

Entrepreneurship & Management Inquiries

EMI journal

INTERNATIONAL JOURNAL OF

ENTREPRENEURSHIP
& MANAGEMENT
INQUIRIES

7
YEARS
ANNIVERSARY

Cilt [Volume]: 7

Özel Sayı 2

Yıl [Year]: 2023 - Ekim [October]

E-ISSN 2602-3970

Entrepreneurship & Management Inquiries

EMI
journal

International Journal of Entrepreneurship & Management Inquiries

- Cilt (Volume) 7
- Sayı (No) Özel Sayı 2
- Yıl (Year) 2023/Ekim
e-ISSN 2602-3970

İmtiyaz Sahibi - Baş Editör (Owner - Editor in Chief)

Prof. Dr. Himmet KARADAL - Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi
hkaradal@gmail.com

Editör, Teknik Editör ve Yayın Editörü (Editor, Technical Editor and Production Editor)

Assoc. Prof. Dr. Yahya Can DURA - İstanbul Nişantaşı Üniversitesi
yahyacan.dura@nisantasi.edu.tr

Editörler Kurulu (Editorial Board)

Prof. Dr. Şevki ÖZGENER – Nevşehir Hacı Bayram Veli Üniversitesi
Prof. Dr. Mustafa TÜMER - Eastern Mediterranean University TRNC
Prof. Dr. Emin CİVİ - University of New Brunswick, Canada
Prof. Dr. Fevzi OKUMUŞ - University of Central Florida, USA
Prof. Dr. Hüseyin ARASLI - University of Stavanger, Norway
Prof. Dr. Mensur NUREDİN - International Vision University, Macedonia
Prof. Dr. Ahmet ERGÜLEN - Balıkesir Üniversitesi
Prof. Dr. Erdoğan H. EKİZ – TEAM University, Tashkent, Uzbekistan
Assoc. Prof. Dr. Yahya Can DURA - İstanbul Nişantaşı Üniversitesi
Assoc. Prof. Dr. A. Mohammed ABUBAKAR - Antalya Bilim Üniversitesi
Dr. Hülya ER, Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi

Editör Yardımcısı (Asst. Editor)

Research Assistant (RA) Merve MERT - İstanbul Nişantaşı Üniversitesi, Türkiye

internationaljournalemi@gmail.com
<https://dergipark.org.tr/en/pub/ijemi>
Dilkur Akademi, Migros Arkası İpekyolu İş Merkezi
Kat:10, Aksaray 68100 Türkiye
Tel: 0506 466 00 77

International Journal of Entrepreneurship & Management Inquiries yılda iki kez Ağustos ve Aralık aylarında yayınlanan hakemli ve süreli bir uluslararası e-dergidir. Dergide yer alan yazılar kaynak gösterilmeksizin alıntılanamaz. Dergide yer alan yazıların sorumluluğu yazarlarına aittir.

Dergi; Index Copernicus, *ROAD (The Directory of Open Access Scholarly Resources), *ResearchBib, *Asos Indeks, *Scientific Indexing Services (SIS), *CiteFactor, *Google Scholar, *OpenAIRE, *Directory of Research Journals Indexing (DRJI), *Ideal Online, *JIFACTOR tarafından endekslenmektedir.

e-ISSN 2602-3970

İÇİNDEKİLER / TABLE OF CONTENTS

SAYFA /
PAGE

Araştırma Makaleleri / Research Articles

A Holistic Examination of Work Environment and Employee Well-being <i>Begüm AL</i>	1-21
Sağlık Hizmetleri Çalışanlarının İletişim Becerileri ve İşe Bağlılık Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma <i>Gülkız KAYRET & Umut DENİZLİ</i>	22-35
Üniversite Tercih Süreçlerini Etkileyen Faktörler Bağlamında Ebeveynlik Tarzı ve Bilinçli Farkındalık İlişkisi: Üniversite Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma <i>Murat ESEN, Ebru ÇİL & İrem ÇETİNKAYA</i>	36-57
Tıp Fakültesi Öğrencilerinin Serviks Kanseri, Human Papilloma Virüsü Ve Aşısı İle İlgili Bilgi, Tutum Ve Davranışlarının Cinsel Mitler Perspektifinde İncelenmesi <i>Funda KOCAAY</i>	58-70
Türkiye'deki "Teknostres" Konusunda Yapılan Çalışmalara Yönelik Sistematik Bir İnceleme <i>Abdullah Zübeyr AKMAN</i>	71-86

Al, B. (2023). "A Holistic Examination of Work Environment and Employee Well-being", International Journal of Entrepreneurship and Management Inquiries, Özel Sayı 2, 1-21

Doi: 10.55775/ijemi.1353571

<https://dergipark.org.tr/en/pub/ijemi>

Başvuru Tarihi/Received Date: 01.09.2023 Kabul Tarihi/Accepted Date: 29.10.2023

Araştırma Makalesi/Research Article

A Holistic Examination of Work Environment and Employee Well-being

Dr. Begüm AL, ORCID: 0000-0001-8839-4478, İstanbul Kent University, Türkiye;
begum.al@kent.edu.tr

A Holistic Examination of Work Environment and Employee Well-being İş Ortamı ve Çalışan Refahının Bütünsel İncelemesi

Abstract

This study delves into the intricate relationship between the work environment and employee well-being, with a focus on a chain hotel within the accommodation sector. The primary data collection method involved a meticulously designed questionnaire, formulated in a semi-structured manner to encourage participants to share their perspectives candidly. Our investigation encompassed a comprehensive employee base, totaling 3250 individuals within the chain hotel under scrutiny. Employing a sample calculation technique with a 95% confidence level and a 5 percent margin of error, we gathered insights from 344 participants, subsequently shaping our analysis. Analysis of the research findings unveils a prevailing sentiment among employees, wherein workplace stress exerts a predominantly negative influence. Evidently, a significant portion of respondents associates the work environment with an escalation of stress levels. A consensus emerges surrounding the nocturnal shift, with the majority attributing heightened stress to such work hours. Conversely, employees exhibit a degree of uncertainty regarding the correlation between extended work hours and stress. Notably, the burden of an elevated workload garners unanimous acknowledgment as a potent stress factor. These determinants intricately shape employee productivity, shedding light on areas where the company's efficacy might be enhanced. Intriguingly, the research indicates a pervasive concern among participants about their perceived ambiguity regarding managerial sentiments. This opacity perpetuates stress among employees, highlighting the significance of bolstering manager-employee communication to alleviate stress and foster heightened work commitment. By discerning stress-inducing factors and advocating for enhanced communication channels, organizations can bolster employee welfare, thereby fortifying their commitment to organizational objectives.

Keywords: Employee well-being, Workplace stress, Work environment, Stress determinants, Hospitality industry

Jel Classification: D23, I31, J81

Özet

Bu çalışma, iş ortamı ile çalışan refahı arasındaki karmaşık ilişkiyi, turizm sektöründeki bir zincir otel aracılığıyla ele almaktadır. Veri toplama yöntemi olarak, katılımcıları perspektiflerini samimi bir şekilde paylaşmaya teşvik etmek amacıyla yarı yapılandırılmış şekilde oluşturulmuş bir anket tasarımı benimsenmiştir. Araştırma, incelenen zincir otel içindeki kapsamlı çalışan tabanını kapsamış olup, örnekleme hesaplaması yöntemi kullanılarak yüzde 95 güven düzeyi ve yüzde 5 hata payı ile 344 katılımcıdan görüş alınmıştır. Araştırma bulguları, işyeri stresinin çalışanlar arasında çoğunlukla olumsuz bir etki yaratığına dair yaygın bir görüşü içermektedir. Katılımcıların önemli bir kısmı iş ortamını stres seviyelerinin artışı ile ilişkilendirmektedir. Ayrıca, gece vardiyasına ilişkin olarak da önemli bir fikir birliği göze çarpmakta olup; katılımcıların çoğunluğu gece çalışma saatlerinin stresi artırdığını belirtmektedir. Bunun yanında, çalışanlar, uzun iş saatleri ile stres arasındaki ilişki konusunda belirsizlik sergilemektedir. Özellikle yüklü iş yükünün bir stres faktörü olarak evrensel kabul edilmesi dikkat çekicidir. Bu faktörler, çalışan üretkenliğini karmaşık bir biçimde şekillendirmekte ve organizasyonun etkinliğinin artırılacağı alanları aydınlatmaktadır. Araştırma, katılımcılar arasında, yöneticilerin çalışanlara yönelik görüşlerine ilişkin algılanan belirsizliğin yaygın bir endişe kaynağı olduğuna dair belirgin bir dinamiği yansıtmaktadır. Bu belirsizlik, çalışanlar arasında stresi tetiklemektedir. Yönetici-çalışan iletişiminin güçlendirilmesiyle stresi azaltma ve iş taahhüdünü artırma önem arz etmektedir. Sonuç olarak, bu çalışma, iş ortamı ile çalışan refahı arasındaki kritik etkileşimi, turizm sektörü kapsamında vurgulamaktadır. Stres yaratan faktörleri tespit ederek ve iletişim kanallarını geliştirerek, organizasyonlar çalışan refahını destekleyebilir ve iş hedeflerini gerçekleştirebilir.

Anahtar Kelimeler: Çalışan refahı, İş yeri stresi, İş ortamı, Stres belirleyicileri, Konaklama sektörü

JEL Sınıflandırması: D23, I31, J81

Araştırma ve Yayın Etiği Beyanı: Bu çalışmada, araştırma ve yayın etiği kurallarına uyulduğu yazarlar tarafından taahhüt edilmektedir.

Yazar Katkı Oranları: Birinci yazarın katkı oranı %100

Çıkar Beyanı: Yazarlar açısından ya da üçüncü taraflar açısından çalışmadan kaynaklı çıkar çatışması bulunmamaktadır.

1. Introduction

In recent times, the concept of well-being in the workplace has risen to significant prominence. Wellbeing is defined as the equilibrium encompassing an individual's emotional, physical, mental, and intellectual dimensions. Pertinently, in the context of the workplace, wellbeing pertains to the influence of the work environment on these dimensions and its association with occupational stressors.

Stressors arising from the workplace, including employee turnover, absenteeism, illnesses, and operational disruptions, can lead to unfavorable consequences for both individual companies and the broader economy. Furthermore, a robust relationship emerges between employee wellbeing and productivity. Scholars such as Patterson and West (1998) and Wright and Cropanzano (2000) have posited that heightened wellbeing correlates with reduced absenteeism and increased productivity. Correspondingly, Warr (1992) identified that workplace-related stress and anxiety can curtail workforce productivity. In this context, it becomes evident that vibrant and healthy employees are pivotal factors in sustaining a productive, efficient, and profitable organization. Overall organizational vitality is intrinsically linked to employee health, with direct implications for employee behavior.

One of an organization's primary objectives is to maintain health and wellbeing. However, if organizational members are not in a state of robust health and wellbeing, this could potentially lead to compromised company performance and health deficits. Organizational stress is a detrimental type of stress that results in adverse physical, psychological, behavioral, and social effects on employees. Among these effects are psychological issues such as anxiety and depression (Pearsall et al., 2009).

Tourism serves as a driving force for the development of various sectors, playing a pivotal role in boosting a country's foreign currency reserves, reducing unemployment rates, addressing infrastructure deficiencies in both lower and upper tiers, and addressing numerous shortcomings (Tutar et al., 2013). The tourism industry has frequently encountered setbacks caused by environmental, political, and economic crises. These adverse events have exerted significant impacts on the sector (Novelli et al., 2018). The tourism sector, which is referred to as the "smokeless industry" and constitutes a significant source of revenue in the Turkish economy, is primarily represented by hotel enterprises. This sector is under the influence of rapid changes, which in turn elevate the stress levels of hotel employees. Distinguishing itself from other industries, hotel management places substantial emphasis on the human factor due to its labor-intensive nature. It is imperative for hotel managements to recognize the stress-inducing factors in the workplace as significant obstacles before their corporate objectives and take measures aimed at mitigating the effects of these stressors (Akova & Işık, 2008). Research in the field of tourism and well-being has predominantly centered around tourists and local residents, as viewed from the perspective of research subjects. However, it is worth noting that tourism practitioners, a vital segment within the domain of tourism, have not received commensurate attention in the research landscape, with a notable dearth of studies addressing their well-being (Han et al., 2022). Most of the research that delves into the well-being of those working in the tourism industry has primarily explored the realm of negative emotions, particularly within the context of front-line tourism personnel. This emphasis on negative emotions arises from the unique challenges faced by tourism practitioners. Their roles involve substantial time commitments, unconventional working hours, extended and often intense interactions with tourists, leaving them with limited 'offstage' moments to reflect and manage their emotions. Consequently, tourism practitioners frequently grapple with emotional strain and stress, experience elevated levels of job burnout or depression, and tend to report lower overall job and life satisfaction compared to professionals in other fields (Wong & Wang, 2009; Zopiatis et al., 2014).

Hence, the primary objective of this study is to investigate how the work environment in the tourism industry influences employee well-being and, subsequently, organizational outcomes. Through a meticulous case study approach and a structured questionnaire, this research aims to provide a nuanced understanding of how workplace stress is perceived, its origins, and its consequences among employees in a specific chain of hotels.

The forthcoming sections of this study will meticulously examine the intricate associations between workplace factors and employee wellbeing, thereby contributing to a nuanced comprehension of the underexplored interplay between organizational practices and employee welfare.

2. Employee Well-Being

When delving into the discourse surrounding employee well-being, one confronts a profusion of terminologies and concepts used interchangeably. Consequently, identifying a universally accepted definition within the global literature becomes a daunting endeavor. The term is often misconstrued with notions such as job satisfaction, job contentment, burnout, and job motivation, thereby confounding efforts to ascertain a definitive consensus. Beneath these variations, however, lies a distinctive essence.

Sirgy et al. (2001) furnish one of the most elucidating definitions. Employee well-being encapsulates the capacity of aware employees to transcend stressors, both within and beyond the workplace, by harnessing their aptitudes, resulting in productive contributions to both their immediate milieu and society at large. This description underscores the interplay between comprehensive stressors and resultant productivity. In the pursuit of enhancing employee well-being and performance, managers are advised to prioritize the health of their employees by advocating for a healthy work-life balance. This can be achieved through vigilant monitoring and appropriate adjustment of work intensity, ultimately aiming to minimize the intrusion of job demands into employees' personal lives (Huo & Jiang, 2023).

A compelling lens through which to perceive well-being is Maslow's hierarchy of needs. Özkan and Gürbüz (2019) navigate this terrain, postulating that employee well-being hinges upon the alignment of individuals' workplace experiences with their position on the pyramid of needs. In its simplest essence, employee well-being can be distilled to a state of "being well" (Yüksel & Yılık, 2022), converging with a sense of physical and psychological health, comfort, and happiness (Yüksel & Yılık, 2022). Studies by Man Cao, Yixuan Zhao, and Shuming Zhao have confirmed the association between CEOs' inclusive leadership and employees' well-being. (Cao et al., 2023). Psychological inquiries into well-being reveal an intricate interplay between cognitive facets that influence overall quality of life and consequent well-being (Warr, 2002). Analogously, research with an emotional orientation underscores the nexus between emotional well-being and mental and physical health among employees (Currie, 2001). This firmly establishes a tangible connection between psychological and physical health and the workplace environment (Sutherland & Cooper, 1993), thereby endorsing a conducive atmosphere as a positive catalyst for employee well-being. Stress-laden environments, as identified by Cunha and Cooper (2002), are posited to precipitate not only low job satisfaction but also mental health ailments like anxiety and depression, alongside physical conditions such as gastrointestinal and cardiovascular issues (McGuire & McLaren, 2009).

In sociological explorations, employee well-being emerges as a pivotal driver of societal well-being and overall productivity. Advocates of this stance contend that well-being cannot be isolated from social dynamics and is influenced by contextual variables (Cooper & Robertson, 2001). Meanwhile, economically oriented perspectives emphasize the symbiotic relationship between well-being,

organizational health, and competitive advantage (Cooper & Robertson, 2001). Such perspectives underscore the significance of understanding and enhancing workplace elements that govern the dynamics of employee well-being, ultimately contributing to the organization's innovative capacities (Babtiste, 2008).

Spreitzer (1996) accentuates the perceptual facet of the work environment, positing its crucial role in shaping an individual's ability to manage stress and exert control. Ensuring the ongoing and timely progress of work poses a significant challenge for employers, particularly concerning the well-being of their employees (Yvonne & ShiMei, 2023).

In conclusion, employee well-being mirrors an intricate equilibrium among physical, intellectual, emotional, and psychological dimensions (Seaward, 1994). To foster well-being, the workplace should facilitate participation in decision-making, manageable workloads, clear role definitions, personal control, positive workplace relations, and support from supervisors and colleagues (McGuire & McLaren, 2009). Organizations are progressively acknowledging the pertinence of enhancing well-being as a cornerstone of sustenance in the fiercely competitive global landscape. Nurturing an environment where teamwork, open communication, flexibility, collaboration, work-life balance, and support are prioritized is pivotal to enhancing both personal and organizational well-being (Currie, 2001).

Workplace Stress and Its Underlying Factors: Organizational stress is defined as the negative psychological and physiological effects experienced by individuals as a result of the demands and pressures in their work environment (Cooper et al., 2001). It is characterized as an environmental demand that emerges as a problem particularly in situations where there is increased uncertainty and conflict in job-related roles, and where role requirements become more burdensome (Bhagat, 1994). "This study delves into the multifaceted dimensions of workplace stress, examining its origins, manifestations, and impact on employees' overall health and organizational effectiveness. The intricate interplay between individual characteristics, environmental factors, and organizational dynamics that contribute to the experience of workplace stress is thoroughly explored.

Defining Workplace Stress and Its Dimensions: Stress, as a complex psychological and physiological response to external stimuli, encompasses a range of emotional, cognitive, and physiological reactions. Colman (2006) highlights that workplace stress is a consequence of managing conditions within social, occupational, and economic contexts, as well as responding to stimuli originating from these domains. Fontana (1989) introduces a nuanced perspective, describing stress as the pressure an individual applies on their body and mind while adapting to novel situations. Consequently, stress can be beneficial when managed effectively but can lead to adverse outcomes if left unaddressed.

Early Approaches to Understanding Workplace Stress: Initial investigations into workplace stress predominantly focused on individual behaviors, including personality traits, often attributing the initiation of coping mechanisms primarily to individuals (Cartwright, Cooper, & Murphy, 1995). However, scholars adhering to this individual-centric approach faced criticism for neglecting environmental factors that could contribute to stress (Hart & Cooper, 2002). Williams et al. (2001) identified core workplace factors contributing to stress, such as long working hours, excessive workload, lack of job control, ambiguous roles, and weak social support.

Models of Occupational Stress Factor: Various models have categorized the factors triggering occupational stress. Cooper and Marshall's (1978) model, comprising five clusters, encapsulates

essential job factors, organizational function, workplace connections, career progression, and personal, socio-economic, and familial elements. Cooper et al.'s (1988) model extends this by considering the organizational structure, atmosphere, and job characteristics as fundamental contributors to occupational stress. Ivancevich and Matteson (1980), Schuler (1982), and Quick and Quick (1984) further refined these categorizations.

Impact on Health and Well-being: Workplace stress has far-reaching health implications, including increased blood pressure and cardiovascular diseases. Stress can also be triggered by factors such as role ambiguity, role conflict, and mismatched job expectations (Cooper et al., 1988). Interpersonal relationships within the workplace, characterized by interactions with superiors, peers, and subordinates, also contribute to stress (Cooper et al., 1988). Concerns related to career advancement and job security are identified stressors, affecting employees' well-being and performance (Cooper et al., 1988).

Work-Life Balance and Its Significance: The interaction between work-related stress and personal life underscores the importance of achieving work-life balance. Scholars suggest that addressing socio-economic and familial factors is essential to alleviate stress (Cooper et al., 1978; Cooper et al., 1988; Cassidy, 1999). Studies by McGuire and McLaren (2009) emphasize the need to create supportive work environments, as a positive physical environment and employee well-being are intertwined, ultimately influencing organizational effectiveness. This comprehensive review underscores the multifaceted nature of workplace stress and its diverse underlying factors. It highlights the intricate connections between individual attributes, organizational elements, and environmental conditions that collectively contribute to employees' stress experiences. Additionally, it emphasizes the pivotal role of organizational support and management practices in mitigating stress and fostering a conducive work environment. This review contributes to the growing body of literature on occupational stress, offering insights into the complexities of stress phenomena and their implications for both individuals and organizations.

Remote Working Stress: Starting from the early months of 2020, the COVID-19 pandemic has caused global economic and societal disruptions. Governments have implemented strict quarantine measures to prevent the spread of the disease, urging individuals to adhere to social distancing rules and stay at home as much as possible. This unforeseen situation has led to a sudden and significant transformation of traditional modes of daily business operations. Across the world, millions of employees have been forced to carry out their full-time jobs from their homes. As a result, the term "remote work" has gained momentum globally under these specific circumstances (Wickramasinghe & Nakandala, 2022).

While remote work offers numerous advantages, it also brings along stress factors that can deeply impact the well-being of employees and corporate outcomes. Effective stress management is critically important in remote work environments. By illuminating the internal stress factors of remote work and revealing effective strategies, leaders can reduce the negative effects of stress, support employee health, and enhance corporate performance.

The significance of stress management in remote work environments holds a great impact on employee health, motivation, and overall job satisfaction. Working remotely, physically distant from the workplace, can bring about stress factors such as feelings of loneliness, blurred work-life balance, and increased dependence on technology. These factors can elevate employees' stress levels and negatively influence their overall well-being.

In order to comprehend and address the unique stress factors in remote work environments, leaders can adopt various strategies. They can use effective digital communication tools to enhance communication

and connection. Flexibility in working hours or policies that support employees in maintaining work-life balance can be implemented. Investigating the effects of the duration of remote work, effective work-life balance management, and leadership support on stress reveals negative associations (Olsen et al., 2023). Furthermore, accumulating evidence showcases that the relationship between the accumulation of time, strong support from leaders and colleagues, and effective work-life balance management positively correlates with increased work engagement. This emphasizes the importance of not only considering workplace flexibility as a facilitator but also highlighting the factors contributing to resilience. Especially in situations devoid of physical presence, exploring additional methods to encourage emotional bonds between employees and the organization becomes a crucial necessity. Moreover, key findings derived from empirical research indicate that the sustainability of employee engagement cannot solely rely on mere presence within the organization (Bareket-Bojmel et al., 2023). Simultaneously, managers are responsible for readjusting leadership styles to fit the diverse personalities of remote employees (Pianese et al., 2023). Advocating remote work within organizations necessitates a nuanced approach that considers demographic characteristics, behavioral tendencies, and distinctive aspects associated with remote arrangements. The effective utilization of carefully tailored strategies encompassing variables like gender, age, willingness, past experiences, commuting distances, job roles, and personal values not only demands effective persuasion but also underscores the factors contributing to resilience (Sahut & Lissillour, 2023).

Concurrently, leaders should demonstrate sensitivity to the psychological and emotional needs of employees, foster collaboration, and provide various resources to create a supportive work environment.

Beyond aiding in preserving employee well-being and enhancing their performance, stress management holds importance for corporate outcomes. Effective stress management can enhance employee commitment, elevate motivation, and support productivity. Simultaneously, reducing stress can contribute to safeguarding employees' mental and physical health, diminishing work-related issues, and boosting levels of job satisfaction. Although a complete return to the traditional office paradigm may not be feasible (Smite et al., 2023), acknowledging the flexibility of current practices and corporate policies would be prudent. In the context of a transformative period, organizations are prepared to enhance their existing approaches and aim to create a more resilient and impactful work environment through the utilization of hybrid work experiences.

In conclusion, stress management holds significant importance in remote work environments. Leaders should strive to understand unique stress factors, adopt effective strategies, and establish a supportive work environment. This stands as a crucial step not only in preserving employee health but also in enhancing corporate performance.

3. Methodology

In alignment with the overarching objective of this investigation, the adoption of the phenomenological philosophy has been discerned as more apt for the exploration of the impact of workplace conditions on employee well-being. Given the requisite comprehension of employee experiences, this study has embraced an inductive approach, aligning itself with qualitative methodologies. This study has judiciously quantified qualitative data, employing the tools recommended by qualitative research methods.

Employing an explanatory case study research design as the research strategy, this investigation has leveraged a meticulously crafted survey instrument as the primary data collection tool. The design of the survey instrument incorporates a semi-structured format, artfully interspersing open-ended prompts

to elicit the participants' perspectives and insights. The survey is thoughtfully partitioned into two sections, encompassing demographic inquiries (3 questions) and an exploration of causative factors contributing to workplace stress (15 questions).

The scope of inquiry has encompassed a prominent chain hotel, accounting for a total workforce of 3250 individuals. A calculated sample size of 344 participants has been determined with a confidence level of 95% and a margin of error set at 5%. This methodically derived sample size ensures a robust representation of the studied population. The survey instrument, meticulously prepared, has been duly administered to the Human Resources department of the chain hotel in 2019. Facilitating an expansive reach, the department has seamlessly disseminated the surveys to various branches within the hotel, warranting comprehensive participation.

Utilizing an explanatory case study research design as our chosen research methodology, this study has employed a meticulously constructed survey instrument as the primary tool for data collection. The survey instrument's design incorporates a semi-structured format, thoughtfully interspersing open-ended prompts to elicit participants' perspectives and insights. The survey is divided into two sections: the first comprising demographic inquiries with 3 questions, and the second focusing on exploring the causative factors contributing to workplace stress with 15 questions. To ensure the questionnaire's reliability, a Cronbach Alpha analysis was conducted, yielding a result of 0.84. This outcome attests to the high reliability of the questionnaire.

4. Survey Analysis

4.1. Demographic Characteristics of Employees

This section encapsulates a succinct overview of the demographic attributes exhibited by the participating employees included in the survey analysis.

The survey sample comprises a composition of 35% male employees and 65% female employees. Among the participant workforce, 55% are engaged in full-time positions, while 45% are employed on a part-time basis. Regarding tenure within the organization, 20% of employees have served for a duration less than six months, 60% for a span between six months and one year, 10% for a tenure ranging from 1 to 2 years, and an additional 10% have demonstrated their commitment by serving for over two years. This meticulously delineated snapshot of the demographic fabric of the surveyed employee population reaffirms the representative nature of the study sample, thereby augmenting the reliability and validity of the analytical insights drawn from this investigation.

4.2. The Adverse Consequences of Workplace Stress

Table 1. The Adverse Consequences of Workplace Stress

	%	Valid Percentage	Cumulative Percentage
Indecisive	35.0	35.0	35.0
Agree	50.0	50.0	85.0
Strongly Agree	15.0	15.0	100.0
Total	100.0	100.0	

The table presented above encapsulates the distribution of responses from the participants concerning their perceptions of whether negative implications arise from workplace stress. This table serves as an illustrative portrayal of the participants' nuanced sentiments, providing valuable insights into their cognitions pertaining to the potential deleterious repercussions associated with workplace-induced stress.

Emanating from the tabular representation, a striking 50% of the respondents have expressed their concurrence with the notion, while a resolute 15% have unequivocally endorsed this perspective by registering their response as "strongly agree." Notably, a discerning 35% of participants have conveyed their uncertainty by indicating a state of indecision on this matter. Consequently, the amassed dataset presents a compelling narrative, indicative of a prevailing inclination among the majority of employees to perceive the detrimental ramifications of stress exerted within the professional milieu.

4.3. Cognizant Facets of Positive Implications of Workplace Stress

Table 2. Cognizant Facets of Positive Implications of Workplace

	%	Valid Percentage	Cumulative Percentage
Disagree	50.0	50.0	50.0
Indecisive	15.0	15.0	65.0
Agree	10.0	10.0	75.0
Strongly agree	25.0	25.0	100.0
Total	100.0	100.0	

The table presented above elucidates the distribution of participants' contemplations regarding the potential affirmative ramifications stemming from workplace-induced stress. Through this tabular representation, a discerning depiction emerges, offering nuanced insights into the multifaceted spectrum of sentiments held by respondents concerning the potential constructive outcomes of stress experienced within the organizational context.

Evident from the tabulated data, a substantial 50% of participants have expressed dissenting viewpoints, resolutely contending that they do not perceive any positive implications arising from workplace stress. In a complementary vein, a noteworthy 10% have offered their concurrence, while a considerable 25% have emphatically endorsed the perspective, categorically asserting that they "strongly agree" with the presence of affirmative outcomes linked to stress. Remarkably, a reflective 15% of participants have confessed their uncertainty, signifying a complex interplay of perspectives on this particular issue.

As such, these meticulously quantified and systematically arranged findings substantiate an intricate mosaic of viewpoints that crucially contribute to the scholarly dialogue regarding the interplay between stress and organizational dynamics.

4.4. Influence of Work Environment on Escalating Workplace Stress

Table 3. Influence of Work Environment on Escalating Workplace Stress

	%	Valid Percentage	Cumulative Percentage
Disagree	5.0	5.0	5.0
Indecisive	20.0	20.0	25.0
Agree	45.0	45.0	70.0
Strongly agree	30.0	30.0	100.0
Total	100.0	100.0	

The table depicted above offers a systematic presentation of the distribution of perspectives among respondents who participated in the survey regarding the perceived impact of the work environment on stress levels. As elucidated by the tabulated data, a mere 5% of participants unequivocally express dissent, juxtaposed against a substantial 45% who are in concurrence, while a notable 30% assert unwavering agreement. Simultaneously, 20% of respondents declare a state of indecision on this particular matter. The inferences drawn from the accrued findings underscore a prevailing consensus among employees, with a significant majority acknowledging the deleterious influence of adverse environmental conditions within the workplace, thereby concurring that these conditions indeed contribute to an exacerbation of their perceived stress levels.

4.5. Effect of Night Shift Work on Stress

Table 4. Effect of Night Shift Work on Stress

	%	Valid Percentage	Cumulative Percentage
Strongly disagree	10.0	10.0	10.0
Disagree	75.0	75.0	85.0
Indecisive	15.0	15.0	100.0
Total	100.0	100.0	

The table presented above serves as an analytical portrayal of the distribution of perspectives among respondents participating in the survey regarding the potential influence of night shifts on stress levels. As delineated by the tabular representation, a decisive 10% of participants manifest complete dissent, whereas a substantial 75% align in negation with the notion. Concurrently, 15% of respondents declare a state of indecision on this matter. Derived from the acquired dataset is the discernment that a prevailing majority of employees remain disinclined to posit that engagement in night shifts is commensurate with an escalation in their perceived stress levels.

4.6. Impact of Extended Working Hours on Stress

Table 5. Impact of Extended Working Hours on Stress

	%	Valid Percentage	Cumulative Percentage
Disagree	15.0	15.0	15.0
Indecisive	50.0	50.0	65.0
Agree	35.0	35.0	100.0
Total	100.0	100.0	

The presented table above serves as an illustrative depiction of the distributed viewpoints among survey respondents concerning the potential impact of extended working hours on stress. According to the tabulation, 15% of participants express non-alignment, while 35% concur with the premise. Notably, 50% of respondents declare indecision on this matter. The findings discernibly indicate that a substantial majority of employees harbor uncertainty regarding the causative relationship between prolonged working hours and elevated stress levels. However, a noteworthy contingent of participants avers that extended working hours are indeed conducive to heightening stress levels.

4.7. Effect of Workload on Stress

Table 6. Effect of Workload on Stress

	%	Valid Percentage	Cumulative Percentage
Agree	25.0	25.0	25.0
Strongly agree	75.0	75.0	100.0
Total	100.0	100.0	

The table above delineates the distributed perspectives of survey participants pertaining to the potential influence of workload on stress. The tabulation illustrates that 25% of respondents concur, while an overwhelming 75% unequivocally align themselves with the assertion. The resultant findings resolutely underscore that the entire spectrum of the workforce uniformly acknowledges the presence of stress induced by workload, thus fortifying the contention.

4.8. Impact of Low Workload on Stress

Table 7. Impact of Low Workload on Stress

	%	Valid Percentage	Cumulative Percentage
Strongly disagree	15.0	15.0	15.0
Disagree	60.0	60.0	75.0
Agree	25.0	25.0	100.0
Total	100.0	100.0	

The table presented above provides an illustrative representation of the distributed sentiments expressed by participants regarding the potential impact of reduced workload on stress. According to the depicted figures, a significant proportion of respondents, amounting to 15%, staunchly disagree, while the majority, encompassing 60%, holds a position of disagreement with the notion. Conversely, a notable 25% affirm their agreement. The emergent findings substantiate a prevailing consensus among the workforce that a diminished workload is unequivocally linked to the absence of stress, thus offering a robust assertion.

4.9. The Impact of Employee Roles and Responsibilities on Stress

Table 8. The Impact of Employee Roles and Responsibilities on Stress

	%	Valid Percentage	Cumulative Percentage
Strongly disagree	40.0	40.0	40.0
Disagree	50.0	50.0	90.0
Agree	10.0	10.0	100.0
Total	100.0	100.0	

The depicted table above serves as an illustrative representation of the distribution of perspectives among survey participants concerning the potential impact of roles and responsibilities on stress levels. As indicated within the tabular framework, 40% of respondents unequivocally disagree, while 50% hold the stance of dissent, and 10% concur with the premise. The collated data yields an insightful revelation: that the perceived roles and responsibilities inherent in their occupational purview do not demonstrably contribute to an escalation of stress levels.

This discernment, nestled within the broader landscape of organizational psychology and workforce dynamics, engenders salient implications for understanding the intricate interplay between employees' roles, responsibilities, and psychological well-being. By delving into the perceptions of the workforce vis-à-vis the correlation between role expectations and stress, the empirical findings refute the hypothesis that work-related roles and responsibilities inherently catalyze heightened

stress levels. The multifarious factors at play within the organizational context, including job autonomy, workload distribution, and supervisory support, interlace in shaping the experiential fabric of employees.

From a theoretical standpoint, this observation contributes to the evolving discourse surrounding the dynamic interaction between work-related roles and employees' stress experiences. The outcomes expounded herein illuminate the necessity of embracing nuanced paradigms that transcend surface-level assumptions. As organizational dynamics evolve, these insights serve as a compass for both scholarly contemplation and pragmatic strategies aimed at optimizing employees' psychological well-being.

Furthermore, this observation's resonance extends beyond its conceptual connotation, embodying implications of substantive import for management practitioners and human resource professionals. By dispelling conventional assumptions regarding the presumed stress-inducing attributes of roles and responsibilities, organizations are primed to recalibrate their strategies for employee engagement and well-being. In conclusion, the insights garnered from the analysis of perceptions surrounding the nexus between roles, responsibilities, and stress substantiate the necessity of a holistic and empirically informed approach to comprehending the intricate psychosocial landscape within contemporary workplaces. This inquiry unveils a facet of the larger mosaic of workplace dynamics, inviting continuous scholarly inquiry, evidence-based interventions, and the optimization of employee well-being.

4.10. The Effect of Manager's Lack of Knowledge About Employee's Perception on Stress

Table 9. The Effect of Manager's Lack of Knowledge About Employee's Perception on Stress

	%	Valid Percentage	Cumulative Percentage
Disagree	15.0	15.0	15.0
Agree	20.0	20.0	35.0
Strongly agree	65.0	65.0	100.0
Total	100.0	100.0	

The presented table above delineates the distribution of perceptions regarding the potential influence of employees' awareness of their superiors' perspectives on them, concerning the exacerbation or mitigation of stress levels. According to the tabulated data, 15% of participants disagree, 20% concur, and 10% unequivocally endorse the premise. The acquired insights manifest a prevailing predilection among employees, characterized by a lack of cognizance concerning their superiors' perceptions, thereby engendering heightened apprehension and accentuating stress levels.

4.11. Determinants of Workplace Stress Factors

To ascertain the extent to which stress-inducing factors impact workplace stress, participants were asked to evaluate a spectrum of six stress-inducing factors, namely "change", "employee's control over tasks", "Deficiency in assistance from both managerial personnel and colleagues", "interpersonal dynamics in the workplace," "employee's role within the organizational context," and

"work demand." These factors were evaluated for their potential to influence workplace stress. The ensuing outcomes are succinctly summarized as follows.

As a corollary of this empirical investigation, the quintessence of these deliberations is rooted in a comprehensive elucidation of the intricate interplay between the myriad elements constituting employees' psychosocial landscape. By examining the salient dynamics of employee perceptions and stressors, a deeper comprehension emerges, accentuating the pivotal nature of these variables within the organizational milieu. The discernment of employees' internalization of managerial opinions underscores a pivotal catalyst for psychological disquietude, thereby underscoring the critical significance of effective communication and transparency.

The quantification and qualitative assessment of stress-inducing factors further imparts essential insights into the multifaceted intricacies governing employee experiences. The spectrum of stressors, ranging from dynamic shifts to intrinsic role delineations, not only attests to the multifariousness of the workplace environment but also furnishes actionable data that organizations can leverage to devise tailored interventions, fostering environments conducive to psychological well-being.

In the continuum of academic inquiry and organizational practice, these findings resonate as a cornerstone for cultivating a comprehensive understanding of workplace stress factors, engendering a call for nuanced intervention strategies that align with the holistic well-being of the workforce. As scholars and practitioners navigate the ever-evolving landscape of employee well-being, these insights crystallize into a critical nexus between scholarly endeavors and real-world applicability. According to the findings, the most prominent factor contributing to workplace stress is "work demand" (23.06%), followed by the secondary significant factor of "employee's control over tasks" (21.05%). Conspicuously, the factor with the lowest prevalence rate is "employee's role within the organization" (7.52%).

4.11.1. Factors Exacerbating Employee Stress

In an endeavor to discern factors exacerbating stress among employees, respondents were solicited for their experiential narratives concerning workplace scenarios. The outcomes reveal that employees must not only perform tasks aligned with their designated job descriptions, but are also anticipated to be supported by their superiors in addressing inquiries or voicing concerns related to, for instance, break times. Those perceiving a lack of support from their supervisors are more susceptible to the deleterious effects of excessive workloads. The demeanor exhibited by supervisors also holds paramount significance for employees. Furthermore, customers' attitudes, personal life predicaments, and the impact of scorching summer temperatures have been identified as additional stressors exerting adverse influence upon employees.

4.11.2. Workplace Stress' Incursion into the Personal Sphere

The repercussions of workplace stress upon individuals' personal lives emerge disconcertingly adverse. Elevated workloads, protracted hours of labor, and perpetual engagement throughout the week have substantially curtailed the leisure time available to employees. Consequently, employees are compelled to forgo their personal lives, precipitating a profound impact that often leads to heightened anxiety or disengagement.

4.11.3. Alterations in Employees' Mental and Physical Well-being

The results elucidate that the deleterious repercussions of workplace-induced stress manifest in both the physical and psychological dimensions of employees' well-being. For instance, disruptions in sleep patterns attributed to stress have been correlated with perceived physical health deterioration among certain employees. Similarly, instances of poor managerial conduct have been associated with compromised self-esteem and self-confidence among select personnel. Conversely, seasoned employees have demonstrated an ability to mitigate the impact of work-induced stress by adopting effective coping mechanisms. Some have shared their success stories in managing stress through practices such as mindful dietary choices, regular exercise routines, and adopting a more detached perspective towards work-related matters.

In the aggregate, this comprehensive investigation encapsulates a nuanced understanding of the complex interplay between multifarious stressors and their resultant impact on employees' holistic well-being. As the nexus between workplace stress and individual health, productivity, and job satisfaction emerges as a focal point of organizational discourse, scholars and practitioners alike are prompted to probe further into the intricate dynamics governing employee welfare and the congruous harmony between professional and personal realms.

4.11.4. Receiving Adequate Rewards for Efforts Invested in Work

Table 10. Receiving Adequate Rewards for Efforts Invested in Work

	%	Valid Percentage	Cumulative Percentage
No	100.0	100.0	100.0

The table provides a clear representation of the shared sentiments expressed by the participating group of employees. A synthesis of their perceptions conveys a straightforward message: the entire workforce uniformly acknowledges a lack of equitable compensation for their diligent efforts. This statement weaves together the multifaceted aspects of employee endeavors when compared against the broader concept of fair recompense. This significant insight goes beyond the ordinary and delves into the realm of organizational values, shedding light on the complexities of value exchange within the mutually dependent relationship between employers and employees.

