

Light Triad Personality Traits In Health Workers: An Example of A State Hospital

Bahar KAVAK^a, Ümit NALDÖKEN^b

Department of Health Management, Faculty of Health Science, Sivas Cumhuriyet University, Sivas, TURKEY

ORCID: ^a0009-0001-6749-6616; ^b0000-0003-1295-8358

ABSTRACT

Objective: Health care workers' personality traits are important factors affecting health service delivery, patient-employee relations, and organizational success. The purpose of this study is to measure enlightenment personality characteristics in health care workers in terms of sociodemographic variables. Method: Data for the study were collected between March and April 2023 with the Light Triad Scale and the personal information sheet. In this cross-sectional study, 433 health workers at Sivas Numune Hospital participated. The Cronbach's alpha reliability coefficient of the Light Triad Scale was found to be 0.75. Kruskal-Wallis H test and Mann-Whitney U test were used for data analysis in SPSS 22.0. Conclusion: Of the participants, 42.3% were nurses, 77.1% were women, and 70% were married. The study found an overall mean score of 3.80 for the light triad, indicating that the light personality traits of health workers are above average. Among the sociodemographic characteristics, gender, age, and working times were found to have a statistically significant difference with light personality traits., while marital status, occupational groups, the level of education, and income status did not differ significantly. Results: Women have higher-level personality traits than men. The age group of 41-50 and employees with 16 years or more of work experience have the highest levels of light personality traits.

Key words: Health Workers, Humanism, Kantianism, Light Triad.

Sağlık Çalışanlarında Aydınlik Üçlü Kişilik Özellikleri: Bir Devlet Hastanesi Örneği

öz

Amaç: Sağlık çalışanlarının kişilik özellikleri, sağlık hizmeti sunumunu, hasta-çalışan ilişkilerini ve örgütsel başarıyı etkileyen önemli faktörlerdir. Bu çalışmanın amacı, sağlık çalışanlarında aydın kişilik özelliklerini sosyodemografik değişkenler açısından ölçmektir. Yöntem: Araştırmanın verileri Mart-Nisan 2023 tarihleri arasında kişisel bilgi formu ve Aydınlik Üçlü Ölçeğinden oluşan anket ile toplanmıştır. Kesitsel olarak yapılan bu çalışmaya Sivas Numune Hastanesinde görev yapan 433 sağlık çalışanı katılmıştır. Aydınlik Üçlü Ölçeğinin güvenilirlik katsayısı 0,753 olarak bulunmuştur. Verilerin analizi için SPSS 22.0 programında Kruskal-Wallis H testi ve Mann Whitney U testi kullanılmıştır. Bulgular: Katılımcıların %42,3'ü hemşire, %77,1'i kadın ve %70'i evlidir. Çalışmada aydınlik üçlü genel ortalama puanı 3,80 olarak bulunmuştur, bu durum sağlık çalışanlarının aydınlik kişilik özelliklerinin ortalamanın üzerinde olduğunu göstermektedir. Sosyodemografik özellikler arasında cinsiyet, yaş ve çalışma süresinin aydınlik kişilik özellikleri ile istatistiksel olarak anlamlı bir farka sahip olduğu bulunurken, medeni durum, meslek grupları, eğitim düzeyi ve gelir durumu anlamlı bir farklılık göstermemiştir. Sonuç: Kadınların aydınlik kişilik özellikleri erkeklerden daha yüksektir. 41-50 yaş grubu ve 16 yıl ve üzeri iş deneyimine sahip olan çalışanlar en yüksek aydınlik kişilik özelliklerine sahip gruplardır.

Anahtar kelimeler: Aydınlik Üçlü, Hümanizm, Kantçılık, Sağlık Çalışanları.

GİRİŞ

Sağlık kurumlarının amaç ve hedeflerine ulaşmalarında, kaliteli ve verimli bir hizmet sunabilmelerinde etkin rol oynayan sağlık çalışanlarının kişilik özellikleri sundukları hizmet üzerinde son derece etkilidir (Karabulut, 2013). Bu nedenle sağlık çalışanlarının kişilik özelliklerinin araştırılmasının önemi büyüktür. Bu çalışma alan yazında sağlık çalışanlarının aydınlık kişiliklerini belirlemek amacıyla yapılan ilk araştırmalardan biridir. Araştırmanın amacı sağlık çalışanlarının sosyodemografik değişkenlerinin aydınlık üçlü kişilik özelliklerini etkileme durumunu tespit etmektir.

İnsan hayatında kişilik çok yönlü bir şekilde yer almaktadır ve bu durum kişilikle ilgili araştırmaları yoğunlaştırmaktadır. Çalışma sayılarının artış gösterme sebebi; kişilik, insanların yaşamına her zaman etki etmiştir ve bu etki daima araştırma konusu olmuştur (Kurt, 2021). İnsanların sahip olduğu kişilik özellikleri sergiledikleri davranışlara yansımaktadır ve bu durum kişiliğin aydınlık ve karanlık tarafları arasında farklılık meydana getirmektedir. Toplumsal normlara uygun davranışların temsilcisi olarak aydınlık üçlü kişilik özellikleri, normlara aykırı davranışların temsilcisi olarak karanlık üçlü kişilik özellikleri kullanılmaktadır. Kişiliğin aydınlık tarafı diğer insanlar hakkında olumlu duygular taşıma ve faydalı bir eğilimi kapsarken, kişiliğin olumsuz yönü olan karanlık taraf ile yaşam doyumu arasında negatif yönlü bir ilişki ve toplumsal açıdan rahatsız edici durumlar ile pozitif yönde bir ilişkisi vardır (Set, 2020; Polatçı ve Ülkü, 2023). Kişiliğin olumsuz taraflarını inceleyen Karanlık Üçlü Kişilik, Paulhus ve Williams (2002) tarafından literatüre kazandırılmış ve günümüze kadar bu konuda sayısız çalışma yapılmıştır (Paulhus ve Williams, 2002). Sağlık çalışanlarının karanlık kişilik özelliklerini araştıran çalışmalar mevcut iken (Filiz, 2022; Özer ve ark. 2016) ulusal alan yazında sağlık çalışanlarının aydınlık kişiliklerini inceleyen çalışmaya rastlanılmamıştır.

