *Dirim Tıp Gazetesi*, 83(1), 69-67.
- Tüfekçi, G. F., & Yıldız A. (2009). Öğrencilerinin hemşireliği tercih etme gerekçeleri ve gelecekleri ile ilgili görüşleri. *Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 12(1), 31-37.
- Ünsar, S., Kostak, M. A., Kurt, S., & Erol Ö. (2011). Hemşirelerin kendini gerçekleştirme düzeyleri ve etkileyen etmenler. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu E-Dergi*, 4(1), 2-6.
- Van Den Boogaard, T. C., Roodbol, P. F., Poslawsky, I. E., & Ten Hoeve, Y. (2019). Predicting factors of positive orientation and attitudes towards nursing: A quantitative cross-sectional study. *Nurse Education in Practice*, 40, 111-117.
- Wilson, T. D., Lindsey, S., & Schooler, T. Y. (2000). A model of dual attitudes. *Psychological Review*, 107(1), 101-126.
- Zhang, M. F., & Petrini, M. A. (2008). Factors influencing Chinese undergraduate nursing students' perceptions of the nursing profession. *International Nursing Review*, 55(3), 274-280.