A compendious exploration of this proposition begets a profound engagement with the innervating forces that sculpt the contours of employee motivations and their concomitant aspirations for equitable acknowledgment. Situated within the terrain of organizational psychology and workforce sociology, this revelation etches itself as a riveting observation with profound implications, both theoretically and practically.

The import of this discernment reverberates within the confines of contemporary scholarship, beckoning scholars and practitioners alike to navigate its implications. The very foundations of organizational justice, motivation theories, and the equitable distribution of resources find themselves scrutinized beneath the scrutinizing lens of this observation.

In summation, the tableau becomes emblematic of an organizational milieu in flux, beseeching managerial cadres and stakeholders to introspect upon the inherent ramifications of such a realization. The discourse it engenders is one of resonant significance – that an alignment between the vigor of employee endeavors and the amplitude of organizational recompense becomes not just a moral imperative but a strategic necessity.

Hence, the tableau not only stands as an emblem of a particular observation but also beckons towards a wider conceptual arena of organizational dynamics, compelling further inquiry into the fascinating interplay between human aspiration, endeavor, and their equitable acknowledgment.

4.12. Employer Efforts to Mitigate Employee Stress

Table 11. Employer Efforts to Mitigate Employee Stress

	%	Valid Percentage	Cumulative Percentage
Yes	20.0	20.0	20.0
No	70.0	70.0	90.0
Not Sure	10.0	10.0	100.0
Total	100.0	100.0	

The presented table above eloquently encapsulates the nuanced perspectives voiced by participating employees regarding their employers' efforts in alleviating workplace stress. The analysis reveals a schism in perceptions: 70% of participants view employers' stress mitigation efforts as rare, while 20% believe employers genuinely strive to reduce stress. This polarity prompts inquiry into employee-employer dynamics and their impact on workforce well-being. Embedded within organizational scholarship, the study employs existing theories to emphasize the significance of a symbiotic relationship between employee well-being and managerial stewardship. Appreciating employee perspectives emerges as pivotal in organizational vitality. In conclusion, this scholarly journey urges stakeholders to align actions with employee expectations. It invites harmonious engagement with employee viewpoints for mutual enhancement. This trajectory unveils a canvas pulsating with insights, resonating across academia and practice, enlivening corporate vigor.

5. Discussion

The findings of this study indicate that a majority of employees acknowledge the detrimental effects of workplace stress. Furthermore, they express a lack of belief in any positive outcomes resulting from sustained stress, although a notable portion of respondents also noted positive impacts of stress. These observations align with existing literature. For instance, Fontana (1989) defines stress as the pressure exerted on an individual's physical and mental well-being to adapt to novel situations. In this context, stress can indeed yield beneficial results when effectively managed. Conversely, the inability to manage stress often leads to adverse consequences. Consequently, it can be inferred that some of the groups examined in this research exhibit a capacity to manage stress, while others struggle in this regard.

Within the purview of this study, it is also apparent that a significant proportion of employees perceive a negative work environment, attributing increased stress to these conditions. This resonance with the work of Williams et al. (2001) underscores the role of core work-related activities as stress inducers. These factors encompass extended work hours, excessive workloads, job-related pressure, intrusion into employees' personal lives, limited control over their work, absence of management support, and unsatisfactory management styles. The research findings confirm that a majority of employees are engaged in night shifts, endure long working hours, and exhibit uncertainty regarding their share of the workload—factors contributing to heightened stress levels. Conversely, roles and responsibilities characterized by static circumstances do not appear to amplify employee stress.

The implications of workplace stress on personal lives are discernibly unfavorable. The demanding workload, extended work hours, and seven-day workweeks substantially reduce employees' leisure time, necessitating the sacrifice of their personal lives. This compromise significantly impacts employees' personal lives, ultimately manifesting as anxiety or apathy. The data underscore that workplace stress has a deleterious effect on both the physical and mental health of employees. For instance, some employees attribute sleep disorders to stress, further compromising their physical well-being. Furthermore, certain employees report diminished self-esteem and confidence stemming from managerial misconduct. These findings correlate directly with established literature. Murphy (1995) presents a model elucidating how occupational stress can lead to chronic illnesses. Moreover, as posited by Cox (2005), workplace stress poses a hazard to the health, safety, and overall quality of life for employees. A study by Tetrick and LaRocco (1987), encompassing 206 medical professionals, including doctors, dentists, and nurses, establishes a discernible link between stress and psychological well-being. Consequently, stress exerts a negative influence on work performance and productivity by engendering physical, psychological, and behavioral disorders. Additionally, stress is identified by Cooper et al. (1988) as a significant factor contributing to job dissatisfaction, subpar performance, and burnout.

6. Limitations

While this research offers valuable insights into the organizational dimension of workplace stress, it is essential to acknowledge its inherent limitations. One prominent limitation is the exclusive focus on organizational factors in relation to stress. The broader literature acknowledges that personal factors also contribute to the experience of stress. Consequently, this research primarily explores one facet of a multifaceted issue. Future research endeavors could consider a more comprehensive approach that incorporates personal factors, thus providing a holistic understanding of stress. Subsequent studies may delve into the interplay between organizational and personal stressors and their combined impact on employee well-being.

In conclusion, this research presents a comprehensive exploration of workplace stress within the selected organizational context, offering insights and recommendations that can inform both academic discourse and practical management strategies. Nevertheless, an awareness of the research's limitations remains crucial to ensure a nuanced understanding of the topic and to guide future investigations toward a more comprehensive perspective.

7. Conclusion

In alignment with the stipulated research objectives, this study embarked on a nuanced exploration of the impact of the work environment on the well-being of employees. This undertaking was orchestrated within the context of the hospitality industry, focusing on a select chain of hotels as its operational locus. Employing an elucidative case study approach as the research strategy, the study harnessed the potency of a structured questionnaire to harness primary data. Notably, the questionnaire design was deliberately semistructured to afford respondents the latitude to articulate their perspectives, thereby enriching the ensuing corpus of insights.

A pivotal dimension of the study pertained to the meticulous selection of the case study entity – an intricate tapestry woven by a chain hotel comprising a total workforce of 3250 individuals. In a conscientious endeavor to ensure empirical integrity, an impeccable sampling calculus was enacted, which culminated in a sample size of 344 participants, engendering outcomes that subsist within a 95% confidence interval with a 5% margin of error. The inquiry was subsequently administered through the avenue of the chain hotel's Human Resources department, with the distribution of surveys extending comprehensively across the hotel's multifarious operational branches.

The study's findings coalesce to cast an illuminating vista upon the prevailing perceptions held by employees with regard to the confluence of workplace stress and their individual well-being. Predominantly, the study unveils that the majority of respondents exhibit a prevailing conviction that workplace stress exerts a deleterious influence upon their personal well-being. Emanating from these discernments is the substantial acknowledgment by employees of the exacerbating impact of the work environment upon stress levels. Intriguingly, the employee cohort also manifests a prevailing collective sentiment, indicating a lack of perturbation with nocturnal work shifts and an associated belief that such shifts tend to accentuate stress.

Concomitant with these observations, an intricate array of attitudes emerges concerning the ramifications of extended working hours upon stress outcomes, marked by a notable degree of ambivalence. Furthermore, a conspicuous consensus among participants underscores the contributory influence of elevated workloads in precipitating augmented stress levels. These insights unveil the salience of these factors in shaping employee productivity, an elucidation that implicitly underscores organizational challenges in the optimization of these variables, warranting proactive ameliorative interventions.

In tandem with these epistemological revelations, the study surfaces a remarkable dynamic – an overwhelming majority of employees harboring an incipient trepidation vis-à-vis the opacity surrounding managerial perceptions of their contributions. This discernment, in turn, is postulated to fuel a trajectory of heightened stress amongst employees. Consequently, the findings impart a cogent directive for corporate entities to recalibrate their focus toward fostering enhanced managerial-employee dialogues, thereby cultivating an ecosystem attuned to ameliorating stress levels and augmenting the fabric of employee commitment.

In summation, this study precipitates a compelling juncture of theoretical and empirical tenets, unraveling the intricate interplay between workplace dynamics and employee well-being. In so doing, it accentuates the exigency of nurturing an organizational milieu underscored by a profound comprehension of stressors and their ramifications, an awareness poised to engender an atmosphere

fostering holistic employee welfare and efficacious corporate vitality. The study's oeuvre thus contributes a consequential tract to the scholarly terrain, catalyzing dialogues that resonate not only with academic rigor but also with the realms of managerial praxis and corporate enhancement. In this iterative journey of academic inquiry, what emerges is a clarion call for industry, scholarship, and practice to synergistically coalesce in their pursuit of fortifying the well-being of the contemporary workforce. In a broader context, this study's inquiry into the confluence of workplace dynamics and employee well-being calls for a longitudinal perspective. Long-term studies tracking the impact of organizational interventions aimed at reducing workplace stress, along with their effects on employee commitment and performance, could offer a comprehensive view of the sustainability and efficacy of such interventions over time. Lastly, extending this research to diverse industries and organizational contexts would contribute to a more robust understanding of the universal applicability of the findings. Comparative studies across sectors could highlight contextual nuances that shape the interaction between workplace stress and employee well-being, enriching our comprehension of the broader implications.

References

- Akova, O., & Işık, K. (2008). Otel işletmelerinde stres yönetimi: İstanbul'daki beş yıldızlı otel işletmelerinde bir araştırma. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 15, 17-44.
- Allen, R.D., Hitt, M.A. & Greer, C.R. (1982). Occupational stress and perceived organizational effectiveness in formal groups: an examination of stress level and stress type. *Personnel Psychology*, 35(2), 359-370.
- Anderson, C.R. (1976). Coping behaviors as intervening mechanisms in the inverted U stress performance relationship. *Journal of Applied Psychology*, 61, 30-34.
- Arnold, J., Robertson, I.T. & Cooper, C.L. (1991). *Work psychology*. London: Pitman.
- Bakke, D.W. (2005). *Joy at work: a revolutionary approach to fun on the job*. Seattle, WA: PVG.
- Baptiste, N.R. (2008). Tightening the link between employee wellbeing at work and performance. *Management Decision*, 46, 284-309.
- Bareket-Bojmel, L., Chernyak-Hai, L. & Margalit, M. (2023). Out of sight but not out of mind: The role of loneliness and hope in remote work and in job engagement. *Personality and Individual Differences*, 202, 111955.
- Barone, D.F., Caddy, G.R., Katell, A.D., Roselione, F.B. & Hamilton, R.A. (1988). The work stress inventory: organizational stress and job risk. *Educational and Psychological Measurement*, 48(1), 141-154.
- Bhagat, R.S., O'Driscoll, M.P., Babakus, E., Frey, L., Chokkar, J., Ninokumar, B.H., et al. (1994). Organizational stress and coping in seven national contexts: A cross-cultural investigation. In G.P. Keita & J.J. Hurrell, Jr. (Eds.), *Job stress in a changing workforce: Investigating gender, diversity, and family issues* (pp. 93–105). American Psychological Association.
- Cao, M., Zhao, Y. & Zhao, S. (2023). How CEOs' inclusive leadership fuels employees' well-being: a three-level model. *The International Journal of Human Resource Management*, 34(11), 2305-2330.
- Cartwright, S. & Cooper C.L. (1997). *Managing workplace stress*. London: Sage Publications

- Cartwright, S., Cooper, C.L. & Murphy, L.R. (1995). Diagnosing a healthy organization: a proactive approach to stress in the workplace. Washington: American Psychological Association.
- Cassidy, T. (1999). Stress, cognition and health. London: Routledge.
- Colman, A.M. (2006). Motivation. In Dictionary of psychology (2nd ed.). Oxford: Oxford University Press.
- Cooper, C.L. & Robertson, I. (2001). Well-Being In organizations: a reader for students and practitioners. London: Wiley.
- Cooper, C.L. & Marshall, J. (1978). Sources of managerial and white-collar stress. In C.L. Cooper & R. Payne (1978). Stress at work. Chichester, UK: Wiley.
- Cooper, C.L. (1994). The costs of healthy work organizations. In C.L. Cooper & S. Williams (1994). Creating healthy work organizations. Chichester: Wiley.
- Cooper, C.L., Cooper, R. & Eaker, L. (1988). Living with stress. London: Penguin.
- Cooper, C.L., Dewe, P.J. & O'Driscoll, M.P. (2001). Organizational stress: a review and critique of theory, research, and applications. London: Sage Publications.
- Cox, T., Griffiths, A. & Leka, S. (2005). Work organization and work-related stress. In K. Gardiner & J.M. Harrington (2005). Occupational hygiene. Oxford: Blackwell Publishing.
- Cunha, R.C. & Cooper, C. (2002) Does privatization affect corporate culture and employee wellbeing? *Journal of Managerial Psychology*, 17(1), 21-49.
- Currie J. (2001). Managing employee well-being. Oxford: Chandos Publishing.
- Fontana, D. (1989). Managing stress. London: Routledge.
- Han, J., Huang, K. & Shen, S. (2022). Are tourism practitioners happy? The role of explanatory style played on tourism practitioners' psychological well-being. *Sustainability*, 14(9), 4881.
- Hart, P.M. & Cooper, C.L. (2002). Occupational stress: toward a more integrated framework. In Anderson, N., Ones, D.S., Sinangil, H.K. & Viswesvaran, C. (2002). *Handbook of Industrial Work & Organizational Psychology: Vol. 2*. London: Sage Publications, Inc.
- Huo, M. L. & Jiang, Z. (2023). Work–life conflict and job performance: The mediating role of employee wellbeing and the moderating role of trait extraversion. *Personality and Individual Differences*, 205, 112-109.
- Ivancevich, J.M. & Matteson, M.T. (1984). A Type A-B person-work environment interaction model for examining occupational stress and consequences. *Human Relations*, 37, 491-513.
- Jamal, M. (1984). Job stress and job performance controversy: an empirical assessment. *Organizational Behavior and Human Performance*, 32.
- Jamal, M. (1985). Relationship of job stress to job performance: a study of managers and blue-collar workers. *Human Relations*, 38, 409-424.
- Kersley, B., Alpin, C., Forth, J., Bryson, A., Bewley, H., Dix G. & Oxenbridge, S. (2006). Inside the Workplace: First Findings from the 2004 Workplace Employment Relations Survey. Online: <https://www.gov.uk/government/publications/the-2004-workplace-employment-relations-survey-wers>
- McGrath, J.E. (1976). Stress and behavior in organizations. In Dunnette M.D. (1976). *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Chicago, IL: Rand McNally.
- McGuire, D. & McLaren, L. (2009). The impact of physical environment on employee commitment in call centres: The mediating role of employee well-being. *Team Performance Management: An International Journal*, 15(1/2), 35-48.
- Murphy, L.R. (1995). Managing job stress: An employee assistance/human resource management partnership. *Personnel Review*, 24, 41-50.

- Novelli, M., Burgess, L.G., Jones, A. & Ritchie, B.W. (2018). 'No Ebola... still doomed' – The Ebola-induced tourism crisis. *Annals of Tourism Research*, 70, 76-87.
- Olsen, K. M., Hildrum, J., Kummen, K. & Leirdal, C. (2023). How do young employees perceive stress and job engagement while working from home? Evidence from a telecom operator during COVID-19. *Employee Relations: The International Journal*, 45(3), 762-775.
- Özkan, G. ve Gürbüz, B.İ. (2019). Bina ortamlarının çalışan refahı ve performansı üzerine etkisi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(70), 616-632.
- Patterson, M.G. & West, MA. (1998). Human resource management practices, employee attitudes and company performance. *Proceedings of the 1st International Work Psychology Conference*. Sheffield, UK: University of Sheffield Institute of Work Psychology.
- Pearsall, M.J., Ellis, A.P. & Stein, J.H. (2009). Coping with challenge and hindrance stressors in teams: Behavioral, cognitive, and affective outcomes. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 109(1), 18-28.
- Pianese, T., Errichiello, L. & da Cunha, J. V. (2023). Organizational control in the context of remote working: A synthesis of empirical findings and a research agenda. *European Management Review*, 20(2), 326-345.
- Quick, J.C. & Quick, J.D. (1984). *Organizational stress and preventive management*. New York: McGraw-Hill.
- Sahut, J.M. & Lissillour, R. (2023). The adoption of remote work platforms after the Covid-19 lockdown: New approach, new evidence. *Journal of Business Research*, 154, 113345.
- Schuler, R.S. (1982). An integrative transactional process model of stress in organizations. *Journal of Occupational Behavior*, 3, 5-19.
- Schuster F.E. (1998). *A strategy for high commitment and involvement: employee centred management*. London: Quorum Books.
- Seaward, B.L. (1994). *Managing stress*. London: Jones & Bartlett Learning.
- Siegrist, J. (1996) Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1, 27-41.
- Siegrist, J. (2001). A theory of occupational stress. In Dunham, J. (2001). *Stress in the Workplace: Past, Present and Future*. London. Whurr Publishers.
- Sirgy, M.J., Efraty, D., Siegel, P. & Lee, D.J. (2001). A new measure of quality of work life based on need satisfaction and spill over theories. *Social Indicators Research*, 55(3), 241-302.
- Smite, D., Moe, N.B., Hildrum, J., Gonzalez-Huerta, J. & Mendez, D. (2023). Work-from-home is here to stay: Call for flexibility in post-pandemic work policies. *Journal of Systems and Software*, 195, 111-552.
- Spreitzer, G.M. (1996). Social structural characteristics of psychological empowerment. *Academy of Management Journal*, 39, 483–504.
- Sutherland, V.J. & Cooper, C.L. (1993). Identifying distress among general practitioners: predictors of psychological ill-health and job satisfaction. *Social Science & Medicine*, 37, 575-581.
- Tehrani, N., Humpage, S., Willmott, B. & Haslam, I. (2007). *What's happening with well-being at work? change agenda*. London: Chartered Institute of Personnel Development.
- Tetrick, L.E. & Larocco, J.M. (1987). Understanding, prediction, and control as moderators of the relationship between perceived stress, satisfaction, and psychological well-being. *Journal of Applied Psychology*, 72, 538-543.
- Thompson, N., Murphy, M. & Stradling, S. (1994). *Dealing with stress*. Basingstoke: Macmillan.

- Tutar, F., Alpaslan, C., Tutar, E., & Erkan, Ç. (2013). Turizm sektörünün istihdam üzerine etkileri. *Global Journal of Economics and Business Studies*, 2(4), 14-27.
- Warr, P. (1992). Age and occupational well-being. *Psychology and Ageing*, 7(1), 37-45.
- Warr, P. (2002). *Psychology at work*. Pakefield: Penguin.
- Wayne, S.J., Shore, I.M. & Liden, R.C. (1997). Perceived organisation support and leader-member exchange: a social exchange perspective. *Academy of Management Journal*, 40(1), 82-111.
- Williams E.S, Konrad T.R. & Scheckler W.E. (2001). Understanding physicians' intentions to withdraw from practice: the role of job satisfaction, job stress, mental and physical health. *Health Care Management Review*, 26, 7-19.
- Wong, J.Y. & Wang, C.H. (2009). Emotional labor of the tour leaders: An exploratory study. *Tourism Management*, 30(2), 249-259.
- Wright, T.A. & Cropanzano, R. (2007). The happy/productive worker thesis revisited. In Martocchio J.J. (2007). *Research in personnel and human resources management*, 26, 269–307.
- Yüksel, A. ve Yılık, P. (2022). Çalışan Refahı Ölçeği: Türk Kültürüne Uyarlama Çalışması. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(3), 1959-1975.
- Yvonne, K. & Jiang, S. (2023). A review on the new normal, employee wellbeing and the role of HRM: A tale of HR among the new normal for the employee wellbeing. *International Journal of Business and Management*, 16(8), 115-115.
- Zopiatis, A., Constanti, P. & Theocharous, A. L. (2014). Job involvement, commitment, satisfaction and turnover: Evidence from hotel employees in Cyprus. *Tourism Management*, 41, 129-140.

Kayret, G. & U. Denizli (2023). "Sağlık Hizmetleri Çalışanlarının İletişim Becerileri ve İşe Bağlılık Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma", *International Journal of Entrepreneurship and Management Inquiries*, Özel Sayı 2, 22-35

Doi: 10.55775/ijemi.1362654

<https://dergipark.org.tr/en/pub/ijemi>

Başvuru Tarihi/Received Date: 18.09.2023 Kabul Tarihi/Accepted Date: 19.10.20223

Araştırma Makalesi/Research Article

Sağlık Hizmetleri Çalışanlarının İletişim Becerileri ve İşe Bağlılık Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma*

Gülkız Kayret, ORCID: 0009-0004-2639-5714, Şiran Devlet Hastanesi, Türkiye; gul_gyrt@hotmail.com

Dr. Öğr. Üyesi Umut Denizli, ORCID: 0000-0003-1666-7996, Gümüşhane Üniversitesi, Türkiye; udenizli@gumushane.edu.tr

A Research on Communication Skills and Work Engagement Levels of Healthcare Workers	Sağlık Hizmetleri Çalışanlarının İletişim Becerileri ve İşe Bağlılık Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma
<p>Abstract</p> <p>Communication skills are one of the crucial competencies that individuals should develop. Employees with this competence may have positive emotions and find their jobs meaningful; in other words, they may be engaged in their jobs. This research aims to examine the relationship between communication skills and work engagement levels of healthcare workers and contribute to the literature through the results obtained from the relevant sample. State hospitals in Gümüşhane province and its districts were determined as the field of application for the research. The research was conducted with 426 healthcare workers (doctors, nurses/midwives, administrative personnel, senior administrative staff, technicians, and others). In the study, quantitative research methods were applied, and the survey method was preferred as the data collection tool, and the surveys were filled out online. The participants were administered surveys with a demographic information form, an Interpersonal Communication Competence Inventory, and the Utrecht Work Engagement Scale. The collected data were analysed using reliability, confirmatory factor, correlation analysis, Levene test for homogeneity of variances, Mann-Whitney U, Kruskal-Wallis H, post-hoc Tukey (for inter-group comparisons), normality tests and fit indices. SPSS 23.0 and Jamovi 2.3 software packages were used for data analysis. According to the findings, it was concluded that there were positive and statistically significant relationships between the communication skills and work engagement levels and the sub-dimensions of healthcare workers. The results show that creating decent work environments to enhance the communication skills of healthcare workers is crucial for affecting their job commitment.</p>	<p>Özet</p> <p>İletişim becerileri bireylerin geliştirmesi gereken önemli yetkinliklerden birisidir. Bu yetkinliğe sahip olan çalışanların pozitif duygulara sahip olarak işlerini anlamlı bulmaları, diğer bir deyişle işe bağlılıkları da söz konusu olabilmektedir. Bu araştırmanın temel amacı sağlık hizmetleri çalışanlarının iletişim becerileri ile işe bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemektir. Bu doğrultuda araştırma örneklemini olarak Gümüşhane ili ve ilçelerinde faaliyet gösteren devlet hastaneleri uygulama alanı olarak belirlenmiştir. Araştırma, 426 sağlık hizmetleri çalışanın (doktor, hemşire/ebe, idari personel, üst idari kadro, teknisyen/tekniker ve diğer) katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Nicel araştırma yöntemlerinin uygulandığı araştırmada veri toplama aracı olarak anket yöntemi tercih edilmiş ve hazırlanan anketlerin çevrim içi olarak doldurulması sağlanmıştır. Katılımcılara, içerisinde demografik bilgi formu, Kişilerarası İletişim Yetkinliği Envanteri ve Utrecht İşe Bağlılık Ölçeği'nin yer aldığı anketler uygulanmıştır. Toplanan veriler; güvenilirlik, doğrulayıcı faktör ve korelasyon analizleri ile gruplar arası karşılaştırmalarda Mann-Whitney U, Kruskal-Wallis H ve post-hoc Tukey, normallik testleri ve uyum indeksleri aracılığıyla analiz edilmiştir. Veri analizinde SPSS 23,0 ve Jamovi 2,3 paket programlarından yararlanılmıştır. Araştırma neticesinde, sağlık hizmetleri çalışanlarının iletişim becerileri ile işe bağlılık düzeyleri ve alt boyutları arasında pozitif yönde ve istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçtan hareketle, sağlık hizmetleri çalışanlarının iletişim becerileri aracılığıyla işe bağlılıklarının da artırılabilmesi için uygun çalışma ortamlarının oluşturulması önem arz etmektedir.</p>
<p>Keywords: Communication skills, Work engagement, Health care workers</p>	<p>Anahtar Kelimeler: İletişim becerileri, İşe bağlılık, Sağlık hizmetleri çalışanları</p>
<p>Jel Classification: M12 - M54 - M10</p>	<p>JEL Sınıflandırması: M12 - M54 - M10</p>
<p>Araştırma ve Yayın Etiği Beyanı: Bu çalışmada, araştırma ve yayın etiği kurallarına uyulduğu yazarlar tarafından taahhüt edilmektedir.</p>	
<p>Yazar Katkı Oranları: Birinci yazarın katkı oranı %70; İkinci yazarın katkı oranı %30.</p>	
<p>Çıkar Beyanı: Yazarlar açısından ya da üçüncü taraflar açısından çalışmadan kaynaklı çıkar çatışması bulunmamaktadır.</p>	
<p>* Bu çalışma, Gümüşhane Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İnsan Kaynakları Anabilim Dalında sunulan yüksek lisans çalışmasından üretilmiştir.</p>	

1. Giriş

Hızla gelişen teknoloji, sürekli artan maliyetler, hastaların artan istekleri ve iyi bir bakım isteğinin yaygınlaşması sağlık hizmetlerinin daha karmaşık ve zor bir yapıda olmasına neden olmaktadır. Sağlık hizmetlerinin en temel amacı toplumun ihtiyacı olan sağlık hizmetlerini halkın istediği zamanda ve kalitede en düşük maliyetle sunmaktır (Peşkircioğlu, 1994).

Sağlık kuruluşlarının hedef kitlesi olan hasta ve yakınlarının fiziksel, psikolojik yapı ve beklentileri ile diğer kurumların hedef kitlelerinin beklentileri arasında farklılık oluşabilmektedir. Genellikle hastanelere başvuran kişiler (hastalar) ve yakınları endişe, kaygı, gerginlik, korku, huzursuzluk ve stres içerisindedirler. Dolayısıyla, diğer sağlıklı insanlara göre farklı davranışlar sergilemelerinden ötürü sağlık kuruluşlarında iletişim daha da önem kazanmaktadır (Tengilimoğlu ve Kılıç, 2004; Schiavo, 2013; Sezgin, 2011).

Sağlık sektöründe çalışan özellikle doktor, hemşire, ebe, sağlık memuru gibi kişilerin mesleki bilgi ve becerilerinin yanı sıra insanlarla etkili, iyi iletişim ve ilişki kurabilme tekniklerini de iyi bilmeleri gerekmektedir. Sağlık hizmetleri çalışanları hastaların iyileştirilmesi ve sağlığın yükseltilmesine ait hizmetlerin kalitesine yönelik bilinç kazanıp göstermezlerse sağlık hizmetlerine zarar verebilmektedirler (Seçinti, 1994; Çağırıcı ve Yeğenoğlu, 2007; Köşgeroğlu, 1994). Sağlık hizmetlerinde karşılaşılan hasta hakları ile ilgili sorunların temelinde hasta ile iyi bir iletişim kurulamaması gelmektedir. İyi bir sağlık hizmetleri çalışanı olmanın en önemli koşulu insanı bir bütün olarak ele almak ve onu bütün yönleriyle tanımaktan geçer. İnsanı bir bütün olarak ele alırken kişilerarası etkili iletişim tekniklerini kullanmak ve ona göre davranmak gerekmektedir. Zaman zaman aksaklıklar çıkmakta, sağlık hizmetleri çalışanları ile hastalar arasında olumsuz davranışlar oluşabilmektedir. Hasta ile sağlık hizmetleri çalışanları arasındaki bu iletişimin hastalık tanı ve tedavi sürecindeki etkililik üzerinde önemli bir etkisi bulunmaktadır. Hasta-sağlık hizmetleri çalışanı etkileşim ve iletişimi, hizmet kalitesi ve hasta memnuniyetini etkileyen en önemli faktördür (Tengilimoğlu ve Kılıç, 2004). Sağlık kuruluşlarının bu önemli faktörün farkında olması ve çalışmalarını bu yönde ilerletmeleri hasta ve yakınlarının memnuniyetini artıracaktır. Bu durumun sağlık hizmetleri çalışanı ve yöneticiler tarafından değerlendirilmesi çözüm için atılan bir adım olacaktır. Hastaların bilgilendirilmesi, emniyetli bir ortamda olduklarının hissettirilmesi, tedavi kararlarına katılımlarının sağlanması hastalarda güven duygusunun gelişmesine yardımcı olacaktır (Kavuncubaşı ve Yıldırım, 2000; Tabak ve Sonmaz, 2009).

İşe ve çalışmaya tutkunluk olarak da adlandırılan işe bağlılık iş görenlerin yaptıkları işlerine olumlu ve mutlu bir şekilde yaklaşma halidir (Göktepe, 2016; Turgut, 2011). İş görenlerin güdülenmesinde de aktif rol oynayan işe bağlılık bir tür iş ile özdeşleşmedir. İşe bağlılık, çalışanların yapmış oldukları işlerle pozitif duygular hissetmeleri, işlerini anlamlı bulmaları ve işlerinin geleceği üzerine ümit edinmeleridir (Attridge, 2009). İşe bağlılık kavramı, dinçlik, işe adanma ve işe yoğunlaşma olarak adlandırılan üç alt boyutta ele alınır (Saks, 2006; Harter vd., 2002; Gupta ve Sharma, 2016; Bakker, 2011).

Yapılan araştırmalar işe bağlılığın birçok değişken üzerinde pozitif sonuçları olduğunu göstermektedir (Bakker ve Demerouti, 2008). İşe bağlılığın güvenlik, paydaş memnuniyetinin, çalışanın işiyle ilgili yaratıcılığının artırılması, çalışan sadakatinin sağlanması ve verimliliğin sağlanması gibi iş performans değerleri üzerinde pozitif etkileri olduğu açıklanmıştır (Bakker ve Schaufeli, 2008). İşine güçlü bir şekilde bağlı olan çalışandan işten ayrılan çalışana kadar değerlendirilebilen işe bağlılık ölçülebilen bir değer olmakla birlikte performansla da ilgilidir González-Romá vd., 2006). İşine karşı bağlılık hisseden çalışanlar ile hissetmeyenler arasındaki farklar; işine bağlı olarak çalışanların daha yüksek performans

sergileyip, pozitif hisler hissetmeleri, daha sağlıklı zihinsel ve psikolojik yapıya sahip olmaları, kendilerine ait kaynaklar oluşturabilmeleri ve işe bağlılıklarını çevrelerindeki kişilere de aktarabilmeleri olarak belirtilmiştir (Zorlu, 2016). İşe bağlılık hem birey hem de örgütler için cazibesi olan bir tutumdur. İşe bağlılığı yüksek olan çalışanlar işlerinden tatmin olup memnun olurlar. Çalışma yerlerinde olumlu davranış sergiler ve mesleklerine, kariyerlerine odaklanırlar (Carson vd., 1995).

Ekseriyetle metropol illerdeki sağlık çalışanlarına odaklanmış araştırmalara nazaran çalışmamızda, Gümüşhane örneğindeki gibi yaklaşık yüz elli bin nüfusa sahip küçük bir ilde, sağlık hizmetleri çalışanlarının iletişim becerileri ve işe bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin nasıl olduğu araştırılmak istenmiştir. Bunu ortaya çıkarmak için Gümüşhane ilindeki devlet hastanelerinde çalışan sağlık hizmetleri çalışanlarının iletişim becerileri ile işe bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığı ve bunların demografik özellikler ile farklılaşıp farklılaşmadığı test edilmiştir. Böylece sağlık hizmetlerinde kalitenin artırılması amacıyla, örnekteki sağlık hizmetleri çalışanlarının ilgili değişkenler ile ilgili eksikliklerini gidermeye yönelik eğitim, kurs gibi planlamalar mümkün olabilecektir. Bu amacı gerçekleştirmek için örnekte yer alan çalışanlardan değişkenleri ölçümleyen anketler aracılığıyla nicel veriler toplanarak analiz edilmiştir. Özetle, bu çalışmada Gümüşhane ilindeki kamu hastanelerinde hizmet veren sağlık hizmetleri çalışanlarının iletişim becerileri ve işe bağlılık düzeylerinin etraflıca değerlendirilmesi amaçlanmıştır.

2. Kavramsal Arka Plan

Sosyal bir varlık olarak insanoğlu anlamaya, anlaşılmaya, çerçevesinde olup bitenleri bilmeye ve bilinmeye ihtiyaç duyar. İnsan çevresindekileri anlarken veya anlatırken sürekli bir şekilde iletiler alır ve yollar. Söz konusu iletişim aynı zamanda bireyin günlük yaşam içerisinde maruz kalıp tecrübe edindiği durumları da kapsamaktadır (Güngör ve Eser, 2004). İletişim kavramı sosyal bir yapıya sahiptir bunun yanında zaman içerisinde meydana gelmiş değişikliklerden, yeniliklerden etkilenmiş, sürekli değişmiş ve yeniliğe uğramıştır. Kişi sadece kendi yaşamını değil zamansal, mekansal, toplumsal ilişkilerini de iletişim kanalıyla oluşturmaktadır. İletişim bir anlam oluşturma işidir. Kişinin içerisinde yer aldığı toplumsal ilişkiler, kendine ait izlenimleri düzenleyen kavramsal ve kuramsal çerçeveyi yani (dili) oluşturur (Thompson, 1976). Kişilerin ve toplulukların mekanlar haricinde ve dahilinde oluşturdukları karşılıklı kültürel etkileşim sürecinin meyvesi iletişimdir. Yalnızca diğerleri ile değil, kişinin kendi içinde kurduğu bağ olarak da tanımlanmaktadır (Gezgin ve İralı, 2017).

İletişim bilgi ve duyguların değişik ve çeşitli yollarla başka merkez ya da birine iletilmesidir (Çağlar ve Kılıç, 2006). Diğer canlıların kurduğu iletişime nazaran insanın kurduğu iletişim daha farklıdır. İnsan bilgileri geliştirme ve inceleme şansına sahiptir (Vural, 2003). İletişimin etkinliğini kişisel, fiziksel, semantik faktörler ve algıda seçicilik, aşırı bilgi yüklenme, zaman, kültürel farklılıklar etkilemektedir (Nazik ve Beyazıt, 1981; Kırmızı, 2003; Ker, 1998). İletişim; içsel, kişiler arası, sözlü ve sözsüz iletişim olarak sınıflandırılmaktadır (Işık, 2013). Öncelikle içsel iletişim başlar (Dökmen, 2003), böylelikle karşılıklı iki kişinin kuracağı iletişimi birey kendi içinde de gerçekleştirmektedir. Bireyler kendi içlerinde mesajlar üretip ve bunları yorumlayıp kendilerine cevaplar vererek iletişimlerini gerçekleştirmiş olurlar (Cüceloğlu, 1992). Kişiler arası iletişimde ise önemli olan öge hedef kitle, mesajı ileten ve iletidir (Tutar ve Yılmaz, 2005). Kişiler arası iletişim özellikle örgütler için son derece önemlidir. Kişiler arası iletişimin açık bir şekilde kurulduğu örgütler başarıya ulaşabilmektedir (Güngör ve Eser, 2004).

İlgili araştırmalar daha çok sözsüz iletişimin iletişim sürecindeki önemini ve yerini belirlemek amacıyla yapılmıştır. Örneğin hizmet sektöründe yer alan bankacılık, medya/yayıncılık, hizmet işletmeleri, eğitim ve danışmanlık/rehberlik gibi alanlarda yapılan araştırmaların sonuçlarına göre sözsüz iletişimin duyguların aktarılmasında önemli bir yere sahip olduğu açıklanmıştır (Schlesinger, 1978; Sundaram ve Webster, 2000).

Örgütün faaliyetlerinin devamını, amaçlarının ve stratejilerinin hayata geçirilmesini sağlamak için, örgütün iç ve dış çevresi arasında bilgi ve düşünce alışverişini sağlamak olarak tanımlanır (Tutar ve Yılmaz, 2005). İnsan kaynakları yönetimi ve performans örgütsel iletişimden olumlu anlamda etkilenir (Işık, 2019). Örgütlerde iletişim kişiler arası, formel ve informal olarak gerçekleşir (Çağlar ve Kılıç, 2006). Açık bir iletişim sistemi çalışanların işlerini daha ciddiye almasını ve işlerine verdiği değeri arttırır (Vural, 2003).

Bu anlamda iyi iletişimin örgütsel iklimi geliştirerek çalışan algılarını şekillendirdiği yapılan araştırmalarda ortaya konulmuştur. Böylelikle kişilerin katkıda bulunabilecekleri bir ortam yaratılacak bu da işe bağlılıklarını etkileyebilecektir (Kesici, 2003; Okay, 2002). Örgütsel iletişimin önemsenmediği bir ortamda karmaşık iş ilişkilerinden doğacak çatışmaların kişilerin iş tatminini ve bağlılıklarını etkileyeceği aşıkardır. Sonuç olarak iletişim gibi öğelerden etkilenen iş doyumunun sonucu olan işe bağlılık, çalışanların iş ile ilgili tecrübe ve gereksinimlerinin karşılanması sonucunda işlerine karşı takındıkları pozitif tavır ve tutumlardır (Demir ve Öztürk, 2013). Böylelikle işlerine gereken önemi veren çalışanlar örgütün vizyonu ile bütünleşebileceklerdir.

3. Araştırma Yöntemi

Çalışmanın amacına uygun olarak iletişim becerisi ile işe bağlılık arasındaki ilişki incelenip, demografik değişkenlerden cinsiyet, medeni durum, yaş, kıdem, pozisyon ile iletişim becerisi ve işe bağlılık arasındaki farklılık ölçümlenmiştir. Bu bilgiler doğrultusunda iletişim becerisi, işe bağlılık ve demografik değişkenler arasında oluşturulan hipotezler şu şekildedir:

H₀: Sağlık çalışanlarının iletişim becerileri ile işe bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

H₁: Sağlık çalışanlarının iletişim becerileri ile işe bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H₀: Sağlık çalışanlarının iletişim becerileri demografik özelliklerine göre farklılık göstermemektedir.

H₁: Sağlık çalışanlarının iletişim becerileri demografik özelliklerine göre farklılık göstermektedir.

H₀: Sağlık çalışanlarının işe bağlılıkları demografik özelliklerine göre farklılık göstermemektedir.

H₁: Sağlık çalışanlarının işe bağlılıkları demografik özelliklerine göre farklılık göstermektedir.

Bunun yanında araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının veri toplama aracının yanıtlanmasında sorulara içtenlikle ve doğru cevap verdiği ve seçilen örneklem grubunun evreni yansıttığı varsayılmıştır.

3.1. Araştırma Tipi ve Örneklemi

Nicel yöntemlerin kullanıldığı kesitsel bir yapıdaki bu araştırma, sağlık hizmetleri çalışanlarının iletişim becerileri ve işe bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiyi ölçmek amacıyla Gümüşhane ili ve ilçelerinde hizmet sunan devlet hastanelerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın yapıldığı tarihte hizmet veren hastanelerde toplam 603 sağlık hizmetleri çalışanı bulunmaktadır. Bu doğrultuda, amaçlı örneklemin uygulandığı çalışmada toplam 603 adet anket formu dağıtılmış, 426 adet geri dönüş gerçekleştirilmiştir.

Elde edilen veriler üzerinde tanımsal ve yapısal analizler gerçekleştirilerek bulgular örneklem özelliğine göre yorumlanmıştır.