Aydınlık Üçlü, kişiliğin aydınlık yönünü ifade etmektedir. Aydınlık Üçlü üç alt boyuttan oluşmaktadır: İnsancılık (Hümanizm), İnsanlığa İnanç (Faith in Humanity), Kantçılık (Kantianism). Hümanizm, her bireyin değerlerine ve onuruna değer verme olarak tanımlanmaktadır (Tekeş ve Bıçaksız, 2021). Hümanizm, insanların kendi içinde bir değer taşıdıklarını, insanla ilgili tüm diğer hak ve değerlerin temelinde, insanın insan olarak değerine duyulan saygının

bulunduğunu öne sürmektedir (Cevizci, 1999). İnsanlığa İnanç, insanların temelde iyi olduklarına yönelik bir inanca işaret etmektedir (Tekeş ve Bıçaksız, 2021). Böyle bir inanca sahip bir kişinin insanlara inanma, onlara güvenme, onların lehine varsayımlarda bulunma veya ahlaki açıdan onları olumlu bir şekilde görme eğilimindedir ve insanlardaki iyiyi aramaya, tanımaya ve onlara odaklanmaya meyillidir (Preston Roedder, 2013). Kantçılığa göre, insanlara davranışlarımızı bir amaca yönelik değerli olmaları değil, kendilerinin değerli olmaları belirlemelidir. Diğer bir deyişle, insanlara bir amaca hizmet ettikleri (araç oldukları) için değil, kendileri değerli oldukları için iyi davranılmalıdır. Kantçılık, isminden de anlaşılacağı üzere Immanuel Kant'ın felsefesine dayanmaktadır (Tekeş ve Bıçaksız, 2021). Kantçılığın temelini oluşturan formülasyon şu şekilde ifade edilir: "İnsanlığı, kendinde ve başkalarında hiçbir zaman sırf bir araç olarak değil, aynı zamanda hep bir amaç olarak göreceğ gibi eyle" (Kant, 2002).

Hümanizm, İnsanlığa İnanç ve Kantçılık bireylerin potansiyel gücünü ve olumsuzdan olumluya geçme eğilimini yansıttığı için pozitif bir yönelim olarak kabul edilmektedir. Aydınlık Üçlüdeki vurgu bireylerin birbiriyle etik açıdan yapıcı bir şekilde ilişki kurması, sakıncalı düşünceler ile bencil, geçici ve kötü niyetli isteklere direnmesi üzerinde yoğunlaşmaktadır (Gerymski ve Krok, 2019; Tekeş ve Bıçaksız, 2021). Aydınlık Üçlü Ölçeği, Kaufman ve arkadaşları (2019) tarafından geliştirilmiştir. Kaufman ve arkadaşlarının (2019) yaptığı çalışmaya göre, Aydınlık Üçlü boyutlarında daha yüksek puan alan kişilerin düşük olanlara göre hayatlarından daha fazla memnun oldukları, empati ve şefkat duygularını taşıdıkları, farklı bireyleri kabullendikleri, daha vicdanlı, gelişime açık ve kişilerin temelde iyi niyetli oldukları sonucuna ulaşılmıştır (Kaufman ve ark. 2019).

Bireylerin sahip olduğu kişilik özellikleri ve bu özelliklerden hangilerinin öne çıktığı çalıştıkları kurumu verimlilik, süreklilik ve etkinlik açısından etkilemekte ve bu durum örgüt için büyük önem taşımaktadır. Aydınlık kişilik özellikleri yüksek olan çalışanların yer aldıkları kurumlarda iç huzur artacak buna bağlı olarak motivasyon ve performans da artış gösterecektir (Üler, 2022). Dolayısıyla sağlık çalışanlarının aydınlık üçlü kişilik özelliklerinin belirlenmesi amacıyla yapılan bu çalışma örgütsel açıdan önem taşımaktadır.

Aydınlık Üçlü literatüre yeni kazandırılmış bir kavram olması

sebebiyle sınırlı sayıda çalışmaya ulaşılmıştır. Bu sebeple bu çalışmanın yapılmasının alan yazına önemli katkı sağlayacağı ve gelecekte yapılacak olan çalışmalara destek olacağı düşünülmektedir. Araştırma "Sağlık çalışanlarının sosyodemografik özelliklerinin, aydınlık üçlü kişilik özellikleri üzerinde bir etkisi var mıdır?" sorusuna cevap aramaktadır. Elde edilen bulgular sağlık çalışanlarının sosyodemografik özellikleri ile aydınlık üçlü kişilik özellikleri arasındaki ilişkiyi ölçme bakımından literatüre katkı sağlamaktadır. Bu araştırmanın amacı bir devlet hastanesinde görev yapmakta olan sağlık çalışanlarının Aydınlık Üçlü kişilik özelliklerini belirlemektir.

