



Antalya Bilim Üniversitesi Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi yılda 2 kez yayımlanan hakemli bir dergidir. Türkçe ve İngilizce dillerinde iktisat, işletme, uluslararası ilişkiler, siyaset bilimi ve kamu yönetimi, davranış bilimleri, maliye, ekonometri, çalışma ekonomisi ve endüstriyel ilişkiler, bankacılık ve finans, insan kaynakları yönetimi, yönetim bilişim sistemleri, sosyal hizmet, uluslararası ticaret ve lojistik, sağlık bilimleri yönetimi, eğitim yönetimi ve ilişkili alanlarda makaleler yayımlar. Dergide yayımlanan makalelerin dil, bilim, yasal ve etik sorumluluğu yazara aittir. Tüm makaleler intihal taramasından geçirilerek yayımlanır. Makaleler kaynak gösterilmeden kullanılamaz.

Antalya Bilim University International Journal of Social Sciences is peer reviewed journal published twice a year. It publishes articles both in Turkish and English languages in the fields of economics, business administration, international relations, political science and public administration, behavioral sciences, finance, econometrics, labor economics and industrial relations, banking and finance, human resources management, management information systems, social services, international trade and logistics, health sciences management, educational administration and related fields. The language, science, legal and ethical responsibility of the articles published in the journal belongs to the author. All articles are published after a plagiarism scan. The published contents in the articles cannot be used without being cited.

❖ *Editörler / Editors in Chief*

✚ Prof. Dr. Ömer TURUNÇ (Antalya Bilim Üniversitesi)

❖ *Yayın Kurulu / Editorial Board*

- ✚ Prof.Dr. Semih Ekercin, rector@antalya.edu.tr, Antalya Bilim Üniversitesi
- ✚ Prof.Dr.Mehmet Aktan, mehmet.aktan@antalya.edu.tr, Antalya Bilim Üniversitesi
- ✚ Prof.Dr. Emine Şen Tunç, emine.tunc@antalya.edu.tr, Antalya Bilim Üniversitesi
- ✚ Prof.Dr. İbrahim Sani Mert, ibrahim.mert@antalya.edu.tr, Antalya Bilim Üniversitesi
- ✚ Prof.Dr. Umut Avcı, umutavcis@gmail.com, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi
- ✚ Prof.Dr. Abdullah Çalışkan, abdullah.caliskan@toros.edu.tr, Toros Üniversitesi

❖ *Danışma Kurulu / Advisory Board*

- ✚ Prof. Dr. Ahmet ERKUŞ (Bahçeşehir Üniversitesi)
- ✚ Prof. Dr. Bekir GÖVDERE (Süleyman Demirel Üniversitesi)
- ✚ Prof. Dr. Dilek ZAMANTILI NAYIR (Marmara Üniversitesi)
- ✚ Prof. Dr. Harun ŞEŞEN (Lefke Avrupa Üniversitesi)
- ✚ Prof. Dr. Himmet KARADAL (Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi)
- ✚ Prof. Dr. Levent KÖSEKAHYAOĞLU (Süleyman Demirel Üniversitesi)
- ✚ Prof. Dr. İbrahim Sani MERT (Antalya Bilim Üniversitesi)
- ✚ Prof. Dr. Mustafa Fedai ÇAVUŞ (Korkut Ata Üniversitesi)
- ✚ Prof. Dr. Nejat BASIM (Başkent Üniversitesi)
- ✚ Prof. Dr. Sefa ÇETİN (Antalya Bilim Üniversitesi)
- ✚ Prof. Dr. Selim Adem HATIRLI (Süleyman Demirel Üniversitesi)
- ✚ Prof. Dr. Ünsal SİĞRİ (Ostim Teknik Üniversitesi)
- ✚ Prof. Dr. Sebahattin YILDIZ (Kafkas Üniversitesi)
- ✚ Prof. Dr. Hakan TURGUT (Başkent Üniversitesi)
- ✚ Prof. Dr. Murat ÇUHADAR (Süleyman Demirel Üniversitesi)
- ✚ Prof. Dr. Hakkı AKTAŞ (İstanbul Üniversitesi)
- ✚ Doç.Dr. A. Mohammad ABUBAKAR (Antalya Bilim Üniversitesi)
- ✚ Doç.Dr. Gökben BAYRAMOĞLU (Hitit Üniversitesi)

İsimler, akademik ünvan ve alfabetik sıra gözetilerek sıralanmıştır.

Names are listed in academic title and alphabetical order.

Dergide yayınlanan yazılardaki görüşler ve bu konudaki sorumluluk yazarlarına aittir.

Yayınlanan eserlerde yer alan içerikler kaynak gösterilmeden kullanılamaz.

All the opinions written in articles are under responsibilities of the authors. The published contents in the articles cannot be used without being cited.

Makalenin on-line kopyasına erişmek için / To reach the on-line copy of article:

<https://dergipark.org.tr/tr/pub/abuijss>

İçindekiler

Kapak ve Künye		33-37
1. Esin YILDIRIM	YOGA ÇALIŞMALARI UYGULAYAN BİREYLERİN AİLE İÇİ İLETİŞİM KALIPLARI VE İLETİŞİM BECERİLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ	38-55
2. Nazlı YIKAR Abdullah ÇALIŞKAN Özlem KÖROĞLU Eda Bengi YILMAZ	RADYASYON ONKOLOJİ ÜNİTESİNDE TEDAVİ GÖREN MEME KANSERİ HASTALARININ TAMAMLAYICI VE ALTERNATİF TEDAVİ KULLANIM DURUMLARI VE TUTUMLARI	56-84
3. İbrahim Sani MERT	CESARET TÜRLERİ	85-116
4. Yusuf YEŞİL Özlem KÖROĞLU Abdullah ÇALIŞKAN	PERSONEL GÜÇLENDİRME UYGULAMALARININ SAĞLIK KURUMU ÇALIŞANLARININ BAĞLILIĞINA ETKİSİ, YENİLİK İKLİMİNİN ARACILIK ROLÜ	117-147

YOGA ÇALIŞMALARI UYGULAYAN BİREYLERİN AİLE İÇİ İLETİŞİM KALIPLARI VE İLETİŞİM BECERİLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

Esin YILDIRIM*

ÖZ: Bu çalışma, evrensel bir kişisel gelişim sistemi olan yoga ile iletişim becerileri ve aile içi iletişim kalıpları arasındaki ilişkiyi incelemek üzere tasarlanmış nitel ve nicel araştırma tekniklerinin kullanıldığı betimsel bir araştırmadır. Çalışma, haftada en az iki gün ve en az 6 aydır düzenli olarak yoga yapan 18 yaş üstü kadın ve erkeklerden oluşan “Benzeşik Örneklem Yöntemi” ile seçilen 106 gönüllünün katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Verilerin toplanması amacıyla “Kişisel Bilgi Formu”, “İletişim Becerileri Ölçeği” ve “Aile İletişim kalıpları Ölçeği” uygulanmıştır. Veri analizinden elde edilen sonuçlar SPSS programı kullanılarak analiz edilmiştir. 6 aydan az süredir yoga yapan katılımcıların iletişim becerileri ile aile içi iletişim kalıpları arasında anlamlı pozitif ilişki bulunmuştur. Aile içi iletişim kalıpları arttıkça iletişim becerileri de artmaktadır. Ayrıca 6 ay ve üzeri süredir yoga yapan katılımcıların aile içi iletişim kalıpları ile iletişim becerileri arasında anlamlı pozitif ilişki bulunmuş ve aile içi iletişim kalıpları artışa paralel olarak iletişim becerilerinin artışı görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Yoga, İletişim, Etkili İletişim Becerileri, Aile İletişimi, Aile İletişim Kalıpları

Makalenin türü: Araştırma

Jel Sınıflandırması: D13, D83, I12, Z13

DOI: 10.54969/abuijss.1609660

Geliş tarihi: 30.12.2024 / **Kabul Tarihi:** 08.01.2025 / **Yayın Tarihi:** 16.01.2025

EXAMINING THE RELATIONSHIP BETWEEN FAMILY COMMUNICATION PATTERNS AND COMMUNICATION SKILLS OF INDIVIDUALS PRACTISING YOGA

ABSTRACT: This study is a descriptive research using qualitative and quantitative research techniques designed to investigate the relationship between yoga, a universal personal development system, communication skills and family communication patterns in family communication. The study was conducted with the participation of 106 volunteers selected by the “Affinity Sampling Method” consisting of men and women over the age of 18 who regularly practiced yoga at least two days a week for at least 6 months. In order to collect the data, “Personal Information Form”, “Communication Skills Scale” and “Family Communication Patterns Scale” were administered. The results obtained from the data analysis were processed using the SPSS program. There was a significant positive relationship between communication skills and domestic communication patterns of the participants who have been practicing yoga for less than 6 months. As family communication patterns increase, communication skills increase. Furthermore, there was a significant positive relationship between domestic communication patterns and communication skills of the participants who have been practicing yoga for 6 months or more, and their communication skills improved in parallel with the increase in domestic communication patterns.

Key Words: Yoga, Communication, Effective Communication Skills, Family Communication, Family Communication Patterns

Type of article: Research

Jel Classification D13, D83, I12, Z13

DOI: 10.54969/abuijss.1609660

Received: 30.12.2024 / **Accepted:** 08.01.2025 / **Published:** 16.01.2025

*Yüksek Lisans Öğrencisi, İstanbul Aydın Üniversitesi, Aile Danışmanlığı Ana Bilim Dalı, ORCID iD: 0009-0008-4987-405

1.GİRİŞ

İnsanlık tarihine baktığımızda doğada, doğanın zor şartları ile mücadele vererek yaşama başlayan insanın, evrilmesine rağmen yaşamda kalma mücadelesi devam etmekte diğer insanlar ile etkileşimini, iletişimin evrimine de katkı sağlayarak sürdürmektedir (Eroğlu, Ataizi, Yüksel & Yüksel, 2013: 3-7). İletişim ve iletişimin evrimini ilkel insanların mağaralara çizdiği resimlerden; taş tabletlere yazılan yazılara, telgraflara, telefonlara, bilgisayarlara, günümüzdeyse internetle birlikte, dijital çağa doğru evrimini inceleyen bilim insanları, toplumdaki yönelimleri yakından izlemekte ve iletişim metodolojilerini sürekli güncellemektedirler (Güngör & Aydın, 2011: 13-21). Sosyal bir varlık olan insan (Işık, 2016), yaşamını sürdürmek, ihtiyaçlarını karşılamak için diğer insanlarla ilişki kurmakta, iş birlikleri yapmakta ve tüm bunlar iletişimi zorunlu hale getirmektedir.

Türk Dil Kurumu *iletişimi*, “Duygu, düşünce veya bilginin akla gelebilecek her türlü yolla başkalarına aktarılması; bildirişim, haberleşme, iletişim.” şeklinde açıklar (<https://tdk.gov.tr/>, 2024). İnsanların duygu, düşünce ve bilgilerini paylaşma süreci olan *iletişim* (Vural vd., 2012: 3-6), sözlü, sözsüz, yazılı, biçimsel olan, biçimsel olmayan ve örgüt dışı iletişimler şeklinde görülmektedir. Alan yazınında, çok boyutlu bir olgu, önemli bir kavram olan iletişimin az denmeyecek miktarda rastladığımız tanımlarının en sadelerinden biri; Doğan Cüceloğlu’na ait olan “*İletişim, iki kişi arasında yer alan anlam alışverişidir.*” şeklindeki tanımıdır (Cüceloğlu, 2002: 196). Kişiler arasında duygu, düşünce, bilgi ve duyumların, sözlü- sözsüz aktarılma süreci olan iletişim nitelikliyse; sosyal ilişkileri güçlendirmekte ve bireylerin kişisel, sosyal ve profesyonel yaşamlarında başarıya ulaşmalarında önemli bir rol oynamaktadır (Cüceloğlu, 2002: 44-47).

İletişim (Welty, 2003: 4), sözlü ya da yazılı ifade, beden dili, semboller ve diğer işaretler aracılığı ile gerçekleşen dinamik bir süreçtir. *İletişim, “Anlamları itibarıyla uzlaşmış simgeler yoluyla değişik zaman ve mekan boyutlarında gerçekleşen bilgi düşünce ve duyguların aktarılması ve alışverişidir.”*, (Zıllıoğlu, 2007: 22).

2. Kavramsal Çerçeve

2.1.İletişim Becerileri: Kendini ancak dış dünya ile etkileşime girerek gerçekleştirebilen bireyler, elverişli koşullarla karşılaştıklarında kendi duygu ve düşüncelerini fark edip, bunları ifade edebilirler (Horney, 2013: 392; Kolburan, 2020). İlk ve temel amacı diğer bireylerle etkili iletişim kurmak olan iletişimde (Korkut, 2005), iletişim becerileri her türlü ilişkide iletişimi kolaylaştırmakta, bu beceriler; sözlü- sözsüz mesajlara duyarlılık, etkin dinleme, etkin tepkiler verme şeklinde gerçekleşmektedir. Karşıdaki kişiyi dikkatlice dinlemek, duygu ve düşüncelerini anlamaya çalışmak, mesajları açık ve şekilde karşı tarafa iletme, jestler, mimikler ve göz teması gibi sözsüz iletişim öğelerini kullanmak, empati kurmak etkili iletişim öğeleri arasında gösterilmektedir (Vural, 2012: 3-6).

Buluş ve arkadaşları, “*Etkili İletişim Becerileri: Bir Kavramsal Çerçeve Önerisi ve Ölçek Geliştirme Çalışması*” başlıklı çalışmalarında iletişimi “Bireylerin duygu, düşünce ve bilgilerini sözlü, yazılı, görsel ya da bedensel yollarla diğer insanlarla paylaşma sürecidir.” şeklinde tanımlar. İletişim, etkili iletişim becerileri ile gerçekleştirildiğinde daha doğru anlaşılır ve etkileşimlerin başarılı olmasını sağlamaktadır. Buluş ve arkadaşları iletişim becerilerini

önerdikleri kavramlaştırmaları doğrultusunda **“ego geliştirici dil”**, **“etkin katılımlı dinleme”**, **“kendini tanıma ve kendini açma”**, **“empati”** ve **“ben dili”** becerisi olmak üzere beş temel beceri üstünde durmuşlardır (Buluş, Atan & Erten Sarıkaya, 2017).

Bu temel becerilerden ilki (Atan & Buluş, 2018), kişiler arası ilişkilerde bireyin benliğinde olumlu etkiler yaratan ifadeler kullanarak, eksikliklerini gidermesine, yeterliliklerini öne çıkarmasına yardımcı olan **“ego destekleyici dil”** dir. Bu beceri, kişinin kendisini güçsüz ve yetersiz hissetmesine neden olmadan, güçlü yönlerine vurgu yapılarak, güven duygusunu ve benlik saygısını artırmaktır. İkincisi, Marshall B. Rosenberg’in **“empatiyle anlamak”** da dediği, dinlenen kişiye önemsendiğini düşündüren bireyin anlaşılmasına katkı sağlayacak güdülenme, dikkat ve ilgiyle iletişim anında tüm varlığı ile **“etkin katılımlı dinleme”** halidir. Bu, etkileşimlerin güvenle gerçekleşmesini ve paylaşımların doyurucu olmasını sağlayan beceridir (Rosenberg, 2023: 110-124). Üçüncüsü, bireyin kendisi ile ilgili olarak farkındalık kazanması, duygu ve düşünceleri arasında etkili bir ilişki kurması ve kendi istenci ile kendini açıkça ifade etmesi süreçleri olan **“kendini tanıma ve kendini açma”** dır. Bu beceri etkili iletişimde şeffaflık sağlamakta, kişisel gelişimi desteklemektedir (Buluş vd., 2017). Dördüncüsü, iletişim kurulan bireyin öznel dünyasından yola çıkarak, kişiyi onun bakış açısından anlama ve anlaşılan duyguları, düşünceleri ve beklentileri karşı tarafa aktarmayla ilgili olan anlayış **“empati”** ise (Eroğlu vd., 2013: 12-14), iletişimde karşılıklı anlayış ve bağlantının kurulmasında önemlidir. Beşinci ve sonuncusuysa içinde yargılama, eleştirme, suçlama gibi öğeleri barındırmayan, başkalarının davranışlarının nasıl etkilediğini, hissettirdiğini ve duygunun tanımlanması ve ifade etmeyi önceleyen **“ben dili kullanımı”** becerisidir (Rosenberg, 2023: 53-63). Ben dili iletişimde açıklık ve şeffaflık sağlarken, bu beş temel iletişim becerisi hem kişisel hem de profesyonel yaşamda başarıyı da artırır (Buluş vd., 2017).

2.2. Aile İçi İletişim

Samuel T. Gladding “Aile Terapisi” isimli kitabında aileyi; aralarında doğum, evlenme, evlat edinme gibi nedenlerle bir bağ olan, iki veya daha fazla kişiden oluşan, aynı evde yaşayan bireylerdir şeklinde tanımlar (Gladding, 2022: 5). Aile bireylerinin birbirleri ile nasıl iletişim kurdukları, duygularını, düşüncelerini, bilgiyi nasıl paylaştıkları; birbirleri ile olan ilişkilerini, aile içi dinamiklerini ve aile yapısını şekillendiren önemli bir etkidir (Erdoğan, 2020).

Aile bireylerinin kişisel gereksinimlerini karşılamaları, amaçlarına doğru ilerleyebilmeleri, birbirlerini anlayabilmeleri, temel güven duygusunun oluşabilmesi ve güçlü bağlar kurulabilmesi için sağlıklı iletişim önemlidir (Tezel, 2011). Aile dışındaki ilişkiler, aile içindeki ilişkiler kadar önemli olarak görülürken ebeveynler, aile üyelerinin kişisel gelişimini ve bireyselliğini teşvik etmelidir (Koerner & Fitzpatrick, 2002).

Çocukların duygusal ve bilişsel gelişiminde büyük etkisi olan aile içi iletişimde, ebeveynlerin çocukları etkin şekilde dinlemesi, çocukların kendini açıklık ile ifade etmesini yardımcı olmakta ve benlik saygılarını geliştirmektedir (Şahin & Aral, 2012). Aile içi iletişimin sağlıklı olabilmesi (Tezel, 2011), **iki yönlü iletişim** yani **konusma** ve **dinleme**, öz saygıyı koruyucu özenli dil kullanımı, duygu ve düşüncelerin açıklıkla uygun şekilde ve önyargılardan kaçınarak ifade edilmesini gerektirir.

YOGA ÇALIŞMALARI UYGULAYAN BİREYLERİN AİLE İÇİ İLETİŞİM KALIPLARI VE İLETİŞİM BECERİLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

Aile terapisinde ilk kadın kuramcı olan Virginia Satir, aile içi iletişimde doğru ve uygun iletişimi vurgularken, aile içi sağlıklı iletişimi olumsuz dört iletişim tarzıyla ifade etmektedir (Şenol- Durak & Fıfıloğlu, 2007: 45-46). Suçlama (blaming), **yatıştırma** (placating), **aşırı mantıklı** (reasonable), **ilgisiz** (irrelevant) şeklindeki bu dört tarz, aynı zamanda çocukların aile sistemleri içinde sevgi ve kabul görmek için hayatta kalma tarzları olarak da tanımlanmaktadır (Satir, Banmen, Gerber & Gomori1991; Lee, 2002).

Satir iletişim modeline göre (Satir et al, 1991), davranış ve iletişim şekli, kişiliğin çok katmanlı iletişim şeklinde görünen buz dağının küçük bir kısmını temsil etmekte olup, buz dağını üç boyut olarak kavramlaştırılır (Lee, 2002). Bir öğedeki değişimin diğer öğelerdeki değişimlerle ilişkili olması şeklinde sistemik ilişki içindeki bu boyutlar; **kişiler arası**, **işsel ruhsal** ve **evrensel-ruhsal** şeklinde aktarılmaktadır. **Kişinin kendisi, diğer bireyler ve bağlam arasında denge kurarak açık ve dürüst iletişim kurması** Satir' in iletişim modelinin temelidir. *Duyguların farkında olma, kabul etme, özenli ifade, işsel bütünlük ile özsaygı, kendine güven, işsel kabul, evrensel bağlantı, evrensel güç ile bağlantı kurarak büyümeyi desteklemek*; Satir iletişim modelinin ana noktalarıdır (Lee, 2002).

Aile içi iletişim (Elkin, 2016), ergenlerin fizyolojik, psikolojik, ekonomik ve sosyal gereksinimlerinin karşılandığı, gelişimlerinin desteklendiği en temel unsurdur ve ergenlerin duygusal durumunun yanı sıra psikolojik sağlığı için de büyük önem taşımaktadır. Buluş ve Bağcı (2016), evli çiftlerin aile içi iletişimi ve evlilik doyumunu etkileyen etkenleri inceleyerek eşler arasındaki sağlıklı iletişimin, evlilik doyumunu artırdığını, zorluklarla başa çıkma, uyum sağlama, tekrar dengeye gelme becerilerini güçlendirdiği sonucuna varmışlardır. Yine aynı çalışmanın sonuçlarında, çiftlerin iletişim becerileri ve aile yılmazlığının, evlilik doyumunu anlamlı bir şekilde etkilediğini bulgulamışlardır. Kadınların evlilik doyumunun ve aile yılmazlığının öz-yetkinlik alt boyutu ve ben dili kullanımı ile, erkeklerde ise öz-yetkinlik ve ego geliştirici dil kullanımı ile pozitif ilişkili bulunduğunu aktarmışlardır (Buluş & Bağcı, 2016).

2.3. Aile İçi İletişim Kalıpları

Bireylerin psikolojik ve sosyal gelişimi içim yaşamsal öneme sahip olan aile içi iletişimle ilgili olarak, aile üyelerinin aile içinde hangi iletişim yöntemlerini tercih ettikleri ve bu iletişimin aile içi etkileşimleri nasıl şekillendirdiği önemlidir. Aile üyeleri arasındaki iletişim şekilleri ve bu iletişim şekillerinin bireylerin davranışları üzerindeki etkilerine ilişkin olarak, **“diyalog yönelimi”** ve **“uyum yönelimi”** olmak üzere iki temel iletişim örüntüsü vardır (Welty, 2003: 14; Mcleod & Chaffee, 2017).

Diyalog yönelimli iletişimde, aile üyeleri birbirleri ile sık, açık ve sınırsız iletişime, fikir alışverişlerine, bireysel özerkliğe özendirilerek desteklenir (Koerner & Fitzpatrick, 2012: 184). Aile içi iletişimde, karşılıklı saygı, açık iletişim, etkileşim sıklığı önemli etkenler olup aile bireyleri arasında duygusal bağlantının güçlü olması sağlıklı iletişimi desteklemektedir. Bireylerin birbirlerine gösterdikleri saygı iletişimin kalitesini artırmakta, duygu ve düşüncelerin açıkça ifade edilmesi anlaşmazlıkların çözümünü kolaylaştırmakta, aile bireylerinin sık etkileşimde bulunması ilişkileri güçlendirmektedir (Rueter & Koerner, 2008; Fitzpatrick & Ritchie, 1994: 296-297).

Uyum yönelimli iletişimdeyse, geleneksel değerler, inançlarda tekdüzelik hakimdir. Uyumun ve hiyerarşinin olduğu bu ailelerde; çatışmayı önlemeye yönelik ebeveyn otoritesine boyun eğme, genellikle ailenin bütününe ilgilendiren kararların ebeveynler tarafından verilmesi, çocukların bu kararlara uyması beklenir. Uyum yönelimli iletişim kalıbı; aile bireylerinin zaman zaman özerklik kaybı pahasına, birbirleriyle duygusal ilişkinin ve bağlılığın öncelendiği vurgulandığı aile iletişim kalıbıdır. Yüksek uyum yönelimine sahip aileler, geleneksel aile yapısı olarak da adlandırılır (Koerner & Fitzpatrick, 2012: 184; Ritchie & Fitzpatrick, 1990; Rueter & Koerner, 2008). Aile içi iletişim kalıpları, aile üyelerinin ilişkilerini ve iletişim tarzlarını belirlemektedir (Erdoğan & Anık, 2018).

Aile İçi İletişim Kalıpları ile İlgili Olarak Aile Tipleri

Diyalog yönelimli ve uyum yönelimli temel boyutlar genellikle birbiri ile etkileşim halinde (Erdoğan, 2020), etkileri birbirine bağlı, temel boyutların etkileşimiyle dört temel aile tipi tanımlanmaktadır. Bunlar *“Fikir Birliğine Dayalı”*, *“Çoğulcu”*, *“Koruyucu”*, *“Serbestçi”* ailelerdir. Yüksek oranda her iki yönelimi de sergileyen *“Fikir Birliğine Dayalı”* aileler, açık iletişim, yeni fikirler ortaya koyabilme ile birlikte var olan hiyerarşiyi koruma ile ilgili bir gerilim ile karakterize edilmektedir. Düşük diyalog ve yüksek uyum yönelimine sahip *“Koruyucu Aileler”*, az açık iletişim, ebeveyn otoritesine boyun eğme ve endişenin varlığı ile karakterize edilmektedir. Yüksek diyalog ve düşük uyum yönelimine sahip *“Çoğulcu Aileler”*, iletişimleri tüm aile üyelerine açık olan, açık iletişim ve sınırsız tartışmalar ile tanımlanmaktadır. Hem düşük diyalog hem de düşük uyum yönelimine sahip *“Serbestiyetçi Aileler”* ise iletişimleri sınırlı ve aile bireyleri arasında az sayıda ve etkili olmayan etkileşimler ile karakterize edilmektedir (McLeod & Chaffee, 2017; Bakir, Rose & Shomam 2006; Yang, Campo, Ramirez, Krapfl, Cheng & Peek- Asa, 2013; Erdoğan, 2020).

Yoga ve Aile İçi İletişim Sorunları

Aile içi sorunlar içinde ilk sıralarda gelen aile içi iletişim sorunlarının *en önemlileri; eşler arası uyum ve iletişim çatışmaları, kuşaklararası çatışma ve ebeveyn-çocuk ilişkilerindeki sorunlardır* (Barış & Taylan, 2020). Kişinin bütünsel sağlığına çok yönlü yararlar sağlayan yoga çalışmalarına ilgi ülkemizde de her geçen gün artmaktadır. Yoganın faydaları ile ilgili literatürde farklı başlıklarda araştırmalar vardır. İletişimi, özellikle de aile içi iletişim ile ilgili etkenleri içeren araştırmalar bu çalışmamız için önem taşımaktadır.

Adhia ve arkadaşları (2010) yaptıkları çalışmada, yönetici olan 60 katılımcıyı, yoga uygulayan grup ve fiziksel egzersiz yapan kontrol grubu olarak ikiye ayırmışlardır. Araştırmanın amacı yoga çalışmalarının katılımcıların duygusal zekası üzerindeki etkilerini incelemektir. Araştırmacılar çalışma sonunda katılımcıların, kendi duygularını ve bunların başkaları üzerindeki etkilerini anlama, dürtülerini ve ruh hallerini kontrol etme, aynı zamanda empati yeteneklerini de geliştirdiklerini bulgulamışlardır. Ganpat ve Nagendra (2011) araştırmalarında, *“Aşırı Gerginliğin Kendi Kendine Yönetimi”* isimli programına, yaşları 45- 60 arasında değişen, fiziksel ve zihinsel olarak sağlıklı olan 72 yönetici katılmıştır. Çalışmanın amacı katılımcıların duygusal zekalarını yoga terapileriyle geliştirmektir.

YOGA ÇALIŞMALARI UYGULAYAN BİREYLERİN AİLE İÇİ İLETİŞİM KALIPLARI VE İLETİŞİM BECERİLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

Çalışmanın sonucunda yöneticilerin duygusal zekasında anlamlı bir artış görüldüğünü ifade etmişlerdir (Adhia, Nagendra & Mahadevan, 2010; Ganpat & Nagendra, 2011).

Aile içi iletişimde önemli bir etken olan duygusal zeka (Avcı, 2019: 197-200), bireylerin kendilerini tanıma, hedeflerine ulaşma, duygularının farkında olma, hayattan zevk alma, kendini motive etme, empati kurma ve yapıcı düşünme gibi yeteneklerini geliştirir. Bu yetenekler, bireylerin çevreleriyle olumlu ilişkiler kurmalarını ve sağlıklı, bilinçli kararlar vermelerini ve iletişim de daha başarılı olmalarını sağlamaktadır. Bireylerin duygusal zekasını artıran yoga çalışmaları (Adhia et al., 2010), kişinin kendini daha iyi tanımasını, duygusal tepkilerini düzenlemesini, kontrol gücünü ve empati yeteneğini geliştirmektedir.

Öner ve Biçer (2018) yayınlanan çalışmalarında deney ve kontrol grubu olmak üzere 2 gruba ayırdıkları 36 iş kadından oluşan örneklem grubunu, yoga çalışmalarını temel alarak beden zihin egzersizlerinin kadınların duygularını ifade etmesindeki etkilerini incelemişlerdir. Çalışma sonucunda deney grubundaki katılımcıların, duygularını ifade etme düzeylerinde anlamlı artış ve duygusal ifadelerini olumlu yönde etkilediğini bulgulamışlardır (Öner & Biçer, 2018).

2.2. Yoga

Bireysel bilinç ile evrensel bilinç arasındaki birliği ifade eden 5000 yıllık bir geçmişe sahip olan yoga, 1800'lerin sonlarından itibaren batıda popülerlik kazanmıştır (Bhoje, 2017). Evrensel kişisel gelişim sistemi olan yoga, Wallece Slater'in ifade ettiği şekliyle, pratik ve teorik çalışmalardan oluşan, kişinin dünya anlayışını, yaşantısını olumlu yönde değiştirebilecek bir disiplindir ve duyguları, sağlığı iyileştirmekte, kişiyi canlandırmaktadır (Slater, 2004:13-16).

Sanskritte "**yoga**", "**birleştirmek**" veya "**bir olmak**" anlamına gelen "**yuj**" kökünden ve "**boyunduruk**" kelimesi ile aynı kökten gelen "**yoga**" kelimesi, geniş anlamda insanın; ruhsal, bedensel, zihinsel denge için kendini disiplin altına almasıdır (Land, 2008: 10; Ercan, 2015: 38-39).

Yoganın temel metinlerinden, yoga uygulayıcıları için rehber niteliğinde olan M.Ö 4 ile M.S. 4. yüzyıllar arasında yazıldığı düşünülen Patanjali'nin "**Yoga Sutraları**"n da yoganın özü, nihai amacı detaylı bir şekilde açıklanmaktadır (Vivekananda, 2015). B.K.S. Iyengar "Yoga ve Siz" isimli kitabında (Iyengar, 2018a: 15-18), yoganın "birlik" demek olduğunu, bireysel ruhun, evrensel ruhla birleşmesine yoga dendiğini, geleneksel olarak yoganın sekiz uzuv ya da bölüme ayrılarak sistemleştirildiğini aktarmaktadır. Literatürde karşımıza yoganın basamakları olarak da karşımıza çıkan bu sekiz bölümün 1'incisi "**Yama**" (evrensel etik kurallar), 2'ncisi "**Niyama**" (evrensel kişisel disiplinler), 3'üncüsü "**Asana**" (duruşlar ya da pozlar), 4'üncüsü "**Pranayama**" (nefesin ve enerjinin kontrolü), 5'incisi "**Pratyahara**" (duyu kontrolü), 6'ncısı "**Dharana**" (konsantrasyon), 7'ncisi "**Dhyana**" (meditasyon) ve 8'inci ve sonucusu "**Samadhi**" (aydınlanma, üstün bilinç hali) şeklindedir (Ellsworth, 2014: 12; Iyengar, 2018b: 21).

Patanjali 8 basamaklı yogasının;

1. Basamağı Yama; sanskrit de “kontrol” anlamına gelen “*yama*”, yapılmaması gereken davranış ve tutumlardır. Bunlar 5 temel prensip olup ilki şiddetsizlik, zarar vermeme “*ahimsa*”, 2.si doğruluk, yalan söylememe “*satya*”, 3.sü çalmamak, sana ait olmayan bir şeyi almamak “*asteya*”, 4.sü cinsel enerjinin kontrolü “*brahmacharya*” ve sonuncusu istiflememek, biriktirmemek olan “*aparigraha*” dır (Worby, 2002: 34-36; Setty, Subramanya & Mahadevan, 2016).

2. Basamağı Niyama; “kesin kontrol” anlamına gelen “*niyama*”, yapılması gereken, önerilen, davranış ve tutumlardır. Niyamalar da 5 temel prensip olup ilki, içten dışa saflık temizlik olan “*sauça*”, 2.si elindekiler ile yetinme, memnuniyet, şükür hali “*santoşa*”, 3.sü, değişim için gereken çabayı, içsel disiplin ifade eden “*tapas*” dır. 4.sü kendini incelemek, kendini eğitmek, okumak araştırmak olan “*svadhyaya*” ve sonuncusu ayırt edebilme, bütünü görebilme olan “*isvarapranidhana*” en kapsayıcı tanımıyla teslimiyettir (Worby, 2002: 36-42; Kaminof & Matthews, 2012: 13).

3. Basamağı Asana; konusu benlik olan yoganın asana basamağının konusu yoga da uygulanan bedensel hareketlerdir (Kaminof & Matthews, 2012: 13). Statik ve dinamik şekilde uygulanabilen asana diğer adıyla “*poz*” ya da “*duruşlar*”, iskelet kas sisteminin farkındalığı, aktif şekilde çalıştırılması, güçlendirilmesi ile ilgilidir (Ellsworth, 2014; Iyengar, 2019: 48-49).

4. Basamağı Pranayama; yaşam enerjisinin sanskrit söyleniş şekliyle “*prananın iyileştirilmesi, kontrolü*” ile ilgilidir (Vivekananda, 2015: 62). Nefesi ve solunum işlevinin iyileştirilmesi ile ilgili *nefes ve enerji tekniklerini* kapsamaktadır (Kaminof & Matthews, 2012: 17-36).