3.2. Veri Toplama Araçları

Araştırmada kullanılan veriler anket yöntemi ile elde edilmiştir. Kişilere ulaşılması ve verilerin toplanması süreci dijital yöntemler aracılığıyla gerçekleştirilmiştir. Sağlık hizmetleri çalışanlarına uygulanan anket 38 soru ve üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde demografik bilgileri içeren yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, işteki pozisyon ve çalışma süreleri hakkındaki bilgilere ulaşılmak istenmiştir. Anketin ikinci bölümünde ise katılımların iletişim becerilerini ölçmek için Huang ve Ling (2018) tarafından geliştirilen Kişilerarası İletişim Yetkinliği Envanteri kullanılmıştır. Ölçek Türkçeye Çıkrıkçı ve Çinpolat (2021) tarafından çevrilmiştir. Katılımcıların kişilerarası iletişim yetkinliğini ölçmek için kullanılan bu ölçek 4 alt faktör ve 15 ifadeden oluşmaktadır. Alt faktörler; dinleme becerisi, sosyal rahatlık becerisi, empati becerisi ve ifade becerisidir. Katılımcılar sorulara 5’li likert ölçeği ile “1- Bana Tamamen Uygun Değil” ile “5- Bana Tamamen Uygun” arasında kodlayarak cevap vermişlerdir. Anketin üçüncü bölümünde ise Schaufali, Salanova, Roma ve Bakker (2002) tarafından geliştirilen Utrecht İşe Bağlılık Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek, Eryılmaz ve Doğan (2012) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Katılımcıların işe bağlılık düzeylerini belirlemek için kullanılan ölçek 3 alt boyut ve 17 ifadeden oluşmaktadır. Alt boyutlar; işe istek duyma, işe adanma ve işe yoğunlaşmadır. Cevaplar 5’li likert ölçeği ile alınmıştır. Katılımcılar yanıtları “1- Hiç Uygun Değil” ile “5- Tamamen Uygun” arasında kodlayarak vermişlerdir.

Çalışmanın yapılabilmesi için Gümüşhane Üniversitesi Bilimsel Araştırma Yayın ve Etik Kurulu’ndan (26/10/2022 tarihli ve 2022/6 sayılı karar) ve İl Sağlık Müdürlüğü’nden (02/01/2023 tarihli ve E-51020271-771-206040058 sayılı yazı) gerekli izinler alınmıştır. Bununla birlikte, ölçüm araçlarının Türkçe uyarlamalarını gerçekleştiren kişilerden ölçek kullanım onayları da elektronik posta yazışmaları aracılığıyla alınmıştır.

3.3. Verilerin Analizi

Verilerin analizinde SPSS 23.0 ve Jamovi 2.3 paket programları kullanılmıştır. Güvenirlik, Levene varyansların homojenliği, post-hoc Tukey testleri ile doğrulayıcı faktör analizleri ve uyum indekslerine bakılmıştır. Normallik analizi skewness-kurtosis testi ile yapılmış ve ölçüt olarak -1.5 ile +1.5 arasındaki basıklık ve çarpıklık değerlerinin normal dağılım gösterdiği kabul edilmiştir (Tabachnick vd., 2013). Analiz %95 güven aralığında, $p < 0,05$ değeri anlamlı kabul edilerek yapılmıştır. Veriler normal dağılım göstermediği için demografik özellikler ve değişkenler arası farklılıklar Mann-Whitney U ve Kruskal Wallis, iletişim becerileri ve işe bağlılık değişkenleri arasındaki ilişki de Spearman Korelasyon testleri aracılığı ile ölçülmüştür.

4. Bulgular

Katılımcılara ait yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, işteki pozisyon, çalışma süresi değişkenlerine ait tanımlayıcı istatistikler ve örneklem grubu içerisindeki oran bilgileri Tablo.1’ de gösterilmiştir.

Tablo 1. Katılımcılara Ait Tanımlayıcı İstatistikler

Katılımcı Özelliği	N	Geçerli Yüzde (%)	Toplam Yüzde (%)
Yaş			
20 yaş altı	1	0.2	0.2
21-30 yaş	188	44.1	44.3
31-40 yaş	121	28.4	72.8
41-50 yaş	96	22.5	95.3
50 yaş üstü	20	4.8	100
TOPLAM	426	100	
Cinsiyet			
Kadın	284	66.7	66.7
Erkek	142	33.3	100
TOPLAM	426	100	
Medeni Durum			
Evli	269	63.1	63.1
Bekar	157	36.9	100
TOPLAM	426	100	
Eğitim Durumu			
Lise	40	9.4	9.4
Önlisans	76	17.8	27.2
Lisans	240	56.3	83.6
Lisansüstü	70	16.5	100
TOPLAM	426	100	
İşteki Pozisyonu			
Doktor	40	9.4	9.4
Hemşire/Ebe	166	39.0	48.4
İdari Personel	85	20.0	68.3
Üst İdari Kadro	46	10.8	79.1
Teknisyen/Tekniker	73	17.1	96.2
Diğer	16	3.8	100
TOPLAM	426	100	
Çalışma Süresi			
1-5 yıl	136	31.9	31.9
6-10 yıl	87	20.4	52.3
11-20 yıl	109	25.6	77.9
21-25 yıl	45	10.6	88.5
25 yıldan fazla	49	11.5	100
TOPLAM	426	100	

Katılımcılara ait demografik değişkenlere ait tanımlayıcı istatistikler ve örneklem grubu içerisindeki oranlarını gösteren geçerli ve toplam yüzde bilgilerine bakıldığında sağlık hizmetlerinde çalışan katılımcıların (toplam 426 kişi) %66,7'si (284 kişi) kadın, %33,3 (142 kişi) erkektir. Katılımcıların %63,1'i (269 kişi) evli ve %36,9'u (157 kişi) bekarıdır. Ağırlıklı olarak lisans mezunlarının yer aldığı örneklemde hemşirelerin çoğunlukta olduğu görülürken, söz konusu ilin sosyal ve fiziksel güçlükleri kaynaklı göç vermesi nedeniyle çalışanların hizmet sürelerinin 1-5 yıl arasında yoğunlaştığı görülmektedir.

Araştırmada kullanılan ölçeklere yönelik gerçekleştirilen güvenilirlik analizi sonuçlarına göre, kişilerarası iletişim yetkinliği envanterinin Cronbach's Alpha değeri 0,86; Utrecht işe bağlılık ölçeğinin ise 0,93 olarak tespit edilmiştir. Böylelikle araştırmada kullanılan iki ölçeğin de yüksek derecede güvenilir olduğu söylenebilir. Jamovi programı aracılığı ile yapılan skewness kurtosis testi analizlerinde çarpıklık ve basıklık değerlerinin standart hataya bölünmesi ile elde edilen değerlerin -1,5 ve +1,5 arasında olmaması ve Saphiro-Wilk p değerinin 0,05'in altında kalması nedeniyle verilerin normal dağılıma sahip olmadığı görülmüştür. Yapılan analiz sonucunda p değerlerinin 0,05'ten büyük olduğu görüldüğünden varyansların homojen dağıldığı sonucuna varılmıştır.

Katılımcıların iletişim becerilerine ait analiz sonuçlarına bakıldığında örneklem grubundan çalışmaya katılan 426 kişinin dinleme becerisi alt boyutunun aritmetik ortalaması 4,40±0,57; sosyal rahatlık becerisi alt boyutuna ait ortalaması 4,02±0,73; empati becerisi alt boyutu ortalaması 3,48±0,60 ve ifade becerisi alt boyutu aritmetik ortalaması 3,32±0,65 olarak saptanmıştır. Sağlık çalışanlarının iletişimde kullandıkları dinleme becerilerinin diğer becerilere kıyasla daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu durumu, iletişim becerisinin kritik bir öneme sahip olduğu sağlık sektöründe iletişimin ana arterini oluşturan hastaların kendini ifade etme doğrultusunda gerçekleştirdikleri eylemlerin sağlık hizmetleri çalışanlarında ortaya çıkardığı karşı eylem olarak ifade etmek mümkündür.

Katılımcıların işe bağlılık düzeylerine ait bilgilerin yer aldığı sonuçlara bakıldığında ise çalışmaya katılan 426 kişinin işe istek duyma alt boyutunun aritmetik ortalaması 3,60±0,84; işe adanma alt boyutuna ait ortalama 3,93±0,84 ve işe yoğunlaşma alt boyutu ortalaması 3,48±0,82 olarak saptanmıştır. İşe adanma ortalamasının diğer alt boyutlardan yüksek olması bize duygusal emek ve özverili davranışlar gerektiren sağlık hizmetlerindeki çalışma yaşamının niteliği hakkında bilgi vermektedir.

Kullanılan ölçeklerin yapı geçerliği, Jamovi programı aracılığıyla doğrulayıcı faktör analizi ile test edilmiştir. Doğrulayıcı faktör analizi, ölçme aracının temel boyutlarının sayısı ve madde faktör ilişkisinin örneğini doğrulamak amacıyla kullanılan istatistiksel prosedürlerden birisidir (Antalyalı ve Alparslan, 2002). Diğer bir deyişle bu yöntem daha önceden kullanılan bir ölçeğin, farklı örneklemden toplanan verilerle teorik yapısının uyumu ve yapısal geçerliğinin doğrulanması amacıyla kullanılmaktadır. Doğrulayıcı faktör analizi sonucu ulaşılan, iletişim yetkinliği ölçeğinin faktör dağılımı ve yüklerine bakıldığında, iki istisna dışında 0,50 ile 0,86 arasında dağılım gösteren faktör yüklerinin, 0,50'den yüksek değerlere sahip olarak, ölçeğin faktör yapısı ile araştırma örnekleminin uyumunu göstermektedir (Büyüköztürk, 2002).

İletişim yetkinliği ölçeğinin uyum indekslerine baktığımızda ise 5'ten küçük olan ki kare/serbestlik derecesi (χ^2/sd : 2,6), 0,90'dan büyük olan karşılaştırmalı indeks (CFI: 0,94) ve Trucker Lewis (TLI: 0,93) uyum indeksi ile 0,08'den küçük olan kök hata kareler ortalaması (RMSEA: 0,06) bize ölçek yapısı ile örneklemin kabul edilebilir uyum çerçevesinde değerlendirildiğini göstermektedir (Erkorkmaz vd., 2013). Aşağıdaki tabloda bu değerler görülmektedir.

Tablo 2. İletişim Yetkinliği Ölçeği Uyum İyiliği İndeksleri

χ^2 / sd	p	CFI	TLI	RMSEA
2.6	< .001	0.947	0.933	0.0616

Doğrulayıcı faktör analizi aracılığıyla ulaşılan faktör dağılım ve yüklerine bakıldığında ise işe bağlılık ölçeği faktör yapısı ile araştırma örnekleminin de uyumlu olduğu görülmüştür. Faktör yükleri 0,60 ile 0,89 aralığında bulunmaktadır. Bu değerlerin 0,50'den yüksek olması anlamlılığın bir göstergesi olarak karşımıza çıkmaktadır (Saruhan ve Özdemirci, 2013). Uyum iyiliği indeksleri ise aşağıdaki gibidir.

Tablo 3. İşe Bağlılık Ölçeği Uyum İyiliği İndeksleri

χ^2 / sd	p	CFI	TLI	RMSEA
4.3	< .001	0.933	0.915	0.0891

Kikarenin serbestlik derecesine bölümünden elde edilen göreceli kikare indeksinin (χ^2 / sd) 5'ten küçük değerde yer alması, kabul edilebilir uyum çerçevesinde değerlendirilmiştir (Yaşlıoğlu, 2017). Karşılaştırmalı (CFI) ve Tucker-Lewis (TLI) uyum indeksleri değerlerinin ise %90 güven aralığında $\geq 0,90$ olarak yer alması ve diğer bir uyum indeksi olan tahmin hatalarının ortalamasının karekökünün (RMSEA) $\leq 0,08$ aralığında olması da kabul edilebilir uyum ölçütleri içerisinde değerlendirilmektedir.

Daha önce de belirtildiği üzere, çalışmanın ana amacı olarak sağlık hizmetleri çalışanlarının iletişim becerileri ile işe bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin ortaya çıkarılması amaçlanmıştır. Araştırma verilerinin normal dağılım göstermemesi sebebi ile söz konusu değişkenler arası ilişkiyi ortaya çıkarmak amacıyla parametrik olmayan korelasyon analizi yöntemlerinden Spearman testi kullanılmıştır. -1 ile +1 arasında bir değer alıp, uç değerlere yaklaştıkça güçlü bir ilişkiyi, (+) olması artış/azalış ya da azalış/azalış; (-) olması da artış/azalış veya azalış/azalış şeklindeki bir ilişkinin varlığına işaret eden ve değişkenler arasındaki doğrusal ilişkinin varlığını, yönünü ve şiddetini belirleyen korelasyon katsayısı değerlerine göre, korelasyon katsayısı 0,85 ve üzerinde olması ilişkinin çok kuvvetli olduğunu; 0,65 ve 0,84 arasında olması kuvvetli olduğunu, 0,30 ve 0,64 arasında olması orta düzeyde olduğunu ve 0,1 ve 0,29 arasında olması ise zayıf olduğunu göstermektedir (Ural ve Kılıç, 2011).

Tablo 4. İletişim Yetkinliği Ölçeği ile İşe Bağlılık Ölçeği Korelasyon Tablosu

İletişim Becerisi	Spearman'srho p değeri	İşe Bağlılık
		0.366
		< 0.001

Yukarıdaki tabloda da görüldüğü üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda değişkenler arası bir ilişki olduğu görülmüş ve korelasyon r değeri +0,366 olarak bulunmuştur. Buradan hareketle, sağlık hizmetleri çalışanlarının iletişim becerileri ve işe bağlılık düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı, orta düzeyde ve pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Söz konusu ilişkinin kullanılan ölçeklerin hangi alt boyutlarında olduğu aşağıdaki tabloda ayrıntılı olarak gösterilmektedir.

Tablo 5. Ölçeklerin Alt Boyutlarının Korelasyon (Spearman's rho) Değerleri Tablosu (* p<,001)

	id ort	ia ort	iy ort	db ort	srb ort	eb ort	ib ort
id ort	-						
ia ort	,754*	-					
iy ort	,760*	,701*	-				
db ort	,321*	,296*	,254*	-			
srb ort	,371*	,303*	,317*	,609*	-		
eb ort	,239*	,172*	,215*	,420*	,491*	-	
ib ort	,029	,046	,064	,252*	,241*	,414*	-

Tablo 5'e bakıldığında işe istek duyma (id) ile işe adanma (ia) arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu görülmektedir. Çıkan sonuçlar $p < 0,01$ 'göre anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir. Bu iki değişken arasında korelasyon katsayısı 0,754 çıkmıştır. Bu da işe adanma ile işe istek duyma arasında pozitif yönde kuvvetli bir ilişki olduğu ve değişkenlerden biri arttıkça diğerinin de artacağı ya da biri azaldıkça diğerinin de azalacağı anlamına gelmektedir. İşe bağlılık düzeyi yüksek olan çalışanların işlerinden memnun oldukları yapılan araştırmalarla da doğrulanmıştır (Çalışkan, 2014).

İşe yoğunlaşma (iy) ile işe istek duyma ve işe adanma arasında da pozitif yönde, $p < 0,01$ 'göre anlamlı, bir ilişki olduğu görülmektedir. İşe yoğunlaşma ile işe istek duyma korelasyon katsayısı 0,760 ve işe yoğunlaşma ile işe adanma korelasyon katsayısı 0,701 olarak çıkmıştır. Bu da değişkenler arasında kuvvetli ilişki olduğu ve değişkenlerden biri arttıkça diğerinin de artacağı ya da biri azaldıkça diğerinin de azalacağı anlamına gelmektedir. Çalışan işine yoğunlaştıkça yaşayabileceği muhtemel tükenmişlik etkilerinden uzaklaşabilecektir.

Dinleme becerisi (db) ile işe istek duyma, işe adanma, işe yoğunlaşma arasında pozitif yönde, $p < 0,01$ 'göre anlamlı, bir ilişki olduğunu göstermektedir. Dinleme becerisi ile işe istek duyma korelasyon katsayısı 0,321 dinleme becerisi ile işe adanma korelasyon katsayısı 0,296 ve dinleme becerisi ile işe yoğunlaşma katsayısı 0,254 olarak çıkmıştır. Bu da dinleme becerisi ile işe adanma ve işe yoğunlaşma değişkenleri arasında zayıf bir ilişki olduğu, dinleme becerisi ile işe istek duyma değişkeni arasında orta şiddette ilişki olduğu ve değişkenlerden biri arttıkça diğerinin de artacağı ya da biri azaldıkça diğerinin de azalacağı anlamına gelmektedir. İyi iletişimin en önemli gerekliliklerinden biri olan dinleme becerilerinin, bireysel motivasyona da kaynaklık ederek çalışma yaşamının kalitesini arttıracığı da bir gerçektir (Özdevecioğlu ve Aktaş, 2007).

Çıkan sonuçlar empati becerisi (eb) ile işe istek duyma, işe adanma, işe yoğunlaşma, dinleme becerisi ve sosyal rahatlık becerisi (srb) arasında pozitif yönlü, $p < 0,01$ 'göre anlamlı, bir ilişki olduğunu göstermektedir. Empati becerisi ile işe istek duyma korelasyon katsayısı 0,239 empati becerisi ile işe adanma korelasyon katsayısı 0,172 empati becerisi ile işe yoğunlaşma korelasyon katsayısı 0,215 empati becerisi ile dinleme becerisi korelasyon katsayısı 0,420 ve empati becerisi ile sosyal rahatlık becerisi korelasyon katsayısı 0,491 olarak çıkmıştır. Bu da empati becerisi ile işe istek duyma, işe adanma, işe yoğunlaşma değişkenleri arasında zayıf bir ilişki olduğu, empati becerisi ile dinleme becerisi ve sosyal rahatlık becerisi arasında da orta şiddette bir ilişki olduğu ve değişkenlerden biri arttıkça diğerinin de artacağı ya da biri azaldıkça diğerinin de azalacağı anlamına gelmektedir.

Değişkenlerin tüm alt boyutları ile ilişkisi olan empati becerisi alt boyutunun önemi açıktır. Çalışanların psikososyal özellikleri içinde yer alan empati becerisi ile ilgili kişisel değerlendirme ve sorunlarla baş etme tarzının işe bağlılık düzeyleri üzerindeki öneminin, diğer yapılan araştırmalarda da vurgulandığını görülmektedir (Wollard ve Shuck, 2011).

İfade becerisi (ib) ile dinleme becerisi, sosyal rahatlık becerisi ve empati becerisi arasında pozitif yönde ve $p < 0,01$ 'göre anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. İfade becerisi ile dinleme becerisi korelasyon katsayısı 0,252 sosyal rahatlık becerisi korelasyon katsayısı 0,241 ve empati becerisi korelasyon katsayısı 0,414 olarak çıkmıştır. Bu da ifade becerisi ile dinleme becerisi, sosyal rahatlık becerisi değişkenleri arasında zayıf bir ilişki olduğu, ifade becerisi ile empati becerisi değişkeni arasında orta düzeyde bir ilişki olduğu ve değişkenlerden biri arttıkça diğerinin de artacağı ya da biri azaldıkça diğerinin de azalacağı anlamına gelmektedir.

Örneklemdaki çalışanların ifade becerileri ile diğer tüm iletişim becerileri alt boyutları ile ilişkili olduğu göze çarpmaktadır. Buna karşılık ifade becerisi ile işe bağlılık alt boyutları; işe istek duyma, işe adanma ve işe yoğunlaşma değişkenleri arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir ($p>0,01$).

Sosyal rahatlık becerisi ile işe istek duyma, işe adanma, işe yoğunlaşma ve dinleme becerisi arasında da pozitif yönde, $p<0,01$ 'göre anlamlı, bir ilişki olduğu görülmektedir. Sosyal rahatlık becerisi ile işe istek duyma korelasyon katsayısı 0,371 sosyal rahatlık becerisi ile işe adanma korelasyon katsayısı 0,303 sosyal rahatlık becerisi ile işe yoğunlaşma korelasyon katsayısı 0,317 ve sosyal rahatlık becerisi ile dinleme becerisi arasındaki korelasyon katsayısı 0,609 olarak çıkmıştır. Bu da sosyal rahatlık becerisi ile işe istek duyma, işe adanma ve işe yoğunlaşma, dinleme becerisi değişkenleri arasında orta şiddette ilişki olduğu ve değişkenlerden biri arttıkça diğerinin de artacağı ya da biri azaldıkça diğerinin de azalacağı anlamına gelmektedir. Özetle; Gümüşhane ili sağlık hizmetleri çalışanları özelinde, iletişim becerilerinin ifade becerisi alt boyutu haricindeki tüm alt boyutlarının işe bağlılık ve alt boyutları ile ilişkili olduğu söylenebilmektedir.

5. Sonuç

Araştırmada elde edilen veriler doğrultusunda sağlık hizmetleri çalışanlarının iletişim becerileri ile işe bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki ve demografik değişkenlerin iletişim becerileri ve işe bağlılığa etkisi incelenmiştir. Araştırmanın birinci hipotezinde yer alan iletişim becerileri ile işe bağlılık düzeyleri arasında orta kuvvette pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu anlamda H_0 hipotezi reddedilmiş, alternatif H_1 hipotezi kabul edilmiştir. Araştırma sonuçlarının gerçekleştirilen diğer araştırmaların sonuçları ile de uyumlu olduğu görülmektedir (Çalışkan, 2014; Özdevecioğlu ve Aktaş, 2007; Wollard ve Shuck, 2011). Bunun yanında, daha önce Gümüşhane örneğinde hemşirelerin empati becerisi ile ilgili araştırmalar yer almakla birlikte, araştırmamızdaki iki değişkenin de göz önüne alınıp tüm kamu hastanelerini ve sağlık hizmetleri çalışanlarını kapsayıcı ölçüde bir araştırma gerçekleştirildiği görülmemiştir (Özcan, 2012). İletişim becerileri ile işe bağlılık düzeyleri arasında, ifade becerisi alt boyutu haricinde, hemen hemen bütün alt boyutlarla anlamlı bir ilişki ortaya çıkmıştır. İşe istek duyma ile işe adanma arasında pozitif yönde kuvvetli bir ilişki, işe yoğunlaşma ile işe istek duyma ve işe adanma arasında pozitif yönde kuvvetli bir ilişki, aynı şekilde dinleme becerisi ile işe istek duyma, işe adanma, işe yoğunlaşma arasında pozitif yönde orta ve zayıf bir ilişki, sosyal rahatlık becerisi ile işe istek duyma, işe adanma, işe yoğunlaşma ve dinleme becerisi arasında pozitif yönde orta bir ilişki, empati becerisi ile işe istek duyma, işe adanma, işe yoğunlaşma, dinleme becerisi ve sosyal rahatlık becerisi arasında pozitif yönde orta ve zayıf bir ilişki, ifade becerisi ile dinleme becerisi, sosyal rahatlık becerisi ve empati becerisi arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Buradan hareketle, bütün alt boyutların birbirini tamamladığı söylenebilir. İletişimde kendini rahat hissedebilen insan iyi bir iletişim kurabilir, iyi bir iletişim kurabilen insan aynı zamanda iyi bir dinleyici olabilir ve empati özelliğini geliştirebilir. Empati özelliği olabilen insan kendini iyi ifade edebilir ve bütün bunlar işe istek duyma, işe yoğunlaşma ve işe adanmayı beraberinde getirebilir. Hasta ile veya diğer sağlık hizmetleri çalışanı ile iyi iletişim kurabilen çalışan daha az problem ile karşılaşacağı veya iletişim çatışması yaşamayacağı için işine bağlılığının da o oranda artabileceği düşünülmektedir. Hemşireler üzerinde yapılan bir araştırmaya göre empati becerileri ile iletişim becerileri arasında pozitif yönde anlamlı bir sonuç çıkmıştır (Şahin ve Özdemir, 2015). Bu da araştırmanın sonuçlarını doğrular niteliktedir. Bu anlamda çalışanlara belli periyotlarla eğitimler düzenlenebilir. Yönetici çalışanla, çalışan hastayla, çalışan diğer bir çalışanla iletişime geçerken karşı tarafın kendini ifade etmesine müsaade etmeli etkin ve sağlıklı iletişimi karşılıklı bir şekilde tamamlamalıdır. Kendini ifade edebilen bireylerin iletişim becerilerinin yüksek olduğu diğer araştırmalarda da görülebilmektedir (Akan, 2022). Sağlık sektörü yapısı itibarıyla karmaşık ve stresli bir ortama sahiptir. İnsanoğlu yaratılışı gereği kendini rahat hissedebildiği ortamlarda daha rahat iletişime geçer. Dolayısıyla çalışanların kendini rahat

hissedebilecekleri ortamların oluşturulması iletişime açık olmalarını, kolay iletişim kurabilmelerini aynı zamanda işe bağlılıklarını da olumlu yönde etkileyeceği düşünülmektedir.

Araştırmanın ikinci hipotezi olan iletişim becerileri ile demografik özellikler arasında ise anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edildiğinden H_0 hipotezi reddedilememiştir. İletişim becerisi ile demografik değişkenler arasında herhangi bir farklılığın olmamasından hareketle iletişimin insanoğlunun doğumundan ölümüne kadar her aşamasında ve her koşulda bir ihtiyaç olduğu ve demografik değişkenlere göre değişmeyeceği sonucuna ulaşılabılır.

Üçüncü hipotez olan işe bağlılık düzeyleri ve demografik özellikler arasında ise istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar olduğu tespit edildiğinden H_0 hipotezi reddedilmiş, alternatif H_1 hipotezi kabul edilmiştir. Sadece cinsiyet alt boyutu hariç diğer demografik değişkenlere göre anlamlı farklılıkların ortaya çıkması işe bağlılığın demografik özelliklere göre değişkenlik gösterebileceği sonucunu ortaya çıkarmıştır. İşe bağlılık düzeylerinin hizmet sürelerine göre değişiklik göstermesi, özellikle hizmet süreleri arttıkça işe bağlılığın da artması, çalışma yaşamında geçirilen belirli bir süreden sonra yeni bir kariyer deneyiminin zorluğunu akla getirmiştir. İşe bağlılık düzeylerinin yaş değişkeni ile olan farklılıklarında ise özellikle 21-30 ile 41-50 yaş grupları arasında meydana gelen farklılığın, çalışanların yaşları ilerledikçe iş bulma kaygısı ya da işten ayrılma endişesi taşıyabileceklerinden dolayı olduğu söylenebilir. Medeni durum ile ilişkili söz konusu farklılığın ise evli çalışanların bekarlara nazaran daha fazla ekonomik sorumluluk taşımalarından kaynaklandığı düşünülmektedir. İşe bağlılığın eğitim durumuna göre farklılık göstermesinde ise, özellikle işe bağlılık düzeylerinin lise ve ön lisans gruplarında lisans grubuna nazaran yüksek çıkması, eğitim seviyesi yükseldikçe çalışanların işten, yöneticiden beklentilerinin daha fazla ve daha kolay iş bulabilecekleri düşüncelerinin olabileceği sonucu çıkarılabilir. Son olarak çalışılan pozisyonlar ile işe bağlılık düzeylerindeki farklılıklara bakıldığında, yönetim kadrolarında çalışanların işe bağlılıklarının yüksek çıkması ile ilişkili olarak; bu çalışanların da üstlerinin işe bağlılıklarının olumlu etkileri aracılığıyla, bu kadrolarda çalışanların daha fazla bağlılık gösterebileceği, böylelikle işlerini daha çok benimseyip sahiplendiği sonucuna ulaşılabılır.

İlerideki araştırmalar için; boylamsal, zaman aralıklı veri toplanması ile değişkenler arası ilişkilerin zaman içindeki değişimini gözlemeye imkan verecek çalışmaların yapılması önerilmektedir. Aynı zamanda iller ya da bölgeler arası karşılaştırmalar yapılması da araştırma sonuçlarının genellenebilirliğini artıracaktır. Elde edilen sonuçlar doğrultusunda; araştırmanın sınırlılığı dikkate alınarak, benzer çalışmaların daha geniş örneklemde gerçekleştirilmesi sağlanabilir. Çalışanlara genel iletişim, iletişimi engelleyen faktörler ve iletişimdeki çatışmalar hakkındaki hizmet içi eğitimler belirli periyotlarla üniversite, sivil toplum kuruluşları gibi diğer kuruluşlardan da destekler alınarak verilebilir. Örgütler, çalışma ortam ve koşullarında yeni düzenlemeler yaparak iletişim olumsuzluklarını ve işe bağlılığı azaltıcı faktörleri ortadan kaldırarak sağlıklı ortamlar oluşturulabilir. Açık bir iletişim sistemi çalışanların işlerini daha ciddiye almasını ve işlerine verdiği değeri arttırmaktadır (Vural, 2003).

İletişim becerisi yüksek çalışanların insan ilişkilerinin yoğun olduğu pozisyonlara getirilmesi ile iletişim olumsuzlukları en aza indirilebilir. Çünkü sadece belirli bir ortamda gerçekleşen karşılıklı bir iletişim bilgi alışverişi olarak algılanmamaktadır. Hizmet alanın bakışı, değerleri, yargıları, kararları da ön planda tutulmaktadır (Fidaner, 1993). Bunu sağlamak adına sağlık hizmetleri çalışanlarının iletişim problemleri ile daha az karşılaşacağı dolayısıyla işe bağlılığın artabileceği yeni projeler hazırlanarak da uygulamaya konulabilir.

Kaynakça

- Akan, B. B. (2022). Duygusal zekânın kendini ifade etme iletişim becerisine etkisi: Ön lisans öğrencileri üzerine bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 13(34), 454-472.
- Antalya, L. Ö. ve Alparslan, M. A. (2022). *Jamovi uygulamalı istatistik analizleri*. Nobel Yayıncılık.
- Attridge, M. (2009). Measuring and managing employee work engagement: A review of the research and business literature. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 24(4), 383-398.
- Bakker, A. B. (2011). An evidence-based model of work engagement. *Current Directions in Psychological Science*, 20(4), 265-269.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3), 209-223.
- Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2008). Positive organizational behavior: Engaged employees in flourishing organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 29(2), 147-154.
- Büyüköztürk, Ş. (2002). Faktör analizi: Temel kavramlar ve ölçek geliştirmede kullanımı. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 32, 470-483.
- Carson, K. D., Carson, P. P., & Bedeian, A. G. (1995). Development and construct validation of a career entrenchment measure. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 68(4), 301-320.
- Çağırıcı, S. ve Yeğenoğlu, S. (2007). Genel iletişim bilgileri perspektifinden hasta-eczacı iletişimi. *Ankara Üniversitesi Eczacılık Fakültesi Dergisi*, 36(1), 31-46.
- Çalışkan, S. (2014). Pozitif örgütsel davranış değişkenleri ile yeni araştırma modelleri geliştirme arayışları: Pozitif örgütsel davranış değişkenlerinin işe adanmışlık, tükenmişlik ve sinizm üzerine etkileri ve bu etkileşimde örgütsel adalet algısının aracılık rolü üzerine. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(3), 363-382.
- Çağlar, İ. ve Kılıç, S. (2006). *Genel iletişim*. Nobel Akademik Yayıncılık.
- Çıkrıkçı, Ö. ve Çınpolat, E. (2021). Kişilerarası iletişim yetkinliği envanteri'nin (Kiye) Türkçe'ye uyarlanması. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(2), 757-775.
- Cüceloğlu, D. (1992). *İnsan ve davranışı*. Remzi Kitabevi.
- Demir, C., & Öztürk, U. C. (2013). Örgüt kültürünün örgütsel bağlılık üzerine etkisi ve bir uygulama. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 26(1), 17-41.
- Dökmen, Ü. (2003). *İletişim çatışmalar ve empati*. Sistem Yayınları.
- Erkorkmaz, U., Etikan, İ., Demir, O. ve Özdamar, K. (2013). Doğrulayıcı faktör analizi ve uyum indeksleri. *Türkiye Klinikleri Journal of Medical Sciences*, 33(1), 210-223.
- Eryılmaz, A. ve Doğan, T. (2012). İş yaşamında öznel iyi oluş: Utrecht işe bağlılık ölçeğinin psikometrik niteliklerinin incelenmesi. *Klinik Psikiyatri Dergisi*, 15(1), 49-55.
- Fidaner, C. (1993, Kasım). *Sağlık hizmetlerinde kalite ve maliyet sorunu*. Kalite, Maliyet ve Hemşirelik Sempozyumu Bildiri Kitabı içinde, (ss. 50-56).
- Gezgin, S. ve İralı, A. E. (2017). *Gelişen teknoloji değişen mekan*. Eğitim Yayınevi.
- Göktepe, A. K. (2016). *Tükenmişlik sendromu*. Metis Yayınları.
- Güngör, N. ve Eser, E. (2004). *Celal Bayar Üniversitesi Tıp Fakültesi Eğitim ve Araştırma Hastanesi'nde yatan yetişkin hastaların sosyodemografik özelliklerinin, sağlık hizmetlerinden memnuniyetlerinin ve yaşam kalitelerinin incelenmesi*. *Modern Hastane Yönetimi*, 8(1), 44-53.

- González-Romá, V, Schaufeli, W. B, Bakker, A. B., & Lloret, S. (2006). Burnout and work engagement: Independent factors or opposite poles? *Journal of Vocational Behavior*, 68(1), 165-174.
- Gupta, N., & Sharma, V. (2016). Exploring employee engagement, a way to better business performance. *Global Business Review*, 17(3_suppl), 45S-63S.
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. (2002). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(2), 268-279.
- Huang, Y. C., & Lin, S. H. (2018). An inventory for assessing interpersonal communication competence of college students. *British Journal of Guidance & Counselling*, 46(4), 385-401.
- Işık, M. (2013). *Genel ve teknik iletişim*. Eğitim Yayınevi.
- Işık, T. (2019). Sağlık iletişimde dijital iletişim kanallarının kullanımı: Sektör aktörlerinden Acıbadem Hastanesi'nin dijital iletişim kanalı ve sosyal medya hesaplarının incelenmesi. *Elektronik Cumhuriyet İletişim Dergisi*, 1(2), 147-162.
- Kavuncubaşı, Ş. ve Yıldırım, S. (2000). *Hastane ve sağlık kurumları yönetimi*. Siyasal Kitabevi.
- Ker, M. (1998). İletişim becerisini geliştirmek. *Ege Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi*, 11(11), 69-82.
- Kesici, Ş. (2003). *İş Motivasyonu, Endüstri ve Örgüt Psikolojisi*. Eğitim Yayınevi.
- Kırmızı, H. (2003). *Genel ve teknik iletişim*. Dilara Yayınevi.
- Köşgeroğlu, N. (1994). Hemşirelikte hümanistik yaklaşımın önemi. *Türk Hemşireler Dergisi*, 44(5-6), 3-6.
- Nazik, M.H. ve Beyazıt, A. (1981). *İnsan ilişkileri ve iletişim*. Ya-Pa Yayınları.
- Okay, A. (2002). *Kurum Kimliği*. Mediacat.
- Özcan, H. (2012). Hemşirelerin empatik eğilim ve empatik becerileri: Gümüşhane örneği. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 1(2), 60-68.
- Özdevecioğlu, M. ve Aktaş, A. G. A. (2007). Kariyer bağlılığı, mesleki bağlılık ve örgütsel bağlılığın yaşam tatmini üzerindeki etkisi: İş-aile çatışmasının rolü. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 28(1), 1-20.
- Peşkirioğlu, N. (1994). Sağlık hizmetlerinde kalite. *Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 1(1), 53-63.
- Şahin, Z. A. ve Özdemir, F. K. (2015). Hemşirelerin iletişim ve empati beceri düzeylerinin belirlenmesi. *Jaren/Hemşirelik Akademik Araştırma Dergisi*, 1(1), 1-7.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600-619.
- Saruhan, Ş. C. ve Özdemirci, A. (2013). *Bilim, felsefe ve metodoloji*. Beta Yayınları.
- Schaufeli, W.B, Salanova, M, Gonzalez-Roma, V., & Bakker, A.B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.
- Schiavo, R. (2013). *Health communication: From theory to practice*. John Wiley & Sons.
- Schlesinger, J. S. (1978). Nonverbal communication: Information and application for counselors. *The Personnel and Guidance Journal*, 57(4), 183-187.
- Seçinti, G. (1994). *Sağlık meslek lisesi için kişilerarası ilişkiler*. Songür Yayıncılık.
- Sezgin, D. (2011). *Tibbileştirilen yaşam bireyselleştirilen sağlık*. Ayrıntı Yayınları.
- Sundaram, D. S., & Webster, C. (2000). The role of nonverbal communication in service encounters. *The Journal of Services Marketing*, 14(5), 378-391.

- Tabachnick, B. G, Fidell, L. S., & Ullman, J. B. (2013). Using multivariate statistics. Pearson Publication.
- Tabak, R. ve Sonmaz, S. (2009). *Sağlık hizmetlerinde iletişim*. Okul Yayıncılık.
- Tengilimoğlu, D. ve Kılıç, M. (2004). Hastanelerde halkla ilişkiler. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(2), 175-197.
- Thompson, G. (1976). *İnsanın özü*. Payel Yayınları.
- Turgut, T. (2011). Çalışmaya tutkunluk: İş yükü, esnek çalışma saatleri, yönetici desteği ve iş-aile çatışması ile ilişkileri. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(3-4), 155-179.
- Tutar, H. ve Yılmaz, M. K. (2005). *Genel iletişim kavramları ve modelleri*. Seçkin Yayıncılık.
- Ural, A. ve Kılıç, İ. (2011). *Bilimsel araştırma süreci ve Spss ile veri analizi*. Detay Yayıncılık.
- Vural, Z. B. (2003). *Kurum kültürü ve örgütsel iletişim*. İletişim Yayınları.
- Wollard, K. K., & Shuck, B. (2011). Antecedents to employee engagement: A structured review of the literature. *Advances in Developing Human Resources*, 13(4), 429-446.
- Yaşlıoğlu, M. M. (2017). Sosyal bilimlerde faktör analizi ve geçerlilik: Keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizlerinin kullanılması. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 46, 74-85.
- Zorlu, Ö. *İşe bağlılık*. (2016). Örgütlerde davranışın aydınlık ve karanlık yüzü, Kanten, P., & Kanten, S. (Ed) içinde (ss. 199-221). Nobel Yayıncılık.

Esen, M., E. Çil & İ. Çetinkaya (2023). "Üniversite Tercih Süreçlerini Etkileyen Faktörler Bağlamında Ebeveynlik Tarzı ve Bilinçli Farkındalık İlişkisi: Üniversite Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma", *International Journal of Entrepreneurship and Management Inquiries*, Özel Sayı 2, 36-57

Doi: 10.55775/ijemi.1246586

<https://dergipark.org.tr/en/pub/ijemi>

Başvuru Tarihi/Received Date: 02.02.2023 Kabul Tarihi/Accepted Date: 12.10.20223

Araştırma Makalesi/Research Article

Üniversite Tercih Süreçlerini Etkileyen Faktörler Bağlamında Ebeveynlik Tarzı ve Bilinçli Farkındalık İlişkisi: Üniversite Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma*

Doç. Dr. Murat Esen, ORCID: 0000-0003-2434-6586, Kırgızistan-Türkiye Manas Üniversitesi, Kırgızistan; muratesentr@gmail.com

Ebru Çil (Doktora Öğrencisi), ORCID: 0000-0002-8748-3548, İzmir Katip Çelebi Üniversitesi, Türkiye; ebru1901@gmail.com

İrem Çetinkaya (Doktora Öğrencisi), ORCID: 0000-0002-6927-1680, İzmir Katip Çelebi Üniversitesi, Türkiye; irem.cetinkaya@hotmail.com

The Relationship between Parenting Style and Mindfulness in the Context of the Factors Affecting the University Preference Process: A Study on University Students

Üniversite Tercih Süreçlerini Etkileyen Faktörler Bağlamında Ebeveynlik Tarzı ve Bilinçli Farkındalık İlişkisi: Üniversite Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma

Abstract

Among the factors that affect the life of human beings from the moment they are born, there is a great importance of the family, especially the mother and father. Families play a role directly or indirectly in the process of individuals getting to know the world and discovering themselves. At a young age when we take the first socialization steps, thoughts about choosing a profession begin with the effect of parents. This choice is one of the first steps in career targeting. Although career steps seem to be individual, they are affected by the environment, socio-economic factors, especially the family. Individual development and awareness level also affect our career attitudes. Recognizing one's past lives and remembering them instantly in possible situations shows that mindfulness has developed. In other words, it is the situation in which the individual who makes career goals makes sense of his feelings, experiences and ideas by blending them with himself. Therefore, in this study, it was aimed to investigate whether the parenting styles of the mother and father have effects on the mindfulness of individuals. In the research, intentional sampling method was applied; Survey method was also selected to collect data. In the research conducted with 339 university preparatory class students, the parenting style scale of Sümer and Güngör (2000) and the mindfulness scale developed by Brown and Ryan (2003) and adapted to Turkish by Özyeşil et al. (2011) were used. With the exploratory factor analysis method, parenting style is divided into two main dimensions: strict supervision/control and acceptance/interest. Taking into account the medians of the two dimensions, four basic child-rearing styles (authoritarian, understanding / authoritarian, permissive/pampering, and permissive/negligent) were established. The procedures were carried out separately for the mother and father and the social roles of the two parents were taken into consideration. In the second stage, the effects of parenting style dimensions and parenting style dimensions on mindfulness were examined and discussed by structural equality analysis method and suggestions were made for future studies.