MATERYAL VE METOD

Araştırma Sivas Numune Hastanesinde yapılmıştır. Evren 2172 sağlık çalışanından oluşmaktadır. Örneklem sayısı hesaplanarak 419 olarak bulunmuştur. Araştırmada 433 kişiye ulaşılarak anket uygulanmıştır. Sivas Numune Hastanesi Başhekimliği ve Sivas İl Sağlık Müdürlüğü'nden yazılı onay alınmıştır. Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Etik Kurulundan 2023-01/12 sayılı ve 18.01.2023 tarihli etik kurul onayı alınmıştır. Aydınlık üçlü kişilik ölçeği ve kişisel bilgi formundan oluşan anket araştırmanın örneklem grubunu oluşturan 433 sağlık çalışanına 01.03.2023-30.04.2023 tarihleri arasında yüz yüze anket yöntemi ile araştırmacının kendisi tarafından uygulanmıştır. Katılımcılara çalışmaya katılımın gönüllülük esasına dayandığı belirtilmiştir ve çalışma hakkında bilgilendirilip katılımcılardan aydınlatılmış onam alınmıştır.

Kullanılan İstatistiksel Yöntemler: Araştırmada sağlık çalışanlarından toplanan verilerin analizi için SPSS 22.0 programı kullanılmıştır. Yanılma düzeyi 0,05 olarak belirlenmiştir. Veri analizinde kullanılacak istatistiksel yöntemlerin tespit edilmesi amacıyla, verilerin normal dağılımını belirlemek için Tek Örneklem Kolmogorov-Smirnov testi, verilerin homojen olup olmadığını belirlemek için Levene testi kullanılmıştır. Bu testler sonucunda cinsiyet ve medeni durum değişkenleri için Mann Whitney U Testi; yaş, eğitim seviyesi, meslek ve gelir değişkeni için de Kruskal-Wallis H Testi kullanılmıştır. Kruskal-Wallis H Testi sonuçlarında tespit edilen farklılıkların hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek amacıyla Mann Whitney U testi kullanılmıştır.

Veri Toplama Araçları: Aydınlık Üçlü Kişilik Ölçeği ve Kişisel Bilgi Formu kullanılmıştır. Kişisel Bilgi Formu, katılımcıların sosyodemografik özelliklerini belirlemeye yönelik 7 sorudan oluşmakta ve kişilerin yaş, cinsiyet, eğitim seviyesi, medeni durum, çalışma süresi, meslek grupları ve gelir durumu ile ilgili soruları kapsamaktadır. Aydınlık Üçlü Ölçeği, 2019 yılında Kaufman, Yaden, Hyde ve Tsukayama tarafından geliştirilmiştir. 12 madde ve üç alt boyuttan oluşmaktadır (Kaufman, 2019). Alt boyutları; İnsancılık (humanism)(1,2,3,4. sorular), İnsanlığa İnanç (blief in humanity)(5,6,7,8. sorular) ve Kantçılık(kantianism)(9,10,11,12. sorular) olup bu değişkenlerin her biri dörder madde ile ölçülmektedir. Kaufman ve diğerleri (2019) ölçeğin iç tutarlık katsayısını (Cronbach's Alpha) 0,84 olarak bulmuştur (Kaufman, 2019). Serbest & Sökmen (2021), Tekeş & Bıçaksız(2021) ve Pektaş & Durmuş (2022) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır, geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmıştır. Tüm alt boyutların değerlendirilmesinde 5'li Likert tipi puanlama yöntemi kullanılmakta ve değerlendirmede her bir ifade 1: Kesinlikle katılmıyorum ve 5: Kesinlikle Katılıyorum arasında değerler almaktadır. Ölçekte ters kodlanan madde bulunmamaktadır.

BULGULAR

Bu kısımda araştırma sonucunda elde edilen verilerin analizi yer almaktadır. Aydınlık Üçlü Ölçeği güvenilirlik analizi, sosyodemografik bilgi formundan elde edilen sonuçlar ve verilerin analiz sonuçları sırasıyla yer almaktadır.

Tablo 1. Aydınlık Üçlü Güvenirlik Analizi Sonuçları

	Cronbach's Alpha	Madde Sayısı
Aydınlık Kişilik	0,753	12

Tablo 1'e göre ölçeğin genel güvenilirliği $\alpha=0,753$ olarak hesaplanmıştır. Güvenirlik katsayısı, 0 ile 1 arasında değerler alır ve bu değer 1'e yaklaştıkça güvenilirlik artmaktadır (Ural & Kılıç, 2021). Buna göre Aydınlık Üçlü Ölçeğinin güvenilir olduğunu söylemek mümkündür.

Tablo 2'ye göre çalışanların %77,1'i (n=334) kadınlardan, %22,9'u (n=99) erkeklerden oluşmaktadır. Araştırmanın büyük çoğunluğunu kadınlar oluşturmaktadır. Çalışanlardan 6 kişi (%1,4) 20 ve 20'den küçük yaşta, 186 kişi (%43,0) 21-30 yaş grubunda, 132 çalışan (%30,5) 31-40 yaş grubunda, 86

Tablo 2. Katılımcıların Sosyodemografik Özellikleri (n=433)