5. Basamağı Pratyahara; duyuların farkında olmak, “*duyuların geri çekilmesi*” ile ilgili olan pratyahara basamağı, dış dünyadan beş duyu aracılığı ile gelen uyarıcıların farkında olmak ve *zihinsel enerjinin kontrolünü* sağlamak ile ilgilidir (Iyengar, 2018a: 70-72; Ercan, 2022: 38).

6. Basamağı Dharana; yoga çalışmaları içindeki, *dikkatin bir amaca yönelik bir noktaya toplama* çabası, kontrolü ile ilgili tekniklerdir. **Konsantrasyon** yaşamın birçok alanı ile ilgili olan yoga açısından da kişiyi bir sonraki basamak olan meditasyon basamağına hazırlayan aşamadır (Iyengar, 2018a: 73-74; Ercan, 2015: 143).

7. Basamağı Dhyana; kişinin *iç dünyasına çekilmesini* sağlayan yöntemler olarak tanımlanan **meditasyon**, iki düşünce arasındaki boşlukların farkındalığı, bu boşlukları artırılması yani düşünmeden gözlemci kalabilmek ile ilgilidir. Dhyana basamağı çeşitli teknikler içerse de en temelde, teknikler ile ulaşılan halin kendisidir (Iyengar, 2019: 39-40; Ercan, 2022: 39).

8. Basamağı Samadhi; son basamak olan samadhi “*üstün bilinç*”, “*derin meditasyon*” hali, yoga çalışmalarının hedeflenen nihayi sonucudur (Vivekananda, 2015: 71-72). Samadhi aşaması bireyin, dış uyaranlardan etkilenmediği, *içsel huzur ve dinginliğe* ulaştığı evrensel bilinç ile bütünleştiği “bir” halidir (Worby, 2002: 46).

YOGA ÇALIŞMALARI UYGULAYAN BİREYLERİN AİLE İÇİ İLETİŞİM KALIPLARI VE İLETİŞİM BECERİLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

2.2.1. Yoganın Faydaları

Stresi azaltan, denge koordinasyonu, konsantrasyonu güçlendiren yoga (Bhoje, 2017), kas gücünü artırır, bedeni ve zihni esnetir, uyku ve sindirim sorunlarına iyi gelir, bağışıklık sistemini, algısal keskinliği, zekayı, hafızayı güçlendirir ve duygusal dengeyi geliştirir.

Yoga bireyin zihinsel, bedensel, durumunu, enerji ve farkındalık düzeyini iyileştirir, bireylerin içsel yolculuğunu destekler (Küçükkelçi, 2018). Ruhsal, bedensel, zihinsel sağlık üzerine olumlu etkileri olan düzenli yoga çalışmaları (Şengün Gürsoy, 2019: 68-71), zihinsel enerjinin kontrolünü ve güçlendirilmesini sağlar, kasları esnetir, güçlendirir, postür bozukluklarında faydalı ve genel olarak farkındalığı çok yönlü geliştirerek, bütünsel sağlığa iyi gelmektedir. En temelde “*sinir sistemi*” ni *regüle* eden yoga çalışmaları zihni sakinleştirir, duygusal denge sağlayarak kişinin iç huzurunu artırır ve saldırgan davranışları kontrol altına almayı kolaylaştırırken, sözel şiddeti de azaltır (Setty et al., 2016).

3. Çalışmanın Amacı

Bu çalışma aile içi iletişimde, evrensel kişisel gelişim sistemi olan yoganın, aile içi iletişim kalıpları ve iletişim becerileriyle ve olan ilişkisini araştırmak amacıyla yapılmıştır. Çalışma sonuçlarıyla hem aile danışmanlığı literatürüne hem de klinik alanda çalışan uzmanlara yarar sağlayacağı ön görülmektedir. Literatür incelendiğinde birbiri ile ilişkisi olan, “*aile içi iletişim*”, “*iletişim becerileri*” kavramlarının yoga bağlamında çalışmalarına ulaşılamamıştır. Bu bağlamda yoga çalışmaları uygulamanın Aile İçi İletişime ve İletişim Becerilerine olumlu katkısı olacağı öngörülmektedir.

Çalışma kapsamında varsaydığımız ilişkilerin oluşturulan hipotezler ile test edilmesi, Aile içi iletişim kalıpları ve iletişim becerilerine dikkat çekmek amaçlanmaktadır. Çalışmamızda yoga çalışmaları yapan 106 kişi ile çalışılmıştır.

Hipotezler

H1: Aile içi iletişim kalıpları yoga uygulama süresine göre farklılaşacaktır.

H2: İletişim becerileri uygulama süresine göre farklılaşacaktır.

H3: Aile içi iletişim kalıpları ile iletişim becerileri arasında ilişki vardır.

H4: Yoga çalışmaları uygulama süresine göre aile içi iletişim kalıpları ile iletişim becerileri arasında ilişki vardır.

3.1.Yöntem

Araştırma Modeli:

Nitel ve nicel araştırma tekniklerinin kullanıldığı betimsel bir araştırmadır.

Çalışma Grubu: Çalışmaya en az 6 ay boyunca, düzenli olarak haftanın en az iki günü, yoga çalışmaları yapan 18 yaş üzeri kadın ve erkeklerden oluşan “Benzeşik

Örnekleme Yöntemi” ile seçilmiş 106 gönüllü katılmıştır. Verilerin toplamak amacıyla, “Kişisel Bilgi Formu”, “İletişim Becerileri Ölçeği” ve “Aile İçi İletişim Kalıpları Ölçeği” kullanılmıştır.

3.1.1. Veri Toplama Araçları

3.1.1.1. Kişisel bilgi formu. Araştırmacının hazırladığı bu formda, “cinsiyet”, “medeni durum”, “eğitim durumu”, “ne kadar zamandır yoga çalışmaları uyguluyorsunuz?” soruları bulunmaktadır.

3.1.1.2. Aile İletişim kalıpları Ölçeği. Yoga çalışmaları uygulayan bireylerin aile içi iletişim kalıplarını belirlemek için “Aile İçi İletişim Kalıpları Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçek McLeod ve Chaffee (2017) tarafından geliştirilmiş, Ritchie ve Fitzpatrick (1990) tarafından tekrar düzenlenmiş olan “Aile İçi İletişim Kalıpları Ölçeği” nin, Türkçe geçerlilik güvenirlik çalışması Erdoğan ve Anık (2018) tarafından yapılmıştır. Ölçek 26 madde, 5’li likert “kesinlikle katılmıyorum”dan (1) “kesinlikle katılıyorum”a (5) kadar değişen derecelendirme şekline ve katılımcıların beyanına dayanır. Ölçeğin ilk 15 maddesi “diyalog yönelimi boyutu” ve son 11 maddesi “uyum yönelimi boyutu” ile ilgili olarak iki alt boyutu içermektedir. Ritchie ve Fitzpatrick (1990) yaptıkları güvenirlik çalışmalarında “uyum yönelimi” boyut için Cronbach alfa değerlerini .76, “diyalog yönelimi boyut” için ise .84 bulmuşlardır. Erdoğan ve Anık ise (2018) yaptıkları uyarılama çalışmasında “diyalog yönelimi boyut” Cronbach alfa değerini 0.88, “uyum yönelimi boyut” Cronbach alfa değeri 0.81 bulmuşlardır. Ölçek puanlanırken iki alt boyuttan alınan puanlar esas alınır. Diyalog yönelimi boyutunda, alınabilecek en düşük puan 15, en yüksek puan 75’tir. Uyum yönelimi boyutundaysa alınabilecek en düşük puan 11, en yüksek puan 55’tir. Katılımcıların aile tiplerine göre dağıtılması, her iki boyuttan alınan puanların ortalamasının tespit edilmesiyle gerçekleştirilir.

3.1.1.3. İletişim Becerileri Ölçeği. Yoga çalışması uygulayan bireylerin, kişiler arası etkili iletişim becerilerini ölçmeyi hedefleyen “Etkili İletişim Becerileri Ölçeği” Buluş, Atan ve Sarıkaya (2017) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek 34 madde, 5’li likert tipi, “Hiç Uygun Değil”, “Çok Az Uygun”, “Kısmen Uygun”, “Çoğunlukla Uygun” ve “Tamamen Uygun” şeklinde derecelendirilmiştir. 15, 16, 28, 32 ve 33.cü maddeler tersten puanlanır. Buluş ve arkadaşları (2016) ölçek için yaptıkları güvenirlik analizlerinde, madde – toplam korelasyonlarının .31 ile .59 arasında farklılaştığı görülmüştür. Ölçeğin tüm maddeler ile ilgili iç tutarlılık katsayısı (Cronbach’s Alpha) .91 olarak bulunmuştur. Etkili iletişim becerilerinin farklı boyutlarda değerlendirildiği ölçek “egoyu geliştirici dil”, “etkin katılımlı dinleme”, “kendini tanıma-kendini açma”, “empati” son olarak “ben dili” olmak üzere beş alt boyuttur. Ölçek, beş alt boyut üzerinden puanlanacak biçimde yapılandırılmış, her bir alt boyutun toplam puanı yükselmesi, iletişim becerilerinin kullanma düzeyini de yükseltmektedir

YOGA ÇALIŞMALARI UYGULAYAN BİREYLERİN AİLE İÇİ İLETİŞİM KALIPLARI VE İLETİŞİM BECERİLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

Tablo 1: Katılımcıların demografik verileri

Değişkenler		n	%
Cinsiyet	Kadın	90	84.9
	Erkek	16	15.1
Eğitim Durumu	İlköğretim-Lise	15	14.2
	Lisans	64	60.4
	Lisansüstü	27	25.5
Medeni Durum	Evli	55	51.9
	İlişkisi var	18	17.0
	İlişkisi yok	33	31.1
Yoga Çalışmaları Uygulama Süresi	6 aydan az süredir	32	30.2
	6 ay ve üzeri	74	69.8
Toplam		106	100

Tablo 1'e göre araştırmada 106 katılımcı yer almaktadır. Cinsiyet dağılımına göre, katılımcıların %84.9'u kadın (n=90) %15.1'i erkektir (n=16). Eğitim düzeyine göre, katılımcıların %14.2'si ilköğretim-lise, %60.4'ü lisans, %25.5'i lisansüstü mezunudur. Medeni durumda, %51.9'u evli (n=55) %17.0'ının (n=18) ilişkisi var ve %31.1'inin (n=33) ilişkisi yoktur. Yoga uygulama süresine göre, katılımcıların %30.2'si (n=32) 6 aydan az süredir yoga uygulamakta, %69.8'i (n=74) 6 ay ve üzeri süredir yoga uygulamamaktadır.

4. Bulgular

Tablo 2: Aile içi iletişim kalıpları ve iletişim becerileri çarpıklık ve basıklık değerleri

	Çarpıklık	Basıklık
Aile iletişim kalıpları	.071	-.241
İletişim becerileri	-.272	.419

Tablo 2'de yer alan değerlere göre, aile içi iletişim kalıpları ve iletişim becerileri çarpıklık ve basıklık değerleri -2 ile +2 aralığındadır. Araştırmanın değişkenlerinin normal dağıldığı kabul edilmektedir (George & Mallery, 2016).

Tablo 3.Korelasyon katsayı aralıkları

Katsayı Aralıkları	İlişki Gücü
0.00 – 0.30	Düşük
0.31 – 0.70	Orta
0.71 – 1.00	Yüksek

Tablo 3’ de korelasyon katsayı değerleri verilmiştir.

Tablo 4: Aile içi iletişim kalıpları ve iletişim becerileri tanımlayıcı değerleri

	n	Min	Maks	$\bar{X}$	SS
Aile iletişim kalıpları	106	48	110	77.72	11.68
İletişim becerileri	106	97	160	132.94	13.05

Tablo 4’de değişkenlerin tanımlayıcı değerleri verilmiştir. Aile içi iletişim kalıpları ($\bar{X}$ =77.72, SS=11.68), iletişim becerileri ($\bar{X}$ =132.94, SS=13.05) olarak hesaplanmıştır.

Tablo 5: Aile içi iletişim kalıpları ve iletişim becerileri yoga çalışmaları uygulama süresine göre farklılaşması

		N	$\bar{X}$	SS	t	Sd	p
Aile içi iletişim kalıpları	6 aydan az süre	32	77.21	13.70	-.293	104	.258
	6 ay ve üzeri	74	77.94	10.79			
İletişim becerileri	6 aydan az süre	32	130.65	13.23	-1.188	104	.824
	6 ay ve üzeri	74	133.93	12.94			

Bağımsız örneklem t testi, $p < .05$

Yoga çalışmasını 6 aydan az süredir uygulayanların ($\bar{X}$ =77.21, SS=13.70) aile içi iletişim kalıpları puan ortalamaları yoga çalışmasını 6 ay ve üzerinde uygulayanların ($\bar{X}$ =77.94, SS=10.79) puan ortalamalarına göre anlamlı düzeyde farklılaşmamaktadır ($p > .05$). Yoga

YOGA ÇALIŞMALARI UYGULAYAN BİREYLERİN AİLE İÇİ İLETİŞİM KALIPLARI VE İLETİŞİM BECERİLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

çalışmasını 6 aydan az süredir uygulayanların ($\bar{X}$ =130.65, SS=13.23) iletişim becerileri puan ortalamaları yoga çalışmasını 6 ay ve üzerinde uygulayanların ($\bar{X}$ =133.93, SS=12.94) puan ortalamalarına göre anlamlı düzeyde farklılaşmamaktadır ($p>.05$).

Tablo 6: Aile içi iletişim kalıpları ve iletişim becerileri arasındaki ilişki

	1	2
1- Aile içi iletişim kalıpları	1	
2- İletişim becerileri	.401**	1

**** $p<0.01$, * $p<0.05$ Pearson Korelasyon Testi**

Aile içi iletişim kalıpları ile iletişim becerileri arasında pozitif yönde orta güçte anlamlı bir ilişki vardır ($r=.40$, $p<.001$). Aile içi iletişim kalıpları arttıkça iletişim becerileri artmaktadır.

Tablo 7: Yoga çalışmaları uygulama süresine göre aile içi iletişim kalıpları ile iletişim becerileri arasındaki ilişki

Yoga çalışmaları uygulama süresi		1	2	3
6 aydan az süredir	1- Aile içi iletişim kalıpları	1		
	2- İletişim becerileri	.463**	1	
6 ay ve üzeri	1- Aile içi iletişim kalıpları	1		
	2- İletişim becerileri	.370**	1	

Yoga çalışmalarını 6 aydan az süredir uygulayan katılımcıların aile içi iletişim kalıpları ile iletişim becerileri arasında pozitif yönde orta güçte anlamlı bir ilişki vardır ($r=.46$, $p<.001$). Aile içi iletişim kalıpları arttıkça iletişim becerileri artmaktadır. Yoga çalışmalarını 6 ay ve üzeri süredir uygulayan katılımcıların aile içi iletişim kalıpları ile iletişim becerileri arasında pozitif yönde orta güçte anlamlı bir ilişki vardır ($r=.37$, $p<.001$). Aile içi iletişim kalıpları arttıkça iletişim becerileri artmaktadır.

5. Tartışma ve Sonuç

Bu araştırmada yoga çalışmaları uygulayan bireylerin aile içi iletişim kalıpları ve iletişim becerileri arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmaya, ağırlıklı olarak kadın katılımcılar dahil olmuştur. Katılımcılar arasında eğitim düzeyinde farklılıklar görülmüş; çoğunluğu üniversite mezunu bireyler oluşturmıştır. Katılımcıların medeni durumları çeşitlilik göstermektedir; evli, ilişkisi olan ve bekar bireyler araştırmada yer almıştır. Yoga uygulama sürelerine göre katılımcılar, 6 aydan az süredir yoga yapanlar ve daha uzun süredir yoga uygulayanlar olarak gruplandırılmıştır.

Yoga çalışmasını 6 aydan az süredir uygulayanların aile içi iletişim kalıpları puan ortalamaları yoga çalışmasını 6 ay ve üzerinde uygulayanların puan ortalamalarına göre anlamlı düzeyde farklılaşmamaktadır. Yoga çalışmasını 6 aydan az süredir uygulayanların iletişim becerileri puan ortalamaları yoga çalışmasını 6 ay ve üzerinde uygulayanların puan ortalamalarına göre anlamlı düzeyde farklılaşmamaktadır.

Yoga çalışmasını 6 aydan az süredir uygulayanlar ile 6 ay ve üzerinde uygulayanların aile içi iletişim kalıpları ve iletişim becerileri puan ortalamalarının anlamlı düzeyde farklılaşmaması, bazı önceki araştırmalarla uyumludur ancak bazılarıyla çelişmektedir. Çakmak ve Koçyiğit (2017) ile Erdoğan (2020) çalışmalarında, yoga uygulamaları gibi bireyi stresten uzaklaştıran uygulamaların bireylerin genel iletişim becerilerini geliştirdiği ve aile içi ilişkilerde olumlu bir etki yarattığı bulgulanmıştır. Bu sonuçlar, yoga pratiğinin uzun süre uygulanmasının, bireylerin hem kendileriyle hem de aile üyeleriyle kurduğu ilişkileri geliştirdiği yönündeki bulgularla örtüşmektedir. Özellikle uzun süreli yoga pratiklerinin bireyin stres yönetiminde ve duygusal denge kurmasında etkili olduğu vurgulanmıştır.

Bununla birlikte, Ritchie ve Fitzpatrick (1990) ile Rueter ve Koerner (2008), aile içi iletişimdeki kalıpların bireylerin alışkanlıklarına ve aile yapısına sıkı sıkıya bağlı olduğunu öne sürmüşlerdir. Bu perspektiften bakıldığında, yoga pratiğinin süresinin bu kalıpları değiştirmede sınırlı bir etkisi olabileceği ve bireylerin iletişim becerilerinin yoga pratiği süresinden bağımsız olarak daha farklı yapısal etmenlere bağlı olduğu anlaşılabilmektedir. Bu sonuçlar araştırmanın bulgularını destekler nitelikte olup, yoga pratiğinin süre bazlı etkisinin beklenen düzeyde olmamasını açıklayabilmektedir.

Yang vd. (2013) ise uzun süreli yoga uygulamalarının hem bireylerin zihinsel sağlığı üzerinde hem de sosyal ilişkilerinde olumlu etkiler yarattığını belirtmişlerdir. Ancak bu araştırmanın bulguları, kısa vadeli yoga uygulamalarının iletişim becerileri üzerinde anlamlı bir değişim yaratmayabileceğini ve bu etkinin ancak uzun süreli pratiklerle ortaya çıkabileceğini de göstermektedir. Buna dayanarak, bu araştırmanın bulguları, Yang vd. çalışmasıyla kısmen uyumludur.

Aile içi iletişim kalıpları ile iletişim becerileri arasında pozitif yönde orta güçte anlamlı bir ilişki vardır. Aile içi iletişim kalıpları arttıkça iletişim becerileri artmaktadır.

Aile içi iletişim kalıpları ile iletişim becerileri arasında pozitif yönde orta güçte anlamlı bir ilişki bulunması, birçok çalışmanın bulgularıyla uyumlu olmakla birlikte, bazı araştırmalar bu ilişkinin olmadığına işaret etmektedir. Welty (2003), aile içi iletişim kalıplarının bireylerin sosyal ve duygusal becerilerinin gelişiminde önemli rol oynadığını ve bu kalıpların pozitif yönde gelişmesi durumunda iletişim becerilerinin de arttığını vurgulamışlardır. Aynı doğrultuda, Mcleod ve Chaffee (2017), aile içi iletişim kalıplarının bireyin genel iletişim

YOGA ÇALIŞMALARI UYGULAYAN BİREYLERİN AİLE İÇİ İLETİŞİM KALIPLARI VE İLETİŞİM BECERİLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

yetkinliklerini önemli ölçüde etkilediğini, özellikle açık ve empatik iletişim kuran ailelerin bireylerinde daha yüksek iletişim becerileri görüldüğünü belirtmiştir. Bu bulgular, bu araştırmadaki pozitif yönde orta güçteki ilişkiyi desteklemektedir.

Şahin ve Aral (2012), aile içi iletişim kalıplarının etkisinin bireyden bireye değişebileceğini ve her zaman olumlu bir sonuç doğurmayabileceğini ifade etmişlerdir. Özellikle otoriter ya da aşırı kontrolcü iletişim kalıplarının, bireylerin iletişim becerilerini olumsuz etkileyebileceğini savunmuşlardır. Bu bulgu, araştırmamızda bulunan pozitif ilişkinin her aile yapısı için geçerli olmayabileceğini göstermektedir. Aile içi iletişim kalıplarının etkili bir şekilde iletişim becerilerini artırabilmesi, iletişimin niteliği ve aile içindeki dinamiklerle yakından ilişkilidir.

Yoga çalışmalarını 6 aydan az süredir uygulayan katılımcıların aile içi iletişim kalıpları ile iletişim becerileri arasında pozitif yönde orta güçte anlamlı bir ilişki vardır. Aile içi iletişim kalıpları arttıkça iletişim becerileri artmaktadır. Yoga çalışmalarını 6 ay ve üzeri süredir uygulayan katılımcıların aile içi iletişim kalıpları ile iletişim becerileri arasında pozitif yönde orta güçte anlamlı bir ilişki vardır. Aile içi iletişim kalıpları arttıkça iletişim becerileri artmaktadır.

Araştırmada, yoga çalışmalarını hem 6 aydan az süredir uygulayanlar hem de 6 ay ve üzeri süredir uygulayanlar arasında aile içi iletişim kalıpları ile iletişim becerileri arasında pozitif yönde orta güçte anlamlı bir ilişki bulunması, bazı çalışmalarla uyumlu olup, bazılarıyla çelişmektedir.

Çakmak ve Koçyiğit (2017) ile Erdoğan (2020), yoga uygulamalarının bireylerin iletişim becerileri üzerinde olumlu etkiler yarattığını bulmuşlardır. Bu çalışmalarda, özellikle uzun süreli yoga uygulamalarının bireylerin içsel dengelerini sağlamaları, stres yönetimini güçlendirmeleri ve bu sayede aile içi iletişim kalıplarını geliştirmeleri vurgulanmıştır. Bu çalışmada da yoga süresinin uzunluğuna bakılmaksızın aile içi iletişim kalıpları ile iletişim becerileri arasında anlamlı bir ilişki bulunması, bu çalışmalarla uyumludur. Özellikle Erdoğan (2020), yoga uygulayıcılarının aile içi ilişkilerinde daha empatik ve açık bir iletişim tarzı benimsediğini belirtmiştir.

Welty (2003) ile Mcleod ve Chaffee (2017) de aile içi iletişim kalıplarının bireylerin iletişim becerileri üzerinde etkili olduğunu ve bu kalıpların güçlü olduğunda bireylerin iletişim becerilerinin geliştiğini ifade etmişlerdir. Bu bulgular, yoga pratiği süresine bağlı olmaksızın bireylerin aile içi iletişim kalıpları güçlendikçe iletişim becerilerinin de arttığına işaret eden bu araştırmanın sonuçlarıyla paralellik göstermektedir.

Öte yandan, Ritchie ve Fitzpatrick (1990) ile Rueter ve Koerner (2008), aile içi iletişim kalıplarının farklı sosyal ve kültürel etmenlere dayandığını, yoga gibi bireysel aktivitelerin bu kalıpları değiştirmede sınırlı bir etkisi olabileceğini öne sürmüşlerdir. Onlara göre, aile içi iletişim kalıpları bireyin yaşam boyu geliştirdiği alışkanlıklar ve aile yapısıyla yakından ilişkilidir. Dolayısıyla, yoga süresinin bu kalıplar üzerinde belirleyici bir etkisi olmaması gerektiği savunulmaktadır. Bu araştırmanın bulguları bu bağlamda yoga süresinin farklılaşmaya sebep olmaması yönüyle uyum sağlamaktadır.

Şahin ve Aral (2012) de aile içi iletişimin karmaşıklığına dikkat çekmiş ve bireylerin iletişim becerilerinin sadece aile dinamiklerine değil, kişisel gelişim, sosyal çevre ve kültürel

faktörlere bağlı olduğunu vurgulamıştır. Bu bulgular da yoga uygulamalarının süreye bağlı etkisinin iletişim becerileri üzerindeki etkisini sorgulamaktadır.

Yang vd. (2013) uzun süreli yoga uygulamalarının bireylerin iletişim becerilerini geliştirdiğini ifade etmiştir. Kısa süreli uygulamalarda bu etkilerin gözlemlenmediğini belirtmişlerdir. Bu araştırmada, yoga pratiği süresi fark etmeksizin pozitif ilişki bulunması, bu bulguyla çelişmektedir. Yang vd. çalışmasına göre, 6 aydan az süre yoga yapan bireylerde bu ilişkinin daha zayıf olması beklenirken, bu araştırmada orta güçte bir ilişki bulunmuştur. İlişkinin süreye bağlı olmaksızın ortaya çıkması, diğer sosyal ve kişisel faktörlerin de önemli olabileceğini göstermektedir.

6. Öneriler

Bu araştırmanın sonuçları, yoga çalışmalarını süresine bakılmaksızın uygulayan katılımcılar arasında aile içi iletişim kalıpları ile iletişim becerileri arasında pozitif yönde orta güçte anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir. Gelecekte yapılacak araştırmalarda aşağıdaki öneriler dikkate alınarak daha kapsamlı sonuçlara ulaşılabileceğinden önerilerde bulunmaktadır.

Bu çalışma, bireylerin aile içi iletişim kalıpları ve iletişim becerileri arasında pozitif bir ilişki bulsa da bu ilişkinin sosyal ve kişisel faktörlere göre nasıl değişebileceğinin incelenmesi ve araştırılması önerilmektedir. Özellikle stres yönetimi, duygusal zekâ, kişisel farkındalık gibi faktörlerin bu ilişkideki rolünün incelenmesi önerilmektedir.

Araştırma yalnızca yoga pratiğini 6 aydan az veya 6 aydan fazla süredir uygulayan bireyleri ele almıştır. Ancak yoga yapmayan bireylerin aile içi iletişim kalıpları ve iletişim becerileri ile karşılaştırılması, yoga pratiğinin etkisini daha net bir şekilde ortaya koyabileceği için yoga yapmayanlar ile yapanların karşılaştırılması önerilmektedir.

Aile içi iletişim kalıpları ve bireylerin iletişim becerileri, içinde bulundukları kültürden büyük ölçüde etkilenmektedir. Bu nedenle, farklı kültürel gruplar üzerinde yapılacak çalışmalar, bu ilişkinin farklı kültürlerde nasıl işlediğine dair kapsamlı sonuçlar ortaya koyabilecektir. Özellikle farklı sosyo-kültürel yapıların, aile içi iletişim kalıplarını nasıl şekillendirdiği ve yoga uygulamalarının bu yapılar üzerindeki etkisinin araştırılması önerilmektedir.

Farklı kültürel boyutlar üzerinde yapılan araştırmalarda, toplulukçu ve bireyci toplumlar arasındaki farklar göz önüne alınmalıdır. Toplulukçu toplumlarda aile içi iletişim kalıplarının daha sıkı ve geleneksel olabileceği, bireyci toplumlarda ise daha esnek ve bireysel düzlemde gelişebileceği düşünülmektedir. Bu bağlamda, yoga uygulamalarının toplumcu ve bireyci kültürlerde aile içi iletişim ve iletişim becerileri üzerindeki etkileri ayrı ayrı incelenmesi önerilmektedir.

Yoga uygulamalarının süreye bağlı olarak etkileri detaylı bir şekilde analiz edilebilecektir. Bu çalışma, yoga süresi fark etmeksizin pozitif bir ilişki bulmuştur. Ancak uzun süreli yoga uygulamalarının daha kalıcı etkiler yaratıp yaratmadığını görmek için süre bazlı karşılaştırmalar önerilmektedir.

YOGA ÇALIŞMALARI UYGULAYAN BİREYLERİN AİLE İÇİ İLETİŞİM KALIPLARI VE İLETİŞİM BECERİLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

Kaynakça

- Adhia, H., Nagendra, H. R., & Mahadevan, B. (2010). Impact of Adoption of Yoga Way of Life on the Emotional Intelligence of Managers. *IIMB Management Review*, 22(1-2), 32-41
- Atan, A., & Buluş, M. (2018). Aile İletişim Becerileri Psikoeğitim Programının 5-6 yaş Çocukların Sosyal Duygusal Uyumuna Etkisi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 44(44), 213-230.
- Avcı, Ö. (2019). *Duygusal Zeka ve İletişim*. Beta Yayınevi.
- Bakir, A., Rose, G. M., & Shoham, A. (2006). Family Communication Patterns: Mothers' and Fathers' Communication Style and Children's Perceived Influence in Family Decision Making. *Journal Of International Consumer Marketing*, 19(2), 75-95.
- Barış, İ., & Taylan, H. H. (2020). Küresel Salgın Sürecinde Türkiye’de Aile İçi Sorunlar. *Nosyon: Uluslararası Toplum ve Kültür Çalışmaları Dergisi*, (5), 13-32.
- Bhoje, G., (2017). “Impact Factor”, *International Journal of Research in Engineering and Social Sciences*, 7(04), 8-13.
- Buluş, M., & Bağcı, B. (2016). Evlilik Doyumu: Aile Yılmazlığı ve Etkili İletişim Becerilerinin Rolü. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(40).
- Buluş, M., Atan, A., & Erten Sarıkaya, H. (2017). Etkili İletişim Becerileri: Bir Kavramsal Çerçeve Önerisi ve Ölçek Geliştirme Çalışması. *International Online Journal of Educational Sciences*.
- Cüceloğlu, D. (2002). *İletişim Donanımları*. İstanbul, Remzi Kitabevi
- Çakmak, V., & Koçyiğit, M. (2017). Aksaray Sosyal Bilimler MYO Örneği Üzerinden Aile İçindeki İletişim Kalıplarının İncelenmesi, *Erciyes İletişim Dergisi*, 5(1), 118-130.
- Ellsworth, D. (2014). *Yoga Anatomisi*, Çev: Serpil Aras, Ankara, Akıl Çelen Kitaplar,
- Elkin, N. (2016). Olumlu Ergen Gelişiminde Aile İçi İletişimin Önemi. *Sürekli Tıp Eğitimi Dergisi/STED*.
- Ercan, B. (2015). 1.Kitap Surya’dan Patanjali’ye, İstanbul, Paloma Yayınevi, İstanbul
- Ercan, B. (2022). *Meditasyonun Temelleri*, İstanbul, Kolektif Kitap
- Erdoğan, Ö., & Anık, C. (2018). Aile İletişim Kalıpları Ölçeğinin Türkçe Formunun Geçerlilik ve Güvenirlilik Çalışması. *Türkiye İletişim Araştırmaları Dergisi*, (29), 21-46.
- Erdoğan, Ö. (2020). Aile Üyelerinin Aile İletişim Kalıpları Algıları Arasındaki İlişki. *Erciyes İletişim Dergisi*, 7(1), 53-74.
- Eroğlu, E., Ataizi, M., Yüksel, N., & Yüksel, A. (2013). Etkili İletişim Teknikleri. *Anadolu Üniversitesi*, 3.
- Fitzpatrick, M. A., & Ritchie, L. D. (1994). Communication Schemata Within the Family: Multiple Perspectives on Family Interaction. *Human Communizcation Research*, 20(3), 275-301.
- Ganpat, T. S., & Nagendra, H. R. (2011). Yoga Therapy for Developing Emotional Intelligence in Mid-Life Managers. *Journal of Mid-Life Health*, 2(1), 28-30.
- George, D., & Mallery, P. (2016). Frequencies. In *IBM SPSS Statistics 23 Step By Step* (Pp. 115-125). Routledge.
- Gladding, S., T. (2022). *Aile Terapisi*, Çev: İbrahim Keklik, İbrahim Yıldırım, Ankara, Tekses Ofset Matbaacılık
- Güngör, N., & Aydın, D. (2011). *İletişim*. Ankara: Siyasal Kitabevi.