Keywords: University Preference, Mindfulness, Parenting Styles

Jel Classification: 120, 121, 123

Özet

İnsanoğlunun doğduğu andan itibaren hayatını etkileyen faktörler arasında ailenin özellikle de anne ve babanın büyük önemi bulunmaktadır. Bireylerin dünyayı tanıma ve kendini keşfetme sürecinde doğrudan ya da dolaylı olarak aileler rol oynamaktadır. İlk sosyalleşme adımlarını attığımız küçük yaşlarda ebeveynlerin de etkisi ile meslek seçimine yönelik düşünceler başlamaktadır. Bu seçim kariyer hedeflemenin ilk basamaklarından biri olarak yer alır. Kariyer adımları bireysel olarak gözükse de çevreden, sosyo-ekonomik faktörlerden özellikle aileden etkilenmektedir. Bireysel gelişmişlik ve farkındalık düzeyi de kariyer tutumlarımızı etkilemektedir. Kişinin geçmiş yaşantılarını fark etmesi ve olası durumlarda anlık olarak hatırlaması bilinçli farkındalığının geliştiğini göstermektedir. Yani kariyer hedeflemesi yapan bireyin duygu, yaşanmışlık ve fikirlerini kendi ile harmanlayarak anlamlandırması durumudur. Dolayısıyla bu çalışmada anne ve babanın ebeveynlik tarzlarının bireylerin bilinçli farkındalıkları üzerine etkilerinin olup olmadığı araştırılmak istenmiştir. Yapılan araştırmada kasti ve kolayda örnekleme yöntemleri birlikte uygulanmış; veri toplamak için de anket yöntemi seçilmiştir. 339 üniversite hazırlık sınıfı öğrencisiyle gerçekleştirilen araştırmada, Sümer ve Güngör (2000) ün ebeveynlik stili ölçeğiyle Brown ve Ryan (2003) tarafından geliştirilen ve Özyeşil vd.'nin (2011) Türkçe'ye uyarladığı bilinçli farkındalık ölçeğinden yararlanılmıştır. Açımlayıcı faktör analizi yöntemiyle ebeveynlik stili sıkı denetim/kontrol ve kabul/ilgi olmak üzere iki ana boyuta ayrılmıştır. İki boyutun medyanları göz önünde bulundurularak dört temel çocuk yetiştirme stili (otoriter, anlayışlı/otoriter, izin verici/şımartan ve izin verici/ihmalkar) oluşturulmuştur. Yapılan işlemler anne ve baba için ayrı ayrı gerçekleştirilmiş olup iki ebeveynin toplumsal rolleri göz önünde bulundurulmuştur. İkinci aşamada ise ebeveynlik stili boyutları ve çocuk yetiştirme stili boyutlarının bilinçli farkındalık üzerindeki etkisi yapısal eşitlik analizi yöntemiyle incelenerek tartışılmış ve gelecek çalışmalar için önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Üniversite Tercih, Bilinçli Farkındalık, Çocuk Yetiştirme Stilleri

JEL Sınıflandırması: 120, 121, 123

Araştırma ve Yayın Etiği Beyanı: Bu çalışmada, araştırma ve yayın etiği kurallarına uyulduğu yazarlar tarafından taahhüt edilmektedir.

Yazar Katkı Oranları: Birinci yazarın katkı oranı %40; İkinci yazarın katkı oranı %30; Üçüncü yazarın katkı oranı %30.

Çıkar Beyanı: Yazarlar açısından ya da üçüncü taraflar açısından çalışmadan kaynaklı çıkar çatışması bulunmamaktadır.

* Bu çalışma, 17-19 Kasım 2022 tarihinde düzenlenen Uluslararası Girişimcilik ve Sosyal Bilimler Kongresinde yapılan sunumun araştırma makalesine dönüştürülmüş halidir.

1. Giriş

Kökünü Fransızca olan “carriere” sözcüğü kariyer olarak dilimize geçmiştir. Çalışma hayatında kişinin deneyim kazanması ve ilerlemesi anlamına gelmektedir (Bingöl, 2006, 284-285). Kariyer, bireyin hem kişisel çıkarları ve tatmini ile hem de içinde bulunduğu örgütün hedefleri ile ilintilidir. Kariyer hedefi denildiğinde ilk olarak aklımıza meslek seçimi gelmektedir. Kariyer süreci birikimli olarak ilerlemektedir ve doğumdan başlayarak ilerler. Mesleki gelişim denildiğinde kariyer kavramı genelde akla gelse de kişilerin hayatının parçası değil bütünü oluşturur (Kuzgun, 2003; Özyürek, 2013). Genç yetişkinlerin hayatındaki en önemli kararlardan biri kariyer seçimidir. Günümüzde belirsizlik ve değişkenliğin artması ile bireylerin kariyer ve meslek seçimi daha zorlu bir süreç haline gelmiştir (Nota, Ginevra & Soresi, 2012). Meslek seçerken bireyler yalnızca kendi istekleriyle hareket etmemekte bulunduğu sosyal çevreden ve ebeveynlerinden etkilenmektedir. Meslek seçerken birey kendi özellikleri ile uyumlu ve kendisini tatmin edecek mesleğe yönelmelidir. Bu süreçte beklenen durum bu şekildedir. Fakat hayata dair ilk izlenimler ve amaçlar ailede oluşur ve etkileyen çekirdek çevre ebeveynlerdir (Demirel, Demirel & Düşükcan, 2012). Bu bilgiler doğrultusunda araştırma kariyer basamağının ilk aşaması olan üniversite seçiminde ebeveynin etkisini ve bireyin bilinçli bir şekilde yapıp yapmadığını incelemektedir.

Önceki araştırmalarda çocuk yetiştirme stillerini, bireyin akademik başarısı, kariyer gelişimi, bilgi ve gelişmişlik düzeyi ve psikolojik faktörleri göz önünde bulundurularak incelenmiştir (Levy, 1966; Buri, Louiselle, Misukanis ve Mueller, 1988; Kuzgun, 1991; Yavuzer, 1994; Steinberg ve diğerleri, 1994; Spera, 2005; Gagnon ve diğerleri, 2014; Büyükeskil, 2021). Bilinçli farkındalıkla ilgili yapılan üniversite seçimi ve kariyer araştırmaları ise üniversiteye uyum süreci (Mettler, Carsley, Joly, & Heath, 2019; Tarrasch, 2019; Fino, Martoni ve Russo, 2021) ve kariyere odaklanma evresi (Galles, Lenz, Peterson ve Sampson Jr., 2019; Asthana, 2021) olarak iki temada incelenmiştir. Üniversite tercih süreciyle alakalı çocuk yetiştirme stilleri ve bilinçli farkındalık değişkenleri açısından yeterli bir çalışma bulunamamıştır.

Bu doğrultuda gerçekleştirilen araştırmanın amacı, anne ve babanın ebeveynlik tarzlarının bireylerin bilinçli farkındalıkları üzerine etkilerinin olup olmadığı araştırmaktır. Yapılan araştırmada ebeveynlik tarzı (kabul/ilgi ve sıkı denetim/kontrol) dört ana gruba ayrılarak çocuk yetiştirme stilleri (otoriter, anlayışlı otoriter, izin verici/şımartan, izin verici/ihmalkar) oluşturulmuştur. Ebeveynlik tarzı ve çocuk yetiştirme stilleri anne ve baba açısından ayrı ayrı incelenmiştir. Araştırma sonucunda otoriter ebeveynlerin bireyin bilinçli farkındalığı üzerinde olumsuz etkisi bulunurken izin verici/şımartan ebeveynlerin bireyin bilinçli farkındalığı üzerinde önemli bir seviyede olumlu etkisi olduğu görülmüştür. Araştırma sonunda özellikle z kuşağının bilinçli bireyler olarak karar verme sürecinde ailenin izin verici/şımartan (yüksek kabul/ilgi, düşük sıkı denetim/kontrol) çocuk yetiştirme stiline önemi açıklanmıştır. Kelime olarak “şımartan” yerine “özgürleştirici” olması gerektiği savunulmuştur.

2. Ebeveynlik ve Kariyer

Çocuğun kendini fark ettiği, rollerini üstlenmeye başladığı, sosyal ilişkiler kurduğu ve mesleki farkındalıkları kazandığı ilk yer ailesidir. Kariyer adımları bireysel olarak gözüke de çocuğun kendi tercihlerini seçmesinde ebeveynin etkisi ve rolü bulunmaktadır. Lise seçimi ile başlayan bu adımlar kişinin ergenlik döneminde kritik zamanlara denk gelmektedir. Ailenin bu süreçte olumlu ya da olumsuz müdahaleleri doğrudan ya da dolaylı olarak lise seçimini ve kariyer tercihlerini etkilemektedir (Bacanlı, Eşici, & Özünlü, 2013). Meslek seçimini etkileyen diğer faktörler; yetenek, ilgi, değer, aile, çevresel (Savickas, 1991; Kuzgun, 2004), yasalar, ekonomik düzey, ülkenin yönetim şekli, şanstın (Korkut-Owen, 2008) ve biyolojik (cinsiyet yaş vb.) (Super & Knasel, 1981) faktörlerdir (Korkut-Owen ve diğerleri, 2012).

Bu doğrultuda birey meslek ve kariyer seçiminde kişisel özellikler, mikro çevre ve makro çevreden doğrudan ya da dolaylı birçok faktörden etkilenmektedir. Çocukluktan itibaren bireyin kişilik gelişimi için ebeveyn stili önemlidir. Bireylerin farklılıklarının bir sebebi de ebeveyn stillerindeki farklılıklardan kaynaklanmaktadır. Çocuk yetiştirme ile ilgili araştırmalar uzun zamandır yapılmaktadır.

Baumrind (1966) ebeveynlerin otoriter merkezli yetiştirme tarzını eleştirmiştir. Özgürlük ile kontrol arasındaki ilişkiyi temel araştırma konusu olarak ele almıştır. Otoriter ebeveynlik tarzından çok demokratik, otoriter ve izin verici olarak üç boyuta ayırmış ve sonradan aşırı koruyucu boyutu ekleyerek ele almıştır (Kuzgun, 1991; Yavuzer, 1994; Levy, 1966). Otoriter ebeveynlerin yetiştirdiği çocukların üzerinde ailenin yarattığı baskı kendi isteklerine göre kariyer seçimi yapma isteğini hemen bastırmaktadır. Bu tutumun sonucunda bireyde çekingenlik, duygu ve düşüncelerini rahat ifade edememe ve otoritenin olmadığı durumlarda ise aykırı davranışlar gelişebilmektedir. Ebeveynler koşulsuz şartsız çocuğun kurallara uymasını beklemektedir. İzin verici boyuta baktığımızda, Maccoby ve Martin'in (1983) bu ebeveynleri ilgisiz ve ihmalkar olarak nitelediğini görmekteyiz. Bu şekilde yetişen çocukların akademik anlamda diğerlerine göre başarısının daha düşük olabileceği ve dürtü kontrolünün zayıf olacağı düşünülmektedir (Kuzgun, 1991). Aşırı koruyucu tutumda ise çocuğun olgunlaşmasını engelleyecek bir düzeyde bağlılık ve bekleştirme bireyin sosyal ilişkilerini zedelemektedir. Bu tutum sergileyen ailelerin çocuklarında düşük girişimcilik, daha az risk alma isteği ve kendine güvenden yoksunluk görülmektedir. Yapılan birçok araştırma, otoriter bağlanma stiline çocukta olumsuz sonuçlara yol açtığını, demokratik-denge stiline ise olumlu etkileri olduğunu saptamıştır. Demokratik-denge stilinde özsaygınlık, özdenetim, sorumluluk duygusu ve kariyer gelişimine olumlu etkileri olduğu çalışmalarda görülmektedir (Buri, Louiselle, Misukanis ve Mueller, 1988; Spera, 2005; Gagnon ve diğerleri, 2014).

Yapılan çalışmalarda ebeveynlik boyutları dört temel boyut üzerinde durulmuştur. Bu dört temel boyut Standford Üniversitesi'nde Maccoby ve Martin (1983) tarafından oluşturulup, Baumrind'in (1966) çalışmasındaki ebeveynlik boyutlarını iki alt gruba ayırarak geliştirmişlerdir. Ebeveynliği, ebeveynin çocuğuna yönelik kabulü ve talepkârlığı boyutları bakımından incelemişlerdir. Bu doğrultuda Baumrind'in tipolojisindeki izin verici ebeveynlik boyutu ikiye ayrılmıştır. Bunlar; izin verici/şımartan ve izin verici/ihmalkardır.

Çocuk yetiştirme stillerini ölçmek amacıyla, Kuzgun (1972) tarafından "Ana Baba Tutum Envanteri" geliştirilmiştir. Buna ek olarak Le Compte, Le Compte ve Özer (1978) tarafından ise "Aile Tutumunu Araştırma Ölçeği" kültürel değerlerle harmanlanarak geliştirilmiştir. Her iki araştırmada da Maccoby ve Martin'nin (1983) dört boyutunu içermeyen boyutlar elde edilmiştir. Şekil birde Baumrind'in çalışmasını temel alan Maccoby ve Martin'in (1983) yaptığı sınıflandırmanın dört boyutu gösterilmektedir (Yılmaz & Çağlayan, 2018).



Şekil 1: Kabul/ilgi ve Denetleme Değişkenlerinin Ortancaları ile Belirlenen Dört Grup Ebeveynlik Stili

Ebeveynlerin yetiştirme tutumuna, ebeveynin kendi gelişmişlik ve bilgi düzeyi kariyer farkındalığını etkilemektedir. Ebeveynin bilgi düzeyi düşük olduğunda çocuklarını yanlış yönlendirebilmektedir. Ayrıca çocuklarının yetenek ve ilgilerini tam olarak fark etmediklerinde gerçek anlamda destek olamayacak ve bunun gizli kalmasına neden olacaklardır. Buna ek olarak toplumun yarattığı değerlere odaklanan ailelerin çocuklarında kıyaslama ya da baskı sebebiyle kariyer gelişimi olumsuz etkilenebilir ve utanç, aşırı rekabet gibi olumsuz duygulara neden olabilmektedir (Bakır & Büyükköse- Kavas, 2021).

Çocuk yetiştirme stilleri ebeveyninin tutumu, geliri, eğitim düzeyi ve yaşanan toplumun kültüründen etkilenmektedir (Spera, 2005). Batı ülkelerinde anne baba tutumları üzerine yapılan çalışmalarda çocuk üzerindeki etkisi psikolojik gelişimi çoğunlukla etkilediği görülmüştür fakat ülkelere göre ve kültürler arasında değişim göstereceği için genelleme yapmak yanlış olmaktadır. Steinberg ve diğerleri (1994), Asya kökenli Amerikalı çocuklarda yetkeci anababalık tarzının demokratik/dengeli tarza oranla, 'psikolojik uyum' ve 'akademik başarı'yla daha yüksek düzeyde ilişkili olduğunu bulmuşlardır. Ebeveyn tutum ve davranışları kültürel bağlamda değişeceği için çocuk üzerindeki yansıması da farklı olacaktır (Darling & Steinberg, 1993; Chao, 1994). Batı ülkelerinde yaşayan insanlar perspektifinden bakıldığında korumacı anne-baba tutumu olumsuz yönde etkilediği görülmekteyken, Türkiye özelinde yapılan araştırmalarda olumlu olarak algılandığı bulunmuştur.

Bireyin anne ve baba tutumlarının etkisi yadsınamaz düzeyde olduğu düşünüldüğü için üzerine farklı çalışmalar da yapılmıştır. Karababa (2018) yaptığı çalışmada ön ergenlik dönemindeki bireylerin umut düzeylerinin ebeveynlik stilleri ile ilişkisini incelemiştir. 680 kişi ile yapılan çalışmada umudun proaktif ebeveynlik, olumlu pekiştirme, samimi ilişki ve destekleyici yaklaşım ebeveynlik stilleri ile pozitif yönde; düşmanlık, düşük kontrol ve fiziksel kontrol ebeveynlik stilleri ile ise negatif yönde anlamlı ilişki içinde olduğu yönünde bulgular elde etmiştir.

Yakın geçmişte üniversite öğrencilerine "Young Ebeveynlik Ölçeği" ile yapılan çalışmada dürtüsellik ile ebeveynlik biçimlerinin flört şiddetine yönelik tutumu incelenmiştir (Büyükeskil, 2021). Bu çalışmada Büyükeskil (2021), bireylerin cinsiyet fark etmeksizin hem fiziksel hem de psikolojik şiddet uygularken ebeveyn tutumlarından etkilendiklerini ortaya koymuştur. Erkeğin psikolojik şiddet eğilimi ile cezalandırıcı baba ebeveynlik biçimi pozitif yönde yorumlanmıştır. Kadına bakıldığında ise aşırı koruyucu ve başarı odaklı baba biçimi pozitif yönde iken anneye bakıldığında tersi görülmektedir. Anne ve babanın tutumu aynı yönde olsa bile bir ebeveynin yarattığı etki ile diğerinin etkisi aynı olmayabileceği savunulmuştur.

3. Bilinçli Farkındalık

Bilinçli farkındalık kavramı çok eski bir kökene sahip bir kavramdır. Bilinçli farkındalık (mindfulness) kelimesi Budist dilinden İngilizce'ye "sati" kelimesiyle geçmiştir. Sati kelimesi ise anlam bakımından farkındalık, dikkat ve hatırlama kavramlarının bütünleştirilmiş halidir (Germer, Siegel, & Fulton, 2013). Bilinçli farkındalıkta dikkat, belli deneyimler doğrultusunda hassasiyet gösterdiğimiz odaklanma sürecidir (Germer, Siegel, & Fulton, 2013; Özyeşil, Arslan, Kesici, & Deniz, 2011). Hatırlamak ise geçmişte yaşamak değil, geçmiş deneyimlerin yargısız ve kabullenilmiş bir şekilde mevcut deneyime aktarmaktadır (Özyeşil, Arslan, Kesici, & Deniz, 2011). Ayrıca araştırmalarda bilinçli farkındalık, önyargısız ve nesnel bakış açısıyla kasıtlı şekilde dikkat vermek olarak tanımlanmıştır (Ali, 2020; Azila-Gbette, Mensah, Atatsi, & Abiemo, 2021). Bu tanımlar doğrultusunda bilinçli farkındalık, geçmiş ve şu anki deneyimlerin etkileşimli, önyargısız ve objektif şekilde dikkati yönlendirme olarak tanımlanabilir.

Tanımlamaların ötesinde bilinçli farkındalık önyargı, dikkat, hatırlama ve nesnellik kavramlarına ek özellikleri de bulunmaktadır. Çok sayıda araştırmacı bilinçli farkındalığın özelliklerini farklı açılardan incelemiştir. Germer, Siegel ve Fulton'a (2013) göre bilinçli farkındalığın sekiz özelliği bulunmaktadır. Bu özelliklere göre bilinçli farkındalık; kavramsal olmayan, şimdiye odaklı, yargılayıcı olmayan, kasıtlı, katılımcı gözlemi gerektiren, sözel olmayan, keşfe dayalı ve özgürleştiricidir. Bilinç farkındalık, düşünce süreçlerimizden bağımsız olarak gerçekleşen farkındalıktır. Bu özelliğinden dolayı kavramsal değildir. Ayrıca geçmiş zamanda yaşadıklarımızın anlık olarak fark etmemiz, bilinçli farkındalığın o andaki zamanda gerçekleştiğini göstermektedir. Aynı zamanda birey kasıtlı olarak bilinçli farkındalığı bir süreklilik haline getirip şimdiki zamanda dikkatini farkındalığa yoğunlaştırabilir. Bilinçli farkındalık bireyin duygu, düşünce ve deneyimlerini tarafsız bir bakış açısıyla değil, kendini katarak anlamaktır. Birey farkındalığı sağlarken algısının ötesini keşfeder, zihninde kelimeler ortaya çıkmadan farkındalığı anlamlandırır ve kendisini "koşullu ıstıraptan" kurtararak özgürleştirir. Baer ve diğerleri (2006) tarafından yapılan çalışmada ise bilinçli farkındalık ölçekleri faktör analizi metoduyla incelenerek bilinçli farkındalığın beş özelliği tespit edilmiştir. Bu beş özellik; farkındalıkla hareket etme, yargılamama, tepki vermeme, deneyimleri betimleme ve gözlemdir. Ali (2020) ise, duygusal boyutunu ön plana çıkararak bilinçli farkındalığın kendini severek oluşabileceğini ifade etmiştir. Kendini sevmenin koşullu ıstıraptan bireyi kurtardığını, böylece bireyin yaşanılanları daha açık bir şekilde ele aldığını belirtmiştir. Bireyin kendini ve çevresini kusurlu olduğunu fark ettiğini ve bu özelliğinden dolayı yargılayıcı olmadığını açıklamıştır. Ayrıca bilinçli farkındalığa sahip bireyin her anını bilinçli bir şekilde gözlemlediğini dolayısıyla Ali'nin bilinçli farkındalık açıklamalarının kasıtlı, şimdiye odaklı ve katılımcı gözlemi özelliklerini karşıladığı görülmüştür. Benzer şekilde Chambers, Gullone ve Allen (2009), bilinçli farkındalık ve duygu yapılarının birleştirmeyi amaçlayan araştırmasında ise farkındalık sürecinde dikkatli duygu regülatörlerinin farkındalığı arttırdığı bulunmuştur.

3.1. Bilinçli Farkındalık ve Üniversite Tercih/Kariyer İlişkisi

Üniversite tercihi öğrencilerin geleceğini etkileyen önemli bir karar sürecidir. Bu konu üzerinde yapılan araştırmalarda üniversite seçimi genellikle medya, internet, referans grupları üzerinden gerçekleştirilmiştir. Manoku (2016) araştırmasında yükseköğrencülerin öğrencileri üniversitelerini tercih etmeleri için yapmış olduğu pazarlama uygulamalarının rolünü incelemiştir. Bu doğrultuda Manoku Arnavutluk'ta bulunan 17 kamu ve özel yükseköğretimde 378 anket çalışması gerçekleştirmiştir. 28 bilgi kaynağından öğrencilerin seçimiyle dört kaynağın üniversite seçiminde etkili olduğu bulunmuştur. Bunlar; halkla ilişkiler, reklamcılık, referans grupları ve internet pazarlamacılığıdır. Fondevila-Gascón ve del Olmo-Arriaga (2012) ise üniversite seçim sürecini etkileyen etkenleri araştırmıştır. Araştırma sonunda üniversite seçimini en fazla etkileyen faktörlerin başında öğrencilerin öğretmenleri, özel ve rehber öğretmenleri gelmektedir. Referans açısından faktörlerin etkisi en fazladan en aza sıralandığında; aile, arkadaşlar, okul, arkadaşları, diğer aile dostları ve üniversitenin mezunlarıdır. Ziyaret bakımından okul ziyaretleri, sunumlar, kişisel olarak okulu ziyaret ve etkinlikler tercihi etkilemektedir. Kitle iletişim araçlarından da en fazla internet kullanılmıştır. Wiese, Jordaan ve Van Heerden'in (2010) çalışmasında

üniversite seçim sürecinde öğrencilerin kullanmış olduğu iletişim kanallarını araştırmıştır. Araştırma kapsamında 12 kanal seçilmiştir. Bunlar; okul ziyaretleri, kampüs ziyaretleri-açık günler, üniversite yayınları, üniversitenin websitesi, kampüs etkinlikleri, aile, mezunlar, lise öğretmenleri, ağızdan ağza pazarlama, radyo reklamları, tv reklamları ve gazete-magazin reklamlarıdır. 1241 öğrenciyle gerçekleştirilen çalışmada bu süreçte kadın öğrencilerin erkeklere nazaran daha fazla iletişim kanalı kullandığı bulunmuştur. Ayrıca etnik gruplar açısından bakıldığında siyahi öğrencilerin okulun web sitesinden, beyaz öğrencilerin ise kampüs ziyaretleri-açık günlerden daha fazla etkilendiği saptanmıştır. Nanath, Sajjad ve Kaitheri (2022) araştırmasında ise Covid-19 öncesi ve sonrası farklılıkları göz önünde bulundurularak üniversite seçimini etkileyen faktörleri incelemişlerdir. Araştırma kapsamında hem birincil hem ikincil veriler kullanılmıştır. AHP yöntemi uygulanan araştırmada öğrenci üniversite tercihini etkileyen ve değişiklik olan parametrelerde maliyet, sıralama, e-öğrenme modunun varlığı ve öğrenci hayatı olduğu saptanmıştır.

Bilinçli farkındalık ve üniversite/kariyer odaklı çalışmalar ikiye ayrılmıştır. Bunlar; üniversiteye uyum süreci ve kariyere odaklanma evresidir. Üniversiteye uyum sürecinde bilinçli farkındalığı inceleyen araştırmalarda psikolojik etkenlere daha fazla odaklanılmıştır. Mettler, Carsley, Joly ve Heath'ın (2019) çalışmasında üniversiteye geçen öğrencilerin uyum sürecini incelemiştir. Bu kapsamda uyum sürecine etkileyen cinsiyet, öz yeterlilik, sosyal destek ve eğilimsel bilinçli farkındalığın akademik uyum, sosyal uyum, kişisel/duygusal uyum ve kuruma bağlılık değişkenleri üzerindeki etkisi araştırılmıştır. 101 birinci sınıf öğrencisiyle gerçekleştirilen anket çalışmasında bilinçli farkındalığın önemli ölçüde süreci olumlu yönde etkilediği bulunmuştur. Fino, Martoni ve Russo (2021) araştırmasında ise stres yoğunluğu yüksek olan tıp öğrencilerine odaklanmıştır. Araştırma kapsamında üniversite birinci sınıfı okuyan tıp lisans öğrencilerine ilk üç ayında bilinçli farkındalıkla alakalı ölçümler yapılmıştır. Bu ölçümler sonucunda öğrencilerin özellikle sınav zamanına yaklaştıkça uyku sorunlarının, psikolojik sorunlarının ve stres seviyesinin arttırdığı görülmüştür. Araştırma sonunda bilinçli farkındalığın öğrencilerin kaygı, stres problemlerini azalttığı, öz denetlemeye yardımcı olduğu saptanmıştır. Ayrıca araştırmacılar ileriki dönemlerde bilinçli farkındalığın baskı gibi etkenlerde öğrencilere öz denetlemeyi sağlayıp yaşamlarını kolaylaştıracağını öngörmüşlerdir. Benzer şekilde Tarrasch (2019) özel eğitim öğretimi ve danışmanlığı okuyan 45 yüksek lisans öğrencileri üzerinde araştırmasını gerçekleştirmiştir. Tarrasch'ın deneysel araştırmasında öğrencilere bilinçli farkındalığı oluşturmak amacıyla kurs verilmiş ve yılın başında anket doldurulması istenmiştir. İki sene süren kursun sonunda öğrencilerin yüksek seviyede bilinçli farkındalık geliştirdiği ve stres, uyku sorunlarının azaldığı görülmüştür.

Bilinçli farkındalık ve kariyer ana temalarında yapılan araştırmalarda bilinçli farkındalığın iş yaşamında refah seviyesinin arttırdığı bulunmuştur. Asthana (2021) çalışmasında işletme okullarında öğrencilere öğretilen iş analizi ve karar vermede bilinçli farkındalığın etkisini araştırmıştır. Bu kapsamda iş analizi ve karar verme sürecinde stresinde aracılık rolünün olup olmadığı da test edilmiştir. Araştırma olasılıklı kontrollü deney yöntemiyle yapılmış olup dört farklı okuldan 293 işletme öğrencisiyle gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonunda bilinçli farkındalığın iş analizi ve karar vermeyi yüksek oranda etkilediği bulunmuştur. Ayrıca stresin bu iki kavram üzerinde negatif yönde etkisi olduğu saptanmıştır. Bilinçli farkındalığın işletme öğrencisinin iş analizi yaparken ve karar verme sürecinde stres yaşamasını azalttığı görülmüştür. Galles, Lenz, Peterson ve Sampson Jr. (2019) tarafından yapılan çalışmada bilinçli farkındalık ve kariyer arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma kapsamında karar verme tarzı (düşünme-duygu karar verme ve iç-dış karar verme), olumsuz kariyer düşünceleri ve mesleki kimlik değişkenleri göz önünde bulundurulmuştur. Amerika'da gerçekleştirilen çalışma 258 lisans öğrencisiyle yapılmıştır. Araştırma sonunda bilinçli farkındalığı olan öğrencilerin daha az olumsuz kariyer düşünceleri olduğu ve mesleki kimlik anlayışlarının daha iyi olduğu saptanmıştır.

Bilinçli farkındalık üniversite öncesi, sürecinde ve sonrasında öğrencilerin yaşamını önemli ölçüde etkileyen bir faktördür. Bilinçli farkındalık yetkinliğine sahip öğrencilerin önceki araştırmalarda üniversiteye uyum ve kariyer kararları üzerinde olumlu yönde etkileri olduğu saptanmıştır. Bu doğrultuda bilinçli farkındalıkla üniversite seçimi öğrencinin yaşamında önem arz etmektedir. Bilinçli farkındalık öğrencinin geri kalan yaşamında hem öğrencilik, hem çalışan hem de bireysel olarak refahı etkileyen bir yetkinliktir. Bundan dolayı araştırma amaçlarından bir diğeri üniversite seçiminde bilinçli farkındalığın etkisi ortaya koymaktır.

4. Araştırma Yöntemi

4.1. Araştırma Evreni ve Örneklemi

Yapılan araştırmada öğrencilerin üniversite deneyimiyle karşılaştıkları hazırlık bölümü öğrencilerini kapsamaktadır. Katılımcıların hazırlık sınıfı öğrencilerinden oluşmasının nedeni öğrencilerin farklı bölüm ve fakültelerden olup heterojen bir yapıyı ortaya koymasıdır. Ayrıca hazırlık sınıfının kariyer yolculuğunun ilk basamağı olup üniversite döneminin ilk yılını kapsamaması araştırma örnekleminin seçiminde göz önünde bulundurulmuştur.

Araştırmada örneklem yöntemi olarak da sürdürülebilirliği sağlamak ve zamandan tasarruf etmek amacıyla kasti ve kolayda örnekleme yöntemleri birlikte kullanılarak İzmir’de bir üniversitenin hazırlık sınıfı öğrencileri seçilerek toplam 818 öğrenciye anket dağıtılmış ve 339 öğrencinin gönüllü katılımıyla doldurulan anketler aracılığıyla veriler toplanmıştır.. Kasti örnekleme yöntemi tercih edilmesinin sebebi kariyer tercih sürecinin görece başlarında olması sebebiyle araştırma evreninin üniversite hazırlık sınıfı öğrencileri arasından seçilmesi nedeniyle kullanılmıştır.

4.2. Veri Toplama Araçları

Veri toplama yöntemi olarak anket yöntemi seçilmiştir. Araştırma ölçeği üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde Güngör’ün ebeveynlik tarzı ölçeği, ikinci bölümde Brown ve Ryan (2003) tarafından geliştirilen ve Özyeşil vd.’nin (2011) Türkçe’ye uyarladığı bilinçli farkındalık ölçeğinden yararlanılmıştır. Anketin son bölümünde araştırmaya katılanların demografik özelliklerine yönelik sorular bulunmaktadır.

4.3. İstatistiksel Analiz

Bu çalışmada kullanılan istatistiksel yöntem ve programlar bağlamında Açıklayıcı faktör analizi ve güvenilirliği tahmin etme yöntemlerinden biri olan Cronbach’s Alfa yöntemi için SPSS 23, doğrulayıcı faktör ve güvenilirlik testleri için ise AMOS 20 kullanılmıştır. Ayrıca hipotez testlerine ilişkin grup farklılıklarına yönelik t ve anova testleri ile regresyon ve korelasyon analizleri uygulanmıştır.

5. Bulgular

5.1. Tanımlayıcı Bulgular

Yapılan araştırmada katılımcıların %47’si kadın, %52’si erkek olup %1’lik kısmı cinsiyetini belirtmemiştir. Ayrıca yaş aralığı 18 ile 29 arasındadır. İlk kez üniversiteye kayıt olan öğrencilerin 18-19 arasında olduğu varsayılan anketi tamamlayanların %62’sini oluşturmaktadır. 20 yaşında olan katılımcı oranı %23, geri kalan katılımcılar ise %15’lik kısımda bulunmaktadır.

Tablo 1. Örneklem Özellikleri

Değişkenler		N	%
Cinsiyet	Kadın	160	47,2
	Erkek	176	51,9
	Belirtilmemiş	3	0,9
Yaş	18-19	208	60,8
	19-20	105	31
	21 ve üstü	21	6,2
	Belirtilmemiş	7	2
Fakülte	Mühendislik ve Mimarlık	160	47,1
	İktisadi ve İdari Bilimler	141	40,1
	Sosyal ve Beşeri Bilimler	15	4,5
	Turizm	10	3
	Diş Hekimliği	3	0,9
	Belirtilmemiş	10	2,9
Bu üniversiteyi tercih ettiğim için pişmanlık duyuyorum.	Katılıyorum	62	18,3
	Emin Değilim	171	51,8
	Katılmıyorum	97	29,4
	Belirtilmemiş	9	2,7
Bu bölümü tercih ettiğim için pişmanlık duyuyorum.	Katılıyorum	31	9,1
	Emin Değilim	102	30,1
	Katılmıyorum	199	58,7
	Belirtilmemiş	7	2,1
Üniversite tercihlerimi yaparken bilinçli bir tercih yaptığımı düşünüyorum.	Kesinlikle Hayır	17	5
	Hayır	26	7,7
	Emin Değilim	74	21,8
	Evet	135	39,8
	Kesinlikle Evet	67	19,8
	Belirtilmemiş	20	5,9

Araştırmada katılımcılara üniversite, bölüm ve tercih süreci hakkında sorular sorulmuştur. İlk olarak üniversite ve bölüm tercihlerinde pişmanlık duyup duymadığını ifade etmeleri istenmiştir. Katılımcıların %18'i üniversite tercihinden pişmanlık duyduğunu, %52'si kararsız kaldığını ve %29'u pişmanlık duymadığını belirtmiştir. Katılımcıların büyük bir çoğunluğu bölüm tercihinden pişmanlık duymadığını (%59) ifade etmiştir. Geri kalanı katılımcıların bölüm tercihinden pişmanlığı ise %30'u kararsız kaldığını, %9'u ise pişman olduğunu belirtmiştir. Ayrıca katılımcılara üniversite tercihi yaparken bilinçli bir şekilde tercih yapıp yapmadığı sorulmuştur. Katılımcıların %13'ü bilinçli tercih yapmadığını, %22'si kararsız olduğunu ve %60'ı bilinçli bir şekilde tercih yaptığını ifade etmiştir. Araştırmanın sadece hazırlık sınıfı öğrencilerini içermesi ve dolayısıyla üniversite hayatına giriş aşamasında tercih ettikleri üniversite hakkında fazla deneyimlerinin olmaması üniversite tercihinde kararsız ifade vermelerini açıklayabilmektedir. Ayrıca bölüm tercihinde pişmanlık duyulmaması oranının yüksek çıkması katılımcıların seçtikleri bölümü isteyerek seçtiğini göstermektedir. Üniversite tercih sürecinin bilinçli bir şekilde yapılmasının yüksek oranda çıkması çoğunluğun bölüm tercihini isteyerek seçtiği ifadesini desteklemektedir.

Katılımcılara ayrıca yaptıkları tercihin ileri meslek seçiminde etkili olup olmadığı, çevresinde bulunan hangi referans grupların etkilendikleri sorulmuştur. Katılımcıların %47'si tercih ettiği bölüm ile ileride yapacakları mesleğin aynı şey olduğunu ifade etmiştir. Bu ifadeye %32'siyle kararsız olduğu ve %21'iyle katılmadığı yanıtları verilmiştir. Katılımcıların %33'ü ileride okuduğu bölümden farklı bir meslekte çalışacağını düşündüğünü, %43'ü emin olamadığını ve %24'u bu ifadeye katılmadığını

belirtmiştir. Üniversite veya bölüm tercihinde en çok etkili olan referans grubunun ise abi/abla (%44) olduğu ortaya çıkmıştır. İkinci sırada ebeveynler (%28) olduğu; annenin %14,6, babanın ise %13,6 oranında etkili olduğu saptanmıştır. Üniversite veya bölüm tercihinde üçüncü sırada etkili olan referans grubu ise öğretmenler (%12) olduğu bulunmuştur. Katılımcıların %8'i arkadaşlarından etkilendiğini belirtmiştir. Aynı oranda tercih yaparken kimseden etkilenmediğini (%8), sadece kendisinin isteğiyle bölümü seçen katılımcılar bulunmaktadır. Sonuç olarak katılımcıların çoğunluğu üniversite tercihinde seçtikleri bölümün ileride yapacakları meslek tercihiyle aynı olduğunu fakat gelecekte farklı bir mesleğe sahip olabilme ihtimalinde kararsız kaldıklarını belirtmiştir. Bu durum mesleğe göre bölüm seçtiklerini buna karşın gelecekte mesleği yapabilme durumlarının belirsizlik olduğunu göstermektedir. Ayrıca katılımcıların üniversite/bölüm tercihinde en çok etkilendiği referans grubunun ailesi olduğu, özellikle yaş olarak yakın olan aile üyelerinden abi/ablası olduğu görülmüştür.

5.2. Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi

Ebeveynlik tarzı ölçeği 22 maddeden oluşmuş olup Güngör'ün (2000) ölçeğinden uyarlanmıştır. Ankette ölçek cevapları anne ve baba olacak şekilde ikiye ayrılmıştır. Analizde anne ve baba ayrı olarak hesaplanmıştır. Verilerin anne ve baba olarak ayrı olarak hesaplanması "çocuk yetiştirme" rollerinin her iki ebeveyn açısından farklı olarak ele alınmasından kaynaklıdır (Sümer & Güngör, 1999). Bundan dolayı anne ve babanın sorumluluk algısı ve rolleri göz önünde bulundurularak analizler gerçekleştirilmiştir. İlk olarak cronbach alfa ve faktör analizi değerlerine bakılmıştır. Cronbach alfa analizi sonucunda genel olarak anne ölçeği 0,662, baba ölçeği ise 0,706 bulunmuştur. Faktör analizi açısından incelendiğinde anne ölçeğinin KMO değeri 0,926 olup iki faktörlü çözüm üretmiştir. İki faktörlü çözüm varyansın %49,7'sini açıklamaktadır. Baba ölçeğinin KMO değeri ise 0,924 olduğu saptanmıştır. Anne ölçeğinde olduğu gibi iki faktörlü çözüm üretip varyansın %50,4'ünü açıklamaktadır. Anne ve baba ölçeğinin ağırlıklı olan birinci faktörün kabul/ilgi değişkeni (sırasıyla %35,9 ve %35,5), ikinci faktörün ise sıkı denetim/kontrol değişkeni (sırasıyla %13,8 ve %15) olduğu saptanmıştır. Boyutların güvenilirlik katsayısına bakıldığında hem anne hem de babanın boyutlarının 0,70'den yüksek olduğu görülmüştür. Annenin kabul/ilgi boyutunun 0,908, sıkı denetim/kontrol boyutunun 0,856 olarak bulunmuştur. Babanın ise kabul/ilgi boyutunun 0,917, sıkı denetim/kontrol boyutunun 0,849 olup iç güvenilirliği fazlasıyla karşılamıştır.