Cinsiyet	Sayı(n)	Yüzde (%)	Meslek	Sayı(n)	Yüzde (%)
Kadın	334	77,1	Hekim	56	12,9
Erkek	99	22,9	Hemşire	183	42,3
Yaş			Ebe	53	12,2
20ve20'den küçük	6	1,4	Sağlık Teknikeri	77	17,8
21-30	186	43,0	Diğer Sağlık Personeli	64	14,8
31-40	132	30,5	Gelir Durumu		
41-50	86	19,9	8.500-13.500 TL	49	11,3
51-60	23	5,3	13.501-18.500 TL	258	59,6
Çalışma Süresi			18.501-23.500 TL	69	15,9
0-5 yıl	139	32,1	23.501 TL ve üzeri	57	13,2
6-10 yıl	104	24,0	Eğitim Seviyesi		
11-15 yıl	70	16,2	Lise	35	8,1
16 yıl ve üzeri	120	27,7	Ön lisans	74	17,1
Medeni Durum			Lisans	244	56,4
Bekar	130	30,0	Yüksek Lisans ve üzeri	80	18,5
Evli	303	70,0			

çalışan (%19,9) 41-50 yaş grubunda, 23 çalışan (%5,3) 51-60 yaş aralığındadır. Çalışanların %30'u bekar (n=130), %70'i evlidir (n=303). 35 kişi lise mezunu (%8,1), 74 kişi ön lisans mezunu (%17,1), 244 kişi lisans mezunu (%56,4), 80 kişi yüksek lisans ve üzeri (%18,5) mezunudur. Çalışanlardan 139 kişi (%32,1) 0-5 yıl arası çalışma süresine sahiptir. 104 kişi (%24) 6-10 yıl arası, 70 kişi (%16,2) 11-15 yıl arası, 120 kişi (%27,7) ise 16 yıl ve üzeri çalışma süresine sahiptir. Çalışanlar 56 hekim (%12,9), 183 hemşire (%42,3), 53 ebe (%12,2), 77 sağlık teknikeri/teknisyeni (%17,8), 64 diğer sağlık personelinden (%14,8) oluşmaktadır. Çalışanlardan 49 kişi (%11,3) 8.500-13.500 TL arasında, 258 kişi (%59,6) 13.501-18.500 TL arasında, 69 kişi (%15,9) 18.501-23.500 TL arasında ve 57 kişi (%13,2) 23.501 TL ve üzeri gelir sağlamaktadır.

Tablo 3. Aydınlik Üçlü Kişilik Özellikleri ve Alt Boyutlarına İlişkin Değerler

	Min. Değer	Max. Değer	Ortalama±s.s.
Hümanizm	1,00	5,00	3,17±0,63
İnsanlığa İnanç	1,50	5,00	4,20±0,61
Kantçılık	1,75	5,00	4,03±0,46
Aydınlik Kişilik	2,00	5,00	3,80±0,46

Tablo 3'e göre sağlık çalışanları insanlığa inanç alt boyutunda en yüksek puana sahiptirler (4,20±0,61). En düşük puan ise hümanizm boyutudur (3,17±0,63). Aydınlik kişilik genel puanı ise 3,80±0,46 olarak bulunmuştur.

Tablo 4. Aydınlık Üçlü Kişilik Özelliklerinin Cinsiyete Göre Karşılaştırılması (Mann Whitney U Testi)

Cinsiyet						
	Değişkenler	n	Sıra Ortalaması	Sıraların Top.	Mann W.U	p
Hümanizm	Kadın	334	221,93	74123,5	14887,5	0,129
	Erkek	99	200,38	19837,5		
İnsanlığa İnanç	Kadın	334	226,80	75750,5	13260,5	0,002
	Erkek	99	183,94	18210,5		
Kantçılık	Kadın	334	220,21	73549,0	15462,0	0,323
	Erkek	99	206,18	20412,0		
Aydınlik Kişilik	Kadın	334	225,29	75246,0	13765,0	0,011
	Erkek	99	189,04	18715,0		

*n:Sayı, p: Anlamlılık Düzeyi, p<0,05

Tablo 4'e göre sağlık çalışanlarının Aydınlik Üçlü Kişilik özellikleri ve insanlığa inanç alt boyutu cinsiyet açısından önemli bir farklılık göstermektedir. (p=0,011; 0,002, p<0,05) Kadın sağlık çalışanları, erkek çalışanlara göre daha yüksek aydınlık kişilik

özelliklerine sahiptir. İnsanlığa inanç alt boyutunda da aynı şekilde kadınların erkeklere göre daha yüksek ortalamaya sahip oldukları görülmektedir. Hümanizm ve kantçılık boyutları anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

Tablo 5. Aydınlik Üçlü Özelliklerinin Yaş Değişkenine Göre Karşılaştırılması (Kruskal-Wallis H Testi)

	Yaş	N	Sıra Ortalaması	p
Hümanizm	20 ve 20'den küçük	6	71,50	0,004
	21-30	186	211,65	
	31-40	132	212,21	
	41-50	86	250,11	
	51-60	23	201,91	
İnsanlığa İnanç	20 ve 20'den küçük	6	161,42	0,017
	21-30	186	208,38	
	31-40	132	207,57	
	41-50	86	256,74	
	51-60	23	206,72	

Kantçılık	20 ve 20'den küçük	6	112,33	0,000
	21-30	186	195,85	
	31-40	132	215,92	
	41-50	86	272,76	
	51-60	23	212,98	
Aydınlık Kişilik	20 ve 20'den küçük	6	93,83	0,000
	21-30	186	201,40	
	31-40	132	208,96	
	41-50	86	277,17	
	51-60	23	196,43	

Tablo 5'teki sonuçlara göre farklı yaş gruplarındaki bireyler arasında aydınlık üçlü kişilik ve alt boyut puanları açısından anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Farklılıkların hangi ikili gruplardan kaynaklandığını anlamak için Mann Whitney U Testi uygulanmıştır. Sonuçlar incelendiğinde hümanizm alt boyutunda önemli bir farklılık olduğu görülmektedir. 20 ve 20'den küçük yaş grubundaki çalışanlar diğer yaş gruplarına kıyasla en düşük puana sahiptir. 41-50 yaş grubundakiler; 21-30 yaş ve 31-40 yaş grubundakilere göre en yüksek puana sahiptir.