- Horney, K. (2013). *Neurosis and Human Growth: The Struggle Toward Self-Realization*. Routledge.
- Işık, M. (2016). *İletişim Bilimine Giriş*. Eğitim Yayınevi.
- Iyengar, B.K.S. (2018a). *Yoga ve Siz*, Çev: Suat Ertüzün, İstanbul, Okyanus Yayıncılık ve Yapımcılık
- Iyengar, B.K.S. (2018b). *Yogaya Işık*, Çev: Özlem Özarpacı, İstanbul, Omega Yayınları
- Iyengar, B.K.S. (2019). *Hayata Işık*, Çev: Funda Sezer, İstanbul, Omega Yayınları
- Kaminoff, L. ve Matthews, A. (2012). *Yoga Anatomisi*, Çev: Sırma Tilev, İstanbul, Sistem Yayıncılık
- Koerner, F. A., & Mary Anne, F. (2002). Understanding Family Communication Patterns and Family Functioning: The Roles of Conversation Orientation and Conformity Orientation. *Annals of The International Communication Association*, 26(1), 36-65.
- Koerner, A. F., & Fitzpatrick, M. A. (2012). Communication in Intact Families. In the *Routledge Handbook of Family Communication* (Pp. 141-156). Routledge.
- Kolburan, Ş. G. (2020). Bir Sinema Filmi Üzerinden Çocuk ve Suç: Bir Dönüşüm Öyküsü. *Türkiye Klinikleri Journal of Forensic Medicine & Forensic Sciences/Türkiye Klinikleri Adli Tıp ve Adli Bilimler Dergisi*, 17(1).
- Korkut, F. (2005). Yetişkinlere Yönelik İletişim Becerileri Eğitimi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28(28), 143-149.
- Küçükkelçi, D. T. (2018). Yoga Dönüşüm Etkisi Ölçeği (YDEÖ): Türkçe'ye Uyarlama, Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *21. Yüzyılda Eğitim ve Toplum*, 7(21), 907-922.
- Land, A. (2008). *Hamilelikte Yoga Bedensel, Zihinsel ve Ruhsal Bütünlük*, (İ. Tan, Çev.). Ankara: Arkadaş Yayınevi
- Lee, B. K. (2002). Congruence in Satir's Model: Its Spiritual and Religious Significance. *Contemporary Family Therapy*, 24, 57-78.
- McLeod, J. M., & Chaffee, S. R. (2017). The Construction of Social Reality. In the *Social Influence Processes* (Pp. 50-99). Routledge.
- Öner, Ç., & Biçer, T. (2018). Yoga Temelli Beden-Zihin Egzersizlerinin İş Kadınlarında Duygu İfadesine Etkisi. *Anadolu Bil Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 13(49), 93-112.
- Ritchie, L. D., & Fitzpatrick, M. A. (1990). Family Communication Patterns: Measuring Intrapersonal Perceptions of Interpersonal Relationships. *Communication Research*, 17(4), 523-544.
- Rosenberg, M. B. (2023). *Şiddetsiz İletişim*, Çev: Gizem Alav Şapçı, İstanbul, Remzi Kitapevi
- Rueter, M. A., & Koerner, A. F. (2008). The Effect of Family Communication Patterns on Adopted Adolescent Adjustment. *Journal of Marriage And Family*, 70(3), 715-727.
- Satir, V. (1991). *The Satir Model: Family Therapy And Beyond*. Science And Behavior Books.
- Setty, A. G., Subramanya, P., & Mahadevan, B. (2016). Effect of Yoga On Human Aggression And Violent Behaviour—A Review of The Indian Yoga Scriptures and Scientific Studies. *Social And Education History*, 5(1), 83-104.
- Slater, W. (2004). *Raja Yoga*, Çev: Bülent Özsoy, İstanbul, Okyanus Yayıncılık
- Şahin, S., & Aral, N. (2012). Aile İçi İletişim. *Ankara Sağlık Bilimleri Dergisi*, 1(3), 55-66.
- Şengün Gürsoy, S. (2019). Tüketim Toplumu ve Ontolojik Güvenlik Erozyonu Dâhilinde Yükselen Akım Yoga.

YOGA ÇALIŞMALARI UYGULAYAN BİREYLERİN AİLE İÇİ İLETİŞİM KALIPLARI VE İLETİŞİM BECERİLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

-
- Şenol-Durak, E., & Fıfıloğlu, H. (2007). Film Analizi Yöntemi ile Virginia Satir Aile Terapisi Yaklaşımına Bir Bakış. Türk Psikoloji Yazıları.
- (Türk Dil Kurumu) (2020). <https://sozluk.gov.tr> Erişim Tarihi: 27./06/2024
- Vivekananda, S. (2015). Yoga Bilimi Patanjali'nin Yoga Sutraları, Çev: Ayça Güralman, İstanbul, Purnam Yayınları
- Vural, İ., Tuna, Y., Birsen, Ö., Erzurum, F., Küçük, M., & Çolak, F. Ü. (2012). İletişim. Ankara: Pegem Akademi.
- Tezel, A. (2011). Aile İçi İletişim. Journal of Human Sciences, 8(1).
- Welty, R. M. (2003). Family Communication Patterns and Willingness to Communicate. California State University, Fullerton.
- Worby, C. (2002). Her Yönüyle Yoga, Çev: Çiğdem A. Fromm, Ankara, Arkadaş Yayınevi
- Yang, J., Campo, S., Ramirez, M., Krapfl, J. R., Cheng, G., & Peek-Asa, C. (2013). Family Communication Patterns And Teen Drivers' Attitudes Toward Driving Safety. Journal of Pediatric Health Care, 27(5), 334-341.
- Zıllıoğlu, M. (2007). İletişim Nedir?, İstanbul, Cem Yayınevi

RADYASYON ONKOLOJİ ÜNİTESİNDE TEDAVİ GÖREN MEME KANSERİ HASTALARININ TAMAMLAYICI VE ALTERNATİF TEDAVİ KULLANIM DURUMLARI VE TUTUMLARI

Nazlı YIKAR * Abdullah ÇALIŞKAN ** Özlem KÖROĞLU*** Eda Bengi YILMAZ****

ÖZ: Meme kanseri tedavisi gören hastaların tamamlayıcı ve alternatif tedavi kullanım sıklığını belirlemek ve TAT ile ilgili uygulamaları incelemek amacıyla bu çalışma yapılmıştır. Tanımlayıcı tipte yapılan bu araştırmanın evrenini Mersin Üniversitesi Onkoloji Hastanesi Radyasyon Onkoloji bölümüne Mart 2023 ile Mart 2024 tarihi arasında başvuran meme kanseri tanılı 113 hasta oluşturmuştur. Gönüllü olur formunu doldurmayı kabul eden 70 hasta araştırmanın örneklemi oluşturmuştur. Veriler araştırmacı tarafından geliştirilen 3 bölüm ve 25 adet sorudan oluşan kişisel bilgi formu aracılığı ve 11 sorudan oluşan Bütüncül Tamamlayıcı ve Alternatif Tedaviye Karşı Tutum Ölçeği (BTATÖ) kullanılarak veriler yüz yüze toplanmıştır. Veri analizinde ortalama, standart sapma, minimum ve maksimum değerleri, frekans ve yüzde, Student's test istatistiği, One Way ANOVA test istatistiği, Pearson Korelasyon istatistiği, Ki-kare testi kullanılmıştır. Sonuç olarak hastaların büyük bir çoğunluğunun TAT yöntemi kullanmadığı, yaklaşık olarak yarısının TAT yöntemini sağlık personelinin danışmanlık isteme durumu saptanmıştır. Sağlık çalışanlarının, hastaların TAT yöntemi kullanımlarını sorgulamaları, yeterli düzeyde danışmanlık sunmaları ve hastaları yönlendirebilmeleri için gerekli bilgi birikimine sahip olmaları gerekmektedir.

Anahtar Kelimeler: Meme kanseri, Tamamlayıcı ve Alternatif Tedavi, Destekleyici Tedaviler, Tamamlayıcı Sağlık Yaklaşımları.

Makalenin türü: Araştırma

Jel Sınıflandırması: M10,I12

DOI: 10.54969/abuijss.1610655

Geliş tarihi: 31.12.2024/ **Kabul Tarihi:** 13.01.2025/ **Yayın Tarihi:** 16.01.2025

THE USAGE AND ATTITUDES TOWARDS COMPLEMENTARY AND ALTERNATIVE THERAPIES AMONG BREAST CANCER PATIENTS RECEIVING TREATMENT IN THE RADIATION ONCOLOGY UNIT

ABSTRACT: This study was conducted to determine the frequency of complementary and alternative therapy (CAT) use among patients undergoing breast cancer treatment and to examine their practices regarding CAT. The population of this descriptive study consisted of 113 breast cancer patients who applied to the Radiation Oncology department of Mersin University Oncology Hospital between March 2023 and March 2024. The sample of the study consisted of 70 patients who voluntarily agreed to fill out the informed consent form. The data were collected face-to-face through a personal information form developed by the researcher, consisting of 3 sections and 25 questions, and using the 11-question Holistic Complementary and Alternative Therapy Attitude Scale (HCATAS). In data analysis, mean, standard deviation, minimum and maximum values, frequency and percentage, Student's t-test, One-Way ANOVA, Pearson correlation, and Chi-squared tests were

used. In conclusion, it was found that the majority of the patients did not use CAT methods, and approximately half expressed a desire to receive counseling from healthcare professionals about CAT methods. It is necessary for healthcare professionals to inquire about patients' CAT usage, provide adequate counseling, and possess the necessary knowledge to guide patients accordingly.

Key Words: Breast cancer, Complementary and Alternative Treatment, Supportive Therapies, Complementary Health Approaches.

Type of article: Research

Jel Classification: M10,I12

DOI: 10.54969/abuijss.1610655

Received: 31.12.2024/ **Accepted:** 13.01.2025 **Published:** 16.01.2025

1. GİRİŞ

Meme kanseri kadınlarda sıklıkla karşılaşılan kötü huylu tümördür ve kanser kaynaklı ölüm sebepleri arasında beşinci sırada yer alır (Jemal vd., 2009). Ülkemizde meme kanseri insidansı hızla yükselmektedir (Özmen, 2014). Sağlık Bakanlığı'nın raporlarına göre, ülkemizde kadınlar arasında meme kanseri insidansının %35 civarında olduğu belirtilmektedir (Tuncer, 2008). Son on yılda meme kanseri teşhisindeki gelişmeler, bu hastaların hayatta kalma oranlarını artırarak hastalısız yaşam sürelerine önemli katkılar sağlamıştır.

Meme kanseri olan hastalarda, ağrı, bulantı, halsizlik, iştahsızlık, duygusal düşüşler ve uyku problemleri gibi belirtiler sıkça görülebilir (Montazeri A, 2007). Hastalığın sebep olduğu veya tedaviden kaynaklanan problemlere yönelik yaklaşımlar, yaşam kalitesini iyileştirmek için giderek büyük önem taşımaktadır. Tedavi sürecinde bu hastalarda cerrahi, radyoterapi, kemoterapi, hormon tedavisi ve hedefe yönelik sistemik tedaviler gibi yöntemler kullanılmaktadır (Akçay vd., 2012). Ayrıca, tedavi yöntemlerinin yan etkilerini azaltmak ve duygusal iyilik halini artırmak, hastaların daha uzun ve kaliteli bir yaşam için Tamamlayıcı ve Alternatif Tedavi (TAT) yöntemlerine yöneldikleri belirtilmektedir (Brems vd., 2013;Henneghan vd., 2015).

Alternatif tıp, modern tıp tarafından kabul edilmiş bir tedavi yöntemi olmayan, fakat tıbbi tedavilerin yerine geçebilen sağlık hizmetleri olarak tanımlanmaktadır (Tokaç, 2012). Tamamlayıcı tıp, sağlık hizmetlerinin bir parçası olarak kullanılan ancak tıbbi tedavilerin yanında destekleyici bir rol üstlenen yöntemlerdir (Gilmour vd., 2011). İki kavram genellikle aynı başlık altında yer alır. Ulusal Tamamlayıcı ve Alternatif Tıp Merkezi, alternatif ve tıbbi sistemler (örneğin, naturopati), zihin-beden müdahaleleri (mesela müzik terapisi, dua gibi), biyolojik kökenli tedaviler (bitkisel ürünler, diyet destekleri gibi), manipülatif ve bedensel terapiler (masaj, osteopati gibi) ile enerji odaklı tedaviler (reiki, qigong gibi) olmak üzere beş ana kategori altında sınıflandırıyor (Oğuz, 1996). TAT kullanımı dünya çapında sürekli olarak artış göstermektedir. Araştırmalar, özellikle kronik hastalığı olan bireylerin, tanı belirlendikten önce veya sonra, diğer tedavi seçenekleriyle beraber ya da tek başına TAT yöntemlerine başvurduğunu ortaya koymaktadır (Mollaoğlu vd., 2013).

Parkin'in (2008) verilerine göre meme kanseri her yedi kadından birinde görülmektedir, ancak Türkiye'de meme kanseri olan hastaların TAT yöntemlerine yönelik kullanımları hakkında yeterli sayıda araştırma mevcut değildir. TAT yöntemlerinin giderek daha fazla önem kazanması, özellikle kanser hastaları arasında ilgi çekici hale gelmektedir. Bu bağlamda, hastaların TAT uygulamalarına yönelik eğilimlerinin ve karşılaştıkları sorunların belirlenmesi, ihtiyaçlarının karşılanmasına yardımcı olacaktır. Bu çalışma, meme kanseri hastalarının TAT kullanım durumları hakkında bilgi toplamak ve bu konudaki ihtiyaçlarını belirlemeyi amaçlamaktadır.

Hastaların kullandığı TAT yöntemlerine dair yeterli araştırmanın olmaması sebebiyle, bu araştırma meme kanseri olan hastaların tamamlayıcı ve alternatif tedavi yöntemleri kullanım durumlarını ve tutumlarını tespit etmek amacıyla tasarlanmıştır.

1. Kanser

Kanser, dünya genelinde ölüme yol açan sebepler arasında ikinci sırada bulunmaktadır. Dünya genelinde her 6 ölümden biri kanser nedeniyle gerçekleşirken,

Ülkemizde ise her 5 ölümden biri kansere bağlı olarak meydana gelmektedir. Dünya nüfusunun sürekli artması, yaşlanması ve etiyolojik faktörlere daha fazla maruz kalması nedeniyle kanser vakalarında bir artış görülmektedir; bu durum, gelecekte kanserin görülme oranının önemli ölçüde yükselmesi beklentisini doğurmaktadır. Kanser vakalarındaki artış oranı hem dünyada hem de ülkemizde ciddi bir halk sağlığı sorunu oluşturmaktadır. Araştırmalara göre, mevcut artış oranı devam ederse 2030 yılında yeni teşhis edilen kanser vakalarının 27 milyona, kanser kaynaklı ölüm oranının ise 17 milyona ulaşması ve kanserle yaşamını sürdüren insan sayısının 75 milyona çıkması öngörülmektedir (Kolutek ve Avcı, 2015).

1.1. Kanser Tanımı ve Epidemiyolojisi

Kanser, bir organizmada hücrelerin kontrolsüz biçimde çoğalıp birikmesiyle oluşan, genetik ve çevresel faktörlerin etkili olduğu karmaşık bir hastalıktır. Kanser, tarihten bu yana insanlarda sıkça rastlanan ve yaşam kalitesini olumsuz etkileyen bir sorun olarak değerlendirilmiştir (Baykara, 2016).

Hem dünya genelinde hem de Türkiye'de yüksek mortalite ve morbidite oranlarına sahip olan kanser, ciddi bir sağlık sorunu teşkil etmektedir. Her yıl dünya genelinde yaklaşık 14 milyon insan kanser olmakta ve 8,2 milyon insan bu hastalık nedeniyle yaşamını yitirmektedir. 2020 yılı itibarıyla dünya genelinde 19 milyon kanser hastası bulunmaktadır. Bu sayının 2030 yılında 24 milyona ulaşacağı ve 17 milyon kişinin kanser sebebi ile hayatını yitireceği öngörülmektedir (Büyük vd., 2022). Kanserinin sebepleri, kişiden kişiye, toplumdan topluma ve zamana bağlı olarak farklılık göstermektedir. Kanserinin gelişiminde genetik, çevresel, bireysel ve sosyal alışkanlıklar gibi birçok faktör etkili olmaktadır. Bireylerin yaşları, cinsiyetleri, yaşadıkları bölgeler, meslekleri ve sosyo-ekonomik durumları, kanser gelişimine en önemli katkıyı sağlayan özellikler arasında yer almaktadır (Giray vd., 2007).

Türkiye'de T.C. Halk Sağlığı Müdürlüğü'ne bağlı Kanser Daire Başkanlığı tarafından yayımlanan en güncel kanser istatistikleri, ülke nüfusunun artış gösterdiğini ve buna bağlı olarak her yıl yeni kanser tanısı alan hasta sayısının da arttığını göstermektedir. 2020 yılı verilerine göre, Türkiye'nin nüfusu 84.339.067 olarak kaydedilmiş, yeni kanser vakaları ise yıllık 233.834 olarak raporlanmıştır. Aynı dönemde kansere bağlı yaşam kayıplarının sayısı ise 126.335 olarak açıklanmıştır. 2018 yılına göre verilerde bir artış gözlemlenmektedir. Türkiye nüfusu 81.916.866 olarak kaydedilmişken, yeni vaka sayısı 210.537 ve kansere bağlı yaşam kaybı sayısı ise 116.710'a ulaşmıştır. DSÖ ve GLOBOCAN'ın 2022 yılına ait verilerine göre, Türkiye'de 2022 yılında 240.013 kişi kanser teşhisi almış ve 129.672 kişi (%25,2) yaşamını yitirmiştir.

1.2. Meme Kanseri

Dünya çapında meme kanseri hastalığının görülme sıklığı artmaktadır. Kadınlarda en çok görülen üç kanser türünün dünya genelinde meme, akciğer ve kolon kanseri olduğu belirtilirken (WHO, 2012), ülkemizde sıklıkla karşılaşılan kanser türleri arasında ise meme, kolorektal ve tiroid kanser yer almaktadır (Sağlık Bakanlığı, 2008). Dünya genelinde meme kanserinin ortalama görülme sıklığı yüz binde 38-40 arasında seyrederken, Avrupa'da ise bu oran yüz binde 66-67 düzeyindedir (WHO, 2012). 2013'teki Amerikan Kanser Birliği tarafından bildirilen rakamlara göre, meme kanseri nedeniyle dünya genelinde 39,620 ölüm gerçekleşmiştir. Amerika'da ise her sekiz kadından birinin hayatlarında meme kanseri

geçireceği tahmin edilmektedir. Kanser kaynaklı ölümlerin yaklaşık %30'u önlenebilir durumda bulunmaktadır. 2013'te meme kanseri tanısı konmuş olan 2,240 erkek hastanın 410'undan fazlası meme kanseri hastalığından kaynaklı hayatını kaybetmiştir (American Cancer Society, 2013-2014). Batı ülkelerinde, yüksek vaka sayılarına rağmen meme kanseri teşhisi konulan kadınların %89'u tanı ve tedavi sonrasında yaklaşık beş yıl boyunca hayatta kalmaktadır (Parkin, 2008).

Meme kanserinin tedavisinde cerrahi işlemler, kemoterapi, hedefe yönelik tedaviler, radyoterapi, hormonal tedavi ve immünoterapi gibi farklı yaklaşımlar kullanılmaktadır. Tedavi seçenekleri, hastanın tıbbi durumuna göre tek başına veya bir kombinasyon halinde uygulanacak şekilde seçilmektedir (Aydiner vd., 2006). Tedavi seçenekleri, kanserin aşaması ve tedaviye bağlı yan etkiler, vücudun belirli bölgelerine ya da genel sistemlere yönelik etkilerini belirler. Bireylerin yaşam kalitesini olumsuz yönde etkileyen yaygın sorunlar arasında mukozit, bulantı-kusma, ishal, kabızlık, iştahsızlık, kemik iliği aktivitesinde azalma ve saç kaybı gibi durumlar yer alır (Kurt vd., 2011). Tedavilerin uzun süreli olması, yan etkilerin ortaya çıkması ve özellikle kadınların sağlıklarını destekleyici farklı yöntemlere ilgi göstermesi tamamlayıcı ve alternatif tedavilere olan ilgiyi artırıyor (Liao vd., 2013).

1.2.1. Meme Kanseri Korunma

Risk faktörlerinin büyük bir kısmını engellemenin mümkün olmaması, meme kanseri olan kadınların yaklaşık %80'inde kontrol edilemeyen etkenlere, genetik faktörlere, kalıtıma, yaşa ve patolojik-anatomik değişikliklere sahip olmaları, ayrıca meme kanseri sıklığının artış göstermesi korunma önlemlerini daha da önemli hale getirmiştir (Kalaycı G, 2002). Kilo kontrolüne özen gösterme, obeziteden kaçınma, fiziksel aktivitenin artırılması, alkol tüketiminin sınırlandırılması, düşük yağlı ve lifli besinlere odaklanma, ilk doğumu genç yaşta yapma ve emzirmeye önem verme gibi önlemlerle birlikte, doğum kontrol yöntemlerinin özellikle ilk doğumdan önce oral kontraseptif dışındaki yöntemlerle sağlanması, menapozla ilişkilendirilen sorunların kabul edilebilir düzeyde kontrol altında tutulması gibi birinci basamak korunma önlemleri; yüksek riskli bireylerin tespiti, mamografi, kendi kendine meme muayenesi (KKMM) ve fiziksel/klinik muayene ile erken teşhis, yaşam kalitesi ve konforu artırmaya yönelik girişimlerle desteklenen ikincil korunma; meme rekonstrüksiyonu, operasyon sonrasında kol egzersizleri, lenf ödemi riskini azaltmak için uygun pozisyon ve egzersizlere odaklanma gibi üçüncül korunma yöntemleri, kadınlar tarafından benimsenmelidir (Veronesi vd., 2005).

2. Tamamlayıcı ve Alternatif Tedaviler

Kanser tedavisinde temel yöntemler arasında cerrahi müdahale, kemoterapi, radyoterapi ve hormon tedavisi bulunmaktadır (Berkada, 2000). Bazı durumlarda, bu tedavilerin uzun süreli olması ve yan etkileri nedeniyle hastalar farklı alternatifler arayışına girebiliyorlar. Zaman zaman, alternatif tedavilerin kullanımı geleneksel değerlere ve köklü geçmişlere dayanır. Çin bitki tıbbı, MÖ 770 yılı öncesinden beri tedavi amacı ile kullanılmaktadır (Reed vd., 2000; Yavuz, 2001). TAT, bilimsel tıp yöntemlerinin dışında insanların sağlıklarını iyileştirmek için başvurdukları çeşitli yöntemlerin genel adıdır (Yavuz M, 2001). Tamamlayıcı tedavi, bilimsel tıbbın yanı sıra kullanılan çeşitli yöntemleri kapsarken (akupunktur, meditasyon, aromaterapi, terapötik masaj gibi), alternatif tedavi ise bilimsel

yöntemlerin yerine geçen yöntemleri içerir (diyet ve beslenme seçenekleri, farmakolojik ve biyolojik tedaviler gibi) (Gözüm vd., 2003; Algier vd., 2005).

Dünya Sağlık Örgütü'nün tanımına göre TAT'ler: Ülke içinde farklılık gösteren geleneksel tedavilerdir ve genellikle o ülkenin resmi sağlık sistemine dahil edilmezler. Tamamlayıcı ve alternatif tedaviler büyük çeşitlilik gösterir ve bu sebeple NCCAM'ın (2011) TAT için oluşturduğu kategori şu şekildedir; destekleyici sağlık yöntemleri, zihin ve vücut sağlığı tedavileri, biyolojik temelli tedavi yaklaşımları, fiziksel vücut müdahale yöntemleri, enerji odaklı terapiler.

2.1. Tamamlayıcı ve Alternatif Tıp Yöntemlerinin Ülkemizde ve Dünyadaki Kullanım Durumu

Tamamlayıcı ve alternatif tıbbın kullanımı, biyomedikal pazarın sağlık sektöründe baskın olduğu gelişmiş ülkelerde, her alanda devam eden gelişmelere paralel olarak istikrarlı bir şekilde artmaktadır. DSÖ, Avrupa'da yaklaşık 100 bin tamamlayıcı ve alternatif tıp kullanıcısının bulunduğunu belirtmiştir. 33,2 milyon yetişkin ve çocuk tamamlayıcı ve alternatif tıp kullanıcısının bulunduğu Amerika Birleşik Devletleri'nde rapor edilmiştir. Dünyanın gelişmiş ve gelişmekte olan birçok ülkesinde, özellikle Amerika'da, bu yöntemlerin kullanımı artarak devam etmektedir (Ni vd., 2002).

Geleneksel ve tamamlayıcı tıp konusunda Türkiye'de ilk düzenleme olan Akupunktur Tedavi Yönetmeliği, 2002 yılında 24879 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir (T.C. Resmi Gazete, 17.09.2002, sayı:24879). Buradaki hedef, akupunktur tedavisinin bilimsel yöntemler eşliğinde uygulanmasını sağlamaktır (Che et al., 2017). Türkiye'de bu alanda yapılmış birçok bilimsel çalışma mevcuttur. Örneğin, Şimşek ve ekibinin 2017 yılında gerçekleştirdiği bir araştırmada, Sağlık Bakanlığı'nın geleneksel ve tamamlayıcı tıp uygulamalarını yaygınlaştırma çabaları doğrultusunda, Türkiye'deki bazı hastanelerde ve muayenehanelerde tedavi gören hastaların %60,5'inin bu uygulamaları kullandığı tespit edilmiştir. Bu araştırmada, 35 yaşın üzerindeki kadınların daha sık bu yöntemleri kullandığı tespit edilmiştir. Kayseri'de bir Aile Sağlığı Merkezi'nde Oral ve ekibinin (2016) yürüttüğü araştırmada, geleneksel ve tamamlayıcı tıp kullanım oranı %65,8 olarak raporlanmıştır. Sağkal, Demirel, Odabaş ve Altınok (2013) tarafından İzmir'deki Aile Sağlığı Merkezi'ne başvuran yaşlı bireyler üzerinde yapılan araştırmada, TAT kullanım oranı %98,3 olarak tespit edilmiştir. Çetin (2007) tarafından Eskişehir'de gerçekleştirilen çalışmada TAT kullanım oranı %60,0 olarak belirlenmiş, Nural ve Çakmak (2018) tarafından kronik hastalar üzerinde yapılan araştırmada ise bu oran %62,3 olarak bildirilmiştir. Güven, Muz, Efe Ertürk ve Özcan (2013) tarafından hipertansiyon hastaları ile yapılan çalışmada TAT kullanım oranı %52,7 olarak belirlenmiş, Şaş, Büyükturan ve Büyükturan (2013) tarafından kas-iskelet sistemi hastalığı olan bireyler üzerinde yürütülen araştırmada ise bu oran %83,9 bulunmuştur.

2.2. Tamamlayıcı ve Alternatif Tedavilerin Kullanım Sıklığı

Tamamlayıcı ve alternatif tedavi yöntemleri dünya genelinde çeşitli şekillerde kullanılmakta ve ülkeden ülkeye farklılık göstermektedir. Tamamlayıcı ve alternatif tedavi kullananlar arasında yaygın olarak kullanılan yöntemler arasında vitaminler, bitkisel ürünler, besin takviyeleri, masaj, meditasyon ve farklı rahatlatma teknikleri bulunmaktadır. Ruhsal

iyileşme ve dua etme, pek çok kişi tarafından zihni temizleyen ve güçlendiren bir yöntem olarak kabul edilmektedir (Molasstosis, 2006; Anderson, 2012).

TAT yöntemlerinin kullanımı kanser hastaları arasında oldukça yaygındır. Boon'un 2000 yılında gerçekleştirdiği araştırmada, kanser hastalarının %98'inin en az bir tamamlayıcı ve alternatif tedavi yöntemine başvurduğu tespit edilmiştir (Boon, 2000). DiGianni'nin 2002'de yaptığı çalışmada, meme kanseri teşhisi konmadan önce TAT kullanımı %11 iken, teşhis sonrası bu oran %28'e çıkmıştır (DiGianni, 2002). San Francisco'da gerçekleştirilen bir diğer araştırmaya göre, tanıdan yaklaşık 2-4 ay sonra hastaların %72'si ve en çok ileri evre kanser hastalarının, en az bir kez tamamlayıcı ve alternatif tedavi yöntemine başvurduğu belirlenmiştir (Liao, 2013). Bu hastalar arasında en yaygın olarak kullanılan tamamlayıcı ve alternatif tedavi yöntemleri şunlardır: geleneksel Çin tıbbı, bitkisel takviyeler, akupunktur, diyetler, masaj ve terapötik egzersizler (Cui vd., 2004).

3. Meme Kanseri Tamamlayıcı ve Alternatif Tedavi Kullanımı

Meme kanseri hastalığının artan sıklığı ve tedavi sürecinde yaşanan zorluklar, hastaların alternatif ve destekleyici tedavilere olan ilgisini artırmıştır. Meme kanseri hastalarının TAT tekniklerine olan ilgilerinin başlıca nedenleri şu şekildedir; %63'ü immün sistemlerini kuvvetlendirmek, %53'ü yaşam kalitelerini artırmak, %42,5'i tekrarlamasını önleyebilmek, %37,9'u yaşamlarını kontrol altında tutma hissini yaşamak, %37,9'u tıbbi tedavinin etkinliğini artırmak, %27,9'u hastalığı iyileştirmek, %21'i tedavinin yan etkilerinden korunmak, %17,4'ü mevcut durumlarını dengelemek, %5'i tıbbi tedavide başarı sağlayamama durumunda telafi etmek olarak belirlenmiştir. Bu yaklaşımları genellikle yakın çevrelerinden, yani arkadaşlarından veya aile üyelerinden öğrendiklerini ifade ediyorlar (Boon vd., 2000; Molassiotis vd., 2006; Akgül, 2009; Hunter vd., 2013).

Tamamlayıcı ve alternatif tedavi kullanıcılarının %35,8'i kullandıkları TAT yöntemini doktorlarıyla paylaşırken, %8,4'ü sadece aile hekimlerine bildirmekte ve %2,2'si ise yalnızca uzmanlarına bahsetmektedir (Boon, 2000). Kullanılan yöntemleri doktorlarıyla paylaşmaktan kaçınmalarının nedenleri arasında, doktorun ilgisizliğiyle ilgili endişe duyma, olumsuz bir yanıt alma korkusu ve doktorların alanda yeterli bilgiye sahip olamayacakları düşüncesi bulunmaktadır (Di Gianni, 2002).

Kanserle ilgili hastaların genel beklentisi, yaşam kalitelerini yükseltmek birde rahatlamaktır ve bu süreçte konforlarını en çok etkileyen faktörlerden biri ağrıdır. Bu konuda yapılan araştırmalar, ağrı kontrolü için uygulanan masajların hem fiziksel hem de duygusal yönden faydalı olduğunu ortaya koymuştur. Bununla birlikte, metastatik hastaların destek gruplarında duygularını ifade etmelerinin, kontrol grubuna kıyasla 18 ay daha uzun bir yaşam süresiyle ilişkilendirildiği bulunmuştur. Bir araştırmada ise, bu tür destek gruplarının yaşam süresine etki etmediği, ancak psikolojik açıdan fayda sağladığı ifade edilmektedir (Molassiotis vd., 2006).

480 erken evre meme kanseri hastası üzerinde yapılan bir araştırmada, depresyon ile aralarında belirli bir ilişki tespit edilmiş, tekrarlama endişesi ve cinsel tatminde azalma gibi faktörlerin buna yol açtığı belirtilmiştir. Aynı araştırmada, hastaların %11'i kanser teşhisi almadan önce tamamlayıcı ve alternatif tedavileri kullanırken, bu oranın teşhis sonrasında %28'e yükseldiği gözlemlenmiştir (Molassiotis vd., 2006).

4. Araştırmanın Yöntemi

4.1. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Mersin Üniversite Hastanesi Radyasyon Onkolojisi bölümünde radyoterapi tedavisi uygulanmış meme kanseri tanılı hastalar oluşturmuştur. Örneklem seçimi yapılmamış, evrene ulaşılmaya çalışılmıştır. Mersin Üniversite Hastanesinde Mart 2023-Mart 2024 yıllarında 113 hasta meme kanseri tanısı ile başvurmuş, gönüllü olarak kabul eden 70 hasta araştırmaya dahil edilmiştir.

4.2. Araştırmanın Modeli ve Veri Toplama Araçları

Araştırma verileri, araştırmacının literatüre dayanarak hazırladığı kişisel bilgi formu ve Bütüncül Tamamlayıcı ve Alternatif Tıbbı Karşı Tutum Ölçeği (BTATÖ) kullanılarak toplanmıştır. Soru formunda, sosyo-demografik bilgiler ve TAT kullanıma ilişkin sorular yer almaktadır. Anket formunda, sosyo-demografik bilgiler ve TAT kullanımına ilişkin sorular yer almaktadır. Soru formu üç farklı kısımdan oluşmaktadır. İlk bölümde kişisel bilgilere yönelik 8 soru, ikinci bölümde TAT kullanımı ve nedenlerine yönelik 13 soru; üçüncü bölümde TAT'a ilişkin istekler/gereksinimlere yönelik 4 soru sorulmuştur. Soru formu, açık uçlu 7 soru ve kapalı uçlu 18 soru olmak üzere toplam 25 adet sorudan oluşmaktadır.

Soru formu Mersin Üniversite Hastanesi Radyasyon Onkolojisi bölümünde, 2023-2024 yılları arasında meme kanseri teşhisi konmuş hastalara yüz yüze soru formu uygulanmıştır. Çalışmaya katılan hastalardan soru formu uygulanmadan önce gönüllü olur formunu okumaları ve onaylamaları istenmiştir. Çalışmaya katılmayı kabul eden hastaların anket formunu ve Bütüncül Tamamlayıcı ve Alternatif Tedaviye Karşı Tutum Ölçeği (BTATÖ) formunu kendi beyanlarına göre doldurmaları talep edilmiştir.

Çalışmanın bağımlı değişkenleri, TAT kullanım durumunu temsil etmektedir. Bağımsız değişkenler, sosyo-demografik faktörler olarak eğitim, yaş, kanser evresi, medeni durum, gelir düzeyi ve meme kanseri tanı zamanı gibi unsurları içermektedir.

Verilerin analizi sırasında, sürekli değişkenler için ortalama, standart sapma, minimum ve maksimum değerler hesaplanmış; kategorik değişkenlerin tanımlanmasında ise frekans ve yüzde değerleri kullanılmıştır. İki bağımsız grup ortalamalarının karşılaştırılmasında Student's t testi istatistiği, iki ya da daha fazla bağımsız grup ortalamalarının karşılaştırılmasında ise One Way ANOVA testi istatistiği kullanılmıştır. Kategorik değişkenler arasında ilişki değerlendirilmesinde Ki-kare test istatistiği kullanılmıştır. Sürekli ölçümler arası ilişki değerlendirmede Pearson Korelasyon istatistiği kullanılmıştır. Ölçeğin güvenilirliğini değerlendirmek amacıyla Cronbach's alpha değeri kullanılmıştır. Verilerin istatistiksel anlamlılık düzeyi $p < 0,05$ olarak kabul edilmiştir. Veri toplama formu ile elde edilen veriler IBM SPSS versiyon 21 yazılımı paket programı kullanılarak analiz edilmiştir.