Tablo 2. Anne Ebeveynlik Boyutları ve Ölçekleri

Faktör ve Ölçekler	Faktör Yüğü	Varyansın Açıklanma Oranı	Cronbach Alfa
Faktör 1 - Kabul/İgi		27,243	,908
Benimle sık sık rahatlatıcı bir şekilde konuşur	,738		
Nasıl davranacağım ya da ne yapacağım konusunda bana hep yararlı fikirler verir	,752		
Sorunlarım olduğunda onları daha açık bir şekilde görmemde hep yardımcı olur	,769		
Sorunlarımı çözmemde destek olur	,779		
Sevgi ve yakınlığına her zaman güvenirim	,716		
Hiçbir zaman fazla yakın bir ilişkimiz yoktur	,764		
Bir problemim olduğunda ona anlatmaktansa, kendime saklamayı tercih ederim	,658		
Onunla birbirimize çok bağlıyız	,747		

Onun düşüncelerine ters gelen bir şey yaptığımda suçlamaz	,417		
Bir sorunum olduğunda bunu hemen anlar	,703		
Hiçbir zaman benim ne hissettiğimle ya da ne düşündüğümle gerçekten ilgilenmez	,689		
Faktör 2 - Sıkı Denetim/Kontrol		22,441	,856
Her davranışımı sıkı sıkıya kontrol etmek ister	,695		
Onun istediği hayatı yaşamam konusunda hep ısrarlı olur	,655		
Arkadaşlarımla ilişkilerime çok karışır	,679		
Onunkinden farklı bir görüşe sahip olmama genellikle tahammül edemez	,615		
Kurallarına aykırı davrandığımda beni kolaylıkla affetmez	,585		
Ne zaman, ne yapmam gerektiği konusunda talimat verir	,698		
Geç saatlere kadar oturmama izin vermez	,565		
Arkadaşlarımla geç saate kadar dışarıda kalmama izin vermez	,650		
Boş zamanlarımı nasıl değerlendireceğime karışır	,605		
Hangi saatte hangi arkadaşımı buluşacağımı bilmek ister	,514		
Arkadaşlarımla dışarı çıkmama nadiren izin verir	,615		

Açıklanan Varyans: 49,683 KMO: 0,926 Bartlett Testi, $p < ,000$

Tablo 3. Baba Ebeveynlik Boyutları ve Ölçekleri

Faktör ve Ölçekler	Faktör Yüğü	Varyansın Açıklanma Oranı	Cronbach Alfa
Faktör 1 - Kabul/İgi		29,283	,917
Benimle sık sık rahatlatıcı bir şekilde konuşur	,778		
Nasıl davranacağım ya da ne yapacağım konusunda bana hep yararlı fikirler verir	,766		
Sorunlarım olduğunda onları daha açık bir şekilde görmemde hep yardımcı olur	,812		
Sorunlarımı çözmemde destek olur	,792		
Sevgi ve yakınlığına her zaman güvenirim	,762		
Hiçbir zaman fazla yakın bir ilişkimiz yoktur	,744		
Bir problemim olduğunda ona anlatmaktansa, kendime saklamayı tercih ederim	,625		

Onunla birbirimize çok bağlıyız	,771		
Onun düşüncelerine ters gelen bir şey yaptığımda suçlamaz	,439		
Bir sorunum olduğunda bunu hemen anlar	,752		
Hiçbir zaman benim ne hissettiğimle ya da ne düşündüğümle gerçekten ilgilenmez	,707		
Faktör 2 - Sıkı Denetim/Kontrol		21,162	,849
Her davranışımı sıkı sıkıya kontrol etmek ister	,702		
Onun istediği hayatı yaşamam konusunda hep ısrarlı olur	,645		
Arkadaşlarımla ilişkilerime çok karışır	,688		
Onunkinden farklı bir görüşe sahip olmama genellikle tahammül edemez	,575		
Kurallarına aykırı davrandığımda beni kolaylıkla affetmez	,564		
Ne zaman, ne yapmam gerektiği konusunda talimat verir	,628		
Geç saatlere kadar oturmama izin vermez	,584		
Arkadaşlarımla geç saate kadar dışarıda kalmama izin vermez	,650		
Boş zamanlarımı nasıl değerlendireceğime karışır	,646		
Hangi saatte hangi arkadaşımı buluşacağımı bilmek ister	,531		
Arkadaşlarımla dışarı çıkmama nadiren izin verir	,574		

Açıklanan Varyans: 50,444 KMO: 0,924 Bartlett Testi, p < ,000

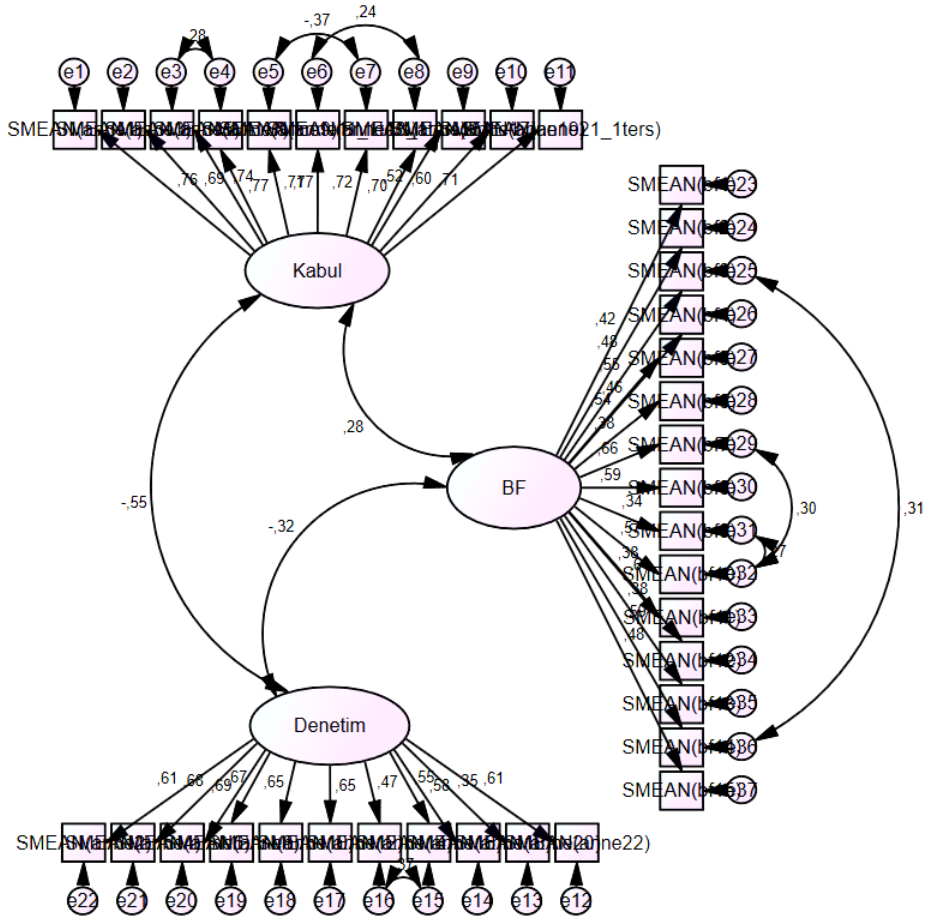
Bilinçli farkındalık ölçeği (BİFÖ), 15 maddelik ölçek olup Brown ve Ryan (2003) tarafından geliştirilmiştir. Bu çalışmada bu ölçek Özyeşil vd.'nin (2011) Türkçe'ye uyarlanmış haliyle yer verilmiştir. Güvenilirlik ve geçerlilik açısından bakıldığında BİFÖ, Cronbach alfa değeri 0,83, KMO değeri ise 0,857 olduğu bulunmuştur. BİFÖ değerlerinin güvenilirlik ve geçerlilik değerlerini yüksek oranda karşıladığı görülmüştür.

5.3. Yapısal Eşitlik Analizleri

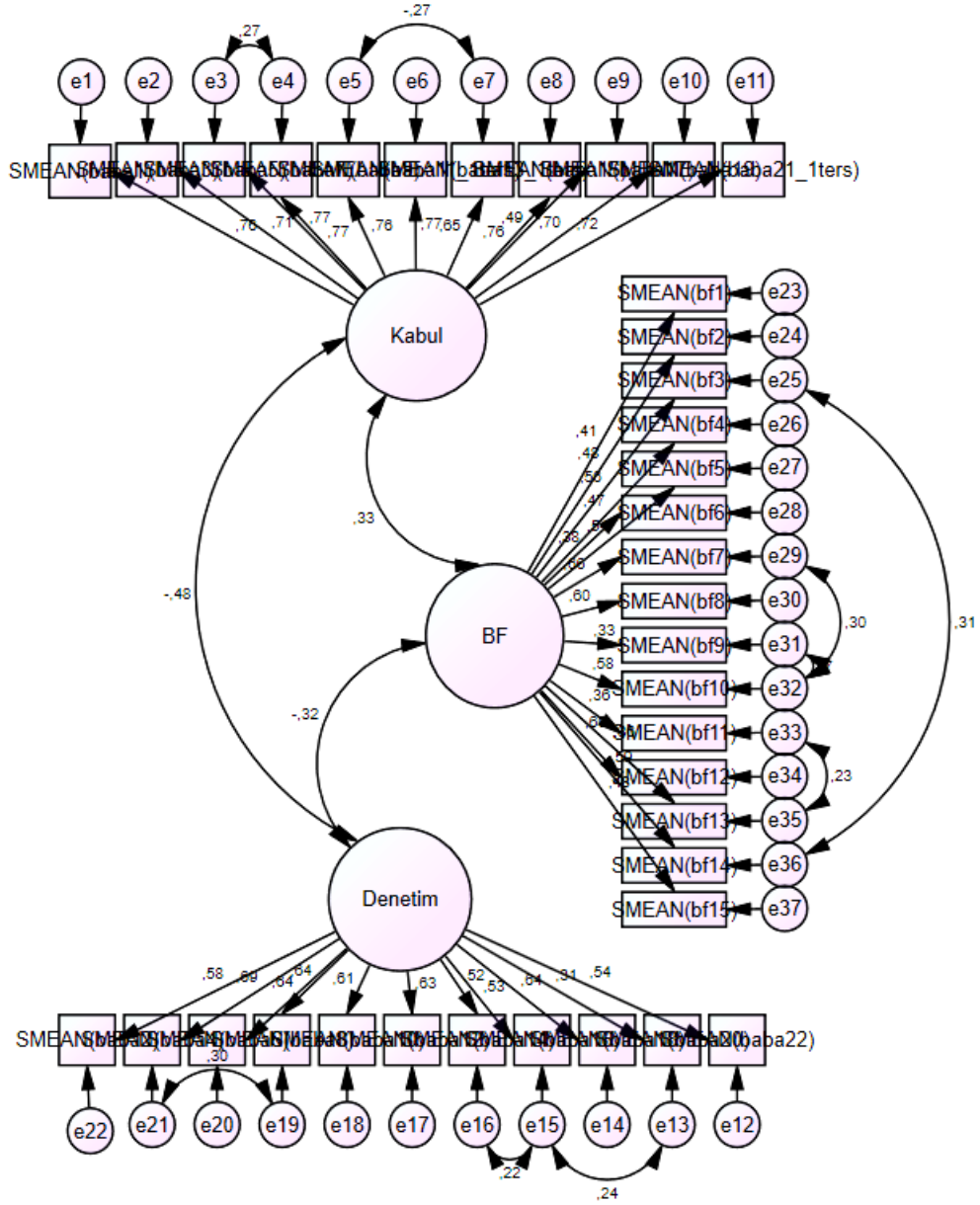
Doğrulamalı faktör analizi 37 maddelik üç faktör üzerinden gerçekleştirilmiştir. Bu faktörler sıkı denetim/kontrol, kabul/ilgi ve bilinçli farkındalıktır. Söz konusu üç alt ölçeğe yönelik yapısal eşitlik analizleri yapılırken hem anneye hem de babaya yönelik verilen yanıtlar ayrı ayrı analize tabi tutulmuştur. İlk olarak model uyum iyiliği değerlerine bakılmıştır. Model uyum iyiliği indeksiyle verilerin modelle uyumlu olup olmadığı incelenmiştir. Analizde daha güvenilir sonuçlar için sekiz uyum indeksi kullanılmıştır. Tablo 4'de hem anneye hem babaya ait değerler incelendiğinde yeterli uyum iyiliği kriterlerini karşıladığı görülmektedir.

Tablo 4. Anne-Baba Model Uyum İndeksi

Model Uyum Endeksleri	Önerilen Kriterler	Kabul Edilebilir Kriterler	Anne Varsayılan model	Baba Varsayılan model
Ki Kare/DF	1:3	3:5	1,776	1,982
CFI	≥ 0.95	$0.95 \geq 0.90$,90	,90
GFI	≥ 0.90	$0.90 \geq 0.80$,849	,837
AGFI	≥ 0.90	$0.90 \geq 0.80$,828	,815
PCFI	≥ 0.80		,830	,806
IFI	≥ 0.90	-	,90	,90
PCLOSE	≥ 0.05	-	,767	,074
RMSEA	< 0.05	$0.05 \geq 0.10$,048	,054



Şekil 2. Anne Doğrulayıcı Faktör Analizi



Şekil 3. Baba Doğrulayıcı Faktör Analizi

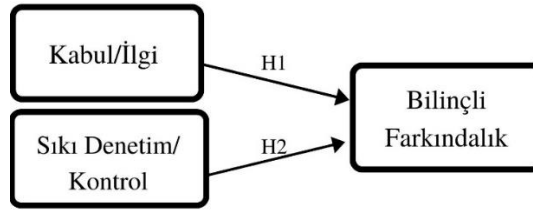
5.4. Çocuk Yetiştirme Stilleri

Araştırmada kabul/ilgi ve denetim/kontrol boyutları ebeveynler açısından ayrı ayrı incelenmiştir. Annenin ebeveynlik stillerinden kabul/ilgi boyutunun ortalaması 3,91, denetim/kontrol boyutunun ortalaması ise 2,42 olduğu saptanmıştır. Babanın ebeveynlik stillerinden kabul/ilgi boyutunun ortalaması 3,49, denetim/kontrol boyutunun ortalaması ise 2,39 olduğu bulunmuştur. Ebeveynlik stilleri açısından annenin babaya oranla katılımcılar üzerinde daha etkili olduğu görülmektedir.

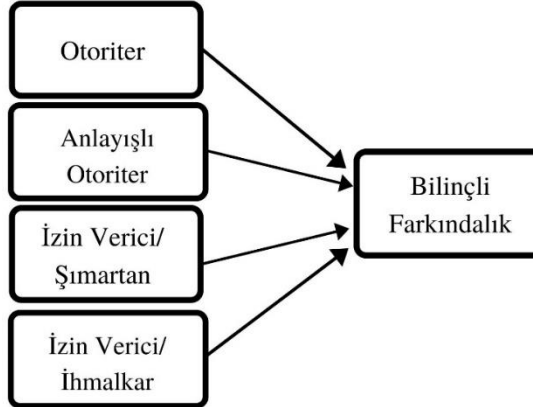
Yapılan çalışmada kabul/ilgi ve denetim/kontrol boyutlarından dört temel çocuk yetiştirme stili (otoriter, anlayışlı/otoriter, izin verici/şımartan ve izin verici/ihtimalkar) oluşturulmuştur. İki boyutun medyanları göz önünde bulundurularak oluşturulan boyutlar anne ve baba için ayrı ayrı incelenmiştir. İlk olarak kabul/ilgi boyutuyla denetim/kontrol boyutunun medyanı bulunmuştur. Bu boyutlar sırasıyla annenin 4,09 ve 2,33, babanın ise 3,06 ve 2,27 olduğu saptanmıştır. Bu medyanlar doğrultusunda

denetim/kontrol boyutuyla kabul/ilgi boyutunun medyanlarından yüksek olanları açıklayıcı/otoriter, düşük olanları ise izin verici/ihmalkar olarak sınıflandırılmıştır. Medyanları denetim/kontrol boyutu yüksek olup kabul/ilgi boyutunun düşük olanlar otoriter olarak sınıflandırılmıştır. Denetim/kontrol boyutu düşük ve kabul/ilgi boyutu yüksek olanlar ise izin verici/şımartan olarak gruplandırılmıştır. Annelerin yaklaşık olarak sırasıyla %34'ü izin verici/şımartan, %31'i otoriter, %19'u açıklayıcı/otoriter ve %16'sı izin verici/ihmalkar olduğu bulunmuştur. Babaların ise yaklaşık olarak sırasıyla %35'i otoriter, %31'i izin verici/şımartan, %19'u açıklayıcı/otoriter ve %15'i izin verici/ihmalkar olduğu saptanmıştır. Bu sonuçlar doğrultusunda genel olarak ebeveynlerin izin verici/ihmalkar olmadığı dolayısıyla ebeveynlerin çoğunluğunun çocuklarıyla ilgilendiği bulunmuştur. En yüksek çıkan sonuçlar ise otoriter ve izin verici/şımartan grupları olmuştur. Çoğunluk olarak annelerin babalara göre daha ilgili, babaların ise annelere oranla daha otoriter olduğu görülmüştür. Fakat iki grup arasındaki oran farkı azdır. Bu durum ebeveynlerin çocuk yetiştirme stilinde ya denetim/kontrol ya da kabul/ilgi boyutunu ağırlıklı olarak uyguladığını vurgulamaktadır. Her iki boyutun yüksek olduğu açıklayıcı/otoriter grubu ise hem anne hem baba açısından üçüncü sırada yer almaktadır. Ebeveynlerin %19'u bu grubun içinde yer almaktadır.

5.5. Araştırma Hipotezleri



Şekil 4. Ebeveyn Tarzı Modeli



Şekil 5. Çocuk Yetiştirme Stilleri Modeli

Ebeveynlik boyutlarının bilinçli farkındalık üzerindeki etkisinin olup olmadığı analiz edilmiştir. Analiz sonucunda hem anne hem babanın ebeveynlik boyutlarının üniversite tercih sürecinde bilinçli farkındalık üzerinde etkisi olduğu bulunmuştur. Her iki ebeveynin kabul/ilgi boyutunda bilinçli farkındalığı olumlu yönde etkilerken, sıkı denetim/kontrol boyutunda negatif yönde etkilemektedir. Bu durum ebeveynlerinin kabul/ilgisi yüksekken çocuklarının bilinçli olarak üniversite tercihi yaptığını göstermektedir. Ebeveynlerin sıkı denetim/kontrolü yüksek olduğunda ise çocukların daha az bilinçli şekilde üniversite tercihini yaptığı saptanmıştır.

Tablo 5. Anne Ebeveynlik Boyutlarının Bilinçli Farkındalık Üzerine Etkisi

Değişken	Katsayı	Std. Hata	t-istatistiği	Sig.
Sabit	3,533		10,943	,000
Kabul/İlgi	,168		2,919	,004
Sıkı Denetim/Kontrol	-,170		-2,844	,005
$R^2=,085$, $F=15,532$, $P=,000$				

Tablo 6. Baba Ebeveynlik Boyutlarının Bilinçli Farkındalık Üzerine Etkisi

Değişken	Katsayı	Std. Hata	t-istatistiği	Sig.
Sabit	3,416		13,205	,000
Kabul/İlgi	,210		4,360	,000
Sıkı Denetim/Kontrol	-,154		-2,721	,007
$R^2 =,116$, $F=21,972$, $P=,000$				

Gerçekleştirilen çalışmada çocuk yetiştirme stilleri açısından üniversite seçiminde bilinçli farkındalığa etkisi incelenmiştir. Analiz sonucunda çocuk yetiştirme stillerinde annenin çocuğun bilinçli farkındalıkla üniversite seçiminin anlamlı olduğu bulunmuştur. Özellikle izin verici/şımartan ve izin verici/ihmalkar değişkenlerinin bilinçli farkındalığı olumlu ve anlamlı olarak etkilediği bulunmuştur. Fakat anlayışlı otoriter olan annenin çocuğun üniversite seçiminde bilinçli farkındalığına anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmüştür. Ayrıca babanın da çocuk yetiştirme stillerinin çocuğun bilinçli farkındalığı üzerine etkisinin olumlu ve anlamlı olduğu saptanmıştır. Anlayışlı otoriter, izin verici/şımartan ve izin verici/ihmalkar değişkenlerinin olumlu ve anlamlı olduğu bulunmuştur. Her iki ebeveynde de çocuk yetiştirme stillerinden otoriterde bilinçli farkındalığı olumsuz yönde etkilediği bulunmuştur.

Tablo 7. Anne Çocuk Yetiştirme Stillерinin Bilinçli Farkındalık Üzerine Etkisi

Değişken	Katsayı	Std. Hata	t-istatistiği	Sig.
Sabit	3,561		46,735	,000
Otoriter	-,185	,4643	-3,452	,001
Anlayışlı Otoriter	,050	,3896	,822	,412
İzin Verici/Şımartan	,278	,4731	4,481	,000
İzin Verici/İhmalkar	,117	,3719	1,961	,041
$R^2=,061$, $F=7,279$, $P=,000$				

Tablo 8. Baba Çocuk Yetiştirme Stillерinin Bilinçli Farkındalık Üzerine Etkisi

Değişken	Katsayı	Std. Hata	t-istatistiği	Sig.
Sabit	3,487		49,164	,000
Otoriter	-,267	,4771	-5,088	,000
Anlayışlı Otoriter	,140	,3919	2,410	,016
İzin Verici/Şımartan	,350	,4643	5,895	,000
İzin Verici/İhmalkar	,147	,3580	2,559	,011
$R^2=,094$, $F=11,627$, $P=,000$				

Araştırma başlangıcında katılımcılara üniversite seçimini bilinçli bir şekilde yapıp yapmadıkları sorulmuştur. Analiz sonucunda katılımcıların %40'a yakını bilinçli bir şekilde tercih yaptığını belirtmiştir. Yapılan analize ek olarak üniversite tercihinin, ebeveynlik boyutları ve bilinçli farkındalığın bir etkisi olup olmadığı araştırılmıştır. Araştırma sonunda her iki ebeveynde de sıkı denetim/kontrol boyutunun üniversite tercihinin anlamlı bir şekilde etkilemediği bulunmuştur. Fakat kabul/ilgiyle çocuğunu yetiştiren ebeveynlerin üniversite tercihinin olumlu ve anlamlı bir etkisinin olduğu saptanmıştır. Ayrıca bilinçli farkındalığa sahip bireylerin üniversite tercihinin bilinçli olarak yaptığını bulunmuştur (Bakınız Tablo 9).

Tablo 9. Anne Ebeveynlik Boyutlarının Üniversite Seçiminde Bilinçlilik Üzerine Etkisi

	Değişken	Katsayı	Std. Hata	t-istatistiği	Sig.
Anne	Sabit	3,597		21,928	,000
	Tercih Bilinci	,109	1,032	2,019	,044
$R^2=,012$, $F=4,075$, $P=,044$					
Baba	Sabit	3,044		16,149	,000
	Tercih Bilinci	,136	1,032	2,528	,012
$R^2=,019$, $F=6,393$, $P=,012$					
Bilinçli Farkındalık	Sabit	3,328		20,863	,000
	Tercih Bilinci	,159	1,032	2,956	,003
$R^2=,025$, $F=8,737$, $P=,003$					

Yapılan araştırmada hem anne hem de babanın kabul/ilgi ve sıkı denetim kontrol değişkenlerinin katılımcıların bilinçli farkındalık açısından farklılığı olup olmadığı incelenmiştir. Bunun için bağımsız t-test kullanılmıştır. Analiz sonucunda hem anne hem babanın ebeveynlik boyutları bakımından anlamlı farklılıklar gözlemlenmiştir. Sonuç olarak anne ve babanın ebeveynlik boyutlarından sıkı denetim/kontrol ile kabul/ilgi boyutları arasında farklılık olduğu saptanmıştır.

Tablo 10. Bilinçli Farkındalık Değişkeni Bakımından Ebeveyn Boyutlarının T-test Sonuçları

	Değişkenler	Ortalama	Std. Sapma	t-istatistiği	P
	Bilinçli Farkındalık	3,7813	,80599	86,38	0,00
Anne	Sıkı denetim/Kontrol	2,4168	,79428	87,57	0,00
	Kabul/İlgi	3,9161	,82341	56,02	0,00
Baba	Sıkı denetim/Kontrol	2,3861	,80515	54,56	0,00
	Kabul/İlgi	3,4917	,94634	67,93	0,00

Çalışmada hem anne hem de babanın çocuk yetiştirme stillerinin bilinçli farkındalık açısından farklılığı olup olmadığı incelenmiştir. Bunun için Anova kullanılmıştır. Analiz sonucunda gruplar arasında ve içinde hem anne ($F=7,279$, $p>0,00$) hem babanın ($F=11,627$, $p>0,00$) çocuk yetiştirme stilleri arasında anlamlı farklılıklar gözlemlenmiştir (Bakınız Tablo 11). Anne çocuk yetiştirme stilleri analizine göre, izin verici/şımartan çocuk yetiştirme stiline otoriter ve açıklayıcı/otoriter çocuk yetiştirme stiline anlamlı bir farklılık olduğu gözlemlenmiştir. İzin verici/ihmkar anne çocuk stiline ise hiçbir çocuk yetiştirme stiliyle anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Ayrıca otoriter ile açıklayıcı/otoriter çocuk yetiştirme stili arasında da anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Baba çocuk yetiştirme stilleri analizine göre ise, sadece izin verici/ihmkar ile açıklayıcı/otoriter çocuk yetiştirme stili arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Tablo 11. Bilinçli Farkındalık Bakımından Çocuk Yetiştirme Stillerinin ANOVA Sonuçları

	Çocuk Yetiştirme Stilleri	Ortalama	Boyutlar	df	F	P
Anne	İzin Verici/Şımartan	4,0350	Gruplar arası	3	7,279	0,0
	İzin Verici/İhmalkar	3,8148	Gruplar içi	335		
	Anlayışlı Otoriter	3,6633				
	Otoriter	3,5607				
Baba	İzin Verici/Şımartan	4,0949	Gruplar arası	3	11,627	0,0
	İzin Verici/İhmalkar	3,8175	Gruplar içi	335		
	Anlayışlı Otoriter	3,7754				
	Otoriter	3,4871				

Katılımcıların üniversite ve bölüm seçimi bilinçli farkındalık açısından incelendiğinde katılımcıların çoğunluğunun üniversite tercihinden pişmanlık duymadığı, yeniden tercih hakkı olsa aynı üniversiteyi seçeceği ifade edilmiştir. Ayrıca katılımcılar seçtikleri bölümün ileriki seçeceği meslekle aynı doğrultuda olacağını belirtmiştir (Bakınız Tablo 10).

Tablo 12. Üniversite ve Bölüm Seçiminin Bilinçli Farkındalık Açısından Farklılığı

		Ortalamalar	Boyutlar	df	F	P
Üniversite tercihinden pişmanlık	Katılıyorum	3,5482	Gruplar arası	2	6,279	0,002
	Emin Değilim	3,7533	Gruplar içi	327		
	Katılmıyorum	3,9949				
Yeniden tercih hakkı olsa aynı üniversiteyi seçme	Evet	3,9692	Gruplar arası	2	3,026	0,050
	Emin Değilim	3,8137	Gruplar içi	330		
	Hayır	3,6531				
Mezun olduktan sonra bölümünden farklı bir mesleğe yönelebilmek görüşü	Katılıyorum	3,6872	Gruplar arası	2	3,245	0,040
	Emin Değilim	3,7490	Gruplar içi	330		
	Katılmıyorum	3,9765				

Katılımcıların üniversite ve bölüm seçimi ebeveynlik tarzı açısından incelendiğinde katılımcıların anne ve babası kabul/ilgi boyutunda olan bireylerin üniversite ve bölüm seçiminde anlamlı olduğu bulunmuştur. Kabul/ilgi boyutunda ebeveynlere sahip olan bireylerin çoğunluğu üniversite ve bölüm seçiminden pişmanlık duymadığını ifade etmiştir. Ayrıca bu bireylerin yeniden tercih hakkı olsa bölümü yeniden seçeceğini belirtmiştir. Yeniden üniversite seçim hakkı olsa çoğunluk sırasıyla emin olmadığı ve aynı üniversite seçme olduğu bulunmuştur. Katılımcıların çoğunluğu seçtikleri bölümden mezun olduktan sonra bölümle alakalı mesleğe yönelebileceklerini ve tercih ettikleri bölümün ileride yapmak istedikleri meslekle aynı olduğunu belirtmiştir.

Tablo 13. Üniversite ve Bölüm Seçiminin Annenin Ebeveyn Tarzı Açısından Farklılığı

	Ebeveynlik Tarzı	Ortalamalar	Boyutlar	Df	F	P	
Üniversite tercihinden pişmanlık	Kabul/ilgi	Katılıyorum	3,7112	Gruplar arası	2	2,916	0,050
		Emin değilim	3,9117				
		Katılmıyorum	4,0311	Gruplar içi	327		
Bölüm tercihinden pişmanlık	Kabul/ilgi	Katılıyorum	3,482	Gruplar arası	2	7,154	0,001
		Emin değilim	3,8173				
		Katılmıyorum	4,0262	Gruplar içi	329		
Yeniden tercih hakkı olsa aynı üniversiteyi seçme	Kabul/ilgi	Evet	4,0127	Gruplar arası	2	8,038	0,000
		Emin değilim	4,0477				
		Hayır	3,6627	Gruplar içi	330		
Yeniden tercih hakkı olsa aynı bölümü seçme	Kabul/ilgi	Evet	4,0435	Gruplar arası	2	6,500	0,002
		Emin değilim	3,8773				
		Hayır	3,5907	Gruplar içi	331		
Tercih edilen bölümle ileriki mesleğin aynı olma görüşü	Kabul/ilgi	Katılıyorum	4,0537	Gruplar arası	2	5,405	0,005
		Emin değilim	3,8644				
		Katılmıyorum	3,6807	Gruplar içi	331		
Mezun olduktan sonra bölümünden farklı bir mesleğe yönelebilmek görüşü	Kabul/ilgi	Katılıyorum	3,6701	Gruplar arası	2	7,700	0,001
		Emin değilim	3,9921				
		Katılmıyorum	4,0998	Gruplar içi	330		

Tablo 14. Üniversite ve Bölüm Seçiminin Babanın Ebeveyn Tarzı Açısından Farklılığı

	Ebeveynlik Tarzı	Ortalamalar	Boyutlar	Df	F	P	
Üniversite tercihinden pişmanlık	Kabul/ilgi	Katılıyorum	3,2987	Gruplar arası	2	3,566	0,029
		Emin değilim	3,4561				
		Katılmıyorum	3,6890	Gruplar içi	327		
Bölüm tercihinden pişmanlık	Kabul/ilgi	Katılıyorum	3,1750	Gruplar arası	2	5,284	0,006
		Emin değilim	3,3390				
		Katılmıyorum	3,6284	Gruplar içi	329		
Yeniden tercih hakkı olsa aynı üniversiteyi seçme	Kabul/ilgi	Evet	3,5777	Gruplar arası	2	6,987	0,001
		Emin değilim	3,6343				
		Hayır	3,2164	Gruplar içi	330		
Yeniden tercih hakkı olsa aynı bölümü seçme	Kabul/ilgi	Evet	3,6107	Gruplar arası	2	5,078	0,007
		Emin değilim	3,4693				
		Hayır	3,1426	Gruplar içi	331		
Tercih edilen bölümle ileriki mesleğin aynı olma görüşü	Kabul/ilgi	Katılıyorum	3,6603	Gruplar arası	2	9,483	0,000
		Emin değilim	3,5108				
		Katılmıyorum	3,0856	Gruplar içi	331		
Mezun olduktan sonra bölümünden farklı bir mesleğe yönelebilmek görüşü	Kabul/ilgi	Katılıyorum	3,2881	Gruplar arası	2	3,836	0,023
		Emin değilim	3,5673				
		Katılmıyorum	3,6287	Gruplar içi	330		

6. Sonuç

Hazırlık sınıfı öğrencileriyle yapılan araştırmada üniversite seçiminde her iki ebeveynin öğrencilerin bilinçli farkındalığı etkileyip etkilemediği ve farklılık olup olmadığı araştırılmıştır. Araştırma öncelikle ebeveynlik stillerini kabul/ilgi ve denetim/kontrol boyutu olarak ikiye ayırmıştır. Bu boyutların anne ve babanın bilinçli farkındalık üzerindeki etkisi ve farklılığı incelenmiştir. Katılımcılar annenin babaya nazaran kabul/ilgi boyutunun ortalamasının denetim/kontrol boyutunun ortalamasından yüksek olduğu saptanmıştır. Bu durum katılımcıların ebeveynlik stilleri açısından annenin babaya göre katılımcılar üzerinde etkisinin fazla olduğunu göstermektedir. Bilinçli farkındalık açısından annenin ve babanın kabul/ilgi ve denetim/kontrol boyutlarının katılımcı üzerinde anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Ayrıca hem annenin hem babanın kabul/ilgi ve denetim/kontrol boyutlarının bilinçli farkındalık üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu saptanmıştır. Analiz sonucunda kabul/ilgi boyutunun bilinçli farkındalığı olumlu yönde etkilerken denetim/kontrol boyutunun olumsuz yönde etkilediği gözlemlenmiştir.

Kabul/ilgi ve denetim/kontrol boyutlarının matrisiyle oluşan çocuk yetiştirme stillerinin (otoriter, anlayışlı otoriter, izin verici/şımartan ve izin verici/ihmalkar) bilinçli farkındalığı etkileyip etkilemediği ve farklılık olup olmadığı incelenmiştir. Hem annenin hem babanın çocuk yetiştirme stillerinin bilinçli farkındalık üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu saptanmıştır. Analiz sonucunda annenin izin verici/şımartan ve izin verici/ihmalkar bilinçli farkındalığı olumlu yönde etkilediği bulunmuştur. Anlayışlı otoriter çocuk yetiştirme stiline herhangi bir etkisinin bulunmadığı görülmüştür. Babanın ise anlayışlı otoriter, izin verici/şımartan ve izin verici/ihmalkar bilinçli farkındalığı olumlu yönde etkilediği saptanmıştır. Her iki ebeveynde de otoriter çocuk yetiştirme stiline bilinçli farkındalığı olumsuz yönde etkilediği bulunmuştur. Böylece araştırma sonunda kabul/ilgi boyutu ve sıkı denetim/kontrol boyutlarından oluşan çocuk yetiştirme stillerinin birbirini desteklediği bulunmuştur. Farklılık analizi sonucunda gruplar arasında hem annenin hem babanın çocuk yetiştirme stillerinin öğrencinin üniversite seçiminin bilinçli farkındalığında anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür. Annenin izin verici/şımartan yetiştirme stiline otoriter ve anlayışlı otoriter çocuk yetiştirme stiline göre farklı olduğu görülmüştür. Baba açısından ise sadece izin verici/ihmalkar ile açıklayıcı/otoriter çocuk yetiştirme stili arasında farklılık bulunmamıştır.

Araştırma sonuçları, önceki araştırmaların sonuçlarını desteklerken bazı farklılıkları ortaya koymuştur. Özellikle otoriter çocuk yetiştirme stiline yetişen bireylerin sosyal, akademik gelişimi kültür, etnik gibi etkenlerden dolayı farklı sonuçlar göstermektedir (Dornbusch ve diğerleri, 1987; Pearson & Rao, 2003). Türkiye’de gerçekleştirilen bu çalışmada otoriter çocuk yetiştirme stiliyle büyüyen bireylerin bilinçli farkındalığı olumsuz yönde etkilediği bulunmuştur. Bu durum bireyin, aileden gördüğü baskı ve kontrolden dolayı gelecekte vereceği kararlarında bilinçli bir şekilde yapamadığı görülmüştür. Üniversite seçiminde bilinçli farkındalık anlayışlı otoriter çocuk yetiştirme stiliyle büyüyen gençlerin anne açısından değil baba açısından anlamlılık bulunmuştur. Anlayışlı otoriter babanın bireyin bilinçli farkındalığını olumlu yönde etkilemesi, önceki araştırmalarla desteklenmektedir (Spera, 2005; Gagnon ve diğerleri, 2014). Önceki araştırmaların aksine izin verici çocuk yetiştirme stillerinde büyüyen bireylerin bilinçli farkındalığı olumlu ve anlamlı etkilenmiştir. Önceki araştırmalarda izin verici boyutunda yetişen bireylerin sorumluluk almaktan kaçınan ve öz kontrolünde sıkıntı yaşayan bireyler olduğu bulunmuştur (Spera, 2005; Sümer, 2012). Araştırma ise üniversite seçimi bilinçli farkındalığı sahip olarak diğer boyutlara nazaran daha bilinçli şekilde tercihlerini gerçekleştirmektedir. Özellikle izin verici/şımartan çocuk yetiştirme stiliyle büyüyen bireylerin bilinçli farkındalığının daha yüksek olduğu görülmektedir.

Bilinçli farkındalığı geçmiş ve şu anki deneyimlerin etkileşimli, önyargısız ve objektif olarak tanımlanmıştır. Bireylerin üniversite seçimi bilinçli bir şekilde yapabilmeleri için ailesinin görüş, tutum veya deneyimlerinin yoğun yönlendirmesiyle değil kendi deneyimleri ve düşünce yapısıyla gerçekleştirme gerektiği bulunmuştur. Özellikle sıkı denetim/kontrolün az ve kabul/ilgi yüksek ebeveynlik tarzıyla yetişen bireylerin istediği bölümden memnun olduğundan dolayı akademik başarısının yüksek ve dolayısıyla meslek seçiminde mutlu olacağı söylenebilir. Bundan dolayı izin

verici/şımartan boyutunun bu olumlu etkilerinden dolayı “şımartan” kelimesinden ziyade “özgürleştirici” olması gerekmektedir.

Araştırmanın bazı sınırlılıkları ve önerileri bulunmaktadır. Öncelikle araştırma İzmir'de bulunan bir üniversitenin hazırlık sınıfı öğrencileriyle gerçekleştirilmiştir. Farklı bir ilde veya ülkede yapılacak bir araştırmada farklı sonuçlar gözlemlenebilir. Veri toplama yöntemi olarak anket yöntemi kullanılmasından dolayı çalışma kesitseldir. Başka veri toplama yöntemleriyle araştırma geliştirilebileceğinin yanı sıra çalışma boylamsal olarak gerçekleştirilebilir. Değişkenlerin seçimi açısından ebeveynlik tarzı ve çocuk yetiştirme stilinde sadece bilinçli farkındalık değişkeni göz önünde bulundurulmuştur. Başka değişkenler, aracı değişkenler veya moderatör değişkenler de eklenerek çalışma geliştirilebilir.