İnsanlığa inanç alt boyutunda, 41-50 yaş grubu 21-30 yaş ve 31-40 yaş grupları arasında anlamlı bir farklılık bulunmuş olup 41-50 yaş grubu daha yüksek puana sahiptir.

Kantçılık alt boyutunda 41-50 yaş grubu ile 20 ve 20'den küçük yaş grubu, 21-30 yaş, 31-40 yaş grubundakiler arasında önemli bir farklılık bulunmuştur. 41-50 yaş grubu belirtilen gruplara göre daha yüksek puana sahiptir. Ayrıca 31-40 yaş grubu 20 ve 20'den küçük yaş grubundakilere göre daha yüksek puana sahiptir.

Aydınlık üçlü kişiliğin genel toplamına bakıldığında ise 20 ve 20'den küçük yaş grubu ile 21-30 yaş, 31-40 yaş, 41-50 yaş grupları arasında önemli bir farklılık tespit edilmiştir. 20 ve 20'den küçük yaş grubundakiler belirtilen gruplara göre daha düşük puana sahiptir. 41-50 yaş grubu tüm yaş gruplarına göre daha yüksek puana sahiptir.

Tablo 6. Aydınlık Üçlü Özelliklerinin Çalışma Süresine Göre Karşılaştırılması (Kruskal-Wallis H Testi)

	Çalışma Süresi	N	Sıra Ortalaması	p
Kantçılık	0-5 yıl	139	193,34	0,002
	6-10 yıl	104	208,14	
	11-15 yıl	70	218,29	
	16 yıl ve üzeri	120	251,33	
Aydınlık Kişilik	0-5 yıl	139	198,13	0,019
	6-10 yıl	104	211,33	
	11-15 yıl	70	213,06	
	16 yıl ve üzeri	120	246,07	

Tablo 6'ya göre sağlık çalışanlarının aydınlık kişilik özellikleri ve kantçılık alt boyutu ile çalışma süreleri arasında anlamlı bir farklılık olup diğer boyutlar arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Farklılıklar 0-5 yıl ve 16 yıl ve üzeri çalışma sürelerinden kaynaklanmaktadır. Buna göre, 0-5 yıl arası çalışma süresine sahip olan sağlık çalışanlarının, 16 yıl ve daha fazla çalışma süresine sahip olan çalışanlara göre daha düşük kantçılık ve aydınlık kişilik ortalama puanına sahip oldukları bulunmuştur. Diğer farklılık gösteren gruplar ise 6-10 yıl ve 16 yıl ve üzeri çalışma süresine sahip çalışanlardır. 16 yıl ve üzeri

çalışma süresine sahip çalışanlar kantçılık ve aydınlık kişilik puanlarında 6-10 yıl çalışma süresine sahip çalışanlara göre daha yüksek ortalamaya sahiplerdir.

Tablo 7. Meslek-Medeni Durum-Gelir-Eğitim Seviyesi Değişkenlerinin İncelenmesi ($p<0,05$)

	Hümanizm	İnsanlığa İnanç	Kantçılık	Aydınlık Kişilik
Meslek	0,143	0,425	0,114	0,079
Medeni Durum	0,390	0,541	0,133	0,205
Gelir	0,659	0,212	0,240	0,471
Eğitim Seviyesi	0,084	0,977	0,357	0,381

Tablo 7'de Kruskal-Wallis H Testi ve Mann Whitney U Testi sonuçlarına göre tüm değerlerin 0,05'ten büyük olduğu görülmektedir. Buna göre, farklı meslek, medeni durum, gelir ve eğitim seviyesine sahip sağlık çalışanları arasında aydınlık kişilik özellikleri ve alt boyutları açısından önemli bir farklılık olmadığı bulunmuştur.

TARTIŞMA

Bu çalışmada bir devlet hastanesinde sağlık personellerinin aydınlık üçlü kişilik özelliklerini araştırmak amaçlanmıştır. Sağlık personellerinin aydınlık üçlü kişilik özelliklerinin ve alt boyutlarının sosyodemografik değişkenler açısından bir farklılık olup olmadığı araştırılmış ve elde edilen verilerin analiz sonuçları tartışılmıştır. Sağlık hizmeti sunumunda verimlilik ve kaliteyi birinci derecede etkileyen sağlık çalışanlarının kişilik özelliklerinin bilinmesi büyük önem taşımaktadır. Özellikle takım çalışmasının gerektiği sağlık kurumlarında sağlık çalışanlarının hangi kişilik özelliklerini sergiledikleri, aydınlık/karanlık kişilikleri, çalışma takımlarının verimliliğine etki edebilecek bir durumdur (Üler, 2022). Ayrıca emek yoğun hizmet organizasyonlarında, çalışanlar ile hizmet sunulanlar doğrudan etkileşim halinde oldukları için bu çalışanların kişilik özellikleri daha dikkat çekici durumdur (Sarkey ve ark. 2013). Sağlık hizmetlerinin yerine getirilmesinde hastalarla yüz yüze iletişim kuran aydınlık kişilik özelliklerine sahip çalışanlar, hizmetin kalitesini olumlu yönde etkileyebilmektedir. Sağlık

hizmetlerinin iş birliği gerektirmesi ve ekip işi olması sebebiyle, insanları araç olarak kullanmayan, insanların özünde iyi olduklarına inanan ve insanların değerlerine, onuruna saygı duyan çalışanların bu özelliklerinin belirlenmesi ve artırılması amacıyla adımlar atılabilmesi için bu konu ile ilgili çalışmaların gerekli olduğu düşünülmektedir.