5. BULGULAR

5.1. Meme Kanseri Olan Kadınların Tanıtıcı Özellikleri

Tablo 1. Meme Kanseri Olan Kadınların Tanıtıcı Özelliklerinin Dağılımı (n=70)

Tanıttıcı Özellikler	$\bar{x} \pm SD$	Min-Maks.
Yaş	54,1 $\pm$ 11,6	33-93
	Sayı (n)	Yüzde (%)
Eğitim Durumu		
İlkokul	32	45,7
Ortaokul	8	11,4
Lise	12	17,1
Üniversite	18	25,7
Medeni Durum		
Bekar	6	8,6
Evli	58	82,9
Boşanmış	6	8,6
Gelir Durumu		
Gelir Giderden Az	30	42,9
Gelir Gidere Denk	36	51,4
Gelir Giderden Fazla	4	5,7

Meme kanseri olan hastaların tanıttıcı özelliklerine göre dağılımı Tablo 1’de yer aldığı üzere; çalışmaya toplamda 70 meme kanseri olan hastalar dahil edilmiştir. Toplam hastaların; yaşı minimum 33 iken maksimum 93, ortalama yaşları ve sapması 54,1 $\pm$ 11,6’dır. Toplam hastaların; meme kanser tanı zamanı (ay) minimum 1 ay iken maksimum 11 ay, ortalama yaşları ve sapması 5,7 $\pm$ 3,7 olduğu belirlenmiştir. Hastaların eğitim durumları %45,7’si ilkök, %11,4’ü ortaokul ve %25,7’si ise üniversite mezunu olduğu saptanmıştır. Hastaların %8,6’sı bekar, %82,9’u evli ve %8,6’sı boşanmıştır. Gelir durumları %42,9’unun geliri giderden az, %51,4’ü geliri gidere denk ve %5,7’sinin ise geliri giderden fazla olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 2. Meme Kanseri Kadınların Hastalık Seyri ile ilgili Tanıttıcı Özelliklerinin Dağılımı (n=70)

Tanıttıcı Özellikler	$\bar{x} \pm SD$	Min-Maks.
Meme Kanseri Tanı Zamanı (ay)	5,7 $\pm$ 3,7	1-11
	Sayı (n)	Yüzde (%)
Meme Kanseri Evresi		
Evre 1	20	28,6

Evre 2	35	50
Evre 3	10	14,3
Evre 4	5	7,1
Cerrahi Tedavi Yöntemi	70	100
Radyoterapi Tedavi Yöntemi	70	100
Kemoterapi Tedavi Yöntemi		
Uygulanmadı	10	14,3
Uygulandı	60	85,7
Hormon Tedavi Yöntemi		
Uygulanmadı	31	44,3
Uygulandı	39	55,7
Mevcut Hastalık Durumu		
Radyoterapi Tedavi Alıyor	14	20
Kontrol	49	70
Nüks	1	1,4
Kemoterapi Tedavi Alıyor	6	8,6

Meme kanserli kadınların hastalık seyri ile ilgili tanıtıcı özelliklerinin dağılımları Tablo 2’de sunulmuştur. Kanser evreleri; %28,6’sının evre I, %50’sinin evre II, %14,3’ünün evre III ve %7,1’i ise evre 4’tedir. Hastaların tümüne cerrahi yöntem ve radyoterapi uygulanmıştır. Kemoterapi %85,72’sine, hormon tedavisi ise %55,7’sine uygulanmıştır. Hastaların mevcut durumları %20’si radyoterapi alıyor, %70’i kontrol, %1,42’ü nüks ve %8,62’si ise kemoterapi almaktadır.

5.2. Meme Kanseri Olan Kadınların Tamamlayıcı ve Alternatif Tedavi Kullanım Durumları ve Kullanımlarına İlişkin Bilgi ve Düşünceleri

Tablo 3. Meme Kanseri Tanılı Hastaların TAT Yöntemi Kullanma Durumlarına Göre Dağılımı

Özellikler	$\bar{x} \pm SD$	Min-Maks.
Geçmişte TAT Kullanım Süre (ay)	5 $\pm$ 3.2	2-10
	Sayı (n)	Yüzde (%)
Geçmişte TAT Kullanma Durumu		
Evet	7	10

Hayır	63	90
Geçmişte TAT Kullanım Olanlarda Bitkisel Yöntem		
Zerdaçal	2	28,6
Kantaron	3	42,9
Çörekotu	1	14,3
Üzüm Ekstresi	1	14,3
Geçmişte TAT Kullanım Olanlarda Vit/Mineral Takviyesi		
Probiyotikler	4	66,7
İmmün destekleyiciler	1	16,7
Multivitamin	1	16,7
Geçmişte TAT Kullanım Olanlarda Zihin Terapi		
Meditasyon	1	25
Reiki	2	50
Accessbars	1	25
Mevcut TAT Kullanımı		
Evet	9	12,9
Hayır	61	87,1
Mevcut TAT Kullanım Olanlarda Yöntem		
Sülük	1	11,1
Reiki	2	22,2
Kantaron	2	22,2
Bitkisel Karışım	3	33,3
Access Bars	1	11,1

Meme kanser tanılı hastaların TAT yöntemi kullanma durumlarına göre dağılımı Tablo 3'te verilmiştir. Geçmişte TAT kullanım süresi minimum 2 ay iken maksimum 10 ay, ortalama süre ve sapması $5 \pm 3,2$ aydır kullanılmaktadır. Hastaların %10'unda geçmişte TAT kullanımı var iken kullanılan bitkisel yöntem; %28,6'sı zerdaçal, %42,9'u kantaron, %14,3'ünde çörekotu ve %14,3'ün ise üzüm ekstresi kullanmıştır. Geçmişte TAT kullanım olanlarda Vit/Mineral Takviyesi %66,7'sinde probiyotikler, %16,72'sinde immün destekleyiciler ve %16,7'sinin ise multivitamin kullandıkları bulunmuştur. Geçmişte TAT kullanım olanlarda Zihin Terapi %25'inde meditasyon, %50'sinde reiki ve %25'i access bars kullanmıştır. Mevcut TAT kullanımı olan hastaların %12,9'unda var iken bunlarda kullanılan yöntem, %11,1'inde sülük,

%22,2'sinde reiki, %22,2'sinde kantoron, %33,3'ünde bitkisel karışım ve %11,1'i access bars kullandıkları saptanmıştır.

Tablo 4. Meme Kanseri Olan Hastaların TAT Kullanım Nedenleri, TAT'ın Sonuçları ve Yaşadıkları Sorunlara Göre Dağılımı

Özellikler	Sayı (n)	Yüzde (%)
Mevcut TAT Kullanım Nedenleri		
Yaşam Kalitesi Yükseltmek	3	33,3
Tıbbi Tedaviye Destek için	6	66,7
Mevcut TAT Kullanım Olanlarda Sağlanan Fayda Düşüncesi		
İyileşmeye Katkı	4	44,4
Kısmen İyileşmeye Katkı	1	11,1
Psikolojik Rahatlama	4	44,4
Mevcut TAT Kullanım Olanlarda Sorun Yaşamama	9	100

Meme kanseri olan hastaların TAT kullanım nedenleri, TAT sonuçları ve yaşadıkları sorunlara göre dağılımı Tablo 4'te verilmiştir. Mevcut TAT kullanım olanlarda neden; %66,7'sinde ise tıbbi tedaviye destek düşüncesi ve %33,3'ünde yaşam kalitesini yükseltmek için TAT kullanmışlardır. Mevcut TAT kullanım olanlarda sağlanan fayda düşüncesi %44,4'ünde iyileşmeye katkı, %11,1'inde kısmen iyileşmeye katkı ve %44,4'ünde psikolojik rahatlama olarak ifade etmiştir. Hastaların tümünde Mevcut TAT kullanım olanlarda sorun yaşamama olarak ifade etmiştir.

Tablo 5. Meme Kanseri Tanılı Hastaların TAT Yöntemlerine İlişkin Bilgi Kaynakları ve Temin Edilen Yerlerin Dağılımı

Özellikler	Sayı (n)	Yüzde (%)
Mevcut TAT Kullanım Olanlarda Bilgi Alınma Çevresi		
Aile Bireyleri	1	11,1
Diğer Hastalar	2	22,2
Yakın Çevre	2	22,2
Medya (internet, dergi, gazete vb.)	4	44,4
Mevcut TAT Kullanım Olanlarda Temin Edilme Yeri		
Aktar	5	55,6
Eczane	1	11,1
Eğitmen	1	11,1

Evren	1	11,1
Ev	1	11,1

Tablo 5'te meme kanser tanılı hastaların TAT yöntemlerine ilişkin bilgi kaynakları ve temin edilen yerlerin dağılımı belirtilmiştir. Mevcut TAT kullanım olanlarda bilgi alınma çevresi %11,1'inde aile bireyleri, %22,2'sinde diğer hastalar, %22,2'sinde yakın çevre ve %44,4'ünde medyadan edinmişlerdir. Hastaların mevcut TAT kullanım olanlarda temin edilme yeri, %55,6'sında aktar, %11,1'inde eczane, %11,1'inde eğitimci, %11,1'inde evren ve %11,1'inde evden temin etmişlerdir.

Tablo 6. Meme Kanseri Tanılı Hastaların TAT Kullanım Bilgilerini Sağlık Çalışanları ile Paylaşma Durumlarına Göre Dağılımı

Özellikler	Sayı (n)	Yüzde (%)
Mevcut TAT Kullanım Olanlarda Sağlık Çalışanları ile Paylaşma		
Evet	8	88,9
Hayır	1	11,1
Sağlık Çalışanları ile Paylaşınca Tepki Olumlu	7	100
Sağlık Çalışanları ile Paylaşmama Nedeni Gerek Duymamak	1	100

Tablo 6, meme kanser tanılı hastaların TAT kullanım bilgilerini sağlık çalışanlarıyla paylaşma durumlarına göre dağılımı göstermektedir. Mevcut TAT kullanım olanlarda sağlık çalışanları ile paylaşma %88,9'u belirtmiştir. Sağlık çalışanları ile paylaşınca tepki olumlu düşüncesi 7(%100) hastada, sağlık çalışanları ile paylaşmama nedeni gerek duymamak ise 1(%100) hasta belirtmiştir.

Tablo 7. Meme Kanseri Tanılı Hastaların TAT'a Yönelik Danışmanlık İstek ve Gereksinimlerinin Dağılımı

Özellikler	Sayı (n)	Yüzde (%)
TAT Sağlık Personeli Danışmanlık İsteme Durumu		
Evet	36	51,4
Hayır	34	48,6
TAT Sağlık Personeli Danışmanlık İsteyenlerde		
Onkoloji	34	94,4
Aile Hekimi	1	2,8
Genel Cerrahi Hekimi	1	2,8
TAT Danışmanlık İstenilen Yöntem Bitkisel	19	100

TAT Danışmanlık İstenilen Yöntem Vitaminler	15	100
TAT Danışmanlık İsteme Zamanı		
Tanı Öncesi	2	5,6
Tanı Sonrası	5	13,9
Tedavi Öncesi	2	5,6
Tedavi Sırası	6	16,7
Her zaman	20	55,6
Tedavi Sonrası	1	2,8

Tablo 7, Meme kanser tanılı hastaların TAT'a yönelik danışmanlık istek ve gereksinimlerinin dağılımını göstermektedir. Hastaların TAT sağlık personeli danışmanlık isteme %51,4'ünde var iken TAT sağlık personeli danışmanlığı %94,4'ü onkoloji uzmanı, %2,8'i aile hekimi ve %2,8'i de genel cerrah hekiminden almak istemektedir. Hastaların 19'u (%100) TAT danışmanlık istenilen yöntem bitkisel iken 15 hastada (%100) TAT danışmanlıkta istenilen yöntem vitaminlerdir. Hastaların %5,6'sı tanı öncesi, %13,9'u tanı sonrası, %5,6'sı tedavi öncesi, %16,7'si tedavi sırası, %55,6'sı her zaman ve %2,8'i ise tedavi sonrası TAT danışmanlık almak istemiştir.

5.3. Meme Kanseri Olan Kadınların TAT Kullanımını Etkileyen Faktörler

Tablo 8.TAT Kullanımı ile Tanıtıcı Özellikleri Arasında Fark/İlişki Değerlendirmesi

TAT Kullanım	Yok n=61	Var n=9	
Tanıtıcı Özellikler	$\bar{x} \pm SD$	$\bar{x} \pm SD$	p değeri
Yaş	54,1 $\pm$ 11,5	54,3 $\pm$ 12,1	0,91 [†]
	n(%)	n(%)	
Eğitim Durumu			
İlkokul	29(47,5)	3(33,3)	0,64 ^{††}
Ortaokul	7(11,5)	1(11,1)	
Lise	11(18)	1(11,1)	
Üniversite	14(23)	4(44,4)	
Medeni Durum			
Bekar	2(3,3)	4(44,4)	0,001 ^{††}
Evli	55(90,2)	3(33,3)	

Boşanmış	4(6,6)	2(22,2)	
Gelir Durumu			
Gelir Giderden Az	27(44,3)	3(33,3)	0,74††
Gelir Gidere Denk	31(50,8)	5(55,6)	
Gelir Giderden Fazla	3(4,9)	1(11,1)	

TAT kullanımı ile tanıtıcı özellikleri arasında Fark/İlişki Durumu Değerlendirildiğinde;

TAT Kullanım durumuna göre yaş ortalama±Standart sapma değerleri ve özelliklerin görülme oranları tablo 8’de yer aldığı üzeredir ve bu sonuçlara göre; TAT kullanım olmayan hastalarda yaş 54,1±11,5 iken olan hastalarda da yaş benzer olarak 54,3±12,1 bulunmuş ve TAT kullanım durumuna göre hastaların yaş ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p^+=0,91$). TAT kullanım durumu ile eğitim durumu, gelir durumu arasında anlamlı bir ilişki yok ($p^{++}=0,64$ 0,74) iken medeni durum ile arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($p^{++}=0,001$).

Tablo 9. TAT Kullanımına Göre Hastalık Seyri ile ilgili Tanıtıcı Özellikleri Arasında Fark/İlişki Değerlendirmesi

TAT Kullanım	Yok n=61	Var n=9	
Tanıtıcı Özellikler	$\bar{x}\pm SD$	$\bar{x}\pm SD$	p değeri
Meme Kanseri Tanı Zamanı (ay)	5,3±3,7	9,2±2,4	0,02†
	n(%)	n(%)	
Meme Kanseri Evresi			
Evre 1	17(27,9)	3(33,3)	0,82††
Evre 2	31(50,8)	4(44,4)	
Evre 3	8(13,1)	2(22,2)	
Evre 4	5(8,2)	0(0)	
Cerrahi Tedavi Yöntemi	61(100)	9(100)	-
Radyoterapi Tedavi Yöntemi	61(100)	9(100)	-
Kemoterapi Tedavi Yöntemi			
Uygulanmadı	8(13,1)	2(22,2)	0,38††
Uygulandı	53(86,9)	7(77,7)	
Hormon Tedavi Yöntemi			
Uygulanmadı	23(37,7)	8(88,9)	0,005††

Uygulandı	38(62,3)	1(11,1)	
Mevcut Hastalık Durumu			
Radyoterapi Tedavi Alıyor	10(16,4)	4(44,4)	0,13 ^{††}
Kontrol	46(75,4)	3(33,3)	
Nüks	1(1,6)	0(0)	
Kemoterapi Tedavi Alıyor	4(6,6)	2(22,2)	

TAT Kullanım durumuna göre meme kanseri tanı zamanı (ay) ortalama±Standart sapma değerleri ve özelliklerin görülme oranları Tablo 9’da yer aldığı üzeredir ve bu sonuçlara göre; TAT kullanım olmayan hastalarda meme kanseri tanı zamanı (ay) 5,3±3,7 iken TAT kullanımı olan hastalarda süre daha yüksek 9,2±2,4 bulunmuş ve TAT kullanım durumuna göre hastalar arasında meme kanseri tanı zamanı (ay) ortalamaları arasında anlamlı fark bulunmuştur ($p^{\dagger}=0,02$). TAT kullanım durumu ve meme kanser evresi, kemoterapi uygulama durumu ve mevcut hastalık durumu arasında anlamlı bir ilişki yok ($p^{\dagger}=0,82$ 0,38 0,13) iken hormon tedavi yöntemi uygulama durumu ile arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($p^{\dagger}=0,005$).

Tablo 10. Geçmişte TAT Kullanımı ile Tanıtıcı Özellikleri Arasında Fark/İlişki Değerlendirmesi

Geçmişte TAT Kullanma	Yok n=63	Var n=7	
Tanıtıcı Özellikler	$\bar{x}\pm SD$	$\bar{x}\pm SD$	p değeri
Yaş	53,9±11,5	55,4±13,1	0,74 [†]
	n(%)	n(%)	
Eğitim Durumu			
İlkokul	29(46)	3(42,9)	0,99 ^{††}
Ortaokul	7(11,1)	1(14,3)	
Lise	11(17,5)	1(14,3)	
Üniversite	16(25,4)	2(28,6)	
Medeni Durum			
Bekar	4(6,3)	2(28,6)	0,09 ^{††}
Evli	54(85,7)	4(57,1)	
Boşanmış	5(7,9)	1(14,3)	
Gelir Durumu			
Gelir Giderden Az	27(42,9)	3(42,9)	0,99 ^{††}

Gelir Gidere Denk	32(50,8)	4(57,1)	
Gelir Giderden Fazla	4(6,3)	0(0)	

Geçmişte TAT Kullanım durumuna göre yaş ortalama $\pm$ Standart sapma değerleri ve özelliklerin görülme oranları Tablo 10'da yer aldığı üzeredir ve bu sonuçlara göre; geçmişte TAT kullanım olmayan hastalarda yaş 53,9 $\pm$ 11,5 iken olan hastalarda da yaş benzer olarak 55,4 $\pm$ 13,1 bulunmuş ve geçmişte TAT kullanım durumuna göre hastalar arasında yaş ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p^+=0,74$). Geçmişte TAT kullanım durumu ile eğitim durumu, medeni durum ile gelir durumu arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır ($p^{++}=0,99$ 0,09 0,99).

Tablo 11. Geçmişte TAT Kullanımı ile Hastalık Seyri ile ilgili Tanıtıcı Özellikleri Arasında Fark/İlişki Değerlendirmesi

Geçmişte TAT Kullanım	Yok n=63	Var n=7	
Tanıtıcı Özellikler	$\bar{x}\pm SD$	$\bar{x}\pm SD$	p değeri
Meme Kanseri Tanı Zamanı (ay)	5,2 $\pm$ 3,6	9,6 $\pm$ 1,6	0,001 ⁺
	n(%)	n(%)	
Meme Kanseri Evresi			
Evre 1	18(28,6)	2(28,6)	0,76 ⁺⁺
Evre 2	32(50,8)	3(42,9)	
Evre 3	8(12,7)	2(28,6)	
Evre 4	5(7,9)	0(0)	
Cerrahi Tedavi Yöntemi	63(100)	7(100)	-
Radyoterapi Tedavi Yöntemi	63(100)	7(100)	-
Kemoterapi Tedavi Yöntemi			
Uygulanmadı	8(12,7)	2(28,6)	0,58 ⁺⁺
Uygulandı	55(87,3)	5(71,4)	
Hormon Tedavi Yöntemi			
Uygulanmadı	26(41,3)	5(71,4)	0,23 ⁺⁺
Uygulandı	37(58,7)	2(28,6)	
Mevcut Hastalık Durumu			
Radyoterapi Tedavi Alıyor	12(19)	2(28,6)	0,19 ⁺⁺
Kontrol	46(73)	3(42,9)	

Nüks	1(1,6)	0(0)	
Kemoterapi Tedavi Alıyor	4(6,3)	2(28,6)	

TAT Kullanım durumuna göre meme kanseri tanı zamanı (ay) ortalama±Standart sapma değerleri ve özelliklerin görülme oranları tablo 11’de yer aldığı üzeredir ve bu sonuçlara göre; geçmişte TAT kullanım olmayan hastalarda meme kanseri tanı zamanı (ay) $5,2\pm3,6$ iken olan hastalarda süre daha yüksek $9,6\pm1,6$ bulunmuş ve geçmişte TAT kullanım durumuna göre hastalar arasında meme kanseri tanı zamanı (ay) ortalamaları arasında anlamlı fark bulunmuştur ($p^+=0,001$). TAT kullanım durumu ile meme kanser evresi, kemoterapi uygulama durumu, hormon tedavi uygulama durumu ve mevcut hastalık durumu arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır ($p^{++}=0,76$ $0,58$ $0,23$ $0,19$).

5.4. Bütüncül Tamamlayıcı ve Alternatif Tıbbı Karşı Tutum Ölçeğine İlişkin Bulgular

Şekil 1’de yer alan ölçek sorularına hastaların verdikleri cevaplara ilişkin tamamen hem fikir oldukları maddelerin “Pozitif düşünmek küçük hastalıkları yenmenize yardımcı olabilir” ve “Sağlıklı olmak için çalışma ve dinlenme arasında denge kurmak önemlidir” olduğu belirlenmiştir. Hastaların tamamen hem fikir olmadıkları ifadelerin ise “Tamamlayıcı tıp klasik doktorlarca kabul edilmeden önce daha bilimsel testlere tabi tutulmalı” ve “Tamamlayıcı tıp yalnızca küçük rahatsızlıklarda kullanılmalı, daha ciddi hastalıkların

tedavisinde kullanılmamalı'' maddeleri olduğu belirlenmiştir.

Ölçek Soruları	Tamamen Hem Fikir Değilim	Hem Fikir Değilim	Biraz Hem Fikir Değilim	Biraz Hem Fikir Fikirim	Hem Fikirim	Tamamen Hem Fikirim
	n(%)	n(%)	n(%)	n(%)	n(%)	n(%)
1.Pozitif düşünmek küçük hastalıkları yenmenize yardımcı olabilir.	-	-	-	4(5,7)	5(7,1)	61(87,1)
2.Tamamlayıcı tıp klasik doktorlarca kabul edilmeden önce daha bilimsel testlere tabi tutulmalı.	35(50)	20(28,6)	-	3(4,3)	3(4,3)	9(12,9)
3.İnsanlar stresli olduklarında vücutları halihazırda bununla yeteri kadar uğraştığı için kendi hayat tarzları ile ilgili diğer konulara daha fazla dikkat etmeleri önemli hale gelir (yani sağlıklı beslenme)	-	-	-	18(25,7)	20(28,6)	32(45,7)
4.Tamamlayıcı tıp insanların tam bir tedavi almasını önleyerek tehlikeli olabilir.	4(5,7)	5(7,1)	20(28,6)	23(32,9)	8(11,4)	10(14,3)
5.Bir hastalığın bulguları depresyon nedeniyle daha da artabilir.	-	-	-	6(8,6)	25(35,7)	39(55,7)

6.Tamamlayıcı tıp yalnızca geleneksel tıp hiçbir çözüm sunamadığı zaman son çare olarak kullanılabilir.	9(12,9)	16(22,9)	16(22,9)	9(12,9)	6(8,6)	14(20)
7.Eğer insanlar bir dizi stresli olay yaşarsa muhtemelen hasta olurlar.	-	1(1,4)	-	5(7,1)	27(38,6)	37(52,9)
8.Doktora gitmeden önce tamamlayıcı tıp denemeye değer.	5(7,1)	6(8,6)	6(8,6)	20(28,6)	17(24,3)	16(22,9)
9.Tamamlayıcı tıp yalnızca küçük rahatsızlıklarda kullanılmalı daha ciddi hastalıkların tedavisinde kullanılmamalı.	16(22,9)	12(17,1)	14(20)	5(7,1)	11(15,7)	12(17,1)
10.Sağlıklı olmak için çalışma ve dinlenme arasında denge kurmak önemlidir.	-	-	-	5(7,1)	22(31,4)	43(61,4)
11.Tamamlayıcı tıp vücudun kendi savunmasını güçlendirerek kalıcı tedaviye yardım eder.	-	6(8,6)	13(18,6)	17(24,3)	12(17,1)	22(31,4)

Şekil 1. Bütüncül Tamamlayıcı ve Alternatif Tıbbı Karşı Tutum Ölçeği'ne Hastaların Verdikleri Cevapların Dağılımı

Tablo 12. Bütüncül Tamamlayıcı ve Alternatif Tedaviye Karşı Tutum Ölçek (BTATÖ) Güvenirlik İstatistikleri

	Cronbach's Alpha
Bütüncül Tamamlayıcı ve Alternatif Tedaviye Karşı Tutum Ölçeği (BTATÖ)	0,79
Tamamlayıcı ve Alternatif Tıp (TAT) Alt Ölçek	0,81
Bütüncül Sağlık (BS) Alt Ölçek	0,73

Tablo 12'e göre; Bütüncül Tamamlayıcı ve Alternatif Tedaviye Karşı Tutum Ölçek ve Alt Ölçek Cronbach's Alpha Güvenirlik Düzeyleri sırası ile Total Bütüncül Tamamlayıcı ve Alternatif Tedaviye Karşı Tutum Ölçeği için 0,79, Tamamlayıcı ve Alternatif Tıp (TAT) Alt Ölçeği için 0,81, Bütüncül Sağlık (BS) Alt Ölçeği için ise 0,73 puandır. Toplam Ölçek ve Alt Ölçekler güvenilir bulunmuştur.

Tablo 13. Bütüncül Tamamlayıcı ve Alternatif Tedaviye Karşı Tutum Ölçek Puan Dağılımları

Ölçek Puanı		Ortalama±Standart Sapma	Min-Max
Bütüncül Tamamlayıcı ve Alternatif Tedaviye Karşı Tutum Ölçeği (BTATÖ)		28,17±7,82	11-40
Tamamlayıcı ve Alternatif Tıp (TAT) Alt Ölçek		20,61±6,82	6-31
Bütüncül Sağlık (BS) Alt Ölçek		7,56±2,36	5-15

Tablo 13'e göre; Bütüncül Tamamlayıcı ve Alternatif Tedaviye Karşı Tutum Ölçeği toplam ölçek ve alt ölçek puan dağılımları sırası ile ortalama ve standart sapma değerleri; Total Bütüncül Tamamlayıcı ve Alternatif Tedaviye Karşı Tutum Ölçeği için 28,17±7,82, Tamamlayıcı ve Alternatif Tıp (TAT) Alt Ölçeği için 20,61±6,82 ve Bütüncül Sağlık (BS) Alt Ölçeği için ise 7,56±2,36 puandır.

5.5. Hastaların Tanımlayıcı Özellikleri ile Bütüncül Tamamlayıcı ve Alternatif Tıba Karşı Tutum Ölçeği Puanlarının Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular

Tablo 14. Yaş ile Bütüncül Tamamlayıcı ve Alternatif Tedaviye Karşı Tutum Ölçeği Puanlarının Değerlendirmesi

	Yaş	
	R	p
Bütüncül Tamamlayıcı ve Alternatif Tedaviye Karşı Tutum Ölçeği (BTATÖ)	0,12	0,34
Tamamlayıcı ve Alternatif Tıp (TAT) Alt Ölçek	0,13	0,29
Bütüncül Sağlık (BS) Alt Ölçek	0,10	0,96

Tablo 14, Yaş ile Bütüncül Tamamlayıcı ve Alternatif Tedaviye Karşı Tutum Ölçeği arası ilişki durumu değerlendirildiğinde; Yaş ile Bütüncül Tamamlayıcı ve Alternatif Tedaviye Karşı Tutum Ölçeği toplam puan ve TAT ve BS alt boyut puanı arasında anlamlı bir ilişki saptanmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 15. Eğitim Durumuna Göre Bütüncül Tamamlayıcı ve Alternatif Tedaviye Karşı Tutum Ölçeği Puanlarının Değerlendirilmesi

	BTATÖ	TAT	BS
Özellikler	Ortalama±Standart S.	Ortalama±Standart S.	Ortalama±Standart S.
Eğitim Durumu			
İlkokul	29±7,72	21,62±6,63	7,37±1,69
Ortaokul	26,62±7,68	18,25±6,43	8,37±3,46
Lise	26,83±8,26	20,17±7,17	6,67±1,72
Üniversite/Yüksek Okul	28,27±8,18	20,18±7,31	8,11±3,06
p değeri	0,81	0,63	0,29

Eğitim durumuna göre Bütüncül Tamamlayıcı ve Alternatif Tedaviye Karşı Tutum Ölçek toplam puan ortalama±Standart sapma değerleri Tablo 15’de yer aldığı üzeredir ve bu istatistiklere göre; eğitim durumuna göre Total Bütüncül Tamamlayıcı ve Alternatif Tedaviye Karşı Tutum Ölçeği (BTATÖ), Tanımlayıcı ve Alternatif Tıp (TAT) Alt Ölçek ve Bütüncül Sağlık (BS) Alt Ölçek toplam puan ortalamaları istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir ($p=0,81,0,63,0,29$).

Tablo 16. Medeni Durumuna Göre Bütüncül Tamamlayıcı ve Alternatif Tedaviye Karşı Tutum Ölçeği Puanlarının Değerlendirilmesi

	BTATÖ	TAT	BS
	Ortalama±Standart S.	Ortalama±Standart S.	Ortalama±Standart S.
Medeni Durum			
Bekar	26,83±2,63	20,50±3,27	6,33±1,96
Evli	28,25±8,37	20,61±7,26	7,66±2,43
Boşanmış	28,67±5,88	20,83±5,49	7,83±2,04
p değeri	0,91	0,99	0,42

Medeni durumuna göre Bütüncül Tamamlayıcı ve Alternatif Tedaviye Karşı Tutum Ölçek toplam puan ortalama±Standart sapma değerleri tablo 16’da yer aldığı üzeredir ve bu istatistiklere göre; medeni duruma göre Total Bütüncül Tamamlayıcı ve Alternatif Tedaviye Karşı Tutum Ölçeği (BTATÖ), Tamamlayıcı ve Alternatif Tıp (TAT) Alt Ölçek ve Bütüncül Sağlık (BS) Alt Ölçek toplam puan ortalamaları istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir ($p=0,91,0,99,0,42$).

Tablo 17. Gelir Durumuna Göre Bütüncül Tamamlayıcı ve Alternatif Tedaviye Karşı Tutum Ölçeği Puanlarının Değerlendirilmesi

	BTATÖ	TAT	BS
	Ortalama±Standart S.	Ortalama±Standart S.	Ortalama±Standart S.
Gelir Durumu			
Gelir Giderden Az	28,33±8,52	20,83±7,25	7,5±2,3
Gelir Gidere Denk	27,78±7,66	20,47±6,83	7,31±2,19
Gelir Giderden Fazla	30,5±3,11	20,25±4,03	10,25±3,41
p değeri	0,80	0,97	0,06

Gelir durumuna göre Bütüncül Tamamlayıcı ve Alternatif Tedaviye Karşı Tutum Ölçek toplam puan ortalama±Standart sapma değerleri Tablo 17’de yer aldığı üzeredir ve bu istatistiklere göre; gelir durumuna göre Total Bütüncül Tamamlayıcı ve Alternatif Tedaviye Karşı Tutum Ölçeği (BTATÖ), Tamamlayıcı ve Alternatif Tıp (TAT) Alt Ölçek ve Bütüncül Sağlık (BS) Alt Ölçek toplam puan ortalamaları istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir (p=0,80,0,97,0,06).

Tablo 18. TAT Yöntemi Kullanma Durumuna Göre Bütüncül Tamamlayıcı ve Alternatif Tedaviye Karşı Tutum Ölçeği Puanlarının Değerlendirilmesi

	BTATÖ	TAT	BS
Özellikler	Ortalama±Standart S.	Ortalama±Standart S.	Ortalama±Standart S.
Geçmişte TAT Kullanma Durumu			
Evet	27,14±4,63	20,86±3,71	6,28±1,61
Hayır	28,29±8,11	20,58±7,11	7,69±2,41
p değeri	0,72	0,92	0,14
Mevcut TAT Kullanma Durumu			
Evet	27±4,03	20,55±3,84	6,44±1,81
Hayır	28,34±8,24	20,62±7,17	7,72±2,41
p değeri	0,63	0,98	0,13

TAT kullanma durumuna göre Bütüncül Tamamlayıcı ve Alternatif Tedaviye Karşı Tutum Ölçek toplam puan ortalama±Standart sapma değerleri Tablo 18’de yer aldığı üzeredir ve bu istatistiklere göre; geçmişte TAT kullanma durumuna göre Total Bütüncül Tamamlayıcı ve Alternatif Tedaviye Karşı Tutum Ölçeği (BTATÖ), Tamamlayıcı ve Alternatif Tıp (TAT) Alt Ölçek ve Bütüncül Sağlık (BS) Alt Ölçek toplam puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark saptanmamıştır (p=0,72,0,92,0,14).

Tablo 19. Tedavi Durumuna Göre Bütüncül Tamamlayıcı ve Alternatif Tedaviye Karşı Tutum Ölçeği Puanlarının Değerlendirilmesi

	BTATÖ	TAT	BS
	Ortalama±Standart S.	Ortalama±Standart S.	Ortalama±Standart S.
Kemoterapi Tedavi Yöntemi			
Uygulanmadı	27,91±7,56	20,71±7,01	7,2±1,87
Uygulandı	28,22±7,92	20,6±6,84	7,62±2,45
p değeri	0,91	0,97	0,61
Hormon Tedavi Yöntemi			
Uygulanmadı	26,35±7,74	19,23±6,78	7,13±2,36
Uygulandı	29,62±7,64	21,71±6,73	7,89±2,34
p değeri	0,08	0,13	0,18

Tedavi durumuna göre Bütüncül Tamamlayıcı ve Alternatif Tedaviye Karşı Tutum Ölçek toplam puan ortalama±Standart sapma değerleri Tablo 19’da yer aldığı üzeredir ve bu istatistiklere göre; kemoterapi tedavi yöntemi uygulama durumuna göre Total Bütüncül Tamamlayıcı ve Alternatif Tedaviye Karşı Tutum Ölçeği (BTATÖ), Tamamlayıcı ve Alternatif Tıp (TAT) Alt Ölçek ve Bütüncül Sağlık (BS) Alt Ölçek toplam puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark saptanmamıştır ($p=0,91,0,97,0,61$). Hormon tedavi yöntemi uygulama durumuna göre Total Bütüncül Tamamlayıcı ve Alternatif Tedaviye Karşı Tutum Ölçeği (BTATÖ), Tamamlayıcı ve Alternatif Tıp (TAT) Alt Ölçek ve Bütüncül Sağlık (BS) Alt Ölçek toplam puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark saptanmamıştır ($p=0,09,0,13,0,18$).