Kaynakça

- Ali, M. M. (2020). Examination of the predictive power of flourishing based on parenting styles and mindfulness. *Archives of Pharmacy Practice*, 11(1), 114-121. Erişim adresi: <https://link.gale.com/apps/doc/A625408414/HRCA?u=anon~575000d8&sid=googleScholar&xid=8d9d7098>
- Asthana, A. N. (2021). Effectiveness of mindfulness in business education: Evidence from a controlled experiment. *The International Journal of Management Education*, 19(2), 1-13. Erişim adresi: <https://doi.org/10.1016/j.ijme.2021.100492>
- Azila-Gbettor, E. M., Mensah, C., Atatsi, E. A., & Abiemo, M. K. (2021). Predicting students' engagement from hope and mindfulness. *Journal of Applied Research in Higher Education, ahead-of-print*(ahead-of-print), 1-16. Erişim adresi: <https://doi.org/10.1108/JARHE-02-2021-0068>
- Bacanlı, F., Eşici, H., & Özünlü, M. B. (2013). Kariyer karar verme güçlüklerinin çeşitli değişkenlere göre incelenmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4(40), 198-211.
- Baer, R. A., Smith, G. T., Hopkins, J., Krietemeyer, J., & Toney, L. (2006). Using self-report assessment methods to explore facets of mindfulness. *Assessment*, 13(1), 27-45. Erişim adresi: <https://doi.org/10.1177/1073191105283504>
- Bakır, V. & Büyükgöze-Kavas, A. (2021). Çocukların kariyer gelişiminde ebeveyn desteği ve sosyo-demografik özelliklerin rolü. *Dokuz Eylül Üniversitesi Buca Eğitim Fakültesi Dergisi*, 51, 119-136.
- Baumrind, D. (1966). Effects of authoritative parental control on child behavior. *Child development*, 37(4), 887-907.
- Bingöl, D. (2006). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Arıkan Yayın.
- Brown, K. W. & Ryan, R. M. (2003). The benefits of being present: Mindfulness and its role in psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84, 822-848.
- Buri, J. R., Louiselle, P. A., Misukanis, T. M., & Mueller, R. A. (1988). Effects of parental authoritarianism and authoritativeness on self-esteem. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 14(2), 271-282.
- Büyükeskil, M. (2021). *Üniversite öğrencilerinde dürtüsellik ve ebeveynlik biçimlerinin flört şiddetine yönelik tutumu yordaması* (Doktora tezi). Ulusal tez merkezi veri tabanından erişildi (702274).
- Chambers, R., Gullone, E., & Allen, N. B. (2009). Mindful emotion regulation: An integrative review. *Clinical Psychology Review*, 29(6), 560-572. Erişim adresi: <https://doi.org/10.1016/j.cpr.2009.06.005>
- Chao, R. K. (1994). Beyond parental control and authoritarian parenting style: Understanding Chinese parenting through the cultural notion of training. *Child Development*, 65, 1111-1119.
- Darling, N. & Steinberg, L. (1993). Parenting style as context: An integrative model. *Psychological Bulletin*, 113, 487-49

- Demirel, H., Demirel, E., & Düşükcan, M. (2012). Yaşam amaçları ve meslek seçimi: Üniversite öğrencileri örneği. *I. Ulusal Ünye İ.İ.B.F. İşletmecilik Sempozyumu*, 325-336.
- Dornbusch, S. M., Ritter, P. L., Leiderman, P. H., Roberts, D. F., & Fraleigh, M. J. (1987). The relation of parenting style to adolescent school performance. *Child development*, 58(5), 1244-1257.
- Fino, E., Martoni, M., & Russo, P. M. (2021). Specific mindfulness traits protect against negative effects of trait anxiety on medical student wellbeing during high-pressure periods. *Advances in Health Sciences Education*, 26(3), 1095-1111. Erişim adresi: <https://doi.org/10.1007/s10459-021-10039-w>
- Fondevila-Gascón, J.-F., & del Olmo-Arriaga, J.-L. (2012). Empirical research about information and communication sources in the university selection. *ICERI2012 Proceedings. IATED*, 6193-6201.
- Gagnon, S. G., Huelsman, T. J., Reichard, A. E., Kidder-Ashley, P., Griggs, M. S., Struby, J., & Bollinger, J. (2014). Help me play! Parental behaviors, child temperament, and preschool peer play. *Journal of Child and Family Studies*, 23(5), 872-884.
- Galles, J., Lenz, J., Peterson, G. W., & Sampson Jr., J. P. (2019). Mindfulness and decision-making style: Predicting career thoughts and vocational identity. *The Career Development Quarterly*, 67(1), 77-91. Erişim adresi: <https://doi.org/10.1002/cdq.12164>
- Germer, C. K., Siegel, R. D., & Fulton, P. R. (2013). *Mindfulness and psychotherapy*. The Guilford Press.
- Güngör, D. (2000). *Bağlanma Stillerinin ve Zihinsel Modellerin Kuşaklararası Aktarımında Anababalık Stillerinin Rolü*. (Doktora tezi). Ulusal tez merkezi veri tabanından erişildi (94599).
- Karababa, A. (2018). Ön ergenlerin umut düzeylerinin ebeveynlik stilleri açısından incelenmesi. *Aile Psikolojik Danışmanlığı Dergisi*, 1(1), 48-64.
- Korkut Owen, F. (2008). *Mesleki seçimleri etkileyen ana etmenler*, (R. Özyürek Ed). Kariyer Yolculuğu, 1-23, Ankara: Ulusal Ajans
- Korkut-Owen, F., Kepir, D. D., Özdemir, S., Ulaş, Ö., & Yılmaz, O. (2012). Üniversite öğrencilerinin bölüm seçme nedenleri. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 8(3), 135-151.
- Kuzgun, Y. (1972). Ana-baba tutumlarının kendini gerçekleştirme düzeyine etkisi. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Ankara: Hacettepe Üniversitesi.
- Kuzgun, Y. (1991). *Ana baba tutumlarının bireyin kendini gerçekleştirme düzeyine etkisi*, Ankara: Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Yayınları.
- Kuzgun, Y. (2003). *Meslek rehberliği ve danışmanlığına giriş*, Ankara: Nobel Yayınları.
- Kuzgun, Y. (2004). *Meslek rehberliği ve danışmanlığına giriş*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Le Compte, L., Le Compte, G., & Özer-S, A. (1978). Üç sosyo-ekonomik düzeyde Ankara'lı annelerin çocuk yetiştirme tutumları: Bir ölçek uyarlaması. *Psikoloji Dergisi*, 1, 5-8.
- Levy, D. M., (1966). *Maternal overprotection*, New York: W. W. Norton & Company Yayıncılık.
- Maccoby, E. E., & Martin, J. A. (1983). Socialization in the context of family: Parent-child interaction. *Handbook of Child Psychology*, 4, 1-101.
- Manoku, E. (2016). A factorial analysis of information sources that influence university choice in Albania. *CBU International Conference Proceedings*, 4, 223-228. Erişim adresi: <https://doi.org/10.12955/cbup.v4.765>
- Mettler, J., Carsley, D., Joly, M., & Heath, N. L. (2019). Dispositional mindfulness and adjustment to university. *Journal of College Student Retention: Research, Theory & Practice*, 21(1), 38-52. Erişim adresi: <https://doi.org/10.1177/1521025116688905>
- Nanath, K., Sajjad, A., & Kaitheri, S. (2022). Decision-making system for higher education university selection: Comparison of priorities pre- and post-COVID-19. *Journal of Applied Research in Higher Education*, 14(1), 347-365. Erişim adresi: <https://doi.org/10.1108/JARHE-08-2020-0277>
- Nota, L., Ginevra, M. C., & Soresi, S. (2012). The career and work adaptability questionnaire (CWAQ): A first contribution to its validation. *Journal of adolescence*, 35(6), 1557-1569.

- Özyeşil, Z., Arslan, C., Kesici, Ş., & Deniz, M. E. (2011). Bilinçli farkındalık ölçeği'ni Türkçe'ye uyarlama çalışması. *Eğitim ve Bilim*, 36(160), 224-235.
- Özyürek, R. (2013). *Kariyer psikolojik danışmanlığı kuramları: Çocuk ve ergenler için kariyer rehberliği uygulamaları (1. baskı)*. Ankara: Nobel Akademi.
- Pearson, E., & Rao, N. (2003). Socialization goals, parenting practices, and peer competence in Chinese and English preschoolers. *Early Child Development and Care*, 173(1), 131-146.
- Savickas, M. L., & Jarjoura, D. (1991). The career decision scale as a type indicator. *Journal of Counseling Psychology*, 38(1), 85.
- Spera, C. (2005). A review of the relationship among parenting practices, parenting styles, and adolescent school achievement. *Educational psychology review*, 17(2), 125-146.
- Steinberg, L., Lamborn, S. D., Darling, N., Mounts, N. S., & Dornbusch, S. M. (1994). Over-time changes in adjustment and competence among adolescents from authoritative, authoritarian, indulgent, and neglectful families. *Child development*, 65(3), 754-770. Erişim adresi: <https://doi.org/10.1111/j.1467-8624.1994.tb00781.x>
- Super, D. E., & Knasel, E. G. (1981). Career development in adulthood: Some theoretical problems and a possible solution. *British Journal of Guidance and Counselling*, 9(2), 194-201. Erişim adresi: <https://doi.org/10.1080/03069888108258214>
- Sümer, N. (2012). Ana babalık ve bağlanma. Melike Sayıl ve Bilge Yağmurlu (Ed). Ana babalık: Kuram ve araştırma içinde (s.171-172). İstanbul: Koç Üniversitesi.
- Sümer, N., & Güngör, D. (1999). Çocuk yetiştirme stillerinin bağlanma stilleri, benlik değerlendirmeleri ve yakın ilişkiler üzerindeki etkisi. *Türk Psikoloji Dergisi*, 14(4), 35-58.
- Tarrasch, R. (2019). Mindfulness for education students: addressing welfare as part of the professional training. *Educational Studies*, 45(3), 372-389. Erişim adresi: <https://doi.org/10.1080/03055698.2018.1446337>
- Wiese, M., Jordaan, Y., & Van Heerden, C. H. (2010). Differences in the usefulness of communication channels, as experienced by gender and ethnic groups during their university selection process. *Communicatio: South African Journal for Communication Theory and Research*, 36(1), 112-129. Erişim adresi: <https://doi.org/10.1080/02500160903525064>
- Yavuzer, H. (1994). *Çocuk psikolojisi*. İstanbul, Remzi Kitabevi.
- Yılmaz, A. (1999). Çocuk yetiştirme tutumları: Kuramsal yaklaşımlar ve görgül çalışmalar. *Türk Psikoloji Yazıları*. 1(3), 99-118.
- Yılmaz, Ç. & Çağlayan, İ. (2018). Ergenlerde akran zorbalığının ebeveynlik çeşitleri ve yaşanılan yer açısından karşılaştırılması. *Nesne Psikoloji Dergisi (NPD)*, 6(12), 82-102.

Kocaay, F. (2023). "Tıp Fakültesi Öğrencilerinin Serviks Kanseri, Human Papilloma Virüsü ve Aşısı İle İlgili Bilgi, Tutum Ve Davranışlarının Cinsel Mitler Perspektifinde İncelenmesi", *International Journal of Entrepreneurship and Management Inquiries*, Özel Sayı 2, 58-70

Doi: 10.55775/ijemi.1348775

<https://dergipark.org.tr/en/pub/ijemi>

Başvuru Tarihi/Received Date: 23.08.2023 Kabul Tarihi/Accepted Date: 12.09.20223

Araştırma Makalesi/Research Article

Tıp Fakültesi Öğrencilerinin Serviks Kanseri, Human Papilloma Virüsü ve Aşısı İle İlgili Bilgi, Tutum Ve Davranışlarının Cinsel Mitler Perspektifinde İncelenmesi

Dr. Öğr. Üyesi Funda Kocaay, ORCID: 0000-0003-4352-4675, Ankara Medipol Üniversitesi, Türkiye; fkocaay@gmail.com

Cervical Cancer of Medical Faculty Students, Human Papilloma Virus Investigation of Knowledge, Attitudes and Behaviors Related to Vaccination and Vaccination in the Perspective of Sexual Myths

Tıp Fakültesi Öğrencilerinin Serviks Kanseri, Human Papilloma Virüsü ve Aşısı İle İlgili Bilgi, Tutum Ve Davranışlarının Cinsel Mitler Perspektifinde İncelenmesi

Abstract

In this study, it was aimed to examine the knowledge, attitudes and behaviors of medical school students about cervical cancer, human papilloma virus and vaccine from the perspective of sexual myths. The study is descriptive-cross-sectional. The sample was made with a medical faculty student studying at a foundation university. Sociodemographic form, HPV Knowledge Scale (HPV-PI) and Sexual Myths Scale (CME) were used in the study. It was determined that 52.2% (n=89) of the participants did not have sufficient knowledge about sexuality, 91.4% had heard of HPV, and 86% did not have HPV vaccination. The general average of the HPV scale was determined as 15.338±7.875, and the general average of the CME was determined as 51.951±16.096. It was determined that men's sexual myth scores were higher than women's and there was a negative correlation between sexual myth and HPV (p<0.001). In our study, it was determined that there were differences between the knowledge levels of university students about HPV, HPV screening test and HPV vaccine. It has been concluded that studies should be conducted to increase the knowledge levels of HPV and cervical cancer as an important component of sexual health information.

Özet

Bu çalışmada tıp fakültesi öğrencilerinin serviks kanseri, human papilloma virüsü ve aşısı ile ilgili bilgi, tutum ve davranışlarının cinsel mitler perspektifinde incelenmesi amaçlanmıştır. Çalışma tanımlayıcı-kesitsel niteliktedir. Örneklem bir vakıf üniversitesinde öğrenim gören tıp fakültesi öğrencisi ile yapılmıştır. Araştırmada sosyodemografik form ile HPV Bilgi Ölçeği (HPV-BÖ) ve Cinsel Mitler Ölçeği (CMÖ) kullanılmıştır. Katılımcıların %52,2 (n=89)'si cinsellikle ilgili konularda yeterli bilgiye sahip olmadıkları, %91,4'ü HPV'yi duydukları, % 86'sı HPV aşısı yaptırmadıkları tespit edilmiştir. HPV ölçeğinin genel ortalaması 15,338±7,875, CMÖ genel ortalaması ise 51,951±16,096 olarak belirlenmiştir. Erkeklerin cinsel mit puanlarının kadınlardan daha yüksek olduğu ve cinsel mit ile HPV arasında negatif korelasyon olduğu tespit edilmiştir (p<0,001). Çalışmamızda üniversite öğrencilerinin HPV, HPV tarama testi ve HPV aşısına ilişkin bilgi düzeyleri arasında farklar olduğu tespit edilmiştir. Cinsel sağlık bilgisinin önemli bir bileşeni olarak HPV ve serviks kanseri bilgi düzeylerinin artırılmasına yönelik çalışmalar yapılması gerektiği sonucuna varılmıştır.

Keywords: HPV, Sexual myth, Cervical cancer

Anahtar Kelimeler: HPV, Cinsel mit, Serviks kanseri

Araştırma ve Yayın Etiği Beyanı: Bu çalışmada, araştırma ve yayın etiği kurallarına uyulduğu yazarlar tarafından taahhüt edilmektedir.

Yazar Katkı Oranları: Birinci yazarın katkı oranı %100.

Çıkar Beyanı: Yazarlar açısından ya da üçüncü taraflar açısından çalışmadan kaynaklı çıkar çatışması bulunmamaktadır.

1. Giriş

Cinsel yolla bulaşan en yaygın enfeksiyon etkenlerinden biri human papilloma virüs (HPV)'tür. Cinsel yönden aktif erişkinlerin %75'inden fazlası hayatlarının bir döneminde HPV'ye maruz kalmakta ve bunların %70'i 15-24 yaş arasında olduğu bildirilmektedir. HPV'nin 200'den fazla türü tanımlanmış ve bunlardan 14'ünün hem kadınlarda hem de erkeklerde genital enfeksiyonlara neden olduğu belirtilmiştir (Moscicki ve Plefsky, 2011: 234). En yaygın görülen yüksek riskli HPV tipi HPV-16 olup onu HPV-18 ve HPV-31 izlemektedir (Okay vd., 2022: 146). Servikal kanser vakalarının %50'sinden HPV-16 sorumluyken, HPV-16, 18 birlikteliğinde bu oran %70'lere çıkmaktadır (Petca vd., 2020: 4). Serviks kanserinin başlıca etkeni olan Human Papilloma Virüs (HPV), anal ve rahim ağzı kanserlerinin %95'inden, vajinal ve vulva kanserlerinin yaklaşık %70'inden ve penis kanserlerinin %60'ının fazlasından, diğer kadın kanserlerinin ise %5-10'undan sorumludur (CDC, 2021).

Serviks kanseri dünya genelinde görülme sıklığı açısından beşinci, kadınlarda ise dördüncü sırada yer almaktadır. Az gelişmiş ülkelerde %27,2 insidans ve %19,8 mortalite oranıyla kadınlarda en sık görülen ve en mortal olan kanserdir (Shetty vd., 2019: 1660). Ülkemizde tüm yaş grubu kadınlarda görülen kanserler arasında serviks kanseri Türkiye Birleşik Veri Tabanı 2016 verilerine göre 9. sırada yer almaktadır (TKİ., 2019).

Günümüzde kansere neden olan HPV'nin farklı türlerine karşı koruma sağlayan ve serviks kanseri riskini azaltabilen aşılarda bulunmaktadır. HPV aşısı birçok ülkede adolesanlar ve genç yetişkinler için önerilmektedir. Yapılan çalışmalarda, HPV aşılama başlamanın ardından HPV enfeksiyonunun görülme sıklığının ve HPV ile ilişkili hastalıkların azaldığı bildirilmektedir (Erdem vd., 2020: 67). Aile hekimliği disiplini, tedavi edici sağlık hizmetlerinin yanında koruyucu hekimlik de önemli bir yer tutar. Koruyucu hekimlik anlamında, HPV aşısına karşı bilinçlendirme ile serviks kanseri tarama yöntemleri invaziv kanser insidansını ve mortalitesini azaltan ve bu açıdan etkinliği kanıtlanmış az sayıdaki tarama yönteminden biridir (Sung vd., 2021: 221). Ancak etkin tarama yöntemlerine rağmen serviks kanseri görülme sıklığındaki azalmanın daha fazla olması için aşı ile korunma da oldukça önemlidir. HPV enfeksiyonu ve HPV aşısı hakkındaki doğru bilgi, uygun sağlık hizmeti seçimlerini yapabilmek için kritik önem taşır (Kaymoca vd., 2019: 12).

HPV'den korunmada aşılama kadar önemli olan bir diğer faktör toplumun geleceği olan gençlerin cinsellik ve cinsel mitler hakkında eğitilmesidir. Özellikle de yarının sağlık profesyonelleri olan tıp fakültesi öğrencilerinin, aşının alımı hakkında bilinçli bir karar verebilmesi için HPV aşısı yoluyla korunmanın önemini ve enfeksiyonun kalıcılığı ile ilgili sorunları anlaması gerekir. Ancak bunun içinde öncelikle kendilerinin sağlıklı ve doğru bir cinsel sağlık bilgisine sahip olmaları ön koşuldur. Gelecekte, cinsel sağlık alanında aktif rol üstlenecek olan tıp fakültesi öğrencilerinin, cinsel mitlerinin ve cinsel sağlığın değerlendirilmesine yönelik tutumlarının belirlenmesi onların cinsel bakım ve danışmanlık hizmetlerine yönelik davranışlarını etkileyebileceğinden önemlidir (Areskoug-Josefsson vd., 2016: 247; Haesler vd., 2016: 98). Literatürde hasta bireyin cinsel sağlığının ve cinselliğe ilişkin kaygılarının değerlendirilmesi konusunda tıp fakültesi öğrencilerinin inanç, tutum ve deneyimlerini inceleyen nispeten az sayıda çalışmaya rastlanmaktadır (Tsa vd., 2014: 280; Cappiello vd., 2017: 160). Diğer yandan bu öğrencilerin cinsel mitleri geçerli ve güvenilir bir araçla değerlendirerek, HPV aşısı bilgi ve tutumları ile serviks kanseri hakkındaki bilgi düzeylerini birlikte ele alan bir çalışmaya ulaşılmamıştır. Tıp fakültesi öğrencilerinin cinsel sağlık hizmetlerine daha iyi hazırlanabilmelerine katkı sağlayacak eğitim ve farkındalık stratejilerini belirleyebilme açısından yararlı olacağı düşünülen bu araştırma, geleceğin hekimlerinin cinsel mitler perspektifinde servikal kanser ile HPV aşısı konusundaki bilgi ve tutumlarını değerlendirmek amacı ile yapılmıştır

2. Materyal Metot

2.1. Araştırma dizaynı ve örneklem

İlişkisel tarama yöntemi kullanılan bu araştırma xxx tıp fakültesi öğrencisi ile yapılmıştır. Araştırma 110 kız, 76 Erkek toplam 186 öğrenci ile yapılmıştır.

2.2. Etik

Çalışmanın uygulanması için xxx üniversitesi girişimsel olmayan klinik araştırmalar etik kurulundan etik kurul izni (protokol no: E-81477236-604.01.01-2621), çalışmanın yapıldığı kurumların kurumsal onayı, katılımcılardan yazılı bilgilendirilmiş onam ve kullanılacak ölçeğin yazarının yazılı izni çalışmada elde edilmiştir. İnsan katılımcıları içeren çalışmalarda gerçekleştirilen tüm prosedürler, kurumsal ve/veya ulusal araştırma komitesinin etik standartlarına ve 1964 Helsinki bildirgesine ve sonraki değişikliklerine veya karşılaştırılabilir etik standartlarına uygundur.

2.3. Data toplama

Araştırmanın verileri, araştırmacılar tarafından geliştirilen ve öğrencilerin genel HPV serviks kanseri ve cinsel yolla bulaşan hastalıklar konusundaki bilgilerini toplamayı amaçlayan 14 maddelik anket formu, 33 maddelik HPV bilgi testi ve 28 maddelik Cinsel Mitler Ölçeği (SMS) aracılığıyla toplanmıştır .

2.4. HPV Bilgi Ölçeği (HPV-BÖ)

HPV-BÖ, bireylerin HPV, HPV aşısı ve tarama testleri hakkındaki bilgi seviyelerini ölçmek amacıyla, 2013 yılında Waller ve arkadaşları tarafından geliştirilmiştir. Ölçekte bireylerin HPV, HPV aşısı ve HPV tarama testlerini daha önce duyup duymadıkları ve bu konular hakkında ne derece bilgi sahibi oldukları araştırılmaktadır. HPV-BÖ'nün ilk alt boyutu 16 maddedir ve katılımcıların HPV hakkında genel bilgisini sorgulamaktadır. HPV-BÖ'nün ikinci alt boyutu altı maddedir ve HPV tarama testleri ile ilgilidir. HPV-BÖ'nün üçüncü alt boyutu yedi maddeden oluşmaktadır ve katılımcıların HPV aşısıyla ilgili maddeleri yanıtlamaları istenmektedir. HPV-BÖ bağımsız alt boyutu, ölçeğin uygulandığı üç farklı ülkede yürütülen HPV aşısı programına yönelik olarak üç farklı biçimde geliştirilmiştir. HPV-BÖ'nün her bir maddesini katılımcıların, “Evet”, “Hayır” ve “Bilmiyorum” şeklinde işaretlemesi beklenmektedir. Değerlendirme aşamasında, her bir doğru cevap=1 ile puanlanırken, yanlış cevaplar ile bilmiyorum ifadeleri=0 ile puanlanmaktadır. HPV-BÖ'den elde edilecek toplam puan 0-33 arasındadır ve puanın yüksek olması HPV, HPV tarama testleri ve HPV aşısı hakkındaki bilgi düzeyinin yüksek olduğunu göstermektedir. Bu çalışmada HPV-BÖ'nün Türkçe geçerlik güvenirlik çalışması Demir (2019) tarafından yapılmıştır (Demir, 2019: 56).

2.5. Cinsel Mitler Ölçeği (CMÖ)

Gölbaşı ve arkadaşları (2016) tarafından geliştirilmiş, geçerlik ve güvenirlik çalışması yapılmıştır. Bireylerin cinsel mit düzeylerini belirlemek amacıyla kullanılmaktadır (15). Cinsel Mitler Ölçeği 5'li likert tipi olup 28 maddeden oluşmaktadır. Ölçek 8 alt boyut içermektedir, bunlar; Cinsel yönelim (15. Maddeler), Toplumsal cinsiyet (6-11. Maddeler), Yaş ve cinsellik (12-15. Maddeler), Cinsel davranış (16-18. Maddeler), Mastürbasyon (19-20. Maddeler), Cinsel şiddet (21-24. Maddeler), Cinsel ilişki (25-26. Maddeler) ve Cinsel memnuniyet (27-28. Maddeler) alt boyutlarıdır. Cinsel Mitler Ölçeği “Asla Katılmıyorum (1), Katılmıyorum (2), Kararsızım (3), Katılıyorum (4), Kesinlikle Katılıyorum (5)” seçeneklerinden oluşmaktadır. Cinsel Mitler Ölçeğinde bulunan her bir maddeye verilen puanlar toplanarak ölçeğe ait toplam puan elde edilmektedir. Ayrıca alt boyutlara ait madde puanları toplanarak

alt boyutlara ait puanlar da elde edilebilir. Ölçeğin kesme noktası olmayıp, alınan puanın yüksek olması sahip olunan cinsel mitlerin de yüksek olduğunu gösterir.

Ölçeğin toplam Cronbach alfa katsayısı 0.91'dir. Ölçeğin 28 maddesi ve 8 alt boyutu bulunmaktadır. Her bir alt boyut ve bu boyutlara ait madde sayısı (m) aşağıda verilmiştir: - Toplumsal Cinsiyet (m1, m2, m3, m4, m5, m6), - Cinsel Yönelim (m7, m8, m9, m10, m11), - Yaş ve Cinsellik (m12, m13, m14, m15), - Cinsel Davranış (m16, m17, m18), - Mastürbasyon (m19, m20), - Cinsel Şiddet (m21, m22, m23, m24), - Cinsel İlişki (m25, m26), - Cinsel Doyum (m27, m28)

3. İstatistiksel Analiz

Araştırmada elde edilen veriler SPSS (Statistical Package for Social Sciences) for Windows 22.0 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Verilerin değerlendirilmesinde tanımlayıcı istatistikler kategorik değişkenler için sayı ve yüzde, sayısal değişkenler için ortalama \pm standart sapma olarak verilmiştir. Verilerin normal dağılıp dağılmadığını belirlemek için Normallik analizi (kolmogorov smirnov ve shapiro wilk) yapılmıştır. Veriler normal dağıldıkları için parametrik testler (2'li değişkenler için independent t testi, 3 ve daha fazla olan değişkenler için One way Anova testi) kullanılmıştır. Ölçekler arasındaki ilişki pearson korelasyon analizi ile test edilmiştir. Anlamlılık düzeyi $p < 0,05$ kabul edildi.

3.1. Bulgular

Araştırmaya dahil edilen katılımcıların %59,1'nin (n=110) kadın, %40,9'nun (n=76) erkek olduğu, katılımcıların çoğunluğunun (%45,7) 19-21 yaş aralığında olduğu tespit edildi.

Katılımcıların %52,2 (n=89)'si cinsellikle ilgili konularda yeterli bilgiye sahip olmadıklarını, %48,9 (n=91) cinsellikle ilgili bilgileri arkadaşlarından öğrendiklerini, %73,1'i (n=136) Cinsel yolla bulaşan hastalıklar hakkında sağlık eğitimi ihtiyaçları olduğunu ifade etmişlerdir. Katılımcıların cinsel bilgilerine ve rahim ağzı kanserine ilişkin görüşleri tablo 1'de özetlenmiştir.

Araştırmaya dahil edilen katılımcıların tamamı HPV aşısının gerekli olduğunu ve aşının hem kadına hem de erkeğe yaptırılması gerektiğini belirtmişlerdir.

HPV ölçeğinin genel ortalaması $15,338 \pm 7,875$, CMÖ genel ortalaması ise $51,951 \pm 16,096$ olarak belirlenmiştir. Her iki ölçekten de katılımcılar genel olarak ortalama puanlar almışlardır. Ölçeklerin Cronbach alpha değerleri ,70'den büyük olarak tespit edilmiştir (tablo 2).

Şekil 1. Öğrencilerin cinsiyetlerine göre CMÖ ile HPV bilgi değerlendirme sorularından aldıkları puanların dağılımı şekil 1'de verilmiştir. Kadınların CMÖ puan dağılımlarının erkeklerden daha düşük olduğu tespit edildi. Ayrıca HPV puan dağılımının 20-25 arasında, CMÖ puanlarının ise 50 civarında dağılım gösterdiği gözlenmiştir.

Genel HPV bilgisi alt boyutunda kadınların erkeklerden daha yüksek puan aldıkları ve aradaki farkın istatistiksel anlamlılık gösterdiği tespit edildi. HPV ölçeğinin genelinde ve alt boyutlarında cinsiyetler arasında herhangi bir anlamlılık tespit edilmedi. CMÖ'nün bütün alt boyutları ile toplamının cinsiyetler arasında istatistiksel anlamlılık gösterdiği tespit edildi ($p < 0,001$). Erkeklerin CMÖ puanlarının kadınlardan daha yüksek olduğu tespit edildi (tablo 3).

HPV ve CMÖ arasındaki korelasyon incelendiğinde cinsel yönelimlerin genel HPV bilgisi, ($r = -,296$) HPV tarama testi ($r = -,174$) ve genel HPV aşısı ($r = -,204$) ile PHPV toplam puanı ($r = -,256$) arasında zayıf ilişki olduğu, yaş ve cinsellik ile genel HPV bilgisi ($r = -,288$), HPV tarama testi ($r = -,217$), HPV puanı ile ($r = -,277$) zayıf korelasyon gösterdiği tespit edildi. Özellikle genel HPV bilgisi alt boyutunun bütün CMÖ alt boyutları ile negatif yönlü zayıf ilişki gösterdiği belirlenmiştir (tablo 4).

3.2. Tartışma

HPV enfeksiyonunun cinsel yolla bulaşmasından dolayı genç yetişkinler en riskli kategoriye oluşturmaktadır. HPV kanserler ve genital siğiller gibi ciddi hastalıklarda nedensel bir role sahip olduğundan düşük ve yüksek riskli HPV enfeksiyon türlerini önlemeye yönelik müdahaleler acilen uygulamaya konulmalıdır. Araştırma sonuçlarımıza göre katılımcıların hem HPV bilgi düzeylerinin hemde cinsel mit bilgi düzeylerinin orta seviyede olduğu özellikle erkeklerin cinsel mitlerinin kadınlardan daha yüksek olduğu tespit edildi.

Araştırmamızda katılımcıların %68,3'ü CYBH hakkında yeterince bilgi sahibi olduklarını düşündükleri, ancak %73,1'i yine de CYBH hakkında sağlık eğitimi ihtiyaçlarının olduklarını ifade etmişlerdir. %68,8'si ise HPV (human papilloma virus) aşısı cinsel yolla bulaşan hastalıklardan koruduğunu bildirmiştir. Konu ile ilgili yapılan benzer çalışmalarda cinsel yolla bulaşan hastalıklar hakkında yeterli bilgi sahibi olanların oranının %40-55 arasında değiştiği (Altuntaş vd., 2022: 45; Bozkurt vd., 2016: 32), HPV hakkında yeterli seviyede bilgiye sahip olanların oranının ise %30-40 civarında olduğu belirlenmiştir (Cantile vd., 2022: 790; Cakaloz vd., 2017: 60). Kömürcü ve ark. (2022), araştırma gruplarındaki öğrencilerin yarısından fazlasının (%54,0) CYBH hakkında bilgi sahibi olduğunu belirtmişlerdir (Kömürcü vd., 2023: 58). Unutkan ve Yangın (2016) ise çalışmalarına katılan öğrencilerin yarısına yakınının (%43,6) HPV aşısını daha önce hiç duymadıklarını ifade etmişlerdir (Unutkan vd., 2016: 156). Bu sonuçların bizim araştırmamızdan düşük çıkmasının çalışma gruplarından kaynaklandığını, araştırma grubumuzdaki katılımcıların tıp fakültesi öğrencileri olmaları ve topluma göre cinsel yolla bulaşan hastalıklar ile HPV konusunda daha bilimsel bilgilere sahip olmalarından kaynaklandığı düşünülmektedir.

Katılımcıların %93,1'i serviks kanserini daha önce de duyduklarını, %43,5'i serviks kanseri ile ilgili genel bilgilerin, %37,6'sı ise korunma yolları hakkında bilginin verilmesi gerektiğini vurgulamışlardır. Üniversite öğrencilerinin HPV, HPV tarama testi ve HPV aşısına ilişkin bilgi düzeylerinin değerlendirildiği bir çalışmada öğrencilerin %91,1'nin serviks kanserini duydukları ancak %20'nin tanımlayacak kadar bilgiye sahip oldukları belirlenmiştir (Cantile vd., 2022: 790). Konu ile ilgili yapılan literatür çalışmasında araştırmalarda sağlık ile ilgili fakültelerde okuyan öğrencilerin serviks kanserini duyma oranlarının %90 civarında olduğu ancak konu hakkındaki bilgi düzeylerinin %20-25 düzeyinde kaldığı belirlenmiştir. Özellikle genç kadınların serviks kanserine yönelik farkındalığın artırılmasıyla, erken tarama programlarına katılımlarıyla birlikte tutum ve davranışların olumlu yönde etkilenebileceği belirtilmiştir (Harmsen vd., 2012: 654; Rodriguez vd., 2020: 568). Yüksek kapsama alanlı, planlanmış organize tarama programları, yeni serviks kanseri vakalarının sayısını ve bununla ilişkili mortalite oranını önemli ölçüde azaltabilir. Bu kapsamda birincil korunmada aşı ve tarama testleriyle korunma önerilmektedir. Human Papilloma Virüs aşısının yaygınlığının artırılması için sağlık personelinin aşılarda, tarama testleri konusunda güncel bilgiye sahip olması, bireylerin var olan yanlış tutum ve inanışlarını tartışması ve uygun olan bireylere, ailelere, toplumlara aşı konusunda bilgilendirme yapması gereklidir (Sung vd., 2021: 220).

Çalışmamızda katılımcıların %91,4'ü daha önce HPV hakkında bilgi sahibi olduklarını, % 86,0'sı henüz HPV aşısı olmadıklarını bildirmişlerdir. Ayrıca katılımcıların tamamı hem erkeklerin hem de kadınların HPV aşısı olmaları gerektiğini vurgulamışlardır. Gerçekten de hem erkeklerin hem de kadınların HPV'ye karşı aşılınmaları HPV ile ilişkili kanserlere ve diğer hastalıklara karşı korunmak için çok önemlidir (Trucchi vd., 2020: 74). Akman ve Özmen (2023), araştırmalarında kadınların %66,1'inin, erkeklerin %57,6'sının HPV enfeksiyonunun farkında oldukları için HPV aşısı olabileceklerini kabul ettiklerini rapor etmişlerdir (Akman ve Özmen, 2023: 1470). İntörn doktorlar ile yapılan bir çalışmada katılımcıların %75,4'ünün HPV ve HPV aşıları hakkında daha fazla bilgilendirilme yapılmasını istedikleri ve bu bilgilendirmenin en büyük oranla tıp fakültesi eğitimi yolu ile yapılması istenmiştir

(Mirza vd., 2023: 185). HPV aşısı bilgisinin araştırıldığı bir metaanalizde HPV aşısı yaptırmayı düşünme oranlarının %45.6-%79.5 aralığında olduğu, özellikle İskandinav ülkelerinde HPV aşısı kabul oranlarının daha yüksek olduğu bildirilmiştir (Yılmaz vd., 2021: 140).

Araştırmalarda kadınların erkeklerden daha fazla HPV bilgi düzeyine sahip oldukları ifade edilmiştir. Örneğin Kops ve ark. (2019) çalışmalarında kadınların %56.5'inin, erkeklerin de %43.4'ünün HPV hakkında yeterli bilgi sahibi olduklarını bildirmiştir (Kops vd., 2019: 125). Ancak bizim araştırmamızda sadece HPV bilgi düzeyinde kadınların erkeklerden daha yüksek puan aldıkları, diğer alt boyutlarda (HPV tarama testi, Genel HPV aşısı ve Mevcut HPV Aşılama Programına Yönelik Bilgi) kadınlar ve erkekler arasında istatistiksel anlamlılık tespit edilmemiştir. Bunun sebebinin tıp fakültesi eğitiminde herkesin aynı bilgiye eşit derecede ulaşmalarından dolayı ile kadın ve erkek öğrencilerin benzer HPV bilgisine sahip olmalarından kaynaklandığı düşünülmektedir.

Serviks kanseri, human papilloma virüsü ve aşısı ile ilgili bilgi, tutum ve davranışların cinsel mitler ile olan ilişkisini araştıran çalışma bulunmamaktadır. Ancak cinsel sağlık bilgi düzeyi azaldıkça bireylerin cinsel mitlerinde artış olduğu bilinmektedir (Ekmen vd., 2017: 20; Kukulcu vd., 2009: 26). Dolayısı ile serviks kanseri ve HPV hakkındaki bilgi düzeyi düştükçe cinsel mitlerde artış olması öngörülen bir gerçektir. Literatürde cinsiyet değişkenine göre cinsel mitlerin üniversite öğrencilerinin inanışlarında farklılık saptanmadığı rapor edilmiştir (Ogur vd., 2016: 16; Torun vd., 2011: 28). Balkanoğlu (2019), ise bu cinsel mitlerin alt boyutu olan cinsel yönelim'de kadınların puanları daha yüksek olduğunu, "yaş ve cinsiyet" ve "cinsel şiddet" olan diğer alt boyutlarda ise erkeklerin puanının daha yüksek olduğunu belirtmiştir (Balkanoğlu, 2019: 45). Araştırmamızda cinsel mitlerin bütün alt boyutlarında erkeklerin kadınlardan daha yüksek puanlar aldıkları yani erkeklerin cinsel mit inanışlarının kadınlardan daha fazla olduğu belirlenmiştir. Yapılan çalışmalara göre, erkek öğrencilerin kızlara göre daha gelişigüzel cinsel yaşamı onayladıkları dolayısı ile daha fazla yanlış bilgi ve cinsel mitlere sahip oldukları bildirilmektedir (Karaçam vd., 2012: 140; Kahyaoglu vd., 2015: 320). Kadınlar için ataerkil toplumlarda cinsellik hala tabu olarak görülmekte ve gizli kalması gereken veya yaşanmaması gereken bir durum olarak kabul edilmektedir. Erkekler için ise erkekliğin sembolü olarak düşünülmektedir. Bu nedenle çalışmamızda erkeklerin cinsel mit düzeylerinin yüksek olması beklenen bir durumdur.

Araştırma sonucunda cinsel mit düzeyi ile HPV bilgi düzeyi arasında orta düzeyde negatif yönde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Bu durum HPV bilgi düzeyi arttıkça cinsel mitlerin azaldığını ortaya koymaktadır. Cinsel mitlerin temelinde eksik ve yanlış bilgilenmenin olduğu, cinsel bilgi ne kadar yeterli olursa cinsel mitlerin o kadar az ortaya çıktığı bilinmektedir (Caner, 2020: 67; İshak vd., 2013: 2). Bozkurt (2016), çalışmasında cinsel bilgi düzeyindeki artışın cinsel mitleri azalttığını saptamıştır. Turhan (2013)'nin çalışması cinsel mit ile cinsel bilgi arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktadır (Turhan, 2021: 475). Çalışmaya göre cinsel bilgi düzeyinin artması cinsel mitleri azaltırken cinsel doyumu arttırmaktadır. Caner (2020)'in çalışmasına göre cinsel bilgi yeterliliğinin yüksek olduğu durumlarda cinsel mit inanışı düşmektedir (36). Serviks kanseri ve HPV hakkındaki bilgi ve tutum doğrudan cinsel bilgi düzeyi ile ilişkili olduğu için cinsel bilgi düzeyindeki değişimler cinsel mitleri de etkileyecektir. Cinsel mitlerin ortadan kalması, sağlıklı bir cinsel yaşamın olması için cinsel bilgilendirmenin zamanında ve doğru kişi tarafından yapılması gerekmektedir.

4. Sonuç

Tıp fakültesi öğrencilerinin cinsellikle ilgili eğitim almadığı ve HPV hakkında bir hekim adayına uygun olacak şekilde yeterli bilgiye sahip olmadıkları görülmüştür. Bu sonuçlara göre; üniversitelerde öğrencilere güvenli cinsel yaşam ve HPV konusunda eğitimlere katılmalarının teşvik edilmesi önerilir. Çalışmamızda üniversite öğrencilerinin HPV, HPV tarama testi ve HPV aşısına ilişkin bilgi düzeyleri arasında farklar olduğu tespit edilmiştir. Cinsel sağlık bilgisinin önemli bir bileşeni olarak HPV ve

serviks kanseri bilgi düzeylerinin artırılmasına yönelik çalışmalar yapılması gerektiği sonucuna varılmıştır. Yapılacak çalışmalarda serviks kanseri ve HPV konusundaki bilgi düzeylerini etkileyen faktörlerin göz önüne alınması gerekmektedir.