Araştırma sonucunda kadın sağlık çalışanları, erkeklere göre daha yüksek aydınlık kişilik ve insanlığa inanç ortalamasına sahip oldukları bulunmuştur. Literatürde benzer olarak Kaufman ve arkadaşlarının (2019), Neumann ve arkadaşlarının (2020), Akdemir ve arkadaşlarının (2023), çalışmalarında aynı sonuçlara ulaşıldığı görülmektedir. Tekeş ve Bıçaksız (2021) ise çalışmalarında yalnızca hümanizm alt boyutunda anlamlı bir fark bularak kadınların daha yüksek ortalamaya sahip oldukları sonucuna ulaşmışlardır. Hümanizmin, her bireyin onuruna ve değerine değer vermek; insanlığa inancın, insanların temelde iyi olduğuna inanmak olduğu hatırlandığında aydınlık kişilikte kadınlar daha yüksek ortalamaya sahip olmalarının sebebi kadınların erkeklere göre daha yüksek seviyede empati, fedakârlık ve merhamete sahip olmaları ile açıklanabilir (Johnson, 2018). Ayrıca erkekler daha az empatik, daha rekabetçi ve sosyal olarak baskın olma eğilimindedir (Muris ve ark. 2017).

Aydınlık kişilik özelliği en yüksek 41-50 yaş grubunda görülmekte iken en düşük ortalama 20 ve 20'den küçük yaş grubuna aittir. Hümanizm boyutunda da benzer sonuçlar elde edilir iken; insanlığa inanç boyutunda 41-50 yaş grubu ile 21-30 yaş, 31-40 yaş grupları arasında anlamlı bir farklılık bulunmuş olup 41-50 yaş grubu daha yüksek puana sahiptir. Kantçılık alt boyutunda ise 41-50 yaş grubu ile 20 ve 20'den küçük yaş, 21-30 yaş, 31-40 yaş grupları arasında önemli bir farklılık vardır. 41-50 yaş grubu daha yüksek kantçılık puanına sahiptir. Ayrıca 31-40 yaş grubu ile 20 ve 20'den küçük yaş grubu arasında anlamlı bir farklılık bulunmuş olup 31-40 yaş grubu daha yüksek puana sahiptir. Kaufman ve arkadaşlarının (2019), Neumann ve arkadaşlarının (2020) ve Tekeş ve Bıçaksız (2021) çalışmalarında da benzer şekilde aydınlık kişilik özellikleri ile ileri yaş pozitif yönde ilişkili bulunmuştur. Gerymski ve Krok (2019) çalışmalarında yalnızca kantçılık alt boyutu ile ileri yaş arasında pozitif bir ilişki bulmuşlardır. Bu durumun ilerleyen yaşla birlikte insan ilişkilerindeki olgunlaşmadan ve barışçıl

ilişkiler kurma arayışından kaynaklandığı düşünülmektedir (Özer ve ark. 2016).

Aydınlık kişilik özellikleri sağlık çalışanlarında medeni duruma göre farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Akdemir ve arkadaşlarının (2023) tarafından yapılan çalışmada da bu sonuç desteklenmektedir.

Eğitim seviyesinde bir farklılığın bulunamaması sonucunu destekleyen bir çalışma olan Kaufman ve arkadaşlarının (2019) araştırmasında da aydınlık kişilik özellikleri ile kişilerin eğitim seviyeleri arasında anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Ancak Neumann ve arkadaşlarının (2020), Akdemir ve arkadaşlarının (2023) çalışmalarında eğitim seviyesi ve aydınlık kişilik özellikleri arasında önemli bir fark saptanmıştır. Eğitim seviyesi artarken aydınlık kişilik özellikleri de artış göstermektedir.

Sağlık çalışanlarının çalışma süreleri ile aydınlık kişilik özellikleri arasında önemli bir farklılık bulunmuştur. 16 yıl ve üzeri çalışma süresine sahip olan sağlık çalışanları en yüksek aydınlık kişilik özelliklerine ve kantçılık ortalamasına sahiptir. 0-5 yıl çalışma süresine sahip olan sağlık çalışanları en düşük ortalama puana sahiptir. 16 yıl ve üzeri çalışma süresine sahip olan çalışanlar ile 0-5 yıl ve 6-10 yıl çalışma süresine sahip çalışanlar arasında kantçılık ve aydınlık kişilik özelliklerinde anlamlı bir farklılık bulunmuş olup 16 yıl ve üzeri çalışanlar grubu daha yüksek ortalamaya sahiptir. Hümanizm ve insanlığa inanç alt boyutlarında anlamlı bir farklılık yoktur. Bu sonuçlar yaş değişkeni ile benzerlik göstermekte ve çalışma süresinin artmasıyla ilerleyen yaşın bir sonucu olarak olgunlaşmanın kişilik özelliklerini olumlu yönde etkilediği düşünülmektedir.