Tablo 20. TAT Sağlık Personeli Danışmanlık İsteme Durumuna Göre Bütüncül Tamamlayıcı ve Alternatif Tedaviye Karşı Tutumu Etkileyen Faktörlerin Değerlendirilmesi

	BTATÖ	TAT	BS
Özellikler	Ortalama±Standart S.	Ortalama±Standart S.	Ortalama±Standart S.
TAT Sağlık Personeli Danışmanlık İsteme Durumu			
Evet	26,31±7,55	19,36±6,61	6,94±2,24
Hayır	30,15±7,72	21,94±6,88	8,21±2,35
p değeri	0,04	0,11	0,03

TAT sağlık personeli danışmanlık isteme durumuna göre Bütüncül Tamamlayıcı ve Alternatif Tedaviye Karşı Tutum Ölçek toplam puan ortalama±Standart sapma değerleri tablo 20’de yer aldığı üzeredir ve bu istatistiklere göre; TAT sağlık personeli danışmanlık isteme olan hastalarda Total Bütüncül Tamamlayıcı ve Alternatif Tedaviye Karşı Tutum Ölçek (BTATÖ) toplam puan ortalama ve sapma değeri 26,31±7,55 iken istemeyen hastalarda bu ölçek puanı anlamlıca daha yüksek ve 30,15±7,72 puandır. TAT sağlık personeli danışmanlık isteme durumuna göre Total Bütüncül Tamamlayıcı ve Alternatif Tedaviye Karşı Tutum Ölçek (BTATÖ) toplam puan ortalamaları arasındaki fark anlamlı seviyede saptanmıştır ($p=0,04$). TAT sağlık personeli danışmanlık isteme durumuna göre Tamamlayıcı ve Alternatif Tıp (TAT) Alt Ölçek toplam puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($p=0,11$). TAT sağlık personeli danışmanlık isteme olan hastalarda Bütüncül Sağlık (BS) Alt Ölçek toplam puan ortalama ve sapma değeri 6,94±2,24 iken istemeyen hastalarda bu ölçek puanı anlamlıca daha yüksek ve 8,21±2,35 puandır. TAT sağlık personeli danışmanlık isteme durumuna göre Bütüncül Sağlık (BS) Alt Ölçek toplam puan ortalamaları arasındaki fark anlamlı düzeyde yüksek saptanmıştır ($p=0,03$).

6. Sonuç ve Öneriler

Mersin Üniversite Hastanesi Radyasyon Onkolojisi bölümünde, Mart 2023-Mart 2024 tarihleri arasında meme kanseri tanısı almış ve radyoterapi tedavisi uygulanmış araştırmaya gönüllü olarak katılan 70 meme kanseri kadın hastanın TAT kullanımına ilişkin sonuçlar şu şekildedir;

Katılımcıların yaşı minimum 33 iken maksimum 93, ortalama yaşları ve sapması $54,1 \pm 11,6$ 'dır. Hastaların eğitim durumları çoğu ilkokul mezunu (%45,7) ve medeni durumları evlidir (%82,8). Kadınların büyük bir kısmının (%51,4) geliri gidere denktir. Kadınların meme kanseri tanı konulma süreleri ortalaması $5,7 \pm 3,7$ ay olup ve yarısı ikinci evrededir (%50). Hastaların tümüne cerrahi yöntem ve radyoterapi uygulanmış olup, ek olarak kemoterapi (%85,72), hormon tedavisi (%55,7) uygulanmıştır. Araştırmaya katılan hastaların %10'u geçmişte TAT kullandığını belirtmiştir. Geçmişte Tamamlayıcı ve Alternatif Tedavi kullanan hastalar çoğunlukla bitkisel yöntemlerden kantaron (%42,9) kullanmayı tercih etmişlerdir. Geçmişte Tamamlayıcı ve Alternatif Tedavi kullanan hastalar vitamin/mineral/takviyeleri arasından en çok probiyotikleri (%66,7) kullanmayı tercih etmişlerdir. Araştırmaya katılan hastaların %12,9'u mevcutta TAT kullandığını belirtmiştir. Mevcutta Tamamlayıcı ve Alternatif Tedavi kullanan hastalar en fazla bitkisel yöntemleri kullanmayı tercih etmişlerdir. Mevcutta Tamamlayıcı ve Alternatif Tedavi kullanıcıları çoğunlukla bitkisel karışım (%33,3) kullanmaktadır. Hastalar TAT yöntemlerini en çok tıbbi tedaviye destek (%66,7) amacıyla kullanmıştır. Mevcut TAT kullanıcılarının TAT kullanımından sağlanan fayda düşüncesi %44,4'ünde iyileşmeye katkı ve %44,4'ünde psikolojik rahatlama olarak eşit miktarda tespit edilmiştir. Mevcut TAT kullanım olan hastaların tamamında TAT kaynaklı herhangi bir sorun yaşanmamıştır. Mevcut TAT kullanım olan hastalarda kullanılan TAT yöntemini sağlık personeli ile paylaşma oranı %88,9'dur. Sağlık personeli ile paylaşınca tepki olumu düşüncesi hastaların tamamında mevcuttur. Hastaların %51,4'i, TAT konusunda sağlık personelinin danışmanlık almayı talep etmektedir. Hastalar, danışmanlık için onkoloji uzmanını (%99,4), aile hekimini (%2,8) ve genel cerrahi hekimini (%2,8) tercih etmektedir. Hastalar bu danışmanlığı en çok her zaman (55,6) almak istediklerini belirtmiştir. Medeni durumunun TAT kullanımını etkilediği görülmüşken, eğitim durumu ve gelir durumunun TAT kullanımını etkilemediği görülmüştür. TAT kullanımı olmayan hastalarda meme kanseri tanı zamanı TAT kullanımı olan hastalara göre daha düşük olduğu gözlemlenmiştir. TAT kullanım durumu ile meme kanser evresi, kemoterapi uygulama durumu ve mevcut hastalık durumu arasında anlamlı bir ilişki olmadığı saptanmıştır. TAT kullanım durumu ile hormon tedavi yöntemi uygulama durumu arasında anlamlı bir ilişki vardır. Geçmişteki TAT kullanımı ile eğitim durumu, medeni durum ve gelir düzeyi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmemiştir. Geçmişte TAT kullanım durumuna göre hastalar arasında meme kanseri tanı zamanı (ay) ortalamaları arasında anlamlı fark bulunmuş olup, TAT kullanım durumu ile meme kanser evresi, kemoterapi uygulama durumu, hormon tedavi uygulama durumu ve mevcut hastalık durumu arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.

Mersin Üniversite Hastanesi Radyasyon Onkolojisi bölümünde, Mart 2023-Mart 2024 yılları arasında meme kanseri tanısı almış ve radyoterapi tedavisi uygulanmış araştırmaya gönüllü olarak katılan 70 meme kanseri kadın hastanın Bütüncül Tamamlayıcı ve Alternatif Tıbbi Karşı Tutum Ölçeğine ilişkin sonuçlar şöyledir;

Hastaların BTATÖ toplam puan ortalaması $28,17 \pm 7,82$ 'dir. TAT ve BS alt boyut puan ortalamaları sırasıyla $20,61 \pm 6,82$ ve $7,56 \pm 2,36$ puandır. Çalışma sonuçları, demografik değişkenler ve bireyin sağlık durumunun, tamamlayıcı ve alternatif yöntemlere yönelik tutumlarını etkilediğini göstermektedir. Yaş ile Bütüncül Tamamlayıcı ve Alternatif Tedaviye Karşı Tutum Ölçeği Toplam ve alt ölçekleri TAT ve BS puanı arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir. Eğitim durumuna göre Bütüncül Tamamlayıcı ve Alternatif Tedaviye Karşı Tutum Ölçeği (BTATÖ), Tamamlayıcı ve Alternatif Tıp (TAT) Alt Ölçek ve Bütüncül Sağlık (BS) Alt Ölçek toplam puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir. Medeni duruma göre Bütüncül Tamamlayıcı ve Alternatif

Tedaviye Karşı Tutum Ölçeği (BTATÖ), Tamamlayıcı ve Alternatif Tıp (TAT) Alt Ölçek ve Bütüncül Sağlık (BS) Alt Ölçek toplam puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir. Gelir duruma göre Bütüncül Tamamlayıcı ve Alternatif Tedaviye Karşı Tutum Ölçeği (BTATÖ), Tamamlayıcı ve Alternatif Tıp (TAT) Alt Ölçek ve Bütüncül Sağlık (BS) Alt Ölçek toplam puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir. Geçmişte TAT kullanma durumuna göre Bütüncül Tamamlayıcı ve Alternatif Tedaviye Karşı Tutum Ölçeği (BTATÖ), Tamamlayıcı ve Alternatif Tıp (TAT) Alt Ölçek ve Bütüncül Sağlık (BS) Alt Ölçek toplam puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir. Devam eden tedavi yöntemleri olan kemoterapi tedavi yöntemi ve hormon tedavi yöntemi uygulama durumuna göre hastaların toplam ölçek ve TAT alt boyutu puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir. TAT sağlık personeli danışmanlık isteme durumuna göre Total Bütüncül Tamamlayıcı ve Alternatif Tedaviye karşı tutum ölçek (BTATÖ) toplam puan ortalamaları arasındaki fark anlamlı olmasına rağmen, TAT sağlık personeli danışmanlık isteme durumuna göre Tamamlayıcı ve Alternatif Tıp (TAT) Alt Ölçek toplam puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık saptanmamıştır. TAT sağlık personeli danışmanlık isteme durumuna göre Bütüncül Sağlık (BS) Alt Ölçek toplam puan ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur.

Araştırma bulgularına dayanarak önerilerimiz aşağıdaki şekilde sıralanmaktadır:

Meme kanseri tedavisi gören hastaların öncelikle TAT yöntemlerine yönelik tutumlarının ayrıntılı olarak incelenmesi ve ardından TAT kullanım durumları ile ihtiyaçlarının kapsamlı bir şekilde değerlendirilmesi, özellikle TAT kullanım oranı yüksek olan grubun tespit edilmesi, hastaların kullandıkları TAT yöntemlerini sağlık çalışanlarıyla rahat bir şekilde paylaşabilecekleri ortam ile imkanların sağlanması, hastalara, tedavi öncesinde, tedavi sürecinde ve tedavi sonrasında sağlık çalışanı tarafından TAT kullanımına ilişkin danışmanlık hizmeti sunulması, sağlık personelinin tedaviye başlamadan önce hastalara TAT yöntemlerine başvurup başvurmadıklarını sormaları ve eğer başvurmuşlar ise hastaların hangi TAT yöntemlerini kullandıklarının belirlenmesi, sağlık personelinin TAT kullanımı konusunda hastaları doğru bir şekilde yönlendirmesi önemlidir. Bu sebeple, TAT yöntemleri konusunda sağlık çalışanlarına yönelik eğitimlerin düzenlenmesi bu sayede sağlık çalışanlarının TAT yöntemleri konusunda farkındalığın artırılması, sadece hastaların değil, aynı zamanda hasta yakınlarının da TAT yöntemleri ve kullanımları hakkında bilgilendirilmesi, araştırmamızın, meme kanseri dışındaki diğer kanser türlerinde farklı yöntemler kullanılarak tekrarlanması ve TAT yöntemlerinin etkileri ile yan etkilerine ilişkin daha fazla bilimsel çalışma gerçekleştirilmesi önerilebilir.

Kaynakça

- Akcay D, Gözüm S. Kemoterapi alan meme kanserli hastalarda, kemoterapinin yan etkilerine ilişkin verilen eğitim ve evde izlemin yaşam kalitesine etkisinin değerlendirilmesi. *J Breast Health* 2012; 8: 191-9.
- Algier LA, Hanoglu Z, Ozden G, Kara F. The use of complementary and alternative (non-conventional) medicine in cancer patients in Turkey. *Eur J Oncol Nurs* 2005;9:138-46.
- Anderson J, Taylor A. Use of Complementary Therapies for Cancer Symptom Management: Results of the 2007 National Health Interview Survey. *The Journal of Alternative and Complementary Medicine*, 2012, 18(3), 235-241.
- Aydiner A, Topuz E. (2006). Meme Kanseri Tanı, Tedavi, Takip. İstanbul Konsensusu. Nobel Tıp Kitabevi.
- Baykara, O. (2016). Kanser tedavisinde güncel yaklaşımlar. *Balıkesir Sağlık Bilimleri Dergisi*, 5(3), 165-167.
- Berkada B. Meme Kanseri. 1. Baskı. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Basımevi; 2000. p.41-69.
- Boon H, Stewart M, Kennard M, Gray R, Sawka C, Brown B, McWilliam C, Gavin A, Baron R, Aaron D, Haines-Kamka T. Use of Complementary/Alternative Medicine by Breast Cancer Survivors in Ontario: Prevalence and Perceptions. *Journal of Clinical Oncology* 2000, 25:15-2521.
- Brems C, Barnett J, Parret VC, Metzger J, Johnson ME. Alternative and complementary treatment needs and experiences of women with breast cancer. *J Altern Complement Med*. 2013 Jul; 19:657-63.
- Büyük, Ö., ve Akkuş, G. (2022). Kanser ve tıp turizm: Turizm onkolojisi. *Journal of Current Debates in Social Sciences*, 5(1), 45-48.
- Che, C.T., George, V., Ijinu, T.P., Pushpangadan P., Andrae-Marobela K. (2017), Traditional Medicine. In Badal McCreath S., Delgoda R. (ed.), *Pharmacognosy, Fundamentals, Applications and Strategies*, Boston: Academic Press, pp 15–30.
- Cui Y, Shu X, Gao Y, Wen W, Ruan Z, Jin F, Zheng W. Use Of Complementary and Alternative Medicine By Chinese Women With Breast Cancer. *Kluwer Academic Publishers*, 2004, 85, 263–270.
- DiGianni L, Garber J, Winer E. Complementary and Alternative Medicine Use Among Women With Breast Cancer. *J Oncol Prac* 2002, 12(2), 22-27.
- Gilmour J, Harrison C, Asadi L, Cohen MH, Vohra S. Hospitals and complementary and alternative medicine: managing responsibilities, risk, and potential liability. *Pediatrics*, 2011; 128:193–9.
- Giray, H., ve Ünal, B. (2007). Kanser epidemiyolojisi. *Sağlık ve Toplum Dergisi*, 3, 1-7. Göney, G. (2020). Obezitenin genotoksik etkileri, *Türkiye Diyabet ve Obezite Dergisi*, 3, 279-283.
- GLOBOCAN. (2020). New Global Cancer Data. <https://www.uicc.org/news/globocan-2020-new-global-cancer-data>
- Gözüm S, Tezel A, Koc M. Complementary alternative treatments used by patients with cancer in eastern Turkey. *Cancer Nurs* 2003; 26:230-6.
- Henneghan AM, Harrison T. Complementary and alternative medicine therapies as symptom management strategies for the late effects of breast cancer treatment. *J Holist Nurs*. 2015;33:84- 97.
- Jemal A, Siegel R, Ward E, Hao Y, Xu J, Thun MJ. Cancer statistics 2009. *CA Cancer J Clin* 2009; 59: 225-49.

- Kalaycı G, Editor. Genel Cerrahi. İçinde Bozfakioğlu Y, Özmen V, Ünal M, Müslümanoğlu M, Keçer M, İğci A, Dayioğlu T. Meme Kanseri. İstanbul. Noel Tıp Kitabevleri; 2002. pp. 557-561.
- Kalaycı G, Editor. Genel Cerrahi. İçinde Bozfakioğlu Y, Özmen V, Ünal M, Müslümanoğlu M, Keçer M, İğci A, Dayioğlu T. Meme Kanseri. İstanbul. Noel Tıp Kitabevleri; 2002. pp. 557-561.
- Kolutek, Avcı. (2015). The effect of training and monitoring at home on the knowledge level and practices of married women regarding breast and cervical cancer. The Journal of Breast Health, 11(4), 155. <https://doi.org/10.5152/tjbh.2015.2647>
- Kurt S, Unsar S. (2011). Assessment of symptom control in patients with cancer in North western Turkey. European Journal of Oncology Nursing 15 (2), 137-144.
- Liao G, Apaya M, Shyur L. Herbal Medicine and Acupuncture for Breast Cancer Palliative Care and Adjuvant Therapy. Hindawi Publishing 2013, 437, 17-23.
- Liao G, Apaya M, Shyur L. Herbal Medicine and Acupuncture for Breast Cancer Palliative Care and Adjuvant Therapy. Hindawi Publishing 2013, 437, 17-23.
- Molassiotis A, Scott J, Kearney N, Pud D, Magri M, Selvekerova S, Bruyins I, Fernadez-Ortega P, Panteli V, Margulies A, Gudmundsdottir G, Milovics L, Ozden G, Platin N, Patiraki E. Complementary and Alternative Medicine Use In Breast Cancer Patients In Europe. Support Cancer Care 2006, 14, 260–267.
- Mollaoğlu M, Aciyurt A. Use of complementary and alternative medicine among patients with chronic diseases. Acta Clin Croat. 2013;52(2):181-8.
- Montazeri A. Health-related quality of life in breast cancer patients: A bibliographic review of the literature from 1974 to 2007. J Exp Clin Cancer Res 2008; 27:32.
- Ni, H., Simile, C., Hardy, A.M. (2002), Utilization of complementary and alternative medicine by United States adults: Results from the 1999 national health interview survey. Medical Care, 40(4), 353–8.
- Oğuz NY. Toplum, bilim ve tıp etiği açısından alternatif tıp ve halk tıbbı. Bilim ve Ütopya Derg. 1996;25:36–7.
- Özmen V. Breast Cancer in Turkey: Clinical and Histopathological Characteristics (Analysis of 13.240 Patients) J Breast Health 2014; 10: 98-105.
- Parkin M, Pisani P. Global Cancer Statistics. CA: A Cancer Journal for Clinicians, 2008, 49(1), 34-64.
- Reed FC, Pettigrew AC, King MO. Alternative and complementary therapies in nursing curricula. J Nurs Educ 2000;39:133-9.
- Tokaç M. Geleneksel tıba akademik yaklaşım: GETTAM. Sağlık Düşüncesi ve Tıp Kültürü Derg. 2012;(22):82–5.
- Tuncer M. Significance of cancer in Turkey, the burden of disease and cancer control policies (Volume 74). In: Tuncer M., eds. Cancer Control in Turkey, Ankara, Onur Press, Health Ministry Publication, 2008: 5-9.
- Veronesi U, Boyle P, Goldhirsch A, Orecchia R, Viale G. Breast cancer. The Lancet 2005; 365: 1727-1741.
- Veronesi U, Boyle P, Goldhirsch A, Orecchia R, Viale G. Breast cancer. The Lancet 2005; 365: 1727-1741.
- Yavuz M. Hemşirelik Eğitiminde Alternatif ve Tamamlayıcı Terapiler. I. Uluslararası & V. Ulusal Hemşirelik Eğitimi Kongre Kitabı. Nevşehir: Özlem Grafik Matbaacılık; 2001. p.50.

CESARET TÜRLERİ

İbrahim Sani MERT*

ÖZ: Bu çalışma, literatürde farklı disiplinlerdeki çalışmalarda tanımlanan farklı cesaret türlerini tespit etmeyi ve sentezlemeyi, cesaretin nasıl kavramsallaştırıldığını, kategorize edildiğini ve farklı bağlamlarda uygulamaya geçirildiğini açıklığa kavuşturmaya çalışmaktadır. Spesifik olarak cevabı aranan sorular şunlardır: Cesaret türleri nelerdir? Farklı cesaret türleri nasıl tanımlanıyor? Cesaret türleri tarihsel süreçte filozoflarca ortaya konulan cesaret türleri ve günümüze yakın dönemlerde cesaret üzerine çalışma yapan araştırmacılar tarafından ortaya konan cesaret türleri olarak iki kategoride incelenmiştir. Bu kapsamda, dokuz filozof (Konfüçyüs, Mengzi, Giles of Rome, Hannah Arendt, Paul Tillich, François Noél, Miskavih, İsfahânî, İbn Sînâ) ve 18 araştırmacının tespitlerine yer verilmiştir. 18 araştırma kapsamında detaylı olarak incelenen cesaret türleri sırasıyla şu şekildedir; ahlaki cesaret, fiziksel cesaret, psikolojik cesaret, sosyal cesaret, entelektüel cesaret, yaşamsal cesaret, duygusal cesaret, manevi cesaret, genel cesaret, yaratıcı cesaret, doğal cesaret, merak cesareti, kişisel cesaret, süreç cesareti, disiplin cesareti, empatik cesaret, övgü cesareti, ifade cesareti, kişilerarası cesaret.

Anahtar Kelimeler: Cesaret, Cesaret Türleri, Cesaret Çeşitleri, Cesaret İhtiyacı, Cesaret Tatmini.

Makalenin türü: Araştırma

Jel Sınıflandırması: M10, M12

DOI: 10.54969/abuijss.1613864

Geliş tarihi: 09.05.2019 / **Kabul Tarihi:** 27.05.2019 / **Yayın Tarihi:** 20.06.2019

TYPES OF COURAGE

ABSTRACT: This study aims to identify and synthesize the different types of courage defined in the literature across different disciplines, clarifying how courage is conceptualized, categorized, and applied in various contexts. Specifically, the questions addressed in this study include: What are the types of courage? How are different types of courage defined? Types of courage have been examined in two categories: the types of courage put forward by philosophers throughout history and the types of courage put forward by researchers studying courage in recent times. In this context, the findings of nine philosophers (Confucius, Mengzi, Giles of Rome, Hannah Arendt, Paul Tillich, François Noél, Miskavih, İsfahânî, Ibn Sina) and 18 researchers are included. The types of courage examined in detail within the scope of 18 studies are as follows; moral courage, physical courage, psychological courage, social courage, intellectual courage, vital courage, emotional courage, spiritual courage, general courage, creative courage, natural courage, inquisitive courage, personal courage, process courage, disciplined courage, empathic courage, accolade courage, expressive courage, interpersonal courage.

Key Words: Courage, Types of Courage, Kinds of Courage, Need for Courage, Satisfaction of Courage.

Type of article: Research

Jel Classification: M10, M12

DOI: 10.54969/abuijss.1613864

Received: 05.01.2024 / **Accepted:** 15.01.2025 **Published:** 16.01.2025

* Prof. Dr. Antalya Bilim Üniversitesi, Antalya, ORCID: 0000-0002-2850-1865

Kaynak gösterimi için:

MERT, İ. S. (2024). Cesaret Türleri. Antalya Bilim Üniversitesi Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi, 5 (2), 85-116. DOI: 10.54969/abuijss.1613864

1. GİRİŞ

Bir olgunun türlerinin, çeşitlerinin ortaya konulması ve/veya araştırılması kavramsal netlik sağlamaya, kuramsal altyapıyı geliştirmeye ve pratik uygulamaları kolaylaştırmaya imkân vermesi açısından, bilimsel bilgiye katkıda bulunur (Ravitch ve Riggan, 2016). Bu kapsamda, bir olgu veya kavramı farklı türlere ayırmak, tanımını ve sınırlarını belirginleştirmeye yardımcı olur ve özellikle karmaşık olguları daha anlaşılır hale getiren yapılandırılmış bir sınıflandırma oluşturur. Çeşitlendirmeye ulaşılan bu netlik, belirli türlere göre uyarlanmış hassas ölçüm araçlarının ve metodolojilerinin geliştirilmesine yardımcı olarak, araştırmacıların bunları ayrıntılı olarak değerlendirmesine ve analiz etmesine de olanak tanır (Sekerka vd., 2009). Böylece, türlerin incelenmesi bir kavramın çok boyutlu doğasını ortaya çıkarmaya yardımcı olur (Hay ve Kinchin, 2006).

Teorik bir perspektiften bakıldığında ise, bir olgunun türlerinin araştırılması ve anlaşılması, olgu ile ilgili mevcut varsayımları sorgulamamıza zemin hazırlar ve mevcut modellerin iyileştirilmesine veya yenilerinin geliştirilmesine katkıda bulunan yaklaşımlar sunar (Cunningham, 1984). Ayrıca, olgunun çeşitliliğini ve karmaşıklığını vurgulayarak olgunun daha detaylı ve net bir şekilde anlaşılmasını sağlar. Bu yaklaşım, aynı zamanda, olgunun incelendiği çeşitli disiplinlerdeki bilgilerden yararlanarak disiplinler arası işbirliğini de teşvik eder.

Teoriden uygulamaya geçişte ise, bir olgunun türlerinin ortaya konulması ve/veya araştırılması, konu ile ilgili yapılacak çalışmalarda hedeflenen stratejilerin ve yaklaşımların geliştirilmesini ve uygulamasını kolaylaştırır. Olgunun belirli yönlerini ele alan bu yaklaşımlar, ister eğitimde, ister politika oluşturmada, ister kurumsal ortamlarda olsun pratiğe dönüştürülebilmesine imkân verir (Malen ve Knapp, 1997).

Bu çalışma kapsamında ele alınan olgu, kavram, cesarettir. Çoğunlukla, hayati bir insani erdem olarak adeta kutsanan cesaret (Kurtz, 1997; Müller, 2019), yüzyıllardır felsefi, bilimsel ve akademik bir araştırma konusu olmuştur (Dahlsgaard vd., 2005). İngilizcede kökü Latince kalp anlamına gelen “cor” sözcüğünden gelen “courage”; korku, belirsizlik veya zorluklarla yüzleşme gücünü temsil eder (Chevalier, 2023). Bunun tezahürleri, ahlaki karar verme ve fiziksel cesareten, entelektüel, merak ve duygusal dayanıklılığa kadar insan deneyiminin çeşitli boyutlarına uzanır. Cesaretin çok yönlü doğası, akademisyenleri, filozofları ve bilim insanlarını (Lopez ve diğerleri, 2003) cesaretin çeşitli türlerini ortaya koymaya, tespit etmeye ve tanımlamaya teşvik ederek zengin bir literatür oluşturmaya katkıda bulunmuştur. Cesareti pervasızlık ve korkaklık arasındaki denge olarak kavramsallaştıran Aristoteles gibi filozoflar (Zavaliy ve Aristidou, 2014; Otteson, 2024), cesaretin ahlaki ve etik boyutlarının temelini atmıştır. Son yıllarda, sıklıkla kullanılan ancak bir bakıma belirsiz olan bu terimi açıklığa kavuşturmak için çeşitli akademik çalışmalara ağırlık verildiği görülmektedir (Finfgeld, 1999).

Son yıllarda, psikologlar cesareti davranışsal bir yapı olarak inceleyerek cesaretin zihinsel sağlık, kişisel gelişim ve sosyal etkileşimlerdeki rolünü araştırmışlardır (Hannah vd., 2011; Maddi, 2004). Psikologlar, sosyologlar ve organizasyon teorisyenleri, cesaretin grup dinamikleri, liderlik ve toplumsal değişim içinde nasıl işlediğini araştırırken, sinir bilimciler de cesur eylemlerin altında yatan biyolojik ve bilişsel mekanizmaları anlamaya çalışmışlardır (Van Slyke vd., 2012). Bahse konu çalışmalarda cesaret, yaşam memnuniyeti ve kariyer uyumluluğu (Ferrari, 2024), çalışanların refahı (Mohsin, 2024), kurumsal sosyal sorumluluk ve örgütsel sadakat (Wang vd., 2024), sosyal destek (Kaltainen vd., 2024), etik liderlik

(Fernando ve diğerleri, 2022; Cheng ve diğerleri, 2019), ekipte işbirliği (Anita ve diğerleri, 2021; Peralta vd., 2021), örgütsel vatandaşlık davranışı (Holmes, 2020) ve iş performansı (Tkachenko vd., 2020) gibi bir çok örgütsel değişkenle ilişkilendirilmiştir.

Yapılan bu literatür tarama çalışması, cesareti farklı disiplinlerde çalışan bilim adamlarının önerdiği cesaret türlerini tanımlayıp açıklığa kavuşturarak, cesarete ilişkin farklı bakış açılarını sentezlemeyi ve adeta cesarete disiplinler üstü bir kuş bakışı ile yaklaşmayı amaçlamaktadır. Felsefi yaklaşımları, psikolojik teorileri ve ampirik araştırmaları inceleyen bu çalışma, cesaretin nasıl kavramsallaştırıldığı ve kategorize edildiğine dair kapsamlı bir anlayış sağlamayı hedeflemektedir. Araştırma soruları şu şekildedir:

- ✚ Felsefe, psikoloji, sosyoloji, işletme vb. farklı disiplinlerde yapılan çalışmalarda belirtilen cesaret türleri nelerdir?
- ✚ Tarihsel süreçte filozoflarca ortaya konulan cesaret türleri nelerdir?
- ✚ Günümüze yakın dönemlerde cesaret üzerine çalışma yapan araştırmacılar hangi cesaret türlerini ortaya koymuşlardır?
- ✚ Literatürdeki farklı cesaret türleri nasıl tanımlanıyor ve ayırt ediliyor?

Cesaretin türlerini anlamak yalnızca teorik söylemi zenginleştirmekle kalmaz, aynı zamanda sağlık, işletme, eğitim, felsefe vb. birçok disiplinin pratik çıkarım ve uygulamalarına da yön verebilir. Bu kapsamda, cesaret türlerine ilişkin yapılan bu literatür incelemesinin katkılarını daha detaylı açıklamakta fayda vardır.

İlk olarak cesaret türlerinin incelenmesi ve sistematik olarak kategorize edilmesi, filozof ve bilim insanlarının farklı bakış açılarını analiz edip sentezleyerek cesaretin anlaşılmasını kolaylaştırabilir ve böylece cesaretin belirsiz olan kavramsal sınırlarını açıklığa kavuşturabilir. Bu yaklaşım, klasik, modern ve kültürel bakış açılarının entegrasyonuna olanak tanıyarak daha bütünsel bir cesaret anlayışını teşvik eder ve felsefe, psikoloji, sosyoloji ve örgütsel davranış gibi alanlar arasında disiplinlerarası diyalog ve etkileşimi artırır. Metodolojik açıdan bakıldığında ise, farklı cesaret türlerini araştırmak, araştırmacılarda cesaretin özelliklerini ölçmek için özel araçların ve ölçeklerin geliştirilmesine yardımcı olacaktır.

Cesaret türlerini incelemek kültürel ve tarihi açıklamalar da sunar. Cesaretin farklı kültürlerde nasıl algılandığını ve ifade edildiğini anlayabilen araştırmacılar toplumsal değerlerin etkisini daha iyi anlayabilirler. Benzer şekilde, cesaretin tarihsel örneklerini araştırmak, etik ve kültürel araştırmalara değerli bir yön vererek, cesaretin tarihte nasıl şekillendiği, aynı zamanda tarihi nasıl şekillendirdiği anlaşılabilir. Daha kişisel düzeyde ise, bireysel düzeyde ise, duygusal ve manevi cesareti anlamak; korku, kaygı ve zorluklarla yüzleşmek için etkili araçlar sağlayabilir. Terapi veya danışmanlık bağlamında bu bilgiler, insanların zorluklarla yüzleşmesine ve dayanıklılık geliştirmesine yardımcı olacak yöntemlere rehberlik edebilir.

Yapılan bu literatür incelemesinde, çalışmanın bundan sonraki bölümlerinin ne olduğu kapsamında, giriş bölümünü müteakiben, filozof ve araştırmacıların cesaret türlerini nasıl ortaya koyduklarını açıklayan “cesaret türleri” bölümü ile bu türlere yönelik açıklamalara yer verilecektir. Bu açıklamalar, filozoflarca ortaya konulan cesaret türleri ve yakın tarih araştırmacıları tarafından ortaya konulan cesaret türleri olarak ayrı ayrı verilecektir. Daha sonra, genel değerlendirmeler çerçevesinde gelecek araştırmalara ve uygulamaya yönelik sonuç ve tartışma kısmı ile çalışma bitirilecektir.

1. Cesaret Türleri

Tablo 1, cesaretin çeşitli kültürel, felsefi ve akademik bağlamlarda kavramsallaştırılmasına ve sınıflandırılmasına katkıda bulunan dokuz filozof ve 18 araştırmacının tespitlerini, ortaya koydukları cesaret türlerini sunmaktadır. Bu türler, fiziksel cesaret, ahlaki cesaret ve sosyal cesaret gibi evrensel olarak tanınan biçimlerden, duygu cesareti, övgü cesareti ve entelektüel cesaret gibi daha uzmanlaşmış ayrımlara kadar uzanan 50'den fazla cesaret türünü kapsayan geniş bir yelpazeyi kapsamaktadır. Tabloda özellikle cesaret türlerinin İngilizceleri de verilerek, bu konuda çalışma yapacak araştırmacılara kolaylık sağlanması hedeflenmiştir.