Kaynakça

- Akman N, Özmen P. (2013). Human papillomavirus enfeksiyonu ve aşılamaa dair kesitsel bir çalışma: Nevşehir bölgesindeki sağlık öğrencilerinin farkındalık ve bilgi düzeylerinin değerlendirilmesi. *İnönü Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 11(2), 1466-1479. doi:10.33715/inonusaglik.1164333
- Altıntaş RY, Erciyas ŞK, Ertem G. (2022). Sağlık bilimleri fakültesi öğrencilerinin serviks kanseri ile Human Papilloma virüs enfeksiyonu aşılmasına ilişkin sağlık inanç düzeylerinin belirlenmesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Elektronik Dergisi*, 15(1), 40-49
- Areskoug-Josefsson K, Juuso P, Gard G, Rolander B, Larsson A. (2016). Health care students' attitudes toward addressing sexual health in their future profession: Validity and reliability of a questionnaire. *International Journal of Sexual Health*, 28(3), 243-250.
- Balkanoğlu C. (2019). Üsküdar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Klinik Psikoloji Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi. Üniversite Öğrencilerinin Cinsel Yolla Bulaşan Hastalıklarla İlgili Bilgi Düzeyleri Cinsel Mitlere Olan İnanışı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. İstanbul, 3-67.
- Bozkurt ÖD, Hadımlı A, Şen E, İkne ÖÖ, Öztürk CH. (2016). Hemşirelik öğrencilerinin humanpapilloma virüs (HPV) enfeksiyonu ve aşısına yönelik bilgi ve görüşleri: Bölgesel farklılıklar. *Uluslararası Hakemli Kadın Hastalıkları ve Anne Çocuk Sağlığı Dergisi*, 5, 23-48.
- Cantile T, Leuci S, Blasi A, Coppola N, Sorrentino, R, Ferrazzano GF, Mignogna M.D. (2022). Human Papillomavirus vaccination and oropharyngeal cancer: Knowledge, perception and attitude among Italian pediatric dentists. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(2), 790.
- Caner, M. (2020). Kadınlarda cinsel işlev niteliği, cinsel mitler ve bilişsel çarpıtmaların sosyodemografik değişkenlerle ilişkisi (Yüksek lisans tezi). Erişim adresi: <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>
- Centers for Disease Control and Prevention. Cervical Cancer Rates Have Dropped Among Young Women in the United States. (2021). <https://www.cdc.gov/cancer/dcpc/research/articles/cervical-cancer-rates-young-women.htm.02.03.2021>.
- Cappiello J, Coplon L, Carpenter H. (2017). Systematic review of sexual and reproductive health care content in nursing curricula. *Journal of Obstetric, Gynecologic & Neonatal Nursing*, 46(5), e157-e167.
- Çakaloz DK, Öztürk G, Çoban, A, Karaçam Z. (2017). Ebelik öğrencilerinin servikal kanser ve hpv aşısı hakkında bilgi ve düşüncelerinin belirlenmesi. *Adnan Menderes Üniversitesi SBF Dergisi*, 2(2), 55-64.
- Demir, F. (2019). Human Papilloma Virüsü (Hpv) Bilgi Ölçeği'nin Türkçe Geçerlik Ve Güvenirliği, Sağlık Bilimleri Üniversitesi, Gülhane Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Halk Sağlığı Hemşireliği Anabilim Dalı. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 10-45.
- Ekmen BU, Özkan M, Gül T. (2017). İnfertilite Tedavisi Gören Kadınlarda Cinsel Mitlere İnanma Düzeyi, *Klinik Psikiyatri*, 20.
- Erdem HA, Işıkgöz Taşbakan M, Şanlıdağ G, Kanpak ES, Pullukçu H. (2020). Aşı oluyoruz, peki gerçekten biliyor muyuz? HPV aşısı olan tıp fakültesi öğrencilerinin HPV enfeksiyonu ve aşısı ile ilgili bilgilerinin değerlendirilmesi. *FLORA*, 25(1):62-8.
- Golbası Z, Evcılı F, Eroglu K, Bırcan H. (2016). Sexual myths scale (SMS): development, validity and reliability in Turkey. *Sexuality and Disability*, 34(1), 75-87.

- Haesler E, Bauer M, Fetherstonhaugh D. (2016). Sexuality, sexual health and older people: A systematic review of research on the knowledge and attitudes of health professionals, *Nurse Education Today*. doi:10.1016/j.nedt.2016.02.012
- Harmsen IA, Ruiters RA, Paulussen TG, Mollema L, Kok G, de Melker HE. (2012). Factors that influence vaccination decision-making by parents who visit an anthroposophical child welfare center: a focus group study. *Adv Prev Med*, 175694. DOI:10.1155/2012/175694.
- Ishak Y, Tobia M. (2013). DSM-5 changes in diagnostic criteria of sexual dysfunctions. *Reproductive system & sexual disorders*, 2(2):1-3.
- Karaçam Ö, Totan T, Babür KY, Koyuncu M. (2012). Hendrick cinsel tutum ölçeği kısa formunun Türkçeye uyarlanması, geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 13:138-144.
- Kasymova S, Harrison SE, Pascal C. (2019). Knowledge and awareness of human papilloma virus among college students in South Carolina. *Infectious Diseases: Research and Treatment*, 12, 1178633718825077.
- Kahyaoğlu Süt H, Aşçı Ö, Gökdemir F. (2015). Hemşirelik bölümü yaz okulu öğrencilerinin cinsel tutumları ve etki eden faktörler. *TAF Preventive Medicine Bulletin*, 14(4), 315-323.
- Kops NL, Hohenberger GF, Bessel M, Horvath JDC, Domingues C, Maranhão AGK, Wendland EM. (2019). Knowledge about HPV and vaccination among young adult men and women: Results of a national survey. *Papillomavirus Research*, 7:123-128.
- Kömürücü N, Değirmenci ÖS, Uysal N, Yedek S. (2023). HPV ve güvenli cinsel yaşam konusunda üniversite gençlerini bilgilendirme ve risklerini belirlemede akran eğitiminin etkisi. *BANÜ Sağlık Bilimleri ve Araştırmaları Dergisi*, 5(1), 55-64.
- Kukulcu K, Gürsoy E, Sözer GA. (2009). Turkish University Students Beliefs in Sexual Myths. *Sexuality and Disability*, 27(1): 23-29.
- Mirza A, Çöl M. (2023). Bir Tıp Fakültesinde İntern Doktorların HPV Enfeksiyonu ve Aşısı Hakkındaki Bilgi, Tutum ve Davranışları. *ESTÜDAM Halk Sağlığı Dergisi*, 8(2):183-93.
- Moscicki AB, Palefsky JM. (2011). HPV in men: an update. *Journal of Lower Genital Tract Disease*, 15(3):231-37.
- Oğur P, Utukalp N, Aydınoglu N. (2016). Sağlık Yüksekokulu Öğrencilerinin Cinsellikle İlgili İnanışları. *Sürekli Tıp Eğitimi Dergisi*, 25(4):13-21.
- Okay A, Soydam AS, Akın L. (2022). İnsan Papilloma Virüsü (HPV) ve aşılarının kullanımı sonrası toplumsal etkileri. *Abant Med J*, 11(1): 143-151.
- Petca A, Borislavski A, Zvanca ME, Petca RC, Sandru F, Dumitrascu MC. (2020). Non-sexual HPV transmission and role of vaccination for a better future. *Experimental and Therapeutic Medicine*, 20(6): 1-5.
- Rodriguez SA, Mullen PD, Lopez DM, Savas LS, Fernández ME. (2020). Factors associated with adolescent HPV vaccination in the U.S.: A systematic review of reviews and multilevel framework to inform intervention development. *Prev Med*, 131:105968.
- Shetty S, Prabhu S, Shetty V, Shetty AK. (2019). Knowledge, attitudes and factors associated with acceptability of human papillomavirus vaccination among under graduate medical, dental and nursing students in South India. *Human Vaccines & Immunotherapeutics*, 15(7-8): 1656-1665.
- Sung H, Ferlay J, Siegel RL, Laversanne M, Soerjomataram I, Jemal A, (2021). Global Cancer Statistics 2020: GLOBOCAN Estimates of Incidence and Mortality Worldwide for 36 Cancers in 185 Countries. *CA Cancer J Clin*, 71(3):209-49.
- Torun F, Torun SD, Özyayın AD. (2011). Erkeklerde Cinsel Mitlere İnanma Oranları ve Mitlere İnanmayı Etkileyen Faktörler. *Düşünen Adam Psikiyatri ve Nörolojik Bilimler Dergisi*, 24:24-31.
- Turhan Çakır A. (2021). Üniversite öğrencilerinin HPV, HPV tarama testi ve HPV aşısına ilişkin bilgi düzeylerinin değerlendirilmesi: Kesitsel bir çalışma. *Med J West Black Sea*, 5(3):472-480.

- Tsai LY, Huang CY, Shih FF, Li CR, Lai TJ. (2014). Undergraduate nursing education to address patients' concerns about sexual health: the perceived learning needs of senior traditional four-year and two-year recurrent education (rn-bsn) undergraduate nursing students in Taiwan. *Nagoya. Journal of Medical Science*, 76(3-4):273–284.
- Trucchi, C., Amicizia, D., Tafuri, S., Sticchi, L., Durando, P., Costantino, C., Icardi, G. (2020). Assessment of knowledge, attitudes, and propensity towards HPV vaccine of young adult students in Italy. *Vaccines*, 8(1): 74.
- Türkiye Kanser İstatistikleri 2016. Türkiye Cumhuriyeti Sağlık Bakanlığı Halk Sağlığı Genel Müdürlüğü, 2019. <https://hsgm.saglik.gov.tr/>.
- Unutkan A, Yangın HB. (2016). Üniversite öğrencilerinin human papilloma virüs aşısına ilişkin bilgi ve görüşlerinin değerlendirilmesi. *TAF Preventive Medicine Bulletin*, 15(2), 151-158.
- Yılmaz B, Hat BN, Yürekli Y, Oskay Ü. (2021). Genç erişkinlerin humanpapilloma virüs (HPV) ve HPV aşısına ilişkin bilgi ve görüşleri: analitik kesitsel bir çalışma. *Kocaeli Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 7(2), 138-148.

TABLOLAR

Tablo 1: Katılımcılara ait tanımlayıcı bilgiler

		n	%
Cinsiyet	Kadın	110	59,1
	Erkek	76	40,9
Yaş	18-19	56	30,1
	19-21	85	45,7
	21 ve üzeri	45	24,2
Cinsellikle ilgili konulardaki bilgilerinizi yeterli buluyormusunuz?	Evet	97	52,2
	Hayır	89	47,8
Cinsellikle ilgili konularda ilk bilgilerinizi nereden öğrendiniz?	Arkadaş	91	48,9
	Sosyal medya	69	37,1
	Aile	26	14,0
Cinsel yolla bulaşan hastalıklar hakkında bilginiz var mı?	Evet	168	90,3
	Hayır	18	9,7
Cinsel yolla bulaşan hastalıklar hakkındaki bilgi düzeyinizi nasıl tanımlarsınız?	Yeterince bilğim var	127	68,3
	Bilğim var ancak yeterli değil	45	24,2
	Çok az bilğim var	14	7,5
	Hiç bilğim yok	2	1,0
Cinsel yolla bulaşan hastalıklar (CYBH) hakkında sağlık eğitimi ihtiyacınız olduğunu düşünüyor musunuz	Evet	136	73,1
	Hayır	24	12,9
	Fikrim yok	26	14,0
İlk cinsel ilişki yaşınızı belirtiniz.	18-19	42	22,6
	20-21	18	9,7
	Hiç cinsel ilişki yaşamadım	126	67,7
	Herhangi bir rahatsızlık/hastalık geçirmedim	156	83,9
Cinsel bölge ve organlarla ilgili olarak aşağıdaki seçeneklerden size uygun olanı işaretleyiniz	Cinsel bölgede ele gelen ağrılı şişlik ve/veya yara	10	5,4
	Cinsel bölgede şişlik	5	2,7
	Cinsel bölgede kötü kokulu, kaşıntılı, belirgin koyu renkli akıntı.	15	8,1
	Hiçbir sorun yok	136	73,1
Rahim ağzı kanserini (Serviks kanseri) duyduunuz mu?	Evet	173	93,0
	Hayır	13	7,0
Rahim ağzı kanseri ile ilgili verilecek bilgi size göre hangisini yada hangilerini içermelidir?	Genel bilgi	81	43,5
	Korunma yolları	70	37,6
	belirti	17	9,1
	tedavi	18	9,7
HPV (human papilloma virus) virusunu duyduunuz mu?	Evet	170	91,4
	Hayır	16	8,6
Bugüne kadar HPV aşısı yaptırdınız mı?	Evet	26	14,0
	Hayır	160	86,0
HPV(human papilloma virus) aşısı cinsel yolla bulaşan hastalıklardan korur mu?	Evet	128	68,8
	Hayır	58	31,2

N: sayı, % yüzde

Tablo 2: Ölçeklere ilişkin bilgiler

	Soru sayısı	Mean	Cronbach
Genel HPV bilgisi	16	8,795±3,977	,79
HPV tarama testi	6	2,000±1,666	,73
Genel HPV aşısı	7	3,564±2,315	,84
Mevcut HPV Aşılama Programına Yönelik Bilgi	4	,978±,888	,81
HPV PUAN	33	15,338±7,875	,80
Cinsel yönelim	5	11,645±4,740	,74
Toplumsal cinsiyet	6	9,478±4,370	,75
Yas ve cinsellik	4	7,344±2,940	,79
Cinsel davranış	3	4,537±2,186	,72
Mastürbasyon	2	4,500±2,059	,81
Cinsel şiddet	3	5,612±2,168	,80
Cinsel ilişki	2	4,559±1,900	,70
Cinsel memnuniyet	2	4,274±1,691	,78
CMÖTOPLAM	28	51,951±16,096	,76

Tablo 2: Cinsiyete göre ölçeklerin dağılımı

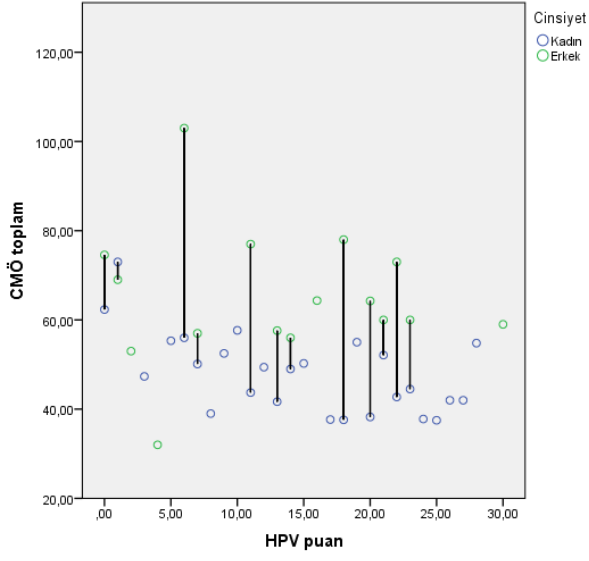
	Genel ortalama	Kadın	Erkek	t	p
Genel HPV bilgisi	8,797±3,971	9,24±3,53	7,72±4,74	2,136	<0,001
HPV tarama testi	2,000±1,666	1,98±1,65	2,03±1,71	,197	,848
Genel HPV aşısı	3,564±2,314	3,70±2,23	3,23±2,48	1,201	,211
Mevcut HPV Aşılama Programına Yönelik Bilgi	,978±,881	,969±,812	1,000±1051	,195	,831
HPV PUAN	15,338±7,875	15,903±7,188	14,000±9,247	1,361	,133
Cinsel yönelim	11,654±4,740	10,526±4,093	14,309±5,134	4,851	<0,001
Toplumsal cinsiyet	9,478±4,370	8,175±2,851	12,581±5,625	5,495	<0,001
Yas ve cinsellik	7,344±2,940	6,755±2,669	8,745±3,104	4,152	<0,001
Cinsel davranış	4,537±2,186	3,916±1,414	6,018±2,896	5,132	<0,001
Mastürbasyon	4,500±2,056	4,038±1,841	5,600±2,148	4,714	<0,001
Cinsel şiddet	5,619±1,168	5,091±1,590	6,854±2,791	4,394	<0,001
Cinsel ilişki	4,556±1,900	4,114±1,557	5,618±2,21	4,581	<0,001
Cinsel memnuniyet	4,274±1,691	3,832±1,382	5,327±1,895	5,288	<0,001
CMÖTOPLAM	51,956±16,096	46,504±11,317	65,045±18,112	7,056	<0,001

Test: Independent t test, $p < 0,05$

Tablo 4: Ölçekler arasındaki korelasyon

	Genel HPV bilgisi	HPV tarama testi	Genel HPV aşısı	Mevcut HPV Aşılama Prog. Yönelik Bilgi	HPV PUAN
Cinsel yönelim	-,296**	-,174*	-,204**	-,081	-,256**
Toplumsal cinsiyet	-,035	,019	,062	,219**	,029
Yas ve cinsellik	-,288**	-,217**	-,256**	-,094	-,277**
Cinsel davranış	-,164*	-,104	-,010	,045	-,103
Mastürbasyon	-,180*	-,098	-,121	-,041	-,151*
Cinsel şiddet	-,194**	-,063	-,075	,128	-,119
Cinsel ilişki	-,163*	-,102	-,119	-,115	-,152*
Cinsel memnuniyet	-,082	-,077	-,036	,065	-,061
CMÖ TOPLAM	-,249**	-,141	-,135	,029	-,192**

ŞEKİLLER



Şekil 1: Öğrencilerin cinsiyetlerine göre CMÖ ile HPV bilgi değerlendirme sorularından aldıkları puanların dağılımı.

Akman, A. Z. (2023). "Türkiye'de "Teknostres" Konusunda Gerçekleştirilen Çalışmalara Yönelik Bir İnceleme", *International Journal of Entrepreneurship and Management Inquiries*, Özel Sayı 2, 71-86

Doi: 10.55775/ijemi.1326272

<https://dergipark.org.tr/en/pub/ijemi>

Başvuru Tarihi/Received Date: 12.07.2023 Kabul Tarihi/Accepted Date: 09.10.20223

Araştırma Makalesi/Research Article

Türkiye'de "Teknostres" Konusunda Gerçekleştirilen Çalışmalara Yönelik Bir İnceleme

Öğr Gör. Dr. Abdullah Zübeyr Akman, ORCID: 0000-0001-6392-1884, Necmettin Erbakan Üniversitesi, Türkiye; abdullahzubeyrakman@gmail.com

A Review of Studies Conducted on "Technostress" in Turkey

Abstract

Digitalization and digital transformation processes have various consequences for employees in modern economies. These consequences can be individual or organizational. Especially developing information and communication technologies have many effects on employees. One of these effects is known as "technostress". Technostress is an expression of stress, anxiety and fear that arise due to digital technologies. The aim of this study is to reveal the scope of "postgraduate thesis" and "article" studies on technostress carried out in Turkey and to analyse and scientifically map the studies. Systematic review method was utilized as a method in the study. In this context, searches were made in YÖKTEZ and DergiPark databases in the national literature and a total of 32 postgraduate theses and 24 articles were reached and evaluated. As a result, some important results such as the university and journal that conducted the most studies on the subject, the most used scales were reached, and it was concluded that the subject of technostress has been frequently studied since 2017 and that technostress levels increase as the number of employees increases depending on technology. In addition, as a result of this study, it was aimed to guide the studies to be conducted by other researchers on the subject by examining the studies on technostress.

Keywords: Stress, Technostress, Thesis, Article, Systematic Review.

Jel Classification: M10, M19, O39

Türkiye'de "Teknostres" Konusunda Gerçekleştirilen Çalışmalara Yönelik Bir İnceleme

Özet

Yaşanan dijitalleşme ve dijital dönüşüm süreçlerinin modern ekonomilerde çalışanlar üzerinde çeşitli sonuçları vardır. Bu sonuçlar bireysel olabileceği gibi örgütsel de olabilmektedir. Özellikle gelişen bilgi ve iletişim teknolojilerinin çalışanlar üzerinde birçok etkisi bulunmaktadır. Bu etkilerden bir de "teknostres" olarak bilinmektedir. Teknostres, dijital teknolojilere bağlı olarak ortaya çıkan stres, endişe ve korkunun bir ifadesidir. Özellikle dijital teknolojilerin iş yerinde bir stres oluşturduğu yapılan çalışmalar sonucunda ortaya çıkmıştır. Bu çalışmanın amacı, Türkiye'de gerçekleştirilen teknostres konulu "lisansüstü tez" ve "makale" çalışmalarının kapsamının ortaya konularak çalışmaların analizlerinin ve bilimsel olarak haritasının çıkarılması amaçlanmıştır. Çalışmada yöntem olarak sistematik inceleme yönteminden yararlanılmıştır. Bu kapsamda ulusal literatürdeki YÖKTEZ ve DergiPark veri tabanlarında taramalar gerçekleştirilmiş ve toplamda 32 lisansüstü tez ve 24 makale çalışmasına ulaşılarak değerlendirmeye alınmıştır. Sonuç olarak konuyla ilgili en çok çalışma gerçekleştiren üniversite ve dergi, en çok kullanılan ölçekler gibi bazı önemli sonuçlara ulaşılmış ve teknostres konusunun 2017 yılından itibaren sıklıkla çalışıldığı ve teknolojiye bağlı olarak çalışan sayısı arttıkça teknostres düzeylerinin de arttığı sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca bu çalışma sonucunda teknostres konulu çalışmalar incelenerek başka araştırmacılar tarafından konuyla ilgili yapılacak çalışmalara yön gösterilmesi amaçlanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Stres, Teknostres, Tez, Makale, Sistematik İnceleme

JEL Sınıflandırması: M10, M19, O39

Araştırma ve Yayın Etiği Beyanı: Bu çalışmada, araştırma ve yayın etiği kurallarına uyulduğu yazarlar tarafından taahhüt edilmektedir.

Yazar Katkı Oranları: Birinci yazarın katkı oranı %100.

Çıkar Beyanı: Yazarlar açısından ya da üçüncü taraflar açısından çalışmadan kaynaklı çıkar çatışması bulunmamaktadır.

1. Giriş

Son yıllarda, dijital gelişmeler çok çeşitli sistemlerin geniş yeteneklere sahip olmasını sağlamıştır. Özellikle otomasyon, veri analitiği, yapay zekâ ve makine öğreniminin topluma sağladığı faydalar günlük hayatta giderek daha belirgin hale gelmektedir (Brynjolfsson ve McAfee, 2014). Çalışmaları 2011 yılından önce başlanan ve 2011 yılında adı konulan dördüncü endüstri devrimi, dijitalleşme ve dijital dönüşüm konularında başta bireyler ve çalışanlar olmak üzere gündelik hayattan iş hayatına kadar birçok faktörü etkilemektedir. Bu etkinin sonucu olarak bilgi sistemleri, iletişim yazılımları, kurumsal ağlar gibi işyerinde uygulanan bilgi ve iletişim teknolojileri sayesinde yüksek oranlarda verimlilik ve etkinlik sağlanmaktadır (World Economic Forum, 2016). Bunun yanı sıra bu tür etkilerin genel olarak olumlu sonuçları olmasına rağmen bilgi iletişim teknolojilerinin neden olduğu çevresel etkiler (Temizel, 2023), insan sağlığı üzerindeki etkiler (Mustafaoğlu vd.,2018) ve stres (Tarafdar vd., 2007) gibi bazı olumsuz durumlar da mevcuttur. Bu olumsuz durumlardan biri de çalışanların bilgi ve iletişim teknolojilerini kullanmaları sonucu ortaya çıkan bir nevi stresle alakalı olan “teknostres” kavramıdır (Tarafdar vd, 2019; Ma vd., 2021).

Yeni ve karmaşık bir teknolojik sistemi kullanmak başlı başına streslidir ve bu paradigma değişimi çalışanlar tarafından hemen içselleştirilemeyebilir. Bu durum da çalışanlar üzerinde endişe, çekingenlik ve hayal kırıklığı şeklinde kendini gösterebilen yüksek teknostres seviyelerine neden olabilmektedir (Sasidharan, 2022). Teknostres kavramı, çok boyutlu değerlendirilmektedir. Özellikle kavram çalışanları fiziksel, duygusal ve zihinsel refahları üzerinde kalıcı bir etkiye sahip olan olumsuz bir psikolojik duruma hapsedebilir (Salanova vd., 2013). Ayrıca teknostres, genellikle yetersiz eğitim ve uygulama sonrası bilgi-destek faaliyetlerinin eksikliğine bağlanmaktadır (La Torre vd., 2019).

Bu çalışmanın amacı Türkiye’deki alanyazında yazılan “teknostres” konulu tez ve makaleleri içerik analizi yöntemiyle analiz etmek ve gelecekteki çalışmalara yol göstermektir. Çalışmanın önemi ise son dönemlerde hızla gelişen bilgi ve iletişim teknolojilerinin çalışma hayatında yer alan çalışanlar üzerindeki bazı olumsuz etkileri kapsamında değerlendirilen “teknostres” kavramının öncüllerini ve ardıklarını ortaya koyarak hem çalışanlar hem de işletmeler için sonuçlarını ele almaktır. Çünkü teknostres kavramı ilk olarak 1980’lerde ortaya atılmış olmasına rağmen (Brod 1984), yakın zamana kadar araştırmacılar tarafından çok fazla ilgi görmemiştir (Brillhart 2004; Wang vd. 2008; Sellberg ve Susi, 2014).

Çünkü teknostres kavramının farkında olunması, kavrama neden olan faktörlerin ortadan kaldırılması ve buna yönelik bazı yönetsel yaklaşımların sergilenmesi önemlidir.

Çalışma, ilk olarak teknostres kavramının ortaya konulmasıyla başlamıştır. Devamında konunun lisansüstü tez ve makalelerde nasıl işlendiğinin gösterilmesi ve en sonunda da sistematik incelemeyle konunun detayları incelenmiştir.

2. Teorik Çerçeve

2.1. Teknostres Kavramı

Dijitalleşme, teknoloji odaklı temel bir dönüşüm sürecidir. Kavramın kökleri dijital teknolojilerin hızla ilerlemesine ve yaşamın tüm alanlarına giderek daha fazla yayılmasına dayanmaktadır (Stolterman ve Fors, 2004). Örneğin 2012-2021 dönemleri göz önüne alındığında Avrupa Birliğinde BİT (bilgi ve iletişim teknolojileri) uzmanı olarak istihdam edilen kişi sayısı %50,0’den fazla artış göstermiştir. 10 yıl boyunca, istihdamdaki BİT uzmanları yıllık ortalama %4,6’lık bir büyüme oranıyla sürekli artmıştır (Eurostat, 2021). Bu büyüme eğilimleri ekonomideki dijital dönüşümün boyutlarını yansıtmaktadır. Diğer yandan dijital dönüşümün çalışanların psikososyal çalışma ortamları üzerinde de bazı sonuçları vardır. Bunlar, teknolojiyle ilişkili stres açısından olumsuz olabileceği gibi, faydalı dijital araçlar veya teknolojiyle desteklenen daha iyi bir iş organizasyonu ya da üretim süreci sayesinde stresin ya da diğer

bazı psikososyal olumsuzlukların azaltılması bakımından olumlu bir süreç olabilmektedir (Dragano ve Lunau, 2020; Çini vd., 2023).

BİT kullanımlarının çalışanlar açısından bazı avantaj ve dezavantajları vardır. BİT'leri kullanmanın başlıca avantajları arasında iş verimliliği ve üretkenliğin artması, bilgiye anında erişim, güvenlik, her yerden çalışma imkânı, çevre dostu olma, müşteri verilerine erişim, yenilikçi ve özel ürün ve hizmetler sunma potansiyeli vb. yer almaktadır (Marín-García vd., 2021; Mushtaq vd., 2022). BİT'leri kullanımının dezavantajları arasında artan çalışma saatleri, stres ve sağlık sorunlarına neden olabilecek iş-yaşam dengesizliği sorunları yer almaktadır (Messenger vd., 2017). BİT'leri kullanmanın bir diğer dezavantajı da işyerinde halihazırda uygulanmakta olan teknolojik gelişmelerin sürekli güncelleme gerektirmesi ve bunun da çalışanlar için strese neden olması nedeniyle karmaşık olmaları yer almaktadır (Ragu-Nathan vd., 2008). BİT'lerin neden olduğu olumsuz psikolojik ve fizyolojik durumlardan birisi de teknostres olarak adlandırılmaktadır. Birçok yazar, iş yerinde teknoloji kullanımının tetiklediği olumsuz etkilerden birinin de teknostres olduğunu vurgulamaktadır. Teknostres, yoğunlukla bazı çalışanların işlerinde yoğun bir şekilde BİT kullandıklarında yaşayabilecekleri psikolojik ve fizyolojik olumsuz tepkileri tanımlamak için kullanılmaktadır (Arnetz ve Wiholm, 1997). Teknostres, yoğunlukla teknolojik değişimin gerçekleştiği yüksek hızdan kaynaklanan, bilgi ve iletişim teknolojilerinin kullanımıyla ilgili özel bir stres türüdür (Şahin ve Çoklar, 2009).

Dijital teknolojiler geliştikçe ve kullanımları yaygınlaştıkça çalışanların yaşadıkları teknostres düzeyleri artmaktadır. Çalışanlar açısından özellikle internet çağında yetişememe korkusu başta stres olmak üzere birçok olumsuz duruma neden olmaktadır. Bu durum da sürekli olarak internete bağlı kalmayı ve çevrimiçi olmayı gerektirmektedir. Bu bağlamda da internet ve akıllı telefonların yoğun ve zorlayıcı kullanımı ise tekno-bağımlılık adı verilen bir bağımlılık durumuna neden olabilmekte ve bu durum da teknostrese yol açmaktadır (Young, 2015). Bu kapsamda bilgi ve iletişim teknolojilerinin gelişmesiyle ortaya çıkan bazı olumsuz durumlara (tekno-aşırı yüklenme, teknolojik gelişmelere yetişememe, teknolojiye uyum sağlayamama sonucu işten çıkarılma korkusu ya da stres vb.) teknostres denilmektedir.

Teknostres kavramını ilk olarak tanımlayan yazarlardan birisi olan Brod, teknostresi “*yeni bilgisayar teknolojileriyle sağlıklı bir şekilde başa çıkamamaktan kaynaklanan modern bir adaptasyon hastalığı*” şeklinde tanımlamıştır (Brod, 1984). Tarafdar ve diğerleri (2007) teknostresi, Bilgi Teknolojisine (BT) sağlıklı bir şekilde uyum sağlayamama veya BT ile başa çıkamamanın neden olduğu stres olarak tanımlamıştır. Teknostres olgusu, bir çalışanın bilgi ve iletişim teknolojisinin (BİT) sürekli varlığı ve değişimi nedeniyle hissettiği stres olarak tanımlanmaktadır (Tarafdar vd., 2007; Ayyagari ve Sindelar, 2010). Daha spesifik olarak, teknostres, çalışanların işlerinde bilgisayarları etkili bir şekilde kullanmak, yeni BİT'lere uyum sağlamak veya bunlarla başa çıkmak için gerekli becerilere sahip olmadıklarını algıladıklarında ortaya çıkan bir endişe durumu ve bu endişenin fizyolojik karşılıklarıdır (Zhao vd., 2020). Teknostresin nedenleri birçok faktöre göre değişiklik gösterse de genel olarak, “insan-makine etkileşimi ile bağlantılı teknik problemler, yetersiz kullanılabilirlik ve gerekli olan yeni beceriler” olarak sıralanabilir (Çini vd., 2023).

Öncelikle teknostres birey düzeyinde bir olgudur. İlk düzeyde teknostrese sahip bireyler yer almaktadır. İkinci düzeyde, teknostres doğrudan veya dolaylı olarak bilgi ve iletişim teknolojilerinden kaynaklanmaktadır. Sebep, kullanım ortamına göre farklı biçimler alabilir. Örneğin, bir işyeri ortamında yaşanan durum buna bir örnektir. Üçüncü düzeyde, teknostres olumsuz bir deneyimdir. Genellikle bitkin hissetmek gibi psikolojik, duygusal, fiziksel ve davranışsal rahatsızlıklarla birlikte görülür (Weil ve Rosen, 1997; Dahabiyeh vd., 2022).

Tablo 1.'de teknostresi oluşturan bazı temel kavramlara ait tanımlamalar yer almaktadır. Bu tanımlamalar tekno-aşırı yük/tekno-iş yükü, tekno-karmaşıklık, tekno-güvensizlik, tekno-belirsizlik, tekno-istila, tekno-güvenilmezlik, insan-makine etkileşiminde stres ve teknolojik işyeri denetiminden oluşmaktadır. Bu tanımlamaların ortak noktası teknolojik gelişmeler ve bunları kullanırken bireylerin yaşadıkları sıkıntılar ve ortaya çıkan strestir.

Tablo 1. İş yerinde teknostresi oluşturan farklı tanımlamalar

Tekno-aşırı yük/ Tekno-iş yükü	Dijital teknolojilerle çalışmak yüksek tempo, sık kesintiler, çoklu görev, uzun çalışma süresi, dijital iletişimde yanıt sürelerine ilişkin beklentiler vb. nedeniyle zorlayıcı olduğunda ortaya çıkan yüküdür. Kısaca sürdürülmesi imkânsız bir tempoya zorlanmak.
Tekno-karmaşıklık	Belirli dijital teknolojiler oldukça karmaşık olma eğilimindedir ve çalışanların konsantrasyonunu, yeterliliğini, kontrol hissini zorlar ve karmaşıklığın üstesinden gelmek için ek zaman gerekir. Kısaca teknolojinin kullanımına dair çalışanların kendilerini yetersiz hissetmeleridir.
Tekno-güvensizlik	Dijital teknolojilerin veya daha nitelikli personelin tamamen veya kısmen kendi işinin/pozisyonunun yerini alacağı algısından kaynaklanan iş kaybı veya statüde düşüş korkusu. Kısaca çalışanların teknolojiye yenilip işten çıkarılma korkusu taşımalarıdır.
Tekno-belirsizlik	Kronik dijital dönüşüm süreçlerinin veya tekil teknolojilerin sürekli değişimi teşvik eden özelliklerinin neden olduğu sürekli bir belirsizlik ve muğlaklık hissi. Kısaca dijital teknolojilerde sürekli bir gelişme ve güncellemeden dolayı yaşanan belirsizlikler ve korkular.
Tekno-istila	Mobil cihazlar yüksek esneklik sağlayarak iş ve diğer yaşam alanları arasındaki sınırları bulanıklaştırabilir, iş-yaşam çatışmalarına neden olabilir ve işten sonra toparlanmayı olumsuz etkileyebilir. Kısaca teknoloji günlük yaşamı istila eder ve çalışanlar sürekli teknolojiyi kullanmaya zorlanırlar.
Tekno-güvenilmezlik	Arızaların, teknik hataların, tekil teknolojilerin düşük kullanılabilirliğinin vb. neden olduğu stres (teknoaşırı yük ve karmaşıklıkla ilgili).
İnsan-makine etkileşiminde stres	Robot veya makine davranışının öngörülemezliği veya robotlara yönelik spesifik olmayan kaygı, bu tür sistemlerin yüksek karmaşıklığı nedeniyle ortaya çıkan stres.
Teknolojik işyeri denetimi	Yeni teknolojiler iş performansının, lokasyonun ve çalışma sürelerinin yakından izlenmesini mümkün kılmakta, bu da izlenen çalışanlarda güvensizlik ve kontrol kaybına yol açabilmektedir.

Kaynak: (Alam 2016; Dragano ve Lunau, 2020 Bahamondes-Rosado vd., 2023)'den yazar tarafından uyarlanmıştır.

3. Yöntem

Bireysel ya da örgütsel olarak BİT'lerin kullanımının hem avantajları hem de dezavantajları vardır. Birçok avantajının yanında (karlılık, hızlilik, rekabet avantajı vb. gibi) çalışanlarda teknolojiye bağlı olarak gelişen fiziksel ve ruhsal gelişmelere de (kaygı, endişe, stres, teknostres vb. gibi) neden olmaktadır (Chiappetta, 2017). Bu kapsamda teknostres çalışmaları çalışan-örgüt ilişkisi bağlamında son yıllarda oldukça fazla çalışmaya konu olmuştur (La Torre vd., 2019).

Bu çalışmanın amacı Türkiye'de YÖKTEZ ve DergiPark veritabanlarında “teknostres” konusunda yapılan tez ve makale çalışmalarının sistematik inceleme vasıtasıyla incelenmesi ve konuyla alakalı çalışacak araştırmacılara yol göstermektir. Çalışma kapsamında oluşturulan amaçlara ulaşmak için aşağıdaki sorulara cevaplar aranmıştır:

- Teknostres konusunda kaç tane tez çalışması yapılmıştır?
- Teknostres konusunda yapılan tez çalışmalarının hazırlandığı üniversite, enstitü, ana bilim dalları nelerdir?
- Lisansüstü çalışmaların yıllara ve tez türüne göre dağılımları nasıldır?
- Lisansüstü çalışmaların araştırma yöntemine ve uygulama alanlarına/ sektörlerine göre dağılımı nedir?
- Lisansüstü çalışmaların örneklem grubunun illere göre dağılımı ve anahtar sözcüklerinin frekans dağılımları nedir?
- Teknostres konusunda kaç tane makale çalışması yapılmıştır?

- Teknostres konusunda yapılan makale çalışmalarının yayınlandığı dergiye ve yıllara göre dağılımı nasıldır?
- Teknostres konusunda yapılan makale çalışmalarının anahtar sözcüklerinin frekans dağılımları ve uygulama alanlarına/sektörlere göre dağılımı nasıldır?

Bu çalışmada yöntem olarak doküman incelemesi vasıtasıyla elde edilen verilerin nitel analiz yöntemlerinden sistematik inceleme yönteminden yararlanılmıştır ve ilgili veriler bu kapsamda analiz edilmiştir. Sistematik inceleme, bir alandaki yayımlanmış çalışmaların taranarak bazı kriterler kullanarak araştırmaya dahil edilmesi ve araştırmaların bazı özelliklerinin ortaya konularak bir senteze varılması sürecidir. Yani sistematik derleme, belirli bir konu ve tasarımla ilgili tüm olası çalışmaları toplar ve sonuçlarını gözden geçirir ve analiz eder (Ahn ve Kang, 2018). Sistematik inceleme çalışmaları daha çok objektif bilgiler içerirler ve çok daha fazla bilimsel olarak kanıt üretebilirler (Karaçam, 2013).

Diğer yandan yöntemi daha iyi kullanabilmek için Erdirençelebi ve Ertürk'ün (2021) "Türkiye'de "Nepotizm" Konusunda Hazırlanan Çalışmalara Yönelik Bir İnceleme" ve Özen'in (2000) "Türk Yönetim Organizasyon Yazınında Yöntem Sorunu: Kongre Bildirileri Üzerine İnceleme" çalışmalarındaki yöntemsel içerikten yararlanılmıştır.

Çalışma kapsamında YÖKTEZ ve DergiPark veri tabanlarında anahtar kelime olarak "teknostres veya tekno-stres veya technostress" şeklinde arama yapılmıştır. Aramalar 25.04.2023-10.05.2023 tarihi itibarıyla gerçekleştirilmiştir. Ulaşılan sonuçlara sırasıyla aşağıda yer verilmiştir.

4. Bulgular

4.1. Tezler Genel Bir Bakış

Bu bölümde çalışmanın kapsamına giren lisansüstü (yüksek lisans ve doktora) tezlerine ait genel bir bakış gerçekleştirilmiştir.

Tablo 2. Tezlerin üniversitelere ve enstitülere göre dağılımı

Üniversite	Enstitü	Çalışma Sayısı	Yüzde %
Fırat Üniversitesi	Eğitim Bilimleri Enstitüsü	2	6,3
	Sosyal Bilimler Enstitüsü	1	3,1
Marmara Üniversitesi	Sosyal Bilimler Enstitüsü	2	6,3
	Sağlık Bilimleri Enstitüsü	1	3,1
Trakya Üniversitesi	Sosyal Bilimler Enstitüsü	2	6,3
	Fen Bilimleri Enstitüsü	1	3,1
Aksaray Üniversitesi	Sosyal Bilimler Enstitüsü	2	6,3
Bahçeşehir Üniversitesi	Lisansüstü Eğitim Enstitüsü	2	6,3
İstanbul Aydın Üniversitesi	Lisansüstü Eğitim Enstitüsü	2	6,3
İstanbul Üniversitesi	Sosyal Bilimler Enstitüsü	2	6,3
Munzur Üniversitesi	Lisansüstü Eğitim Enstitüsü	2	6,3
Amasya Üniversitesi	Fen Bilimleri Enstitüsü	1	3,1
Anadolu Üniversitesi	Eğitim Bilimleri Enstitüsü	1	3,1
Gazi Üniversitesi	Eğitim Bilimleri Enstitüsü	1	3,1
Gümüşhane Üniversitesi	Lisansüstü Eğitim Enstitüsü	1	3,1
Hacettepe Üniversitesi	Sosyal Bilimler Enstitüsü	1	3,1
İbn Haldun Üniversitesi	Lisansüstü Eğitim Enstitüsü	1	3,1
İstanbul Medipol Üniversitesi	Sağlık Bilimleri Enstitüsü	1	3,1
Karabük Üniversitesi	Lisansüstü Eğitim Enstitüsü	1	3,1
Kütahya Dumlupınar Üniversitesi	Lisansüstü Eğitim Enstitüsü	1	3,1
Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi	Sağlık Bilimleri Enstitüsü	1	3,1
Necmettin Erbakan Üniversitesi	Eğitim Bilimleri Enstitüsü	1	3,1
Niğantaşı Üniversitesi	Sosyal Bilimler Enstitüsü	1	3,1
Yıldız Teknik Üniversitesi	Sosyal Bilimler Enstitüsü	1	3,1
TOPLAM		32	100,0

YÖKTEZ veri tabanında gerçekleştirilen arama sonucunda teknostres konulu toplamda 32 çalışmaya ulaşılmıştır. Ulaşılan tezlerin ait oldukları üniversiteler ve enstitüler Tablo 2’de gösterilmiştir. En çok çalışma gerçekleştirilen üniversiteler 3 çalışma (%9,4) ile Fırat Üniversitesi, 3 çalışma (%9,4) ile Marmara Üniversitesi ve 3 çalışma (%9,4) ile Trakya Üniversitesi yer almaktadırlar. Türkiye’nin çeşitli illerinde konuyla alakalı çalışmaların yapıldığı görülmektedir.

Tablo 3. Tezlerin yıllara göre çalışma sayıları

Yıllara Göre Dağılım	Çalışma Sayısı	Yüzde %
2017	1	3,1
2019	2	6,3
2021	10	31,3
2022	14	43,8
2023	5	15,6
TOPLAM	32	100,0

YÖKTEZ veri tabanında gerçekleştirilen arama sonucunda teknostres konulu çalışmaların yıllara göre dağılımı Tablo 3’te verilmiştir. Buna göre en çok çalışma 14 çalışma (%43,8) ile 2022 yılına, en az çalışma ise 1 çalışma (%3,1) ile 2017 yılına aittir. 2023 yılında ise henüz 5 çalışmanın (%15,6) gerçekleştirildiği görülmektedir.

Tablo 4. Tezlerin ana bilim dalına göre çalışma sayıları

Ana Bilim Dalı	Çalışma Sayısı	Yüzde %
İşletme Ana Bilim Dalı	13	40,6
Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Eğitimi Ana Bilim Dalı	4	12,5
Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı	3	9,4
Eğitim Programları ve Öğretimi Ana Bilim Dalı	2	6,3
Beden Eğitimi ve Spor Ana Bilim Dalı	1	3,1
Hava Taşımacılığı Yönetimi Ana Bilim Dalı	1	3,1
Hastane İşletmeciliği Ana Bilim Dalı	1	3,1
Hemşirelik Ana Bilim Dalı	1	3,1
İngiliz Dili Eğitimi Ana Bilim Dalı	1	3,1
İşletme (İngilizce) Ana Bilim Dalı	1	3,1
Psikoloji Ana Bilim Dalı	1	3,1
Sağlık Yönetimi Ana Bilim Dalı	1	3,1
Yabancı Diller Eğitimi Ana Bilim Dalı	1	3,1
Yönetim Bilişim Sistemleri Ana Bilim Dalı	1	3,1
TOPLAM	32	100,0

YÖKTEZ veri tabanında gerçekleştirilen arama sonucunda teknostres konulu çalışmaların Ana Bilim Dalına (A.B.D.) göre dağılımları Tablo 4’te verilmiştir. Buna göre en çok çalışma gerçekleştirilen ana bilim dalı 13 çalışma (%40,6) ile İşletme A.B.D., ikinci sırada en çok çalışma gerçekleştirilen ana bilim dalı 4 çalışma (%12,5) ile Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Eğitimi A.B.D.’dir. Üçüncü sırada ise 3 çalışma (%9,4) ile Eğitim Bilimleri A.B.D. gelmektedir.

Tablo 5. Tezlerin türüne göre dağılımları

Tez Türü	Çalışma Sayısı	Yüzde %
Yüksek Lisans	28	87,5
Doktora	4	12,5
TOPLAM	32	100,0

YÖKTEZ veri tabanında gerçekleştirilen arama sonucunda teknostres konulu çalışmaların türüne göre dağılımları Tablo 5'te verilmiştir. Buna göre en çok çalışma 28 çalışma (%87,5) ile yüksek lisans türünde yapılırken doktora türünde sadece 4 çalışma (%12,5) gerçekleştirilmiştir.

Tablo 6. Tezlerin araştırma konularına göre dağılımları

Araştırma Konusu	Çalışma Sayısı	Yüzde %
İşletme	14	36,8
Eğitim ve Öğretim	11	28,9
Bilim ve Teknoloji	5	13,2
Sağlık Kurumları Yönetimi	2	5,3
Sivil Havacılık	2	5,3
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri	1	2,6
Hemşirelik	1	2,6
Psikoloji	1	2,6
Spor	1	2,6
TOPLAM	38	100,0

YÖKTEZ veri tabanında gerçekleştirilen arama sonucunda teknostres konulu çalışmaların araştırma konularına göre dağılımları Tablo 6'da verilmiştir. Buna göre en çok çalışılan alan 14 çalışma (%36,8) ile İşletme alanında olurken ikinci sırada 11 çalışma (%28,9) ile Eğitim ve Öğretim alanı gelmektedir. Üçüncü sırada ise 5 çalışma (%13,2) ile Bilim ve Teknoloji alanı gelmektedir.

Tablo 7. Tezlerin anahtar sözcüklerinin frekans dağılımları

Anahtar Kelimeler	Çalışma Sayısı	Yüzde %
Teknostres	32	31,7
Teknoloji/Teknoloji Kabul/Teknoloji Kullanım Modeli	11	10,9
Çalışanlar	4	4,0
Stres/İş Stresi/Örgütsel Stres	4	4,0
Bankacılık sektörü	3	3,0
Eğitim teknolojisi	3	3,0
Bilgisayar ve öğretim teknolojileri eğitimi bölümü	2	2,0
Bireysel yenilikçilik	2	2,0
Dijitalleşme	2	2,0
Havacılık sektörü	2	2,0
İş Güvencesi	2	2,0
İş Verimi/Doyumu	2	2,0
Öğretmenler	2	2,0
Pandemi	2	2,0
Verimlilik	2	2,0
Algılanan Örgütsel Destek	1	1,0
Bilgi ve İletişim Teknolojileri	1	1,0
Bireysel İş Performansı	1	1,0
Dijital Dönüşüm	1	1,0
Duygusal Zekâ	1	1,0
ELT	1	1,0
Esnek Çalışma	1	1,0
Genel muhasebe	1	1,0
Güvencesizlik	1	1,0
Hizmet İnovasyon Davranışı	1	1,0
İş Güvensizliği	1	1,0
İşe yabancılaşma	1	1,0
İşle Bütünleşme	1	1,0
İyilik Hali	1	1,0
Karar Verme	1	1,0
Performans	1	1,0

Psikolojik İyi Oluş	1	1,0
Sanal Kaytarma	1	1,0
Tekno-gerilim	1	1,0
Teknolojik Değişme	1	1,0
Teknolojik Liderlik	1	1,0
Teknolojik Pedagojik Alan Bilgisi	1	1,0
Teknolojik Yeterlilik	1	1,0
Tükenmişlik sendromu	1	1,0
Uzaktan eğitim	1	1,0
Web 2.0	1	1,0
TOPLAM	101	100,0

Çalışma kapsamında yapılan tezlerde en çok yer verilen anahtar kelimelere Tablo 7’de yer verilmiştir. Buna göre doğal olarak en çok yer verilen kelime 32 kere (%31,7) ile teknostres kelimesidir. Daha sonra 11 kere (%10,9) ile teknoloji/teknoloji kabul/teknoloji kullanım modeli kelimeleri gelmektedir. Teknostres özellikle de teknolojik gelişmelere bağlı olarak yaşanan bir psikolojik olgu olduğu için teknolojik gelişmelerle daha çok çalışıldığı görülmektedir.

Tablo 8. Tezlerin uygulama alanlarına/sektörlerine göre dağılımları

Uygulama Alanlarına/Sektörlere Göre Dağılımları	Çalışma Sayısı	Yüzde %
Eğitim-Öğretim (MEB ve Yükseköğretim)	15	46,9
Beyaz Yakalı Çalışan	6	18,8
Sağlık	4	12,5
Bankacılık	3	9,4
Havacılık	2	6,3
Çağrı Merkezi	1	3,1
Lisans Öğrencileri	1	3,1
TOPLAM	32	100,0

Yapılan çalışmalar kapsamında çalışmaların yöntemlerinin uygulandığı alanlara/sektörlere Tablo 8’de yer verilmiştir. Buna göre en çok çalışma yürütülen alan 15 çalışma (%46,9) ile Eğitim-Öğretim (MEB ve Yükseköğretim) alanındadır. Daha sonra 6 çalışma ile (%18,8) Beyaz Yakalı Çalışan alanı gelmektedir. Üçüncü sırada ise 4 çalışma (%12,5) ile Sağlık alanı gelmektedir. Çalışmaların çok farklı alanlarda gerçekleştirildiği görülmektedir.

Tablo 9. Tezlerin örneklem dağılımları

Örneklem İl Dağılımı	Çalışma Sayısı	Yüzde %
İstanbul	7	21,9
Türkiye Geneli	7	21,9
Belirtilmemiş	2	6,3
Edirne	2	6,3
Elâzığ	2	6,3
Ankara, İstanbul, Kocaeli, İzmir, Trabzon, Gümüşhane	1	3,1
Trakya Bölgesi İlleri	1	3,1
Balıkesir ve İzmir	1	3,1
Batı Karadeniz	1	3,1
Doğu Anadolu İlleri	1	3,1
Kırıkkale	1	3,1
Kırşehir	1	3,1
Konya	1	3,1
Muğla	1	3,1
Muş	1	3,1
Samsun	1	3,1
Tunceli	1	3,1
TOPLAM	32	100,0

Gerçekleştirilen tez çalışmalarının örneklemelerinin il bazlı dağılımları Tablo 9’da gösterilmiştir. Buna göre en çok örneklemin ele alındığı iller 7’şer (%21,9) çalışma ile İstanbul ve Türkiye geneli oluşturmaktadır. Teknostres konulu çalışmalara Türkiye’nin birçok ilinden örneklem toplandığı görülmektedir.

Tablo 10. Tezlerde kullanılan yöntemler

Kullanılan Yöntemler	Çalışma Sayısı	Yüzde %
Nicel Yöntem	28	87,5
Nitel Yöntem	0	0
Karma Yöntem	4	12,5
TOPLAM	32	100,0

Gerçekleştirilen tez çalışmalarında kullanılan yöntemlerin dağılımları Tablo 9’da gösterilmiştir. Buna göre en çok kullanılan yöntemler 28 çalışma (%87,5) ile nicel yöntem, 4 çalışma (%12,5) ile karma yöntemler yer almaktadır. Sadece nitel yöntemin kullanıldığı bir çalışmaya rastlanılmamıştır.

Tablo 11. Tezlerde kullanılan ölçekler

Kullanılan Ölçekler	Çalışma Sayısı	Yüzde %
Tarafdar vd. (2007)	17	53,1
Çoklar vd. (2016)	12	37,5
Belirtilmemiş	1	3,1
Molino vd. 2020	1	3,1
Nimrod (2018)	1	3,1
TOPLAM	32	100,0

YÖKTEZ veri tabanında yapılan tez çalışmalarında kullanılan ölçekler Tablo 11’de gösterilmiştir. Buna göre özellikle işletmeler hedeflenerek çalışanlar üzerinde yapılan çalışmalarda genel olarak 17 kere (%53,1) ile Tarafdar ve diğerlerinin (2007) ölçeği kullanılmıştır. Eğitim-Öğretim sektöründeki öğretmenler üzerine yapılan çalışmalarda ise en sık kullanılan ölçek 12 kere (%37,5) ile Çoklar ve diğerlerine (2016) aittir.

3.2. Dergilere Genel Bir Bakış

Bu bölümde DergiPark veri tabanı kullanılarak makale türünde tarama yapılmıştır. Tarama sonucunda toplamda 24 makaleye erişim sağlanmıştır. Bunlarla ilgili bilgiler sırasıyla aşağıda verilmiştir.

Tablo 12. Makalelerin yayımlandığı dergiye göre dağılımı

Makalenin Yayımlandığı Dergi Adı	Çalışma Sayısı	Yüzde %
Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi	1	4,2
Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi	1	4,2
Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi	1	4,2
Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi	1	4,2
Alanya Akademik Bakış Dergisi	1	4,2
Anadolu Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi	1	4,2
Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi	1	4,2
Çalışma İlişkileri Dergisi	1	4,2
Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi	1	4,2
E-International Journal of Educational Research	1	4,2
EKEV Akademi Dergisi	1	4,2
Ekonomi İşletme ve Maliye Araştırmaları Dergisi	1	4,2
Electronic Journal of Vocational Colleges	1	4,2

Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi	1	4,2
Kütüphane, Arşiv ve Müze Araştırmaları Dergisi	1	4,2
Management and Political Sciences Review	1	4,2
Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi	1	4,2
Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Uygulamalı Bilimler Dergisi	1	4,2
Muhasebe ve Finansman Dergisi	1	4,2
Online Academic Journal of Information Technology	1	4,2
SDÜ Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi	1	4,2
Sosyoekonomi	1	4,2
Trakya Eğitim Dergisi	1	4,2
Turkish Online Journal of Qualitative Inquiry	1	4,2
TOPLAM	24	100,0

DergiPark veri tabanında gerçekleştirilen makale çalışmalarının yayımlandığı dergiler Tablo 12’de gösterilmiştir. Buna göre adı geçen her dergide 1’er çalışma (%4,2) gerçekleştirilmiştir. Konuyla alakalı çok çeşitli dergilerde yayın yapılması konunun son yıllardaki önemini göstermektedir.

Tablo 13. Makalelerin hazırlandığı yıllara göre dağılımı

Hazırlandığı Yıllar	Çalışma Sayısı	Yüzde %
2015	1	4,2
2016	1	4,2
2017	2	8,3
2018	2	8,3
2020	1	4,2
2021	6	25,0
2022	10	41,7
2023	1	4,2
TOPLAM	24	100,0

Teknostres konusunda yazılan makalelerin yayımlandığı yıllara göre dağılımları Tablo 13’te gösterilmiştir. Buna göre en çok çalışma 10 çalışma (%41,7) ile 2022 yılına aittir. İkinci sırada en çok çalışma gerçekleştirilen yıl ise 6 çalışma (%25,0) ile 2021 yılı gelmektedir.

Tablo 14. Makalelerin araştırma yöntemine göre dağılımları

Veri Toplama Türü	Çalışma Sayısı	Yüzde %
Nicel	18	75,0
Nitel	1	4,0
Karma	3	13,0
Literatür Taraması	2	8,0
TOPLAM	24	100,0

Teknostres konusunda yapılan çalışmaların yöntemine göre dağılımları Tablo 14’te gösterilmiştir. Buna göre makalelerin 18’inde (%75,0) nicel yöntemler, 3’ünde (%13,0) karma yöntemler, 2’sinde (%8,0) literatür taraması ve 1’inde (%4,0) nitel yöntemler kullanmıştır. Özellikle makalelerde ölçeklerle yapılan çalışmalar ön plana çıkmaktadır.

Tablo 15. Makalelerin uygulama alanlarına/sektörlere göre dağılımları

Sektörler	Çalışma Sayısı	Yüzde %
Eğitim-Öğretim	11	44,0
Beyaz Yakalı Çalışan	4	16,0
Literatür Taraması	3	12,0
Bankacılık	2	8,0
Havacılık	2	8,0
Lisans Öğrencileri	2	8,0
Sağlık	1	4,0
TOPLAM	25	100,0

Teknostres konulu makale çalışmalarının sektörlere göre dağılımına Tablo 15’te yer verilmiştir. Bu bağlamda eğitim-öğretim sektörünü kullanan çalışma sayısı 11 (%44,0), beyaz yakalı çalışan kullanan çalışma sayısı 4 (%16,0) ve literatür taraması şeklinde yapılan çalışma sayısı ise 3 (%12,0)’dir.

Tablo 16. Makalelerin örneklem grubunun illere göre dağılımı

Makalenin Örneklem Grubu	Çalışma Sayısı	Yüzde %
İstanbul	4	15,4
Literatür Taraması	3	11,5
Türkiye İlleri	3	11,5
Ankara	2	7,7
Belirtilmemiş	2	7,7
Edirne	2	7,7
Hatay	1	3,8
İzmir	1	3,8
Kahramanmaraş	1	3,8
Kırıkkale	1	3,8
Konya	1	3,8
Kütahya	1	3,8
Malatya	1	3,8
Mardin	1	3,8
Sinop	1	3,8
Zonguldak	1	3,8
TOPLAM	26	100,0

Gerçekleştirilen makale çalışmalarının illere göre dağılımları Tablo 16’da gösterilmiştir. Buna göre en çok çalışma İstanbul ilinde 4 çalışma (%15,4) ile gerçekleştirilmiştir. 3 çalışma (%11,5) ve 2 çalışma (%7,7) gerçekleştirilen iller olduğu gibi sadece 1 çalışmanın da gerçekleştirildiği iller de vardır.

Tablo 17. Makalelerin anahtar sözcüklerinin frekans dağılımları

Anahtar Kelime	Çalışma Sayısı	Yüzde%
Teknostres	22	28,6
Stres	6	7,8
Okul Yöneticileri/Öğretmenler	4	5,2
BİT	3	3,9
Teknoloji Kabulü/Kullanımı	3	3,9
Tükenmişlik	3	3,9
COVID-19	2	2,6
İş Performansı	2	2,6
Öğretmenlerin Teknoloji Yeterlikleri	2	2,6
Ölçek Uyarlaması	2	2,6
Örgütsel Sinizm	2	2,6
Teknostresin Nedenleri	2	2,6

Bilinçli Farkındalık	1	1,3
Bilişsel Ön Yargılar	1	1,3
Bireysel İş Performansı	1	1,3
Dijital Hastalık	1	1,3
Eğitimde Teknoloji	1	1,3
Ergonomi	1	1,3
Esnek Çalışma	1	1,3
Hizmet İnovasyon Davranışı	1	1,3
İnsan Bilgisayar Etkileşimi	1	1,3
İş Gerilimi	1	1,3
İş Sağlığı	1	1,3
İş-Aile Çatışması	1	1,3
Kütüphaneciler	1	1,3
Motivasyon	1	1,3
Öğretmen Adayı	1	1,3
Ölçme Ölçeği	1	1,3
Problemlili Akıllı Telefon Kullanımı	1	1,3
Sağlık Çalışanları	1	1,3
Teknoloji Bağımlılığı	1	1,3
Teknoloji Entegrasyonu	1	1,3
Teknoloji Liderliği	1	1,3
Teknolojik Stres	1	1,3
Teknolojik-Pedagojik-Alan Bilgisi	1	1,3
Yenilik	1	1,3
TOPLAM	77	100,0

Makalelerde kullanılan anahtar kelimeler Tablo 17’de gösterilmiştir. Buna göre en çok kullanılan anahtar kelime 22 kez (%28,6) ile teknostres kavramıdır. Daha sonra 6 kez (%7,8) ile stres ve 4 kez (%5,2) ile okul yöneticileri/öğretmenler gelmektedir. Yine diğer anahtar kelimelere bakıldığında “Teknostresin” birçok kavramla birlikte çalışıldığı görülmektedir.

Tablo 18. Makalelerde kullanılan ölçekler

Kullanılan Teknostres Ölçeği	Çalışma Sayısı	Yüzde %
Tarafdar vd. (2007)	10	41,7
Çoklar vd. (2016)	6	25,0
Literatür Taraması	3	12,5
Ölçek Geliştirme	2	8,3
Alam (2016)	1	4,2
Ayyagari vd. (2011)	1	4,2
Mülakat/Görüşme	1	4,2
TOPLAM	24	100,0

Teknostres konusunda yapılan çalışmalarda kullanılan ölçekler Tablo 18’de gösterilmiştir. Buna göre en çok kullanılan ölçekler 10 kez (%41,7) ile Tarafdar ve diğerlerinin (2007) ölçeği olurken devamında 6 kez (%25,0) ile Çoklar ve diğerlerinin (2016) makalesi gelmektedir.

5. Sonuç

Teknolojik gelişmeler dünyayı değiştirmiş, internetin önemini ortaya koymuş, yeni iş yapma biçimleri ve öğretim tekniklerini meydana getirerek değişim ve dönüşümü olumlu yönde etkilemiştir (Chen vd., 2021). Teknolojik gelişmeler, özellikle de BİT’ler, işyerinde bilginin iletilmesini, erişilmesini ve işlenmesini kolaylaştırmak için iletişimin nasıl kullanıldığını önemli ölçüde değiştirmiştir (Apulu ve Latham, 2011). Bu nedenle, çalışanlar daha verimli olabilmek için çalışma alışkanlıklarındaki değişikliklere uyum sağlamak zorunda kalmıştır (Ragu-Nathan vd., 2008).

Teknostres, değişen dijital iş dünyasında gittikçe artan sorunlardan bir tanesidir. Çalışanlar ve örgütler için ciddi olumsuz sonuçlar doğuran “teknostres”, örgütlerin çalışanların aşırı teknostreslerini önlemek için “ahlaki”, “yasal” ve “ekonomik sorumluluklarla” karşı karşıya kalmasına neden olmaktadır (Berger et al., 2023).

Ele alınan veritabanlarındaki literatüre bakıldığı zaman teknostres ile ilgili Türkiye’deki ilk çalışmalar henüz yeni yeni ortaya çıkmaktadır. Bu çalışmada veritabanı olarak Yöktez ve DergiPark veri tabanları kullanılmıştır. Ancak “teknostres” kavramıyla alakalı Google Akademik veri tabanında kavram tarandığı zaman Türkiye’de 1993 yılına ait bir adet çalışmanın varlığına ulaşılmıştır. Akınoğlu’na (1993) ait “Teknostres” başlıklı bir konferans çalışması olan bu çalışma Türkiye’deki ilk teknostres çalışmasıdır. Çalışmanın örneklemini ise kütüphane ve dokümantasyon merkezlerinde çalışanlar oluşturmaktadır.

Bilgi ve iletişim teknolojileri profesyonel ve kişisel yaşama giderek daha fazla nüfuz etmektedir. Bu teknolojik gelişmeler sayesinde bilgiye çok daha kolay ve hızlı bir şekilde ulaşılabilen ve meslektaşlarla, arkadaşlarla ya da aileyle eş zamanlı olarak iletişim kurulmaktadır (La Torre vd., 2019). Genel olarak, bu tür teknolojik gelişmeler çalışanların performanslarını artırmaktadır. Diğer yandan da teknostres dolayısıyla hem firmayı hem de çalışanı ve çalışma ortamındaki ilişkilerini etkileyerek devamsızlığa, mesleki etkinlikte azalmaya, çatışmaya ve izolasyona neden olmaktadır (La Torre vd., 2019).

Sonuç olarak “teknostres” kavramı Türkiye’de gittikçe önemi artan kavramlardan biri haline gelmektedir. Özellikle işletmelerde çalışanlar ve eğitim sektöründeki öğretmenler üzerinde birçok lisansüstü tez ve makale çalışma gerçekleştirilmiştir. Ele alınan bazı çalışmalarda teknostrese maruz kalan çalışanların dijital teknolojiler arttıkça daha da fazla teknostrese maruz kalacakları öngörülmektedir. Bu bağlamda da teknostrese uğrayan çalışanların psikolojik ve davranışsal bozukluklara sahip oldukları belirtilmiştir (Çoklar vd., 2016; Yalçın ve Begenirbaş, 2021). Bu doğrultuda literatürde bu durumu destekleyen çalışmalar da mevcuttur (La Torre vd., 2019; Bahamondes-Rosado vd., 2023). Buna karşın ele alınan diğer bazı çalışmalarda ise teknostrese maruz kalmanın önlenebileceği ve teknolojilerin pozitif taraflarına odaklanarak bunun başarılacağı belirtilmiştir (Yener, 2018; Gül, 2022). Bu bağlamda bu durumu destekleyen çalışmalar da mevcuttur (Brivio et al., 2018; Dragano ve Lunau, 2020; Borle vd., 2021; Berger et al. 2023). Yine bu kapsamda teknostresle mücadeleyle yönelik kurumsal tepkiler, özellikle eğitim ve öğretim gibi bilgi destek faaliyetlerini ve çalışanların tasarım ve uygulama süreçlerine katılımını içeren bazı durumlar da ön plandadır (Bhattacharya vd., 2019). Son olarak çalışma kapsamında ulaşılan bir diğer sonuç yaşanan teknostresin iş-aile yaşam çatışmasına neden olduğudur. Literatürde bu durumu destekler nitelikte çalışmalar da mevcuttur (Saim vd., 2021; Cataldo vd., 2023).

Gelecekteki çalışmalara yol göstermek için bu çalışmada “teknostres” çalışmasının sistematik incelenmesi gerçekleştirilmiştir. Sonraki çalışmalarda Web of Science, Emerald, Scimedirect, Scopus gibi veri tabanlarında yapılacak taramalar neticesinde araştırma daha da genişletilebilir. Ayrıca çalışmanın kısıtı olarak ele alınan çalışmaların Türkiye’deki YÖKTEZ ve DergiPark veritabanlarından alınmış olması gelmektedir.

Kaynakça

- Ahn, E., & Kang, H. (2018). Introduction to systematic review and meta-analysis. *Korean Journal of Anesthesiology*, 71(2), 103-112.
- Akınoğlu, H. F. G. (1993). Teknostres. *Türk Kütüphaneciliği Konferansı*, 7(3), 159-173.
- Alam, M. A. (2016). Techno-stress and productivity: Survey evidence from the aviation industry. *Journal of Air Transport Management*, 50, 62-70.
- Apulu, I. ve Latham, A. (2011). An evaluation of the impact of information and communication technologies: two case study examples. *International Business Research*, 4(3), 3-9.

- Arnetz, B. B. ve Wiholm, C. (1997). Technological stress: Psychophysiological symptoms in modern offices. *Journal of Psychosomatic Research*, 43(1), 35-42.
- Ayyagari, P. ve Sindelar, J.L. (2010). The Impact of job stress on smoking and quitting: Evidence from the HRS. *The B.E. Journal of Economic Analysis & Policy*, 10(1), 1-36.
- Ayyagari, R., Grover, V., & Purvis, R. (2011). Technostress: Technological antecedents and implications. *MIS Quarterly*, 35(4), 831-858.
- Bhattacharya, M., Wamba, S. F., & Kamdjoug, J. R. K. (2019). Exploring the determinants of ERP adoption intention: The case of ERP-enabled emergency service. *International Journal of Technology Diffusion (IJTD)*, 10(4), 58-76.
- Bahamondes-Rosado, M. E., Cerdá-Suárez, L. M., Dodero Ortiz de Zevallos, G. F., & Espinosa-Cristia, J. F. (2023). Technostress at work during the COVID-19 lockdown phase (2020–2021): A systematic review of the literature. *Frontiers in Psychology*, 14, 1-12.
- Berger, M., Schäfer, R., Schmidt, M., Regal, C., & Gimpel, H. (2023). How to prevent technostress at the digital workplace: A delphi study. *Journal of Business Economics*, 1-63.
- Borle, P., Reichel, K., Niebuhr, F., & Voelter-Mahlknecht, S. (2021). How are techno-stressors associated with mental health and work outcomes? A systematic review of occupational exposure to information and communication technologies within the technostress model. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(16), 1-19.
- Brivio, E., Gaudio, F., Vergine, I., Mirizzi, C. R., Reina, C., Stellari, A., & Galimberti, C. (2018). Preventing technostress through positive technology. *Frontiers in psychology*, 9, 1-5.
- Brod, C. (1984). *Technostress: The human cost of the computer revolution*. London: AddisonWesley.
- Brillhart, P. (2004). Technostress in the workplace: managing stress in the electronic workplace. *J Am Acad Bus Camb*, 5, 302-307.
- Brynjolfsson, E. ve McAfee, A. (2014). *The second machine age: Work, progress, and prosperity in a time of brilliant technologies*. WW Norton & Company.
- Cataldo, A., Bravo, N., Araya, P., & Ormeño, V. (2023). Why university students are technostressed with remote classes: study-family conflict, satisfaction with university life, and academic performance. *Telematics and Informatics*, 80, 1-11.
- Chen, M., Sinha, A., Hu, K., & Shah, M.I. (2021). Impact of technological innovation on energy efficiency in industry 4.0 era: Moderation of shadow economy in sustainable development. *Technological Forecasting and Social Change*, 164, 1-10.
- Chiappetta, M. (2017). The technostress: Definition, symptoms and risk prevention. *Senses and Sciences*, 4(1), 1-4.
- Çini, M. A., Erdirençelebi, M. & Akman, A. Z. (2023). The effect of organisation employees' perspective on digital transformation on their technostress levels and performance: The public institutions example. *Central European Business Review*, 12(4), 1-25.
- Çoklar, A.N., Efiltili, E., Şahin, Y.L., & Akçay, A. (2016). "Determining the reasons of technostress experienced by teachers: A qualitative study". *Turkish Online Journal of Qualitative Inquiry*, 7(2), 71-96.
- Dahabiyeh, L., Najjar, M. S., & Wang, G. (2022). Online teaching during COVID-19 crisis: The role of technostress and emotional dissonance on online teaching exhaustion and teaching staff productivity. *The International Journal of Information and Learning Technology*, 39(2), 97-121.
- Dragano, N. ve Lunau, T. (2020). Technostress at work and mental health: Concepts and research results. *Current Opinion in Psychiatry*, 33(4), 407-413.
- Erirençelebi, M., ve Ertürk, E. (2021). Türkiye'de "Nepotizm" konusunda hazırlanan çalışmalara yönelik bir inceleme. "*İş, Güç*" *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 23(1), 49-68.
- Eurostat (2021). ICT Specialists in Employment, (https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=ICT_specialists_in_employment#Relative_share_of_ICT_specialists_in_the_total_workforce, Erişim tarihi: 14.05.2023).
- Gül, N. (2022). Teknostresin tükenmişlik üzerindeki etkisinde bilinçli farkındalığın aracılık rolü: Banka çalışanları üzerine bir araştırma. *Alanya Akademik Bakış Dergisi*, 6(3), 2747-2762.

- Hsiao, K. L., Shu, Y., & Huang, T. C. (2017). Exploring the effect of compulsive social app usage on technostress and academic performance: Perspectives from personality traits. *Telematics and Informatics*, 34(2), 679-690.
- Karaçam, Z. (2013). Sistematiik derleme metodolojisi: Sistematiik derleme hazırlamak için bir rehber. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Elektronik Dergisi*, 6(1), 26-33.
- La Torre, G., Esposito, A., Sciarra, I., & Chiappetta, M. (2019). Definition, symptoms and risk of techno-stress: A systematic review. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 92, 13-35.
- Lee, Y. K. (2021). Impacts of digital technostress and digital technology self-efficacy on fintech usage intention of Chinese gen z consumers. *Sustainability*, 13(9), 1-15.
- Ma, J., Ollier-Malaterre, A., & Lu, C. Q. (2021). The impact of techno-stressors on work-life balance: The moderation of job self-efficacy and the mediation of emotional exhaustion. *Computers in Human Behavior*, 122, 1-10.
- Marin-García, A., Gil-Saura, I., Ruiz-Molina, M.E., & Berenguer-Contró, G. (2021). The moderating effect of store format on the relationships between ICT, innovation and sustainability in retailing. *Frontiers in Psychology*, 12, 1-14.
- Molino, M., Ingusci, E., Signore, F., Manuti, A., Giancaspro, M. L., Russo, V., Zito, M., & Cortese, C. G. (2020). Wellbeing costs of technology use during COVID-19 remote working: an investigation using the Italian translation of the technostress creators scale. *Sustainability (Switzerland)*, 12(15), 1-20.
- Mushtaq, R., Gull, A.A., & Usman, M. (2022). ICT adoption, innovation, and SMES' access to finance. *Telecommunications Policy*, 46(3), 1-17.
- Mustafaoğlu, R., Zirek, E., Yasacı, Z., & Özdiñçler, A. R. (2018). Dijital teknoloji kullanımının çocukların gelişimi ve sağlığı üzerine olumsuz etkileri. *Addicta: The Turkish Journal on Addictions*, 5(2), 1-21.
- Nimrod, G. (2018). Technostress: Measuring a new threat to well-being in later life. *Aging & Mental Health*, 22(8), 1086-1093.
- Özen, Ş. (2000). Türk yönetim/organizasyon yazınında yöntem sorunu: Kongre bildirimleri üzerine bir inceleme. *Doğu Akdeniz Üniversitesi Turizm Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 89-118.
- Ragu-Nathan, T.S., Tarafdar, M., Ragu-Nathan, B.S., & Tu, Q. (2008). The consequences of technostress for end users in organizations: conceptual development and empirical validation. *Information Systems Research*, 19(4), 417-433.
- Saim, M. A. S. M., Rasih, W. E. W., & Ma'on, S. N. (2021). Technostress creator and work life balance: A systematic literature review. *Romanian Journal of Information Technology & Automatic Control*, 31(1), 77-88.
- Salanova, M., Llorens, S., & Cifre, E. (2013). The dark side of technologies: Technostress among users of information and communication technologies. *International journal of psychology*, 48(3), 422-436.
- Sasidharan, S. (2022). Technostress in the workplace: a social network perspective. *Information Technology & People*, 35(4), 1219-1238.
- Sellberg, C., & Susi, T. (2014). Technostress in the office: a distributed cognition perspective on human-technology interaction. *Cognition, Technology & Work*, 16, 187-201.
- Stolterman E. ve Fors A.C. (2004). Information technology the good life, In: Kaplan B, Truex DP, Wastell D. et al (Eds.), *Information Systems Research: Relevant Theory and Informed Practice* (687-692). IFIP International Federation for Information Processing, Boston, MA: Springer Science Business Media Inc.
- Şahin Y.L. ve Çoklar A.N. (2009). Social networking users' views on technology and the determination of technostress levels. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 1, 1437-1442.
- Temiz, N. (2023). Bilgi ve iletişim teknolojilerinde yaşanan gelişmelerin insan sağlığı üzerindeki etkileri. *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(44), 539-562.
- Tarafdar, M., Tu, Q., Ragu-Nathan, B.S. & Ragu-Nathan, T.S. (2007). The impact of technostress on role stress and productivity. *Journal of Management Information Systems*, 24(1), 301-328.

- Tarafdar, M., Cooper, C. L., & Stich, J. F. (2019). The technostress trifecta-techno eustress, techno distress and design: Theoretical directions and an agenda for research. *Information Systems Journal*, 29(1), 6-42.
- Truța, C., Maican, C. I., Cazan, A. M., Lixăndroiu, R. C., Dovleac, L., & Maican, M. A. (2023). Always connected@ work. Technostress and well-being with academics. *Computers in Human Behavior*, 143, 1-20.
- Wang K., Shu Q., & Tu Q. (2008). Technostress under different organizational environments: an empirical investigation. *Comput Hum Behav*, 24, 3002-3013.
- Weil, M. M. ve Rosen, L. D. (1997). *Technostress: Coping with technology @ work @home @play*. New York: J. Wiley.
- World Economic Forum (2016). The global information technology report 2016 (Innovating in the Digital Economy, Erişim tarihi: 15.05.2023).
- Yalçın, R. C., & Begenirbaş, M. (2021). Covid-19 Pandemi Sürecinde Teknostres ve İş-Aile Çatışması. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11(2), 701-730.
- Yener, S. (2018). Teknostresin iş performansı üzerindeki etkisi: Tükenmişliğin aracı rolü. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(2), 85-101.
- Young, K. (2015). The evolution of internet addiction disorder, In C. Montag & M. Reuter (Eds.), *Internet Addiction: Neuroscientific Approaches and Therapeutical Interventions* (pp. 3-17). Springer Science + Business Media.
- Zhao, X., Xia, Q., & Huang, W. (2020). Impact of technostress on productivity from the theoretical perspective of appraisal and coping processes. *Information and Management*, 57(8), 1-11.

YAYIN ŞARTLARI / PUBLICATION REQUIREMENTS

Dergide yayınlanması talebiyle editöre gönderilen eserler, gizli tutulan hakemlerin (iki hakem) olumlu görüşleri alınmaksızın ya da hakemler tarafından önerilen düzeltmeleri içeren yeni metin sağlanmaksızın yayınlanmaz.

Hakemlerden biri olumlu diğeri olumsuz görüş bildirdiğinde eser üçüncü bir hakeme gönderilir.

1. Hazırlanan çalışmalar, DergiPark üzerinden (<http://dergipark.gov.tr/ijemi>) sisteme yüklenmek suretiyle dergi editörlüğüne iletilmelidir. Hakem incelemesi dâhil tüm aşamalar DergiPark sistemi üzerinden yürütülecektir.
2. Gönderilen makalelerin ilk ve ikinci sayfası öz ve abstract bölümü şeklinde olmalı, makalenin yabancı dildeki adı, en fazla 300 kelimelik Türkçe ve yabancı dilde özetlerinin ve en az 3 adet anahtar kelimenin (Key Words) eklenmesi gerekmektedir. Çalışmanın sonunda Kaynaklar yer almalıdır.
3. Sayfa yapısı: Üst ve alttan 2,5 cm; yanlardan 2,5 cm. olmalıdır. Bu şekilde hazırlanan yazılar kural olarak 25 sayfadan fazla olmamalıdır.
4. Metin yazıları: Times New Roman karakteri ile 11 punto 1,5 satır aralığı, ilk satırı özel 1,25 cm değerinde paragraf, paragraf arası boşluklar öncesi ve sonrası 0 nk olmak üzere iki yandan hizalı yazılmalıdır. Ana başlık 14 punto, ikinci ana başlık 10 punto, özet ve abstract 9 punto kullanılmalıdır. Yazar adı, ana başlığın altına sola dayalı olarak akademik unvan olmadan “adı SOYADI” biçiminde yazılmalı, unvan, eposta adresi ve kurum bilgileri dipnot şeklinde ana başlık bölümünde verilmelidir.
5. Makalenin daha önce hiçbir yerde yayımlanmamış olması gerekir.
6. Yazarlara telif hakkı ödenmeyecektir. Yazarlar, yayımlanan yazılar üzerinde Journal EMI Editörlüğü’nün, her türlü formatta yayımlamak dâhil, tüm yayın haklarına sahip olduğunu kabul ederler. **BU ŞARTLARI TAŞIMAYAN BAŞVURULAR KABUL EDİLMEYECEKTİR.**

Haberleşme Adresi: Dilkur Akademi Migros Arkası İpekyolu İş Merkezi Kat:10 Aksaray 68100 Türkiye 0506 466 00 77

İnternet Adresi: <http://dergipark.gov.tr/ijemi>

E-Posta: internationaljournallemi@gmail.com



Entrepreneurship & Management Inquiries

EMI journal

7
YEARS
ANNIVERSARY

INTERNATIONAL JOURNAL OF

ENTREPRENEURSHIP &
MANAGEMENT INQUIRIES

e-ISSN 2602-3970