Meslek grupları açısından sağlık çalışanlarının aydınlık kişilik özelliklerine bakıldığında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

Sağlık çalışanlarının aydınlık kişilik özellikleri ile gelir durumu arasında anlamlı bir farklılık bulunamamasıyla benzer bir sonuca Akdemir ve arkadaşlarının (2023) çalışmasında rastlanılmaktadır. Buna karşın literatürde farklı bir sonuçla karşılaşmıştır. Kaufman ve arkadaşlarının (2019) çalışmasında aydınlık kişilik özellikleri ile yüksek gelir seviyesi pozitif şekilde ilişkili olduğu görülmektedir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırma sonuçlarına göre, bazı sosyodemografik değişkenler ile aydınlık kişilik özellikleri arasında ilişki olduğu saptanmıştır. Bu özellikler cinsiyet, yaş ve çalışma süreleri olarak bulunmuştur. Buna karşın medeni durum, meslek, eğitim seviyesi ve gelir durumunun aydınlık kişilik özellikleri üzerinde herhangi bir etkisi olmadığı saptanmıştır. Yapılan çalışmalarda aydınlık kişilik ile dürüstlük, adalet merhamet, empati ve üretkenlik (Kaufman ve ark. 2019); girişimcilik niyeti (Polatçı ve Yeloğlu, 2021); çevre yanlısı davranış (Uçar ve ark. 2022; Kesenheimer ve Greitemeyer, 2022); psikolojik iyi oluş (Stavraki ve ark. 2022); örgütsel vatandaşlık (Akdemir, 2023) arasında pozitif, kötü niyetli yaratıcılık (Malik ve ark. 2020) arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Bu sonuçlar incelendiğinde aydınlık kişilik özelliklerinin yükseltilmesinin örgütlere fayda sağlayacağı yorumu yapılabilmektedir. Sağlık kurumlarında aydınlık kişilik özelliklerini etkileyen/yükselten faktörlerin neler olduğunun tespit edilmesinin etkili olabileceği düşünülmektedir. Böylece sağlık çalışanlarının nelerden etkilendiklerinin belirlenebilmesi halinde, bu faktörlerin artırılması sağlanabilir. Buna yönelik sağlık kurumlarında sağlık çalışanlarının davranışları gözlemlenerek ve eğitim programları ile konuya dikkat çekilebilir. Özellikle iletişim, empati, şefkat, bencillik, merhamet ve fedakârlık konularında farkındalık eğitimleri verilmesinin çalışanların aydınlık kişilik özelliklerinin artması/yükselmesinde etkili olabileceğine inanılmaktadır. Bu durumda sağlık kurumları yöneticilerine gerekli eğitimleri sağlamaları ve alanında uzman psikolog ve eğitimcilerle çalışmaları önerilebilir. Ayrıca sağlık çalışanlarının çalışma şartlarının gözden geçirilmesi ve kişiliklerini olumsuz yönde etkileyebilecek sebeplerin engellenmesi ya da azaltılması için gereken önlemlerin alınmasının faydalı olabileceğine inanılmaktadır.

Bu araştırma sonuçlarının tüm sağlık çalışanlarına genellenmesi konusunda sınırlılıklar mevcuttur. Araştırmanın evreni Türkiye'nin bir ilinde ve bir kamu hastanesinde görev yapan sağlık çalışanlarından oluşmaktadır. Bu araştırma sonucunda elde edilen bulgu ve neticelere göre gelecekte yapılabilecek çalışmalara temel hazırlama ve fikir verme amacıyla araştırmacılara birtakım öneriler sunulabilir. Mevcut çalışmada incelenen aydınlık üçlü kişilik özellikleri diğer

pozitif psikoloji kavramlarıyla ilişkilendirilerek ve farklı meslek grupları açısından değerlendirmeye alınabilir. Ayrıca sadece sağlık çalışanları değil hastaların da aydınlık kişilik özelliklerinin ölçülmesi ve daha geniş örneklerle yapılacak çalışmalar literatüre katkı sağlayacaktır.

YAZARLIK KATKISI

Fikir/Kavram: BK, ÜN Denetleme: ÜN; Veri Toplama ve/ veya İşlemesi: BK, Analiz/Yorum: BK; Makale Yazımı: BK.

ÇIKAR ÇATIŞMASI

Yazarlar tarafından çıkar çatışması bildirilmemiştir.

FİNANSAL DESTEK

Yazarlar tarafından finansal destek almadıkları bildirilmiştir.

TEŞEKKÜR

Çalışmamıza katılan tüm sağlık çalışanlarına teşekkür ederiz.

ETİK BEYAN

Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulundan 2023-01/12 sayılı ve 18.01.2023 tarihli etik kurul onayı alınmıştır.

KAYNAKLAR

- Akdemir, A., Üler, E., Gülenç, S. (2023) "Aydınlık Üçlü" Kişilik Özelliklerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkileri. Ali Akdemir, Nurdan Çolakoğlu, Ayşe Yiğit Şakar, Harun Demirkaya, Mehmet Şahin, Cumali Yaşar (ed.), Örgütlerin Yönetimine Yeni Yaklaşımlar içinde (s. 141-162). İstanbul: Holistence Publications.
- Cevizci, A., (1999). Felsefe Sözlüğü. İstanbul: Paradigma Yayınları. (s.431-432)
- Filiz, M. (2022). Türkiye'de Sağlık Çalışanlarının Karanlık Üçlü Kişilik Özelliklerinin Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi, Eurasian Journal Of Health Technology Assessment, 6(1): 1-11.
- Gerymski, R. ve Krok, D. (2019). Psychometric properties and validation of the Polish adaptation of the Light Triad Scale. Current Issues in Personality Psychology, 7(4): 341-354. <https://doi.org/10.5114/cipp.2019.92960>.
- Johnson, L. K. (2018). The light triad scale: developing and validating a preliminary measure of prosocial orientation (Doctoral dissertation), The University of Western Ontario, Canada.
- Kant, I. (2002). Ahlak Metafiziğinin Temellendirilmesi. Ankara:

Türkiye Felsefe Kurumu.