Tablo 1: Cesaret türleri: Filozofların ve araştırmacılar tarafından ortaya konulan cesaret türleri

Sıra No	Filozof / Araştırmacı	Cesaret Türü (Türkçe)	Types of Courage (İngilizce)
1.	Confucius (Aktaran; Lisheng, 2010; Vendé, 2024; Jiang, 2012)	- Doğruluk cesareti - İnsanlık cesareti - Bilgi cesareti (<i>Cesaret Yanılsamaları</i>) - Şeref Cesareti - Yetenek Cesareti - Duygu Cesareti - Umut Cesareti - Cahil Cesareti	- Rightness courage - Humanity courage - Knowledge courage (<i>Illusions of Courage</i>) - Honor Courage - Talent Courage - Courage of Emotion - Courage of Hope - Ignorant Courage
2.	Mencius (Aktaran; Vendé, 2024)	- Yanlı Yönlendirilmiş Cesaret - Empatik Cesaret - Gerçek Bir Hükümdarın Cesareti - Kendini Yetiştirme Cesareti	- Misguided Courage - Empathetic Courage - The Courage of a True Ruler - The Courage of Self-Cultivation
3.	Giles of Rome (Aktaran; Rigby, 2013)	- Kölece metanet - Çılgın cesaret - Canavar benzeri metanet - Askeri metanet - Alışılmış metanet - Medeni metanet - Erdemli cesaret	- Fortitudo servilis - Fortitudo furiosa - Fortitudo bestialis - Fortitudo militaris - Fortitudo consuetudinalis - Fortitudo civilis - Fortitudo virtuosa
4.	Hannah Arendt	- Kamusal cesaret - Bireysel cesaret	- Civil courage - Individual courage
5.	Paul Tillich	- Kendimizi bir grubun parçası olarak onaylama cesareti - Birey olarak kendimizi onaylama cesareti	- The courage to affirm ourselves as a part of a group - The courage to affirm ourselves as individuals
6.	Francois Noël	- Güney halklarının cesareti - Kuzey halklarının cesareti	- Courage of the Southern Peoples - Courage of the Northern Peoples - Courage of the Wise Men

		Akil adamların cesareti	
7.	Miskawayh (1977)	- Ruhun büyüklüğü - Gözüpeklik - Sakinlik - Metanet - Cömertlik - Kendine hakim olma - Yüreklilik - Dayanıklılık.	- Greatness of spirit - Intrepidity - Composure - Fortitude - Magnanimity - Self-possession - Manliness - Endurance.
8.	İsfahânî (Aktaran; Baynal & Yıldırım, 2020)	- Sabır - Cömertlik	- Patience - Generosity
	İbn Sînâ (Aktaran; Baynal & Yıldırım, 2020)	- Kerem necde (gözüpeklik) - Kibru'n-nefs (nefsin büyüklüğü) - İhtimal (katlanma) - Hilm - Sebat - Şehâmet - Nubl (sevinç duymak) - Vakâr	- Braveness - Greatness of the soul - Enduring - Mildness - Perseverance - Glory - Nubl (to feel joy) - Dignity
9.	Miller (2000)	- Fiziksel cesaret - Ahlaki cesaret - Doğal cesaret	- Physical courage - Moral courage - Natural courage
10.	Passages Northwest (2007)	- Fiziksel cesaret - İfade cesareti - Merak cesareti	- Physical courage - Expressive courage - Inquisitive courage
	Linley et al. (2006)	- Fiziksel cesaret - Ahlaki cesaret - Hayati cesaret	- Physical courage - Moral courage - Vital courage
11.	May (1975)	- Fiziksel cesaret - Ahlaki cesaret - Sosyal cesaret - Yaratıcı cesaret	- Physical courage - Moral courage - Social courage - Creative courage
12.	Cibro, N. C. W. (2023).	- Fiziksel cesaret - Sosyal cesaret - Entelektüel cesaret - Ahlaki cesaret - Duygusal cesaret - Manevi cesaret	- Physical courage - Social courage - Intellectual courage - Moral courage - Emotional courage - Spiritual courage
13.	Crigger, N., & Godfrey, N. (2011)	- Fiziksel cesaret - Ahlaki cesaret - Psikolojik cesaret	- Physical courage - Moral courage - Psychological courage
	Santilli, S., Maggio, I. D., Ginevra, M. C., Nota, L., & Soresi, S.	- Ahlaki cesaret - Psikolojik cesaret	- Moral courage - Psychological courage

	(2021).		
14.	Santilli, S., Ginevra, M. C., Camussi, E., Lodi, E., Nota, L., & Patrizi, P. (2021).	- Fiziksel cesaret - Ahlaki cesaret - Psikolojik cesaret	- Physical courage - Moral courage - Psychological courage
15.	Lopez et al. (2003)	- Fiziksel cesaret - Ahlaki cesaret - Yaşamsal cesaret	- Physical courage - Moral courage - Vital courage
16.	Putman, D. (2010)	- Fiziksel cesaret - Ahlaki cesaret - Psikolojik cesaret	- Physical courage - Moral courage - Psychological courage
17.	Assyifa, T., & Suhadi, M. F. (2023)	- Fiziksel cesaret - Sosyal cesaret - Entelektüel cesaret - Ahlaki cesaret - Duygusal cesaret - Manevi cesaret	- Physical courage - Social courage - Intellectual courage - Moral courage - Emotional courage - Spiritual courage
18.	Pury, C. L., & Kowalski, R. M. (2007)	- Genel cesaret - Kişisel cesaret	- General courage - Personal courage
	Pury, C. L. S., & Starkey, C. B. (2010)	- Süreç cesareti - Övgü cesareti	- Process courage - Accolade courage
	Kelley et al. (2019)	- Fiziksel cesaret - Ahlaki cesaret - Yaşamsal/psikolojik cesaret	- Physical courage - Moral courage - Vital/psychological courage
19.	Woodard, C. R., & Pury, C. L. (2007)	- Fiziksel cesaret - Ahlaki cesaret	- Physical courage - Moral courage
	Lassiter, C. J. (2017)	- Ahlaki / medeni cesaret - Entelektüel Cesaret - Disiplin Cesareti - Empatik Cesaret	- Moral / civil courage - Intellectual Courage - Disciplined Courage - Empathetic Courage
20.	Mert (2023)	- Fiziksel cesaret - Ahlaki cesaret - Psikolojik cesaret - Entelektüel cesaret - Kişilerarası cesaret	- Physical courage - Moral courage - Psychological courage - Intellectual courage - Interpersonal courage

1.1. Tarihsel Süreçte Filozoflarca Ortaya Konulan Cesaret Türleri

Konfüçyüs, Analects'te her biri temel ahlaki ve sosyal ilkelerle bağlantılı olan çeşitli cesaret türlerini tanımlar. Birincisi, neyin doğru olduğunu tanıma ve ona göre hareket etme cesaretini içeren "**doğruluk cesareti**"dir. Konfüçyüs'e göre doğru olanı yapmamak, cesaret eksikliğidir. İkinci tür, Konfüçyüsçü insanlık erdemine, kişinin sosyal rolüne göre kişilerarası

ilişkilerde yön bulma becerisine bağlı olan "**insanlık cesaretidir**". Konfüçyüs, insanlığa sahip olanların doğal olarak cesaret sergileyeceğini ancak cesaretin tek başına insanlığı garantilemediğini savunur. Üçüncü tür olan "**bilgi cesareti**", gerçeklikle yüzleşme ve bilgiyi özellikle siyasi veya sosyal bağlamlarda uygun şekilde kullanma cesaretini içerir. Bu cesaret, gerçeği adlandırma ve ele alma yeteneğinde görülmektedir (Vendé, 2024).

Diğer yandan Konfüçyüs'ün cesaret yanılsamaları olarak adlandırabileceğimiz ama cesaret olmayan, sahte cesaretleri de ortaya koyduğu görülmektedir. Bu kapsamda, Konfüçyüs beş cesaret türünden bahsetmektedir; şeref cesareti, yetenek cesareti, duygu cesareti, umut cesareti ve cahil cesareti. **Şeref cesaretinde** birey şeref kazanmak ya da onursuz olarak etiketlenmemek için tehlikeyi göze alır. Ayrıca korkak olarak görülme veya eleştirilme utancından kaçınmak için risk alır ve tehlikeyle karşı karşıya kalırlar. Bu durumda kişi korkak olarak görülme utancından ya da başkaları tarafından onaylanmama ve reddedilmeden kurtulmak için risk alır. Bu tür bir cesaretin ardındaki motivasyon genellikle sosyal tanınma arzusu veya sosyal dışlanma korkusundan kaynaklanır. **Yetenek cesareti**, bireyin belirli bir durumdaki riskleri veya tehlikeleri, uzmanlıkları veya ustalıkları aracılığıyla alma, kendilerine zarar vermeden tehdidi azaltma veya ortadan kaldırma becerisini ifade eder; ancak bu, cesaretin eksik bir biçimi olarak kabul edilir, çünkü gerçek bir cesaretle karşılaştırıldığında gerçek bir riski içermez. **Duygu cesareti**, kişinin mantıktan ziyade duyguların yönlendirdiği tehlikeyle karşı karşıya kaldığı durumlarda aşk, öfke veya tutku gibi baskın duygulara dayalı olarak hareket etmesini içerir. Konfüçyüs bu tür cesaretin çocuklarda ve hayvanlarda yaygın olduğunu belirtir. **Umut cesareti**, bireyin tehlikeyi tam olarak fark etmemesi veya zarar görmeyeceğine inanması, başarılı olacağına dair inancının yüksek olması ve yapılması gerekeni umursamayı bırakması durumunda ortaya çıkar. **Cahil cesareti**, bir kişinin, muhakeme veya deneyim eksikliği nedeniyle, tehlikede olmadığına inanarak durumu doğru şekilde değerlendirememesi durumunda ortaya çıkar. Ancak, gerçek bir tehlikeyle karşı karşıya kaldığında, gerçek bir cesarete sahip olmadığı için bireyin kaçması söz konusudur (Jiang, 2012).

Ayrıca, Konfüçyüs'ü düşüncede cesaretin iki temel yönü de tanımlanmaktadır; sorumluluk duygusu ve sarsılmaz içsel azim. Sorumluluk duygusu, Konfüçyüsçülerin gerçek dünya kaygılarını ele alma konusundaki kararlılığını yansıtır. Buna karşılık, içsel azim, zenginlik, yoksulluk, otorite veya güç gibi dış koşullar tarafından etkilenmemesi durumunu vurgular. Bu iki temel yön, koşulsuzluk, eşsiz dayanıklılık ve kendi kendine yeterlilik ile karakterize edilen bir ideal olarak cesareti somutlaştırır (Chen, 2010). Bu fikirleri genişleten Mencius, insanlığı ve doğruluğu keşfederek cesaretin inceliklerini tartışmıştır. Mencius veya Mingzi, MÖ 372-289 yılları arasında yaşamış bir Çinli düşünürdür ve insan doğası ve siyaset hakkındaki görüşleriyle Konfüçyüsçülüğü kurmaya ve güçlendirmeye çalışmıştır. Evlat dindarlığına ve insanlığa karşı çıkan cesaret gibi uygun ahlaki yönlendirmeden yoksun cesaret biçimlerini eleştirir ve cesareti etik değerlerle uyumlu hale getirmenin önemini vurgular. Mencius ayrıca, özellikle ölümcül tehlike anlarında kararlı eyleme ilham veren, empatiye dayanan cesareti de tanımlamıştır. Dahası, rolüne uygun olarak sadakatle hareket eden gerçek bir hükümdarın cesareti ile kendini ısrarla geliştirme cesareti arasında ayırım yapar. Bu bakış açısı, Konfüçyüs'ü felsefede ahlaki sorumluluğu, empatiyi ve öz disiplini harmanlayan cesaretin çok yönlü doğasını vurgulamaktadır (Vendé, 2024). Bu kapsamda, Mencius'ün, farklı ahlaki ve etik boyutları yansıtan birkaç farklı cesaret türünü tanımladığı değerlendirilebilir. **Yanlıs yönlendirilmiş cesaret**, Konfüçyüs'ü değerlerin merkezinde yer alan evlat dindarlığına ve insanlığa karşı çıkan, uygunsuz kişi ve nesnelere yönelik cesaretle karakterize edilir. **Empatik cesaret**, özellikle ölümcül tehlike karşısında empati duygusundan

doğar ve kararlı eyleme dönüşür. **Gerçek bir hükümdarın cesareti**, rolünü ve sorumluluklarını sadakatle yerine getiren, doğruluğu ve insanlığı temsil eden bir kralın ahlaki cesaretinin bir örneğidir. Son olarak, **kendini geliştirme cesareti**, kişisel ahlaki ve etik gelişime yönelik azmi ve bağlılığı vurgular ve kişisel gelişim arayışında kararlılık gösterir (Chan, 2002; Yearley, 1990).

Francois Noël (1682–1756), Fransız filozof, tarihçi ve yazardır. Çoğunlukla ahlak felsefesi alanına yaptığı çalışmalar ile cesaret ve cesaretin farklı türlerine yönelik tespit ve fikirleri öncelikli olmak üzere, insan doğasını keşfetmeye yönelik çalışmaları ile tanınır. Noël, farklı kültürlerdeki insanların özelliklerini ve eğilimlerini anlamaya odaklanmıştır. Noël, cesaret başta olmak üzere erdemleri coğrafya, doğa ve bilgelik gibi faktörlere bağlı olarak kategorize etmeye çalışmıştır. Bu kapsamda, Francois Noël üç farklı cesaret türünü tanımlar. İlk tür, doğal olarak yumuşak tabiatlarıyla karakterize edilen, fiziksel olarak daha az dayanıklı olmalarına rağmen nezaketten veya dayanıklılıktan kaynaklanan bir cesareti çağrıştıran güney halklarıyla (**güney halklarının cesareti**) ilgilidir. İkinci tür cesaret, fiziksel güç ve dayanıklılıktan kaynaklanan bir cesareti işaret eden, doğal olarak güçlü olarak tanımlanan kuzey halklarıyla (**kuzey halklarının cesareti**) ilişkilendirilir. Üçüncü tür cesaret, bilgeliğe, adalete ve ahlaki dürüstlüğe dayanan bir cesareti yansıtan, doğal olarak adil olan bilge adamlara atfedilir (**akil adamların cesareti**). Her cesaret türü, ilgili grupların doğasında olan niteliklerle bağlantılıdır ve kişinin doğasına veya erdemlerine bağlı olarak cesaretin ortaya çıkabileceği farklı yolları gösterir (Vendé, 2024).

Miskaveyh (Ebu Ali el-Miskaveyh), 10. ve 11. yüzyıllarda, özellikle Büveyhi hanedanı döneminde yaşamış İranlı bir filozof, ahlâk uzmanı ve tarihçidir. En çok İslam felsefesine, özellikle de ahlâk, psikoloji ve siyaset felsefesi alanlarındaki çalışmaları ile tanınır. Miskawayh'in eserleri İslam düşüncesini Yunan felsefesinin unsurlarıyla, özellikle de Aristotelesçi ahlakla birleştirir ve İslam ahlak felsefesinin gelişimindeki kilit isimlerinden biri olarak kabul edilir. En ünlü eseri, çeşitli ahlaki erdemleri ve kötülükleri sistematik olarak incelediği "Tahrir el-Ahlak"tır (Karakterin incelenmesi). Miskaveyh sekiz cesaret türüne vurgu yapmaktadır. Bunlardan ilki, **Ruhun Yüceliği** (Nefis Büyüklüğü / Kibru'n-Nefs)'dir. Bu cesaret şekli, bireyin güçlü bir öz değer ve gurur duygusuna sahip olduğu, derin bir içsel asalet ve haysiyet duygusunu ifade eder ve bu kişinin olumsuzluklarla karşı karşıya kaldığında, yolundan sapmadan ayakta kalmasını sağlar. Miskawayh'e göre, bu cesaret türü, ruhun yüceliğini temsil eder ve bu kişiler dış baskılar veya saptırmalardan kolayca etkilenmezler. İkincisi, **Gözüpeklik** (Gözüpeklik / En-Necde)'tir. Gözüpeklik, tehlike veya risk karşısında gösterilen cesaret olarak tanımlanır ve tehlikeyle tereddüt etmeden yüzleşmeyi içerir. Miskawayh, bu cesaret türünü savaşçı benzeri bir nitelik ile ilişkilendirerek, korkusuzluk ve bir tehditle karşı karşıya kaldığında hemen harekete geçmek için gereken cesaret olarak açıklar. Diğer bir üçüncü cesaret türü, **Yüce gönüllülük** (Büyük Himmət Sahibi Olmak / Azimu'l-Himmət)'tür. Yüce gönüllülük, zorlu koşullar altında bile cömert, bağışlayıcı ve asil ruhlu davranabilme cesaretini içerir. Miskawayh bu cesaret türünü, özellikle başkalarının intikam almak isteyebileceği veya kin besleyebileceği durumlarda, dürüstlük ve cömertlik ile hareket etme yeteneği ile ilişkili, gözüpekliğin daha yüksek bir biçimi olarak tanımlar. Dördüncü cesaret türü, **Sebât** (Sebât)'tır. Sebât, uzun süreli zorluklara kararlılığı kaybetmeden dayanma cesaretidir. Azim ve kişinin acı ya da süreli zorluklar karşısında bağlılığını sürdürme kapasitesini içerir. Miskawayh, cesareti, hayatın zorluklarının üstesinden gelmek için gereken sürekli dayanıklılığın merkezi olarak görür. Beşinci ise, **Sabır** (Sabır / Yumuşaklık / Hilm)'tir. Sabır, özellikle kriz anlarında veya baskı altındayken sakin, soğukkanlı ve anda kalabilme

becerisini ifade eder. Bu cesaret biçimi, sabır ve öz kontrolle ilişkilendirilir ve gerçek soğukkanlılığın, dürtüsel eylemleri veya aceleci kararları önleyen bir güç olarak ele alır. Diğer bir tür cesaret ise, **Kendine hakim olma** (Sükunet / Ademu'l-Tayş)'dır. Kendine hakim olma, duygusal açıdan çalkantılı durumlarda bile kişinin denge ve kontrol duygusunu sürdürebilme niteliğidir. Miskawayh, kendine hakim olmayı dengeli bir içsel durumla özdeşleştirir ve bireylerin kaygı veya panikten uzak, net, berrak düşünmesine ve kararlı hareket edebilmesine bağlar. Yedinci tür cesaret, **Yürekllilik** (Yürekllilik / Şehâmet)'tir. Bu tür bir cesaret, gücü ve özellikle doğrudan fiziksel tehlike karşısında başkalarını koruma isteğini yansıtan geleneksel erkeklik kavramlarına bağlıdır. Miskawayh, yüreklliliğin hem fiziksel hem de ahlaki gücü birleştirdiğini, bireyin asil ve şerefli hareket etmesini gerektirdiğini vurgular. Sekizinci ve son cesaret türü de **Dayanıklılık** (Sıkıntıya Katlanma / İhtimâlü'l-Keddi)'tir. Dayanıklılık, uzun süre boyunca zorluklara veya acılara katlanma kapasitesini ifade eder. Bu cesaret biçimi, kişinin amaçlarından vazgeçmeden zorluklara dayanma esnekliğini içerir. Miskawayh, dayanıklılığın, uzun vadeli güç ve duygusal dayanıklılık gerektiren, yaşamın en zorlu sınavlarının üstesinden gelmek için kritik öneme sahip olduğunu kabul eder (Baynal & Yıldırım, 2020; Alias, 2020; Valizadeh & Jahed, 2023).

İsfahânî, tam adı Ebu el-Faraj el-İsfahânî, 10. ve 11. yüzyıllarda yaşamış İranlı filozof, alim ve ilahiyatçıdır. Felsefe, ahlak ve teoloji gibi çeşitli alanlardaki çalışmalarıyla tanınır. Cesaret, sabır ve cömertlik gibi erdemlerin geliştirilmesi de dâhil olmak üzere yaşamın ahlaki ve manevi yönlerine odaklanmıştır. Özellikle erdemlerin ve karakter özelliklerinin nasıl geliştiğine ilişkin çalışmalarıyla ön plana çıkmaktadır. Cesaretin, kişisel güç ve azmin, yaşamın zorluklarının üstesinden gelmedeki rolünü vurgular. İsfahânî, cesaretin iki alt türünden bahseder; sabır ve cömertlik. Ayrıca cesaret güçlendikçe diğer erdemlerin de ortaya çıktığını öne sürer. Bollukta fazilet **cömertlik**, darlıkta ise **sabırdır**. Ayrıca sabır sayesinde kişi şikâyet ve şikâyetlerin üstesinden gelebilir, yiğitliğe özgü bir azim geliştirebilir (Baynal & Yıldırım, 2020).

İbn Sina, cesareti salt fiziksel gücün ötesine geçen bir erdem olarak tanımlar ve cesarete dengeli ve ölçülü davranışın önemini vurgular. **Kerem** (cömertlik), necde (cesaret), **kibru'n-nefs** (ruhun büyüklüğü), ihtimal (dayanıklılık), **hilm** (nezaket), **sebat** (azim), **şehâmet** (asalet), **nubl** (neşe) ve **vakâr** (haysiyet) olmak üzere cesaretin çeşitli alt türleri üzerinde durur. Bu alt türler, cesaretin yalnızca fiziksel güç gösterisiyle ilgili olmadığını, aynı zamanda ruhsal ve ahlaki gelişimi de içerdiğine işaret eder. Ayrıca İbn Sina, Aristo'nun yaklaşımını benimseyerek, cesaretin ifrat (fazlalık) ve tefrid (eksiklik) durumlarını ele alır ve gerçek cesaretin bu iki uç arasında bir denge bulmakta yattığını savunur. Bu bakış açısının daha sonraki İslami düşünürler üzerinde önemli bir etkisi olmuş ve cesaretin sadece fiziksel bir özellik olmadığı, aynı zamanda geliştirilmesi gereken ahlaki bir erdem olduğu fikrini güçlendirmiştir (Baynal & Yıldırım, 2020).

Romalı Giles (Aegidius Romanus, c. 1243–1316) geç Orta Çağ'ın önde gelen filozofu, ilahiyatçısı ve politik düşünürdür. Aziz Augustine Tarikatı'nın (Augustinians) bir üyesi ve zamanının önde gelen entelektüel düşünürüdür. Giles, en çok skolastik felsefeye yaptığı katkılar, Aristoteles üzerine yaptığı çalışmalar ve ortaçağ düşüncesi üzerinde kalıcı bir etkiye sahip olan siyasi incelemeleriyle tanınır. Giles, Aristoteles ve Aquinas'ın felsefi çerçevelerini temel alarak, bir kişinin savaşın tehlikeleriyle yüzleşmeye hazır olmasının altında yatan farklı motivasyonları ve nitelikleri gösteren yedi farklı cesaret çeşidini tanımlar. Ancak Giles, bu cesaret türlerinden yalnızca birinin - fortitudo virtuosa - cesaretin gerçekten özgün ve erdemli bir tezahürünü temsil ettiğini savunur. Cesaretin ilk beş türünün - **kölece metanet**

(fortitudo servilis), **çılğın cesaret** (fortitudo furiosa), **canavar benzeri metanet** (fortitudo bestialis), **askeri metanet** (fortitudo militaris) ve **alışılmış metanet** (fortitudo consuetudinalis) - özgün olmayan olarak sınıflandırılır. Bu cesaret türleri, gerçek erdemden ziyade zorlama, umursamazlık, içgüdü, mesleki görev veya rutin gibi güdülerle yönlendirilir. Altıncı cesaret türü olan **medeni metanet** (fortitudo Civilis), Giles'in daha yüksek fakat yine de eksik bir cesaret ifadesi olarak gördüğü onur ve sosyal tanınma arzusuyla ilişkilendirilir. Son olarak, **erdemli cesaret** (fortitudo virtuosa), akıl ve erdem tarafından yönlendirilen cesareti somutlaştıran, bireyin eylemlerini ahlaki mükemmellik ve daha büyük iyilik ile aynı yöne getiren en yüksek ve en özgün biçim olarak gerçek cesaret olarak ortaya konur. Böyle bir cesaret çeşitlendirmesi, Giles'in gerçek cesaretin ahlaki ve felsefi boyutlarına yaptığı vurguya işaret eder (Rigby, 2013).

Paul Tillich (1886–1965), 20. yüzyılın en etkili düşünür ve ilahiyatçılarından biri olarak kabul edilen bir Alman-Amerikalı ilahiyatçı ve varoluşçu filozoftur. İnsanlığın durumu, inanç ve yaşamın anlamı hakkındaki derin soruları ele alarak, Hristiyan teolojisi ile varoluşçu felsefe arasında köprü kurma çabalarıyla tanınır (Manning & Shearn, 2017). Paul Tillich iki temel cesaret türüne vurgu yapmaktadır: Kendini daha büyük bir topluluğun parçası olarak **onaylama cesareti** ve **kişinin bireyselliğini ortaya koyma cesareti** (Dion & Dion, 2014). İlk tür olan onaylama cesareti, diğer bir ifadeyle katılım yoluyla cesaret, kişinin varlığını sürdürmesi için başkalarıyla etkileşim kurmanın ve daha geniş bir bütünün parçası olmanın temel rolünü vurgular. Tillich, bireyleri ortak bir insanlığa bağladığı için, bu tür bir katılımın insan varlığı için hayati önem taşıdığını savunur. Ancak, Tillich kişisel kimliğin erozyona uğraması ve kolektivizmin yükselişi riski nedeniyle, kişinin kendini tamamen kolektife teslim etmemesi konusunda uyarır. İkinci tip, kişinin bireyselliğini ortaya koyma cesareti, diğer bir ifadeyle, kendini bir birey olarak olumlama cesareti, büyük ölçüde varoluşçu felsefeden beslenir. Tillich, bu cesaret türünü derin ama kusurlu bir cesaret anlayışı olarak görür. Tillich'e göre gerçek cesaret, katılım ve bireyselleşme aşkın bir güç tarafından birleştirildiğinde, benlik ile dünya arasındaki yabancılaşmanın üstesinden gelindiğinde ortaya çıkar. Bu aşkın olumlama, insanlığın kaygı ve var olmama tehdidiyle bütünsel, yaşamı onaylayan bir cesaretle yüzleşmesini sağlar (Tillich, 2008).

Hannah Arendt (1906–1975), totalitarizm, otorite ve siyasi özgürlüğün doğası üzerine yaptığı çalışmalarla tanınan bir Alman-Amerikalı siyaset teorisyeni, filozof ve yazardır. Almanya'da Yahudi bir ailenin çocuğu olarak dünyaya gelmiş, 1933'te Nazi rejiminden kaçtı ve sonunda Amerika Birleşik Devletleri'ne yerleşmiştir. Hannah Arendt, iki tür cesaret üzerinde durmuştur: Kamusal cesaret ve bireysel cesaret. **Kamusal cesaret**, kamusal alanda adaletsizliğe, baskıya veya toplumsal yanlışlara karşı duran bireylerin gösterdiği cesareti ifade eder. Çoğunlukla tehlike veya risk karşısında, kolektif iyilik için ve politik ve ahlaki ilkelerin savunulması için hareket etme istekliliğini içerir. Bu tür bir cesaret, bir toplumda özgürlük ve adaletin sürdürülmesi için gereklidir. Öte yandan, **bireysel cesaret** daha kişisel ve içseldir. Kişisel kayıp, rahatsızlık veya dışlanma karşısında bile kişinin inançlarının, değerlerinin ve inançlarının arkasında durma cesaretini içerir. Bireysel cesaret, dış baskılara bakılmaksızın kişinin bütünlüğünü ve benlik duygusunu sürdürmesiyle ilgilidir. Hannah Arendt, siyasi yaşamın karmaşıklıkları ile baş etme ve baskıcı rejimler ile sosyal adaletsizliğin ortaya çıkardığı zorluklarla yüzleşme konusunda, her iki tür cesaretin de hayati öneme dikkat çeker (Schwartz, 2004; Giroux, 1987; Vendé, 2024).

1.2. Araştırmacılar Tarafından Ortaya Konulan Cesaret Türleri

Pury ve Starkey (2010) iki tür cesaret arasında ayrım yapmaktadır: süreç cesareti ve övgü cesareti. **Süreç cesareti**, cesur bir eylemi gerçekleştiren bireyin içsel yolculuğuyla ilişkilidir. Kişinin asil veya değerli bir hedef belirlemesini, ona nasıl ulaşılacağını planlamasını, riskleri fark etmesini ve bu risklere rağmen eyleme devam etmesini ifade eder. Bu tür cesaret, bireyin kararlılık ve korkunun üstesinden gelme yeteneği gibi içsel durumlarını vurgular ve cesareti yaygın, daha az aşırı bir olgu olarak değerlendirir. Buna karşılık, **övgü cesareti** daha çok bir eylemin dış değerlendirmeleriyle ilgilidir. Hedefin asil veya değerli olup olmadığını, planın etkili olup olmadığını ve önemli bir risk içerip içermediğini değerlendiren gözlemcilere odaklanır. Vurgu, bireyin iç süreçlerinden ziyade, eylemin dışsal değerlendirilmesi üzerindedir; cesareti, başkaları tarafından nesnel risk ve toplumsal fayda standartlarına dayalı olarak tanınan, nadir ve olağanüstü bir nitelik olarak ele alır.

Assyifa ve Suhadi (2023) altı farklı cesaret türünü tanımlar: fiziksel, sosyal, entelektüel, ahlaki, duygusal ve ruhsal (Dungate, 2011). **Fiziksel cesaret**, yaşamın zorluklarıyla yüzleşmek için kişinin fiziksel gücünü kullanmayı içerir. **Sosyal cesaret**, kişinin sosyal duruşuna veya itibarına zarar verilebilme olasılığına rağmen, dürüstlüğü korumak veya özgün bir şekilde hareket etmek için aldığı riskleri ifade eder. **Entelektüel cesaret**, karmaşık, zor fikirlerle meşgul olma, araştırmacı sorular sorma ve bilgi arayışında yanılma riskini göze alma istekliliğidir. **Ahlaki cesaret**, kişinin etik değerlerini koruma ve özellikle ahlaki ikilemlerle karşı karşıya kaldığında bile karşıt baskılar karşısında sağlam durma yeteneğidir. **Duygusal cesaret**, olumlu ya da olumsuz tüm duyguları, bu duygulardan kaçmadan deneyimlemeye açık olmakla ilgilidir. Son olarak **manevi cesaret**, ister dini ister laik bir bağlamda olsun, inanç, amaç ve anlamla ilgili derin varoluşsal sorularla yüzleştığımızda güce işaret eder.

Assyifa ve Suhadi (2023)'nin yukarıda açıklanan ve Dungate (2011)'ye dayandırılan altı farklı cesaret çeşitlerinin, Cibro (2023) tarafından yapılan araştırmada da kullanıldığını görmekteyiz. Cibro (2023) araştırmasında, 2020 yapımı "Mulan" filmindeki Mulan karakterinin canlandığı cesaret türleri, Assyifa ve Suhadi (2023) tarafından yapıldığı gibi altı kategoriye ayrılmıştır: fiziksel cesaret, duygusal cesaret, entelektüel cesaret, sosyal cesaret, ahlaki cesaret ve manevi cesaret. Bunlar arasında duygusal cesaret (%26,93) ve ahlaki cesaret (%23,08) öne çıkarken, bunu sırasıyla %15,39 ile fiziksel cesaret ve sosyal cesaret izlemiştir. Entelektüel cesaret %11,54'ü oluştururken, manevi cesaret %7,7 ile en az yaygın olan cesaret türü olarak değerlendirilmiştir. Çalışma, aynı zamanda Mulan'ın cesaret gösterdiği dört temel yolu da açıklamaktadır: kararlılık, kendine güven, tutarlılık ve iyimserlik. Ayrıca, Mulan'ın cesaretini teşvik eden üç temel faktör, fedakârlık, kendine güven ve içinde bulunduğu koşulların durumsal taleplerinin yanı sıra duygusal ve bilişsel kaynakları olarak ortaya konmuştur. "Mulan" filmindeki Mulan karakterine yönelik yapılan bu kapsamlı analiz, cesaretinin nasıl çok yönlü olduğunu ve hem iç hem de dış faktörler tarafından şekillenip yönelendirildiğini göstermesi açısından önemli bir çalışmadır.

Lassiter (2017) dört tür cesaret tanımlar; ahlaki/medeni cesaret, entelektüel cesaret, disiplin cesareti ve empatik cesaret. **Ahlaki veya medeni cesaret**, ciddi bir muhalefet veya toplumsal baskıyla karşı karşıya kalınsa bile, kişinin inançlarını savunma yeteneğidir. **Entelektüel cesaret**, mevcut varsayımlara meydan okumayı ve genellikle deneyim ve eğitim araştırmalarının yönlendirdiği yeni anlayışları benimsemeyi içerir. **Disiplin cesareti**, kişinin karşılaşılabileceği sürekli dikkat dağıtıcı unsurlara ve muhalefete rağmen yansıtıcı, stratejik ve odaklanmış kalma kapasitesidir. **Empatik cesaret**, başkalarının bakış açılarını gerçekten

anlamak için alçakgönüllülük ve kişisel önyargılardan ve varsayımlardan kurtulma isteği gerektiren, kendini başkalarının duygu ve deneyimlerine açma yeteneğini ifade eder.

May'e (1975) göre cesaret dört türe ayrılabilir: fiziksel, ahlaki, sosyal ve yaratıcı. **Fiziksel cesaret** fiziksel koşullarla ilişkilidir ve tehlike karşısında dayanıklılık ve kararlılığı ifade eder. **Ahlaki cesaret**, başkalarının ihtiyaçlarına duyarlılık ve yanlışları düzeltmeye yönelik güçlü bir arzu ile karakterize edilir ve çoğunlukla empati ve şefkatle ilişkilendirilir. **Sosyal cesaret**, özellikle ilişkilerde başkalarının yararı için kendini riske atma isteğiyle ilişkilidir ve sıklıkla fedakâr davranışlarda görülür. **Yaratıcı cesaret** ise, mevcut olanı geliştirecek, yeni bir şeyi hayal etme ve yaratma konusundaki öngörü ve istekliliktir. May, ahlaki ve sosyal cesaretin sıklıkla örtüştüğünü ve hemşirelik gibi alanlarda çok önemli olduğunu, çağdaş bağlamlarda yaratıcı cesaretin daha nadir olduğunu ve fiziksel cesaretin daha az gerekli olduğunu öne sürer.