- Karabulut, N. (2013). Hekim ve hemşirelerin örgütsel bağlılık, iş doyumu ve tükenmişlik durumlarının değerlendirilmesi (Yüksek Lisans Tezi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü).
- Kaufman, S., Yaden, D., Hyde, E. and Tsukayama, E. (2019). The light vs. dark triad of personality: Contrasting two very different profiles of human nature. Frontiers in Psychology, 467(10): 1-26.
- Kesenheimer, J. S. & Greitemeyer, T. (2022). Going green is exhausting for dark personalities but beneficial for the light ones: An experience sampling study that examines the subjectivity of PEB. Frontiers in Psychology, 13(1): 1-14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.883704>
- Kurt, P. (2021). Çevrim içi mağazalarda beş faktör kişilik özelliklerinin müşteri memnuniyeti ve sadakatine etkisi (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Maltepe Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Malik, O. F., Shahzad, A., Waheed, A. & Yousaf, Z. (2020). Abusive supervision as a trigger of malevolent creativity: Do the Light Triad traits matter? Leadership & Organization Development Journal. 41(1): 1119-1137.
- Muris, P., Merckelbach, H., Otgaar, H. & Meijer, E. (2017). The malevolent side of human nature: A meta-analysis and critical review of the literature on the Dark Triad (Narcissism, Machiavellianism, and Psychopathy). Perspectives on Psychological Science, 12(2): 183-204. <https://doi.org/10.1177/1745691616666070>
- Neumann, C. S., Kaufman, S. B., Brinke, L., Yaden, D. B., Hyde, E., & Tsykayama, E. (2020). Light and dark trait subtypes of human personality-A multi-study person-centered approach. Personality and Individual Differences, 164(1): 1-11.
- Özer, Ö., Uğurluoğlu, Ö., Kahraman, G., & Avcı, K. (2016). Hemşirelerin karanlık kişilik özelliklerinin sosyodemografik değişkenler açısından incelenmesi. Celal Bayar University Journal of Social Sciences/Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 14(3): 203-216.
- Paulhus, D. L. & Williams, K. M. (2002). The dark triad of personality: Narcissism, Machiavellianism, and psychopathy. Journal of research in personality, 36(6): 556-563.
- Pektaş, S., & Durmuş, G. (2022). Adaptation of the Light Triad Scale to Turkish: A Validity and reliability study. Mediterranean Journal of 665 Sport Science, 5(3): 664-674. DOI: <https://doi.org/10.38021asbid.1167809>
- Polatçı, S. & Ülkü, T. (2023). Aydınlık ve Karanlık Üçlünün Etik Olmayan Örgüt Yanlısı Davranışlar Sergileme Motivasyonları: Banka Personeli Üzerine Nitel Bir Araştırma. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 24(2): 230-259. DOI: 10.17494/ogusbd.1245688
- Polatçı, S. ve Yeloğlu, H. O. (2021). Karanlık ve aydınlık kişilik

özelliklerinin girişimcilik niyeti üzerindeki etkisinin incelenmesi. *Journal of Organizational Behavior Review*, 3(1): 73-87.

Preston-Roedder, R., (2013). Faith in humanity. *Philosophy and Phenomenological Research*, 87(3): 664-687.

Sarkey, A. S., Turkson, A.H. ve Ansah, J.K., (2013). "A study of the impact of frontline employee traits on service quality and customer satisfaction in UK hotels" (<http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2280603>)

Serbest, S., Sökmen, A., (2021) Karanlık Üçlü'den Aydınlik Tarafa Giden Yolda Aydınlik Üçlü Ölçeği: Türkçe'ye Uyarlama Çalışması, *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 56(4): 2734-2744.

Set, Z. (2020). Sosyal kötücül kişilikler: karanlık üçlü. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 12(3): 318-329.

Stavraki, M., Artacho-Mata, E., Bajo, M. Ve Diaz, D. (2022). The dark and light of human nature: Spanish adaptation of the light triad scale and its relationship with psychological well-being. *Current Psychology*. 42(31): 26979-26988. <https://doi.org/10.1007/s12144-022-03732-5>

Tekeş, B., & Bıçaksız, P. (2021). Aydınlik üçlü (light triad) ölçeğinin psikometrik özelliklerinin değerlendirilmesi. *AYNA Klinik Psikoloji Dergisi*, 8(3): 535-556.

Uçar, G.K., Malatyalı, M.K., Planalı, G.Ö., Kanik, B. (2022). Personality and pro-environmental engagements: The role of the Dark Triad, the Light Triad, and value orientations. *Personality and Individual Differences Journals*, 203(1): 1-6.

Ural, A. & Kılıç, İ. (2021) Bilimsel Araştırma Süreci ve SPSS ile Veri Analizi. Ankara: Detay Yayıncılık.

Üler, E. (2022) Örgütlerde Aydınlik ve Karanlık Kişilik Özellikleri. K.H. Derin (Ed.), *Örgütsel davranış bilimlerinde proaktif yaklaşımlar-2* içinde (ss.85-98). Ankara: İksad Publishing House.