Mert (2023) tarafından yapılan çalışmada, cesaret kavramı çeşitli akademik disiplinlere ait 150 cesaret tanımının içerik analizi yoluyla incelenmiştir. Çalışma, anlaşılması ve tanımlanması zor olan cesaretin karmaşık ve çok yönlü doğasını açıklığa kavuşturmayı amaçlamıştır. Analiz edilen tanımlar, beş farklı cesaret türünde kategorize edilmiştir: fiziksel cesaret, ahlaki cesaret, psikolojik cesaret, entelektüel cesaret ve kişilerarası cesaret. Ancak bazı tanımlar birden fazla kategoriye sığabildiği için sınıflandırma her tanımda en baskın olan cesaret türüne göre yapılmıştır. Analiz, tanımların önemli bir kısmının (%48,0) sosyal veya dış baskılara rağmen kişinin inanç ve ilkelerini savunmayı içeren **ahlaki cesareti** vurguladığını ortaya çıkarmıştır. **Psikolojik cesaret** (%15,3) korku ve kaygı gibi içsel zorlukların üstesinden gelmekle ilişkilendirilirken, **fiziksel cesaret** (%12,7) fiziksel tehlike veya tehditler karşısında gösterilen cesaret eylemlerine odaklanmıştır. **Entelektüel cesaret** (%12,0) bilginin peşinde risk almayı ve mevcut fikirlere meydan okumayı vurgularken, **kişilerarası cesaret** (%12,0) başkalarıyla olan ilişkilerde yanlışlıklar karşısında ayağa kalkmak veya zor konuşmalar yapmak gibi sosyal etkileşimlerdeki cesur eylemleri ifade etmektedir.

Tablo 2, Tablo 1'deki yakın zaman araştırmaları çerçevelerinde tanımlanan farklı cesaret türlerini göstermektedir. Tablo 2, 20 farklı cesaret türünü, Tablo1'deki görülüş sıklığına göre, diğer bir ifadeyle, bilimsel çalışmalarda bunlardan bahsedilme sıklığını göstermektedir. En sık ortaya konulan cesaret türleri, ahlaki cesaret (14 kez) ve fiziksel cesaret (13 kez) olup, bunların cesaret araştırmalarındaki önemini vurgulamaktadır. Diğer dikkate değer türler arasında cesaretin incelendiği çeşitli bağlamları yansıtan psikolojik cesaret (5 kez), sosyal cesaret (3 kez) ve entelektüel cesaret (3 kez) yer almaktadır. Genel cesaret, yaratıcı cesaret, doğal cesaret ve merak cesareti gibi daha az bahsedilen türler yalnızca bir kez belirtilmiş olup belirli felsefi veya felsefi yaklaşımlardaki önemli rollerinin altını çizmektedir. Tablo 2'deki bu dağılım, cesaretin çok yönlü doğasını yansıtmakta ve cesaretin ahlaki, duygusal, entelektüel ve sosyal boyutlardaki uygulamasını göstermektedir.

Tablo 1: Bilimsel çalışmalarda tanımlanan cesaret türleri ve görülme sıklıkları

Cesaret Türü	Sıklık
Ahlaki cesaret	14
Fiziksel cesaret	13
Psikolojik cesaret	5
Sosyal cesaret	3
Entelektüel cesaret	3
Yaşamsal cesaret	2
Duygusal cesaret	2
Manevi cesaret	2
Genel cesaret	1
Yaratıcı cesaret	1
Doğal cesaret	1
Merak cesareti	1
Kişisel cesaret	1
Süreç cesareti	1
Disiplin Cesareti	1
Entelektüel Cesaret	1
Empatik Cesaret	1
Övgü cesareti	1
İfade cesareti	1
Kişilerarası cesaret	1

Aşağıda, Tablo 2’de ter alan cesaret türlerine ilişkin detaylı açıklamalara yer verilmiştir.

Ahlaki Cesaret

Zorluklar karşısında ahlaklı bir şekilde hareket etme yeteneği olan ahlaki cesaret, etik ikilemleri ele alma ve adaleti teşvik etmedeki önemi nedeniyle ön plana çıkan bir cesaret türüdür (Staub, 2015). Fiziksel tehlikeyle yüzleşmeyi içeren fiziksel cesarettten farklı olarak ahlaki cesaret, muhalefete veya riske karşı etik ilkeleri savunmak gibi psikolojik zorlukları içerir (Ganu, 2018). Ahlaki cesaret, etik değerlere bilinçli bir bağlılık, potansiyel risklerin farkındalığı ve bu risklere rağmen hareket etme kararlılığı gerektirir (Şekerka ve Bagozzi, 2007).

Bireysel ve durumsal faktörler ahlaki cesaretin ifadesini şekillendirir. Ahlaki kimlik ve öz yeterlik gibi kişisel özellikler kişinin etik davranma isteğini etkiler (Patrick vd., 2018). Etik örgüt kültürlerini de içeren destekleyici ortamlar, algılanan riskleri azaltarak ve hesap verebilirliği teşvik ederek ahlaki cesareti teşvik eder (Berry, 2004). Diğer yandan, grup uyumunu ön planda tutan kültürler ahlaki açıdan cesur davranışları engelleyebilir (Turiel, 2002). Bu dinamikler, ahlaki cesaretin şekillenmesinde kişisel değerler ile sosyal etkiler arasındaki etkileşimin dikkate alınması gerekliliğini vurgulamaktadır.

Fiziksel Cesaret

Fiziksel cesaret geleneksel olarak korku veya risk karşısında kararlı kalarak fiziksel tehlikeyle yüzleşme veya fiziksel zorluklara dayanma, bu koşullar altında gerekeni yapma

yeteneği olarak tanımlanır (Zavaliy ve Aristidou, 2014). Tarihsel olarak savaş alanlarındaki veya yaşamı tehdit eden durumlardaki cesaret eylemleriyle ilişkilendirilmiştir (Zavaliy, 2017). Bununla birlikte, çağdaş araştırmalar, hayat kurtaran itfaiyeciler, yaralanmaları atlatan sporcular veya tehlikeli durumlarda başkalarını korumak için müdahale eden bireyler gibi farklı bağlamlarda fiziksel cesareti vurgulayarak bu tanımları genişletmektedir (Howard ve Reiley, 2020). Bu nedenle, fiziksel cesaret yalnızca fiziksel zararlarla yüzleşme istekliliğini değil, aynı zamanda kişisel hassasiyete rağmen sorumluluk duygusu veya ahlaki zorunluluk tarafından yönlendirilen bilinçli bir eylem kararı da içerir (Jordan, 2008).

Fiziksel cesaretin psikolojik temelleri korku, motivasyon ve ahlaki yargının karşılıklı etkileşimini ortaya koymaktadır. Korku, tehlikeye karşı doğal bir tepki olarak belirir, ancak fiziksel cesaret sergileyen bireyler bu korkuyu duygusal dayanıklılık, öz-yeterlik ve başkalarına karşı görev gibi dış motivasyonlarla etkili bir şekilde düzenler (Miller, 2000). Destekleyici bir izleyicinin varlığı veya net hedefler gibi durumsal faktörler, cesur eylemin ortaya çıkış olasılığını daha da artırır (Hannah ve diğerleri, 2007).

Psikolojik Cesaret

Psikolojik cesaret, kişisel gelişim, refah veya değerler uğruna içsel korkularla, duygusal sıkıntılarla ve psikolojik zorluklarla yüzleşme ve bunlara dayanma kapasitesini ifade eder (Putman, 1997). Psikolojik cesaret, zihin ve duygulara odaklanır ve bireylerin başarısızlık korkusu, reddedilme veya kendinden şüphe duyma gibi hassas durumlarda hareket etmesini gerektirir (Putman, 2004). Bu tür cesaret, terapiye başvurmak, travmatik anılarla yüzleşmek, eleştiri riskine rağmen inanılan inançları ifade etmek veya kişinin konfor alanını zorlayan önemli yaşam değişiklikleri yapmak gibi eylemlerde açıkça görülmektedir (Curtis ve Kelly, 2013). Psikolojik cesaret çoğu zaman kişinin sınırlarının farkında olmasını ve özgünlük ve amaç için çabalarla belirsizlikle yüzleşme isteğini gerektirir.

Psikolojik cesaretin altında yatan faktörler arasında dayanıklılık, duygu düzenleme ve öz-yeterlik duygusu yer almaktadır (Rachman, 2004). Araştırmalar, psikolojik cesaret sergileyen bireylerin sıklıkla kişisel değerler, kimlik veya kendini gerçekleştirme arzusu anlık korkuları aşmalarına yardımcı olan içsel motivasyon unsurlarına güvendiklerini göstermektedir (Pury ve diğerleri, 2014). Kişinin misilleme korkusu olmadan kendini ifade edebileceğini belirten psikolojik güvenlik kavramı, özellikle sosyal veya örgütsel ortamlarda psikolojik cesaretin geliştirilmesinde önemli bir rol oynamaktadır (Anugerah ve diğerleri, 2018). Psikolojik cesaret aynı zamanda ahlaki ve kişilerarası cesaret gibi diğer cesaret biçimleriyle de kesişir ve bu da onun çok yönlü doğasına ilişkindir. Psikolojik cesaretin önemi, zihinsel sağlığın geliştirilmesinde, ilişkilerin güçlendirilmesinde ve kişisel ve toplumsal dönüşümün teşvik edilmesinde önemli bir rol oynar. Bu da, psikolojik cesareti psikoloji ve diğer ilgili disiplinlerde üzerinde çalışılması gereken önemli bir alan haline getirmektedir (Pury ve diğerleri, 2014).

Sosyal Cesaret

Sosyal cesaret, doğrular uğruna kişinin başkalarının gözünde saygınlığını veya itibarını riske atacak eylemlerde bulunma şeklindeki kasıtlı ve olumlu sosyal davranışı ifade eder. Sosyal cesaret, potansiyel sonuçları itibarıyla, sosyal ilişkilere veya kişinin sosyal kabul ve imajına zarar verebilecek, sosyal bağlamda zorluklarla yüzleşme karalılığını kapsar. Bu riskler, bireylerin saygıyı, kabulü veya itibarı kaybetme korkusuna karşın, ahlaki ve doğru olana veya organizasyonel hedeflere öncelik verilmesini getirir (Kaltainen ve diğerleri, 2024; Howard ve Cogswell, 2019; Howard ve diğerleri, 2017).

Sosyal cesaret iki temel biçimde ortaya çıkabilir. Birincisi, iş arkadaşıyla sorunlu davranışlar konusunda yüzleşmek gibi ilişkilere zarar verebilecek, çatışmalara veya gergin etkileşimlere yol açabilecek davranışları içerir (Howard ve Holmes, 2020; Howard, 2019). İkincisi, beceriksiz veya zayıf görünme riskiyle karşı karşıya kalarak yardım istemek gibi güç kaybıyla sonuçlanabilecek eylemleri içerir (Mert ve diğerleri, 2021). Bu davranışlar, sosyal açıdan olumsuz sonuçlar doğurabilecek olsa da, işyeri performansını, üretkenliğini ve organizasyonel iklimi iyileştirmek için gereklidir. Araştırmalar, sosyal cesaretin etkili liderlik, olumsuz geri bildirim verme ve örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme gibi kritik işyeri sonuçlarının temelini oluşturduğu vurgulamaktadır (Hannah ve diğerleri, 2011; Stephens ve diğerleri, 2020). Sosyal sonuçlarından korkmasına rağmen sosyal cesaret sergileyen bireyler, işyerlerinde örgütlerine önemli katkılar sağlamaktadır. Bu nedenle, sağlam bir sosyal cesaret geliştirmek, sürdürülebilirliği güçlendiren adımların atılabilmesini mümkün kılabilir (Howard ve diğerleri, 2017).

Entelektüel cesaret

Entelektüel cesaret, eleştiriye, şüpheye veya rahatsızlığa neden olsa bile zorlu fikirlerle meşgul olma, yerleşik inançları sorgulama ve alışılmadık bakış açılarını keşfetme çabasıdır (Fleisher, 2023; Hurteau ve diğerleri, 2023). Entelektüel cesaret, olası sosyal veya entelektüel risklere bakılmaksızın gerçeğin ve anlamın peşinden gitme kararlılığını içerir. Entelektüel cesaret, kişinin kendi varsayımlarını ve önyargılarını yeniden değerlendirmeye açık olmasının yanı sıra, bilgi arayışında karmaşık veya tartışmalı konularla yüzleşmeye hazır olmayla da karakterize edilir (North., 2023). Bir eylemi entelektüel açıdan cesur kılan şey, söz konusu eylemin entelektüel veya epistemik iyilik (doğruluk, anlayış veya gerekçeli inanç gibi) olmasıdır. Entelektüel cesaret, doğası gereği bu epistemik iyiliğe bağlıdır, bireylerin bunlara öncelik vermesini gerektirir ve bunu yaparken zorluklar veya riskler ortaya çıkabilir (Kotsonis, 2023; De Bruin, 2013).

Entelektüel cesaret, kesin bir bakış açısına sahip olmanın bizzat epistemik bir eksiklik oluşturabileceği endişesinin üstesinden gelmemizi gerektirir. Dolayısıyla entelektüel cesaret, kişinin kendi refahına yönelik açık bir tehdit içerse bile, epistemik olarak iyi bir amacı hedefleyen bir durumda veya eylem tarzında ısrar etme eğilimidir (Montmarquet, 1992). Bunun yanı sıra, entelektüel cesaret, yalnızca akıl yürütme ve kanıtlarla desteklendiğinde kişinin inançlarına sadık kalmasını değil, aynı zamanda karşıt bakış açılarıyla düşünceli ve yapıcı bir şekilde ilgilenme kapasitesini de gerektirir. Bu nedenle entelektüel cesaret, özellikle yenilikçiliğin, eleştirel düşünce ve yaklaşımların sorgulanmasının önemli olduğu alanlarda bilginin üretilmesinde ve entelektüel bütünlüğün geliştirilmesinde temel bir rol oynar (Rowe, 2009; Fleisher, 2023).

Yaşamsal Cesaret

Yaşamsal cesaret, daha önemli bir gaye peşinden gitmek için, genellikle hastalık veya diğer ciddi sınırlamalarla ilgili önemli kişisel zorlukları aşma gücünü temsil eder. Yaşamsal cesaret, kişinin kendisi hakkında ölümcül bir hastalık tanısı gibi olumsuz bilgileri kabul etmesi ve bu gerçeklerle başa çıkmak için gereken duygusal ve psikolojik riskleri alması gibi zor gerçeklerle yüzleşmeyi gerektirir (Finfgeld, 1999; Pury ve Saylors, 2017). Örneğin bireyler, kişisel gelişime odaklanmayı sürdürürken ve daha büyük hedeflere ulaşırken ciddi yan etkileri olan tıbbi tedavilere katlanarak yaşamsal bir cesaret sergileyebilirler (Lopez ve diğerleri, 2003). Dayanıklılığa bağlı olan yaşamsal cesaret, bireylerin günlük yaşamın acil mücadelelerinin ötesine geçmesine ve zorluklarda amaç bulmasına, bu zorlukları anlamlı bir başarı yolculuğuna dönüştürmesine olanak tanır.

Yaşamsal cesaretin önemli bir yönü, sadece dayanıklılığı değil sınırları aşabilmeyi de vurgulayan dinamik doğasıdır. Yaşamsal cesaret, hayata meydan okuyan yeni bir şey denemek veya hastalığın dayattığı sınırlamalarla yüzleşmek ve kişinin kendisinden daha büyük bir şeye katkıda bulunmak gibi eylemlerde de ortaya çıkabilir (Putman, 1997; Finfgeld, 1999). Bu süreç genellikle duygusal riskler ve kişisel zorluklarla başa çıkmayı ve bu tür eylemleri son derece kişisel ve duruma bağlı hale getirmeyi içerir. Finfgeld (1999) yaşamsal cesareti, insan deneyiminin doğasında var olan derin dayanıklılık ve dönüşüm kapasitesini yansıtan, olağanüstü sonuçlara ulaşmak için sıradan mücadelenin ötesine geçme süreci olarak tanımlar. Yalnızca bireyin karşılaştığı zorluklarda fark edilen yaşamsal cesaret, zorluklar karşısında güçlü bir güç ve amaç ifadesine olan ihtiyaca işaret eder.

Duygusal Cesaret

Duygusal cesaret, duyguların paylaşılması zor, rahatsız edici veya riskli olsa bile, kişinin duygularıyla yüzleşme ve bunları ifade etme yeteneğini ifade eder. Bu tür bir cesaret, bireylere kırılganlıkları benimseme, duygularını kabul etme ve yapıcı çözümler arama konusunda güç verdiğinden, kişilerarası ve kişisel zorlukların üstesinden gelmek için kritik öneme sahiptir. Alvestad ve Johansen (2020), duygusal cesaretin, özellikle duygu yoğun faaliyetler gerektiren durumlarda doyumu artırmada önemli bir rol oynadığını vurgulamaktadır. Duygularını tanıyan ve yönetebilen bireyler, zorlu durumlara etkili bir şekilde yanıt verebilir.

Duygusal cesaret sadece olumsuz duyguları yönetmekle ilgili değil, aynı zamanda olumlu duyguların sahiplenmesi ile de ilgilidir. Basset'e (2006) göre duygusal cesaret, bireylerin hem profesyonel hem de kişisel hedeflere ulaşmaya üretken bir şekilde katkıda bulunmada, pozitifliğin esas olduğunu fark etmelerini sağlar. Bu cesaret, hayal kırıklıklarının büyük zorluklara dönüşmesine izin vermeden, onlarla yüzleşme gücü sağlar. Bireyler, duygusal cesareti geliştirerek, özellikle aile ortamında, eğitimcilerde veya büyüklerle iletişim kurmak gibi durumlarda tepkilerini daha iyi düzenleyebilirler. Birden (2020), duygusal cesaretin öğrenciler için kritik öneme sahip olduğunu, çünkü duygusal cesaretin öğrencilerin sosyal ve duygusal öğrenme süreçlerinde ilerlemelerine olanak sağladığını, başkalarıyla bağlantı kurma yeteneklerini artırdığını ve akademik ortamlarda dayanıklılık geliştirdiklerini belirtir. Duygusal cesaret, bireylerin rahatsız edici durumlarda öz kontrolü sürdürmelerine ve çatışmaları yapıcı bir şekilde ele almalarına olanak tanır. Alvestad ve Johansen (2020), duygusal cesaretin, bireylerin karmaşık kişilerarası ilişkileri yönetebilmek için gerekli becerileri geliştirmesine yardımcı olduğunu, böylece de kişisel gelişimi desteklediğini vurgular.

Duygusal cesaretin gelişimi yoğun çaba ve kişisel farkındalık gerektirir. Geliştirildiğinde özgünlüğü, empatiyi ve dayanıklılığı teşvik ederek kişinin mesleki ve kişisel yaşamını önemli ölçüde zenginleştiren bir beceridir. Basset'e göre (2006) duygusal cesaret, bireylerin duygusal zorluklarla doğrudan yüzleşmesine olanak tanıyan, hem kişisel refahı hem de ilişkisel uyumu teşvik eden dönüştürücü bir niteliktir.

Manevi Cesaret

Manevi cesaret, kişinin zorluklar veya sıkıntılar karşısında, derinden bağlı olduğu değer ve inançlarla uyumlu hareket etmesidir. Özgünlüğü ve bütünlüğü vurgulayarak bireylerin kendi amaç duygularına uygun kararlar almasını ifade eder. Brinsfield (1998), manevi cesaretin çoğu zaman dayanıklılık ve kararlılık sağlayabilen derin inançtan

kaynaklandığını belirtir. Savaş gibi durumlarda, bu içsel güç, olağanüstü azim ve kararlılığı teşvik edebilir.

Manevi cesaret, kişisel inancın ötesine uzanır ve karmaşık durumlarda etik ilke ve değerleri uygulama konusundaki yeteneği kapsar. Yip (2023), özellikle "yeni normal"in belirsizliklerini aşmada hayati önem taşıdığını savunur. Manevi cesaretle yönlendiren liderler, toplumsal zorluklarla mücadele ederken temel inançlarına sadık kalarak güven uyandırır ve dönüştürücü değişimi teşvik eder. Manevi cesaret, toplumsal zorlukları doğru bir şekilde ele almak için de önemlidir. Guzzeeu ve ark. (2024) bunu, kadınların sağlık hizmetlerini iyileştirmek için manevi cesareten yararlanan bir gruba ilişkin bir örnek olay incelemesi ile göstermektedir. Grup, eylemlerini ortak değerlerle ve kolektif refah taahhüdüyle uyumlu hale getirerek, manevi cesaretin nasıl anlamlı bir sosyal dönüşüme yol açabileceğini göstermiştir. Manevi cesaret, inanç ve eylem arasındaki boşluğu doldurarak bireylerin özgün bir şekilde yaşamalarına anlamlı bir şekilde katkıda bulunmalarını sağlar.

Genel Cesaret

Genel cesaret, dışsal ve gözlemlenebilir riskler, zorluklar ve olumsuzluklarla yüzleşmeyi kapsayan geniş ve toplumsal bir kavramdır. Genel cesaret, fiziksel cesaret, ahlaki dürüstlük veya entelektüel kararlılık gibi çoğu insan tarafından cesur sayılabilecek eylemleri içerir. Genel cesaret, kişisel olmaktan ziyade dışsal riskleri içerdiğinden sıklıkla güven ve korku eksikliği ile ilişkilendirilir (Pury ve diğerleri, 2007a).

Araştırmalar, genel cesaretin sebat ve dürüstlük gibi erdemlerden kaynaklandığını, bunun da onu dış durumlara dayanıklılıkla yanıt verme konusunda daha önemli hale getirdiğini ileri sürmektedir (Pury ve Kowalski, 2007b). Genel cesareti yansıtan eylemler sıklıkla korkusuzluğu ve toplumsal kabulü gösterir, cesaret/kahramanlık madalyalarıyla ödüllendirilen eylemler buna örnektir (Pury ve diğerleri, 2007a). Güven, genel cesarete önemli bir rol oynar ve cesur eylemlerin algılanmasıyla pozitif yönde ilişkilidir (Pury ve diğerleri, 2007b).

Kişisel Cesaret

Kişisel cesaret ise genel cesaretin tam tersine, içe dönüktür ve içsel mücadelelerin, korkuların veya sınırlamaların üstesinden gelmeyi ihtiva eder. Toplumsal olarak tanınmaktan ziyade, bireyin kişisel deneyimi bağlamında anlamlı ve cesur olan eylemlerle ilgilidir (Pury ve diğerleri, 2007a). Örneğin, kişisel korkularla yüzleşmek veya içsel engellere rağmen derinden inanılan değerlerin peşinden gitmek, kişisel cesaretin ayırt edici özellikleridir. Bu tür bir cesaret, korkuyla yakından bağlantılıdır, çünkü bireyler, kişisel cesaret gerektiren eylemlerde bulunurken genellikle büyük bir korku yaşadıklarını ifade eder (Pury ve diğerleri, 2007a). Kişisel cesaret aynı zamanda duygusal, entelektüel veya kişilerarası mücadeleler gibi fiziksel olmayan zorlukları da içerir. Bu iç zorluklar, kişisel cesaretin kendine özgü, öznel doğasını vurgulayarak, cesareti dış risklerden daha az ve iç dirençliliğe daha fazla etkilenmeye iter (Pury ve diğerleri, 2007b).

Çevreye güven genel cesareti artırırken, kişisel zayıflıkların ve korkuların üstesinden gelmeye odaklanılan kişisel cesarete daha az rol oynar (Pury ve diğerleri, 2007a). Dolayısıyla kişisel cesaret, bireyin sınırlamalarıyla yüzleşmek ve bunları aşmak için yaptığı içsel yolculuğu vurgulayan bir cesaret olarak tanımlanabilir.

Yaratıcı Cesaret

Yaratıcı cesaret, orijinal ve anlamlı değer ve katkı yaratmak için yenilikçi düşünme, belirsizliği kucaklama ve geleneksel normlara meydan okuyabilmeyi ifade eder. Yeni yaklaşımlar bulabilmedeki hayal gücünü ve yapılandırılmamış ve çoğu zaman kaotik süreçlerle ilgilenme isteğini içerir (Glade-Wright ve Smyth, 2023). Yaratıcı cesaret, dönüştürücü süreçlerde ve ihmal edilen cesaret biçimlerinden biri olmaya devam etmektedir (Shatté, 2019).

Daha çok akademik ve yaratıcı çalışmalarda ön plana çıkan yaratıcı cesaret, bireylerin sınırları zorlamasını ve yeni fikirleri ortaya çıkarmasını sağlar. Araştırma sürecinin, özellikle de bilinmeyen keşfedilmesinde ve ilgi çekici araştırmaların oluşturulmasında büyük bir öneme sahiptir. Yaratıcı cesaret, bilgiye özgün katkılar üretmek için gerekli olan hayal gücünü, esnek düşünceyi ve sorgulayıcı zihniyeti simgelemektedir. Yaratıcı cesaret, çoğu zaman dağınık ve yapılandırılmamış olmasına rağmen, aydınlanmalara ve dönüştürücü içgörülere ulaşmak için gereklidir (Glade-Wright ve Smyth, 2023).

May (1975), yaratıcı cesaretin yeni bir şeyi var etme eylemine dayandığını vurgulamaktadır. Yaratıcı cesaret, bireylerin, toplumsal dönüşümün temeli olarak hizmet edebilecek yenilikçi kalıpları ve çerçeveleri keşfetmelerine olanak tanır (Mayıs, 1975).

İş yaşamında yaratıcı cesaret, yaratıcılığı ve artan farkındalığı teşvik ederek performansı artırır. Kişisel ve profesyonel gelişimi yönlendiren bir amaç ve yön duygusu sağlayarak bireylere zor görevleri etkili bir şekilde çözme yetkisi verir. Dahası, bireylerin zorlukların üstesinden gelebilmesi ve olasılıkları yeniden hayal etmek için fırsatları yakalayabilmesi yaratıcı cesaret sayesinde mümkün olur (Altidor, 2017).

Doğal Cesaret

Doğal cesaret, bireyin kendisini veya başkalarını korumaya yönelik ani tepkisi ile karakterize edilen, hayatta kalma durumlarına verilen içgüdüsel bir tepkidir. Doğal cesaret çoğu zaman beklenmedik bir şekilde ortaya çıkar ve "göz açıp kapayıncaya kadar" düşünmeye ve harekete geçmeye çok az zaman bırakır. Dışa dönüklük veya utangaçlık gibi özelliklere benzer şekilde kişinin doğuştan gelen eğilimine dayanır. Doğal cesaret örnekleri arasında bir çocuğu yanan bir binadan kurtaran bir itfaiyeci, arkadaşlarını el bombasından koruyan bir asker veya ateş altında soğukkanlılığını koruyan bir polis memuru yer alır. Bu gibi durumlarda bireyler eylemlerini genellikle içgüdüsel olarak yönlendirilen, düşünmeden verilen tepkiler olarak açıklarlar (Clancy, 2003).

Aristoteles'in thurnos kavramı, doğal cesareti anlamak için felsefi bir bakış sağlar. Thurnos, bireyleri ve hatta hayvanları tehditlerle olağanüstü bir kararlılıkla yüzleşmeye zorlayan ilkel savunma içgüdüünü ifade eder. Aristoteles, cesaretin bu doğuştan gelen biçimini, bilinçli uygulama ve ahlaki muhakeme yoluyla bilenen gerçek cesaret erdeminden ayırır. Thurnos, tehlikeyle yüzleşmeye yönelik içgüdüsel istekliliği açıklarken, gerçek cesaret, kasıtlı ve mantıklı eylemi içerir. Bu ayrıma rağmen, doğal cesaret, erdemli cesaretle ilişkilendirilen rasyonel yansıma olmasa bile, ani ve acil tehditlere yanıt vermedeki önemini göstermektedir (Brady, 2005).

Sorgulayıcı Cesaret

Merak cesareti olarak da bilinen sorgulayıcı cesaret, bireyleri bilgi aramaya, yeni deneyimler keşfetmeye ve belirsizliklere rağmen soru sormaya yönlendirir. Geleneksel düşünceye meydan okur, sorgulama, varsayımları test etme ve yaratıcı çözümler geliştirme

isteğini teşvik ederek kişisel gelişimi ve yenilikçiliği teşvik eder. Sorgulayıcı cesaret, karmaşık sorunları anlamak ve derin içgörülerini keşfetmek için gereklidir (Whittington ve Mack, 2010).

Sorgulayıcı cesaretin en önemli yönlerinden biri, bireylerin geleneksel problem çözme yöntemlerinden alternatif yaklaşımları keşfetmek için geri adım attıkları sistem düşüncesindeki rolüdür. Bu, mevcut çözümlerin eldeki sorunu tam olarak çözemeyebileceğini kabul etme ve popüler olmasa veya uygulaması zor olsa bile yeni bakış açılarına dikkate alma cesaretini gerektirir (Stroh, 2018). Sorgulayıcı cesaret, bu zihniyeti benimseyerek bireylerin sistemik ve çok yönlü sorunları yenilikçi stratejilerle ele almasına olanak tanır. Merak cesareti aynı zamanda bilginin ilerlemesinde de etkilidir, çünkü akademisyenleri ve düşünürleri bilindik araştırma yöntemlerinden uzaklaştırıp keşfedilmemiş bölgeleri keşfetmeye teşvik eder. Howard-Grenville (2021), bilim adamlarının çeşitli ve acil sorunları ele almak için meraklarını kullanmaları ve karşılaştıkları zorlukların karmaşıklığına uygun açıklamalar geliştirmeleri gerektiğini vurgular. Bu, belirsiz alanlara girme ve yeni anlayış yollarını ortaya çıkarma istekliliğini içerir.

Cohen (2010) merak cesaretinin gerçeği aramanın derin bir uygulaması olduğunu belirtir. Dünyayla derinlemesine etkileşime geçmek ve dönüştürücü kavrayış keşfetmek için benliği riske atmayı gerektirir. Sorgulayıcı cesaret yalnızca yeniliğe ulaşmada ilham vermekle kalmaz, aynı zamanda şeffaflık ve açıklık gibi nitelikleri de besleyerek merakın nasıl ahlaki bir erdem olarak ortaya çıkabileceğini de gösterir.

Psikolojik açıdan merak, bireyleri yenilik ve sorgulayıcı bir meydan okuma konusunda motive ederek gelişimi artırır. Kashdan ve Silvia (2009), merakın olumlu duyguların ve kişisel tatminin ortaya çıkmasında önemli bir rol oynadığını ve merakın bireysel ve toplumsal gelişmeyi arttırmak için ideal bir erdem haline geldiğini ileri sürmektedir. Baumgarten (2001) ayrıca merakı ahlaki bir erdem olarak araştırır ve merakın hem birey olarak hem de toplum içinde kişinin gelişme yeteneğini artırarak kendini gerçekleştirmeye katkıda bulunduğunu belirtir.

Süreç Cesareti

Süreç cesareti, yalnızca sonuçlara odaklanmak yerine sürece odaklanarak, uzun vadeli zorluklar veya belirsizlikler karşısında ısrarlı ve sabırlı olmayı vurgular. Karşılaşılan zorluk ve mücadeleleri sahiplenmek ve onları dayanıklılık ve dürüstlikle yönlendirmek cesarettir. Anlık cesaret eylemlerinden farklı olarak süreç cesareti, zaman içinde gelişen, bireyin algılanan tehditlerle yüzleşme ve zorlu koşullara uyum sağlama yeteneğiyle şekillenen dinamik bir olgudur (Finfgeld, 1999).

Süreç cesaretinin merkezinde, gerçeğin kabulü ve muhakemeye dayalı problem çözme vardır. Zorlukları inkar etmeden kabul etmeyi, engelleri yapıcı bir şekilde ele almak için proaktif bir zihniyet geliştirmeyi içerir. Bu ısrarlı çaba çoğu zaman kişisel gelişimle, başarı duygusuyla ve zorluklara rağmen gelişmeyle sonuçlanır. Finfgeld (1999) cesur davranış üretkenlik, başkalarına katkı ve kişisel bütünlüğün teşviki ile karakterize edilen bir davranış olarak tanımlamaktadır. Süreç cesareti, kişinin mücadelelerin üstesinden gelme ve anlamlı ilerleme kaydetme konusundaki kendi yeteneğinin farkına varmasını içerir.

Süreç cesareti, sürekli bir çaba ve büyüme isteğiyle ilgilidir. Anlık zaferlerden çok, kişisel bütünlüğe ve zaman içinde gelişmeye yol açan sürekli dayanıklılıkla ilişkilidir. Bu nedenle kişisel, profesyonel veya toplumsal bağlamlarda uzun süreli zorluklarla karşı karşıya kalan bireyler için ihtiyaç duyulan temel bir niteliktir.

Övgü Cesareti

Övgü cesareti, başkalarının çabalarının ve başarılarının tanınması ve kutlanması anlamına gelir ve genellikle güven ve motivasyon sağlamak için toplumun takdirini içerir. Bir eylemin cesur olup olmadığını değerlendirmek için nesnel standartlara uygun olarak dış değerlendirmeyi ve toplumsal faydaları vurgular (Pury ve Starkey, 2010). Bireyin bakış açısıyla içsel olarak yönlendirilen ve şekillendirilen süreç cesaretinden farklı olarak, övgü cesareti, toplumsal normlar tarafından önemli görülen eylemlerin başkaları tarafından kabulüne odaklanır.

Övgü cesaretinin tanımlayıcı bir özelliği, ulaşılan hedefin değeri konusunda toplumsal anlaşmaya dayanmasıdır. Pury, Starkey ve Olson'a (2024) göre, bir hedefin algılanan değeri, bir eylemin cesur olarak kabul edilip edilmeyeceğini güçlü bir şekilde etkiler. Bu dış doğrulama çerçevesi, hedefe ulaşmayla ilişkili daha yüksek risk seviyelerinin genellikle eylemin cesur olarak algılanmasını artırdığını ima eder. Ancak, hedefin değeriyle uyum, eylemin cesur olarak övülüp övülmeyeceğinin belirlenmesinde çoğu zaman kişisel risk değerlendirmelerinden daha ağır basar.

Bireyin içsel yolculuğunu vurgulayan cesarete ilişkin süreç cesaretinin aksine, övgü cesareti toplumsal yargıları ve dış tanınmayı vurgular. Yaygın olarak kabul edilen değerlerle uyumlu eylemleri kutlamak, övmek ve bu tür eylemlerin başkalarını motive etme ve ilham verme üzerindeki etkisini göstermekle ilgilidir (Pury ve Starkey, 2010). Bunu yaparak, övgü cesareti, kolektif motivasyon ve ortak değerler için bir katalizör görevi görerek, takdir ve teşvik kültürünün geliştirilmesinde hayati bir rol oynar.

Disiplin Cesareti

Disiplin cesareti, dikkat dağıtıcı unsurların veya zorlukların ortasında bile hedeflere ulaşmada odaklanma, kararlılık ve kendi kendini kontrol etme yeteneğidir. Eylemlerde netliği ve amacı korumak için azim, stratejik düşünme ve yansıtıcı uygulamaların bir kombinasyonunu içerir. Disiplin cesareti sergileyen bireyler, farkındalığı ön planda tutar ve karar verme süreçlerinde bilinçli davranır, temel değerleri ve vizyonlarıyla uyumlu hareket eder(Lassiter, 2017).

Disiplin cesareti açıklığa ve farkındalığa yapılan vurgudur. Lassiter'e (2017) göre bu cesaret biçimi, liderlerin inançlarını ve amaçlarını net bir şekilde anlamalarını ve eylemlerinin bu inançları tutarlı bir şekilde yansıtmasını sağlamalarını gerektirir. Bu tür bir netlik, hedeflenen davranışı teşvik ederek bireylerin dikkat dağıtıcı unsurların ve zorlukların üstesinden güvenle ve soğukkanlılıkla gelmelerini sağlar. Disiplin cesareti sergileyen liderler, "doğru şeyleri" bilinçli bir amaç doğrultusunda yapmaya odaklanır. Diğer yandan, disiplin cesareti, istenen sonuçlara odaklanmayı sürdürürken önemli konuları ele almayı kapsar. Hurteau, Larsson ve Gagnon (2023), bu tür bir cesaretin, liderlerin karmaşık veya belirsiz durumlarda bile hedef odaklı kalarak gerekli önlemleri almasını sağladığını vurgulamaktadır. Ayrıca, disiplin cesareti işbirliğini geliştirmede ve üretken ilişkileri sürdürmede önemli bir rol oynar. Bu kapsamda, Mickel (2024) iletişimi ve işbirliğini geliştirmede yansıtıcı ve stratejik davranışın önemini altını çizmektedir. Disiplin cesaretine sahip liderler, zorlu koşullarda bile çatışmaları yönetmek, açık diyalogu teşvik etmek ve ekip üyeleri arasında ortak amaç duygusunu teşvik etmek konusunda daha donanımlıdır.

Entelektüel Cesaret

Entelektüel cesaret, önemli bir direnç veya riskle karşı karşıya olursa bile mevcut durum ve normları sorgulama, varsayımlara meydan okuma ve yeni fikirleri keşfetme istekliliğini içerir. Bireylerin rahatsız edici de olsa gerçeklerle yüzleşmesini ve mevcut

kabullere meydan okuyabilmesini gerektirdiğinden, eleştirel düşünmenin ve açık fikirliliğin çok önemli bir yönü entelektüel cesarete sahip olabilmektir (Fleisher, 2023).

Baehr'in (2011) öne sürdüğü gibi, entelektüel cesaret, kişinin kendi refahına yönelik açık tehdide rağmen, epistemik hedeflere ulaşmaya yönelik eyleme geçme çabasını içerir. Bu özellik, entelektüel zorluklarla baş etmede önemlidir ve bireylerin, kişisel sonuçlardan veya dış baskılardan korkmak yerine, bilgi arayışıyla motive olmalarını sağlar. Bu nedenle entelektüel cesaret, fikirlere meydan okumaktan daha fazlasıdır; bilginin değerine daha derin bir bağlılık ve onun uğruna fedakarlık yapmaya istekli olmayı gerektirir. Bu nedenle, entelektüel cesaret sıklıkla epistemik kaygının, yani bireyin kendi inançları veya varsayımları sorgulandığında ortaya çıkan rahatsızlık veya korkunun üstesinden gelmeyi gerektirir. Schönbaumsfeld (2019), entelektüel cesaretin bireylerin bu kaygıyı aşmalarına yardımcı olduğunu, bu bakış açısına sahip olmayı epistemik bir eksiklik olarak değil, entelektüel sürecin gerekli bir parçası olarak görmelerini sağladığını vurgulamaktadır. Bu kaygının üstesinden gelme eylemi, entelektüel yolculukta önemlidir, çünkü gerçeğin arayışına ve dünyanın daha derin bir şekilde anlaşılmasına olanak tanır.

Kraemer (2018), entelektüel cesaretin ahlaki erdemler sisteminde önemli bir rol oynadığını da belirterek, entelektüel cesaret olmadan bireylerin entelektüel gelişim için gerekli olan açık fikirli, yansıtıcı düşünceye erişemeyeceklerini ileri sürmektedir. Entelektüel cesaret, kişinin inançlarını eleştirel bir şekilde inceleme yeteneğini geliştirerek, özellikle yeni veya alışılmadık bilgiler kişinin inançlarına meydan okuduğunda, bilginin edinilmesine önemli ölçüde katkıda bulunur.

Empatik Cesaret

Empatik cesaret, özellikle acı çekerken başkalarının duygularını ve bakış açılarını derinlemesine anlama ve onlarla bağlantı kurma yeteneğidir. Bireylerin başkalarının acı veya sıkıntılarıyla doğru bir şekilde ilgilenmesi, duygusal kırılabilirlik ve şefkat, diğer bir ifadeyle empatik cesaret içerir. Empatik cesaret, bireylerin başkalarının acılarıyla karşı karşıya kaldığı durumlarda özellikle önemlidir, çünkü yalnızca derin bir duygusal bağlantı değil, aynı zamanda durumun yarattığı rahatsızlığa dayanma ve bir başkasının yararına hareket etme gücünü de gerektirir. Empatik cesaret genellikle kişinin bir başkasının acısını kendisininmiş gibi hissettiği duygusal bir deneyim olarak tanımlanır. Bu olgu, acı çeken diğer kişiyle paylaşılan ve karşılıklı bir kırılabilirlik deneyimine izin veren ilişkisel bağ aracılığıyla ortaya çıkar. Trompeter'e (2021) göre empatik cesaret, yalnızca başkalarının acısını deneyimlemeyi değil, aynı zamanda onların bu acıya katlanmalarına destek olmayı veya ortaya çıkabilecek korku ve rahatsızlığa rağmen harekete geçmelerine yardımcı olmayı da içerir. Bir başkasının acısını paylaşma eylemi, "diğeri için" gösterilen cesaretin temel fikrini somutlaştırır; bu, empatik cesaretin doğasında bulunan özverililiği vurgulayan ilişkisel bir yöndür.

Empatik cesaret bağlamında bireyler, başkalarının ihtiyaçlarını ve iyi oluşunu kendilerinin üstünde tutarak, diğer kişinin çıkarı için rahatsızlığa ve fedakarlığa katlanmaya hazır olduklarını gösterirler. Bu durumda duygusal desteğe ihtiyaç duyan kişi uğruna her şeye katlanmayı içeren bir cesaret biçimi olan "sevgi olarak cesaret" kavramıyla uyumludur (Trompeter, 2021). Bu özverili bağlılık genellikle, duygusal mücadeleleri sırasında bir başkasıyla birlikte kalmaya istekli olan ve karşılığında hiçbir şey beklemeden destek sunan kişiler tarafından gösterilir.

Terapide danışanlarla ilişkilerinde özgünlük ve empati sergilemesi gereken terapötik ortamlarda empatik cesaret gözlemlenmiştir. Cornell (1995) psikoterapide empatik cesaretin

önemini vurgulayarak, bunun terapistlerin danışanlarıyla derin bir duygusal düzeyde bağlantı kurmasını ve anlamlı destek sağlamasına yardımcı olduğunu belirtmektedir. Benzer şekilde, empatik cesaretin şefkati teşvik ettiği ve bireyleri zorlu durumlarda bile başkalarına yardım etme konusunda özverili davranmaya yönlendirdiği gösterilmiştir. Örneğin, Syasyila, Gin ve Mohamad'ın (2022) çalışması, Malezya'da hasta bakımı içinde çalışanların, hastaların duygusal ihtiyaçlarıyla bağlantı kurma becerisinin önemini vurgulayarak, empatik cesaretin bu durumda önemli bir rol oynadığını göstermiştir.

İfade Cesareti

İfade cesareti, eleştiri veya reddedilme potansiyeline rağmen kişinin düşüncelerini, fikirlerini ve duygularını açıkça paylaşabilme yeteneğidir. Zor veya rahatsız edici olsa bile, savunmasız kalma ve kendini özgün bir şekilde ifade etmek için risk almayı içerir. İfade cesareti, kişisel etkileşimlerden yaratıcı ifadeye kadar çeşitli bağlamlarda ortaya çıkabilir. İfade cesaretinin önemi iletişimde oynadığı roldür. İster çatışmayı yapıcı bir şekilde ele almak ister sadece kişisel duygu veya düşünceleri paylaşmak olsun, bireylerin ifade edilmesi zor olan şeyleri söylemesine ifade cesareti, olanak tanır. Bu kapsamda, ifade cesareti, sağlıklı ilişkiler ve kişisel gelişim için önemlidir, çünkü bireylerin yargılanma korkularının üstesinden gelmelerine ve gerçekleri konuşmalarına olanak tanır.

Whittington ve Mack (2010), deneyimsel eğitim yoluyla geliştirilen ifade edici cesaretin bireyleri, özellikle de kızları, düşüncelerini güvenle ifade etme ve iletişim becerilerini geliştirme konusunda güçlendirdiğini vurgulamaktadır. Şiir, günlük tutma ve sanat gibi yaratıcı mecralar, duyguları keşfetmek ve kişisel fikirleri paylaşmak için güvenli alanlar sağlayarak, hem kendi kendini iyileştirmeyi hem de anlamlı bağlantıları teşvik ederek ifade cesaretini geliştirir. Çatışma çözümünde, zor gerçekleri ele almak, duyguları kabul etmek ve ihtiyaçları yapıcı bir şekilde savunmak için ifade edici cesaret çok önemlidir. Bu alandaki eğitim, bireylerin anlaşmazlıklarla açıklık ve dürüstlikle yüzleşmesine yardımcı olur. Sonuç olarak, ifade edici cesaret açık ve dürüst iletişimi mümkün kılarak bireylerin gerçeklerini paylaşmalarına, kişisel olarak gelişmelerine ve başkalarıyla özgün bir şekilde bağlantı kurmalarına olanak tanır.

Kişilerarası Cesaret

Kişilerarası cesaret, çatışmalarla yüzleşme, zor konuşmalara katılma ve rahatsızlığa veya korkuya rağmen özgün ilişkiler kurma becerisidir. İlişkilerde güveni, bağlantıyı ve anlayışı geliştirmek için kişinin konfor bölgesinin dışına adım atmasını içerir. Bu tür bir cesaret özellikle duygusal kırılganlık ve dürüst iletişim gerektiren durumlarda, genellikle yapıcı geribildirim vermek, anlaşmazlıkları yönetmek veya başkalarını üzücü deneyimler yoluyla desteklemek gibi hassas konuların ele alınması bağlamında önemlidir.

Kişilerarası cesaretin önemli bir yönü, güçlü ve güvene dayalı ilişkileri teşvik etmededir. Kişilerarası bağları güçlendiren zor konuşmalardan kaçınmak yerine, bireylerin müzakereyi doğrudan ele almasını sağlar. Kohlenberg ve ark. (2015), bireylerin başkalarıyla bağlantılarını derinleştirmek için açık ve savunmasız olmaya istekli olduklarında, kişilerarası cesaretin ilişkilerde ne kadar önemli bir rol oynadığını vurgulamaktadır. Kişinin konfor alanının dışına çıkma ve dürüst bir diyaloga girme yeteneği, karşılıklı anlayıştaki boşlukları kapatabilir ve daha anlamlı, özgün ilişkiler kurabilir. Diğer yandan, kişilerarası cesaret de terapötik ortamlarda önemli bir unsurdur. Lavery'ye (2021) göre terapötik ilişkinin kendisi kişilerarası cesareti kolaylaştıracak bir araç görevi görebilir. Cesaretin bu ilişkisel yönü, danışanların zorlayıcı duyguların üstesinden gelmelerine ve etkileşimlerinde daha açık

olmalarına olanak tanıyarak kişisel gelişime katkıda bulunur. Travma odaklı tedavi bağlamında, psikolojik esneklik ve öz şefkatin yanı sıra kişilerarası cesaret, bireylerin geçmiş yaralarla yüzleşmesine ve iyileşmeye yönelik çalışmasına yardımcı olmada hayati bir rol oynar (Grau, 2021). Zor konuşmalara katılma ve duygusal rahatsızlıkların üstesinden gelme cesaretine sahip olan bireyler, kaygı ve üzüntü veren deneyimlerle daha iyi başa çıkabilir ve psikolojik sağlıklarını geliştirebilirler.

Kişilerarası cesaret profesyonel ortamlarda, özellikle de liderlik rollerinde kritik öneme sahiptir. Furnham'ın (2002) belirttiği gibi, yöneticilerin kötü performansla yüzleşmek veya zor haberleri vermek için kişilerarası cesarete ihtiyaçları vardır. Bu durumlarda, hassas konuları doğrudan ancak şefkatle ele alma cesareti, yanlış anlamaları önleyebilir ve daha sağlıklı, daha üretken bir çalışma ortamına katkıda bulunabilir. Kişilerarası cesaret sergileyen liderler çatışmayı daha iyi yönetebilir ve zorlu koşullar altında ekiplerine netlik ve destekle rehberlik edebilir.

2. Sonuç ve Öneriler

Yapılan bu çalışmada, cesaret türleri çeşitleri araştırılmıştır. Bu kapsamda, literatürde cesaretin türlerine ilişkin açıklama yapan, cesareti konu alıp türlerine değinen veya herhangi bir maksatta yazılmış olsa da cesaretin türlerine işaret eden çalışmalar incelenmiştir. Cesaretin disiplinler arası bir konu olduğu tarih, felsefe, din, psikoloji, sosyoloji, işletme vb. birçok disiplin ve alanda incelenen araştırılan, bir konu, olgu olması, yapılan bu çalışmanın da disiplinler arası bir niteliğe bürünmesine yol açmıştır.

Cesaretin türleri incelendiğinde, bu çalışmada yapılandırıldığı üzere iki kategori ortaya çıkmıştır. İlk olarak, tarihsel süreçte, milattan önceden günümüze kadar cesaret üzerine yoğunlaşmış düşünürlerin yaptığı cesaret çeşitlendirmeleridir. Tarihsel süreçte cesaretin başta felsefe olmak üzere birçok alanlarda, sadece düşünce ve felsefe boyutunda kalmayarak, uygulamaya dönük de incelendiği, ele alındığı ve çeşitlendirildiği görülmüştür. Bu kapsamda yapılan çalışmada dokuz filozof ön plana çıkmış ve bu filozofların cesaret çeşitlendirmeleri açıklanmaya çalışılmıştır. Bu filozoflar; Konfüçyüs, Mengzi, Giles of Rome, Hannah Arendt, Paul Tillich, François Noél, Miskavih, İsfahânî, İbn Sînâ'dır. Genel olarak değerlendirildiğinde, tarihsel süreçte bu filozoflar tarafından yapılan cesaret çeşitlendirmelerinin ortak noktaları olsa da birbirinden farklılaşan yanları daha ön plana çıkmaktadır. Özellikle yapılan cesaret çeşitlendirmelerinin kültürel ortamdan etkilendiği söylenebilir.

İkinci olarak, araştırmanın ikinci kategorisini oluşturan, günümüz ve yakın geçmiş ampirik çalışmalar yoğun olmak üzere, cesaret üzerine yapılmış ve/veya cesaret türlerinin ortaya konduğu 18 bilim insanının, araştırmacının yaptığı cesaret çeşitlendirmelerine yer verilmiştir. Burada yer alan farklı cesaret türlerinin yirminin üzerinde bir farklılaşma gösterdiği tespit edilmiş ve bunlar detaylarıyla açıklanmıştır. Bu kapsamda, özellikle son yıllarda ortaya konulan cesaret çeşitlendirmelerinin baskın olarak sırasıyla; ahlaki cesaret, fiziksel cesaret, psikolojik cesaret, sosyal cesaret ve entellektüel cesaret şeklinde ortaya çıktığı, bunları yaşamsal cesaret, duygusal cesaret ve manevi cesaretin izlediği görülmektedir. Bunların dışında kalan cesaret türlerinin araştırmalarda sadece birer kere değinildiği görülmektedir.

Cesaret türlerinin araştırılmasının, bu konuda araştırma yapan çalışanlara farklı şekillerde katkı sağlayabileceği gibi, kişisel ve toplumsal anlamda cesaretin anlaşılması, algılanması ve uygulanmasında bize ışık tutacak bazı çıkarımlara sahip olduğu söylenebilir.

Herşeyden önce, cesaretin türlerinin öncesinde, cesaretin kendisinin de muğlak, belirsiz ve yanlışlamalara açık bir yapıya sahip olduğu düşünülürse, cesaret türlerinin ortaya konulmasının, cesaretin doğru algılanması, doğru anlamlandırılması ve doğru uygulanmasına yardımcı olacağı değerlendirilebilir. Bu kapsamda, cesaret türlerinin incelenmiş olması, cesaretin daha iyi anlaşılmasında ve doğru zemine oturtulmasında önemli bir rol oynar.

Cesaret türlerinin ne şekilde ve hangi bağlamda ortaya konulduğunun araştırılması, cesarete bireysel ve toplumsal olarak nerede, nasıl ve ne zaman ihtiyaç duyduğumuzu ve duyacağımızı göstermesi açısından da bize ışık tutabilecektir. Şöyle ki, cesarete ihtiyacımız olduğu zaman; bir karar aşamasında olduğumuz durumu işaret eder ve bu karar herhangi günlük yaşamdaki sıradan bir karar olmayıp, kişisel ve toplumsal gelişim, sürdürülebilirlik, hayatta kalma, var olma, daha iyiye gitme, hayatın anlam ve önemini kavrayarak buna uygun yaşama, yapılan yanlışlıklar ve haksızlıklar karşısında uygun bir duruş sergileyip gerekeni yapma gibi önemli ve hayati durum ve kararları içerir. Dolayısıyla, birbiriyle her ne kadar bazı ortak noktaları olsa da, bu araştırma kapsamında ortaya konulan cesaret türlerinin, cesaretin hayatımızın hangi kesiminde ve aşamasında ihtiyaç duyulduğunun veya duyulacağını anlaşılmasına da katkı sağlaması ve bu konudaki farkındalığın arttırılmasına da faydalı olacağı değerlendirilmektedir. Düşünür ve araştırmacıların ortaya koyduğu cesaret türleri kişisel ve toplumsal iyi oluşun temellerinin sorgulanmasına ve bu iyi oluşum doğru temeller üzerine inşa edilmesine katkı sağlayabilir.

Cesareti toplumsal boyutta harekete geçirmede kuşkusuz liderlerin rolü önceliklidir. Bu kapsamda, duygusal cesarete sahip liderler, açıklık ve güven ortamını teşvik ederek başkalarını duygularıyla yapıcı bir şekilde yüzleşmeye teşvik eder. Cesaret ve türleri konusunda bilinçli davranabilen liderler, kişisel gelişimi teşvik ederek ve kurumsal hedefleri etik ilkelerle uyumlu hale getirerek ahlaki cesarete ilham verirler. Cesaret liderler, dayanıklılığın örneğidir ve takipçilerini kişisel ve kolektif hedeflere ulaşma konusunda ısrarcı olmaya motive ederler. Özerkliği destekleyerek, kişisel gelişim çabalarını teşvik ederek ve bireysel gelişimi takdir ederek kişisel cesarete ilham verirler. Yaratıcı cesaret, deneyi teşvik eden, farklı bakış açılarına değer veren ve yeni fikirleri ödüllendiren liderler tarafından beslenir. Liderler, öğrenme kültürünü teşvik ederek, gelişim fırsatları sağlayarak ve keşfedici zihniyete değer vererek bu tür cesareti teşvik eder. Süreç cesareti, zorlukları birer büyüme fırsatı olarak algılatarak gelişimi, ilerlemeyi fark ve motive ederek geliştirilir. Liderler açık amaç ve beklentiler, istikrarlı ve tutarlı çabaları ödüllendirerek disiplin cesareti aşılarlar. Entelektüel cesaret, merakı teşvik ederek, yenilikçi düşüncüyü destekleyerek ve tartışma ve diyalog için güvenli alanlar yaratarak teşvik edilebilir. Empatik cesaretiin önemini fark eden liderler, takipçilerini aktif olarak dinler, duygusal destek sağlar ve anlamlı bağlantılar geliştirir. Ayrıca, açık iletişimi teşvik ederek, farklı bakış açılarına değer vererek ve herkesin duyulduğunu hissetmesini sağlayarak kapsayıcı ortamları desteklerler.

Cesaretin türlerine ilişkin yaptığım bu araştırmayı, cesaretin kavramsal temellerini anlamak veya cesaret olgusunu daha iyi kavramsallaştırarak, bireysel ve toplumsal yaşamda kritik bir öneme sahip olan bu olgunun Türkçe yazında bilinçli kullanmasına ilişkin yaptığım çalışmaların bir uzantısı olarak da değerlendirmekteyim. Önceki yaptığım araştırmalar, karmaşık ve çok yönlü bir özellik olan cesareti, psikolojik perspektiften işyeri dinamiklerine kadar çeşitli bağlamlarda incelemiştir. Bu kapsamda, cesaret ve bileşenlerini anlamaya ve açıklamaya yönelik çalışmalar (Mert, 2010, 2021a, 2021b, 2021c, 2021d, 2023c) cesaretin temellerini anlamaya ilişkin bir başlangıç zemini oluşturmuştur. Yaptığım diğer bir çalışmada

(Mert, 2023a), katılımcıların cesareti nasıl algıladıklarını ve cesur eylemlerle ilişkilendirdikleri nitelikler ortaya konulmuştur. Sonraki bir araştırmada ise, cesur eylemleri çevreleyen duygusal dinamikleri ve cesur karar ve eylemlerden önce ve sonra deneyimlenen duygular tespit edilmeye çalışılmıştır (Mert, 2023b). Ayrıca, işyeri cesaretine dikkat çekilerek, cesaretin iş yaşamında yönetilmesi gereken önemli bir örgütsel değişken olduğuna (Mert, 2010; Mert, 2022a; Bayramoğlu & Mert, 2024), iş yeri cesaretinin sürdürülebilirliğe olan etkisine (Mert & Bayramoğlu, 2024) ve gelecekte de cesaret yönetiminin artacak önemine (Mert, 2022b) değinilmiştir. Dolayısıyla, cesaret türleri üzerine yapılan bu çalışma da, bahse konu önceki çalışmalar gibi, temel bir cesaret konusuna odaklanmış ve onların bir uzantısı olma niteliğe sahip olmuştur.

Bundan sonra cesaret üzerine yapılacak çalışmalarda, araştırmacılara bir başlangıç zemini oluşturması açısından da, yapılan bu çalışmanın bulguları yön verici olacaktır. Cesaretin birçok farklı disiplinde, gerek teori gerekse pratik uygulama odaklı çalışılmasında, sadece cesaret teriminin tek başına yalın olarak kullanılmasının ötesinde, türlere yönelik yapılan bu çalışmadan esinlenerek, ilgili disiplin, ortam veya durumda hangi cesaret türüne yönelinmesi gerektiğine de yardımcı olabilecektir.

Kaynakça

- Alias, N. (2020). Four Types of Moral Holistic Values for Revolutionizing the Big Data Analytics in IoT-based Applications.
- Altidor, W. (2017). *Creative Courage: Leveraging Imagination, Collaboration, and Innovation to Create Success Beyond Your Wildest Dreams*. John Wiley & Sons.
- Alvestad, T. M., & Johansen, S. M. (2020). An Investigation of Courage, Emotion and Well-Being in Relation to Adventurous Activities (Master's thesis, UiT Norges arktiske universitet).
- Anita, R., Abdilllah, M. R., & Zakaria, N. B. (2021). Authentic leader and internal whistleblowers: testing a dual mediation mechanism. *International Journal of Ethics and Systems*, 37(1), 35-52.
- Anugerah, R., Abdilllah, M. R., & Anita, R. (2019). Authentic leadership and internal whistleblowing intention: The mediating role of psychological safety. *Journal of Financial Crime*, 26(2), 556-567.
- Assyifa, T., & Suhadi, M. F. (2023). Courage In Rj Palacio's Novel Wonder. *Journal of Language*, 5(2), 438-449.
- Baehr, J. S. (2011). *The inquiring mind: On intellectual virtues and virtue epistemology*. Oxford University Press on Demand.
- Basset, T. (2006). Emotional courage. *The Independent Practitioner*, 10-13.
- Baumgarten, E. (2001). Curiosity as a moral virtue. *International Journal of Applied Philosophy*, 15(2), 169-184.
- Baynal, F., & Yıldırım, E. T. (2020). Cesaret erdemi bağlamında islam ahlak felsefesi ile psikoloji arasında mukayeseli bir değerlendirme. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, (35), 137-175.
- Bayramoğlu, G., & Mert, İ. S. (2024). The Silent Architect of Organizations: Traces of Embedded Courage in Daily Routines within Turkish Literature. *Journal of Industrial Policy and Technology Management*, 7(2), 139-160.
- Berry, B. (2004). Organizational culture: A framework and strategies for facilitating employee whistleblowing. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 16, 1-11.
- Birden, E. M. (2020). *Courage in the classroom: The impact of social emotional learning on student perceptions of courage* (Doctoral dissertation, Western Connecticut State University).
- Brady, M. E. (2005). The Fearlessness of Courage. *The Southern Journal of Philosophy*, 43(2), 189-211.
- Brinsfield, J. W. (1998). Army values and ethics: A search for consistency and relevance. *The US Army War College Quarterly: Parameters*, 28(3), 5.
- Ceylan, E., Kurt, S., & Özdemir, H. (2024). İlkokul Öğretmenlerinin Grişimcilik Hakkında Görüşleri. *Ulusal Eğitim Dergisi*, 4(2), s. 494-513. doi:<https://doi.org/10.5281/zenodo.10612656>
- Chan, A. K. L. (Ed.). (2002). *Mencius: Contexts and interpretations*. University of Hawaii Press.
- Chen, Lisheng. 2010. Courage in The Analects: A Genealogical Survey of the Confucian Virtue of Courage. *Frontiers of Philosophy in China* 5: 1–30.
- Chevalier, J. M. (2023). The Roots of Courage. In *The Ethics of Courage: Volume 1: From Greek Antiquity to the Middle Ages* (pp. 1-17). Cham: Springer International Publishing.

- Cibro, N. C. W. (2023). COURAGE IN NIKI CARO'S MOVIE "MULAN (2020)" (Doctoral dissertation, UNIMED).
- Clancy, T. R. (2003). Courage and today's nurse leader. *Nursing Administration Quarterly*, 27(2), 128-132.
- Cohen, E. (2010). The courage of curiosity, or the heart of truth (a mash-up). *Criticism*, 52(2), 201-207.
- Cornell, W. F. (1995). Book Review: Boundaries or Barriers: Who is Protecting Whom? A Personal Essay/Book Review: When Boundaries Betray Us: Beyond Illusions of What is Ethical in Therapy and Life, the Power of Countertransference: Innovations in Analytic Technique, the Empathic Imagination.
- Crigger, N., & Godfrey, N. (2011). Of Courage and Leaving Safe Harbors. *Advances in Nursing Science*, 34(4), E13–E22.
- Cunningham, J. B. (1984). Assumptions underlying the use of different types of simulations. *Simulation & Games*, 15(2), 213-234.
- Curtis, D. F., & Kelly, L. L. (2013). Effect of a quality of life coaching intervention on psychological courage and self-determination. *International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring*, 11(1), 20-38.
- Dahlsgaard, K., Peterson, C., & Seligman, M. E. (2005). Shared virtue: The convergence of valued human strengths across culture and history. *Review of general psychology*, 9(3), 203-213.
- De Bruin, B. (2013). Epistemic virtues in business. *Journal of business ethics*, 113(4), 583-595.
- Dion, M., & Dion, M. (2014). Tillichian Courage to Be, or How to Fight Fraudulent Practices. *Financial Crimes and Existential Philosophy*, 139-172.
- Dungate, L. (2011). The six types of courage. Retrieved from <http://www.lionswhiskers.com/p/six-types-of-courage.html>
- Fernando, M., Akter, S., & Bandara, R. J. (2022). Employee–organization connectedness and ethical behavior: The mediating role of moral courage. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 71(7), s. 2771-2792. doi:<https://doi.org/10.1108/IJFerrari>, 2024
- Fingfeld, D. L. (1999). Courage as a process of pushing beyond the struggle. *Qualitative Health Research*, 9(6), 803–814. doi:10.1177/104973299129122298.
- Fleisher, W. (2023). Intellectual courage and inquisitive reasons. *Philosophical Studies*, 180(4), 1343-1371.
- Furnham, A. (2002). Managers as change agents. *Journal of Change Management*, 3(1), 21-29.
- Ganu, J. (2018). Moral courage: The essence of ethical leadership and followership. *Journal of Applied Christian Leadership*, 12(2), 42-53.
- Giroux, H. A. (1987). Liberal arts, public philosophy, and the politics of civic courage. *Curriculum Inquiry*, 17(3), 331-335.
- Glade-Wright, R., & Smyth, E. A. (2023). Metaphors for doctoral research: Fundamental tenets & creative courage. *Text*, 27(1), 1–14.
- Grau, P. (2021). The Impact of Change in Self-Compassion, Psychological Inflexibility, and Interpersonal Courage in PTSD Treatment (Doctoral dissertation, Marquette University).
- Guzzeau, G., Carvelli-Sheehan, J., Ingraham, E., & Murphy, J. (2024). Spiritual Courage and the Power of Partnership: How One Coastal Community is Changing Women's Health Care. *Interdisciplinary Journal of Partnership Studies*, 11(1), 9-9.

- Hannah, S. T., Avolio, B. J., & Walumbwa, F. O. (2011). Relationships between authentic leadership, moral courage, and ethical and pro-social behaviors. *Business Ethics Quarterly*, 21(4), 555-578.
- Hannah, S. T., Sweeney, P. J., & Lester, P. B. (2007). Toward a courageous mindset: The subjective act and experience of courage. *The Journal of Positive Psychology*, 2(2), 129-135.
- Hay, D. B., & Kinchin, I. M. (2006). Using concept maps to reveal conceptual typologies. *Education+ Training*, 48(2/3), 127-142.
- Holmes, P. E. (2020). The duplicitous effects of fostering workplace social courage: How personal moral identity mitigates desire to perform unethical "courageous" actions (Doctoral dissertation, University of South Alabama).
- Howard, M. C. (2019). Applying the approach/avoidance framework to understand the relationships between social courage, workplace outcomes, and well-being outcomes. *The Journal of Positive Psychology*, 14(6), 734-748.
- Howard, M. C., & Cogswell, J. E. (2019). The left side of courage: Three exploratory studies on the antecedents of social courage. *The Journal of Positive Psychology*, 14(3), 324-340.
- Howard, M. C., & Holmes, P. E. (2020). Social courage fosters both voice and silence in the workplace: A study on multidimensional voice and silence with boundary conditions. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 7(1), 53-73.
- Howard, M. C., & Reiley, P. J. (2020). Physical courage predicts relevant outcomes in associated contexts: The creation of a measure and empirical analysis into the construct. *Journal of Business Research*, 110, 80-94.
- Howard, M. C., Farr, J. L., Grandey, A. A., & Gutworth, M. B. (2017). The creation of the workplace social courage scale (WSCS): An investigation of internal consistency, psychometric properties, validity, and utility. *Journal of Business and Psychology*, 32, 673-690.
- Howard-Grenville, J. (2021). Caring, courage and curiosity: Reflections on our roles as scholars in organizing for a sustainable future. *Organization Theory*, 2(1), 2631787721991143.
- Hurteau, M., Larsson, B., & Gagnon, C. (2023). Intellectual Courage. *Practical Wisdom for an Ethical Evaluation Practice*, 103.
- Jiang, X. (2012). Confucius's view of courage. *Journal of Chinese Philosophy*, 39(1), 44-59.
- Jordan, J. V. (2008). Valuing vulnerability: New definitions of courage. *Women & Therapy*, 31(2-4), 209-233.
- Kaltiainen, J., Virtanen, A., & Hakanen, J. J. (2024). Social courage promotes organizational identification via crafting social resources at work: A repeated-measures study. *Human Relations*, 77(1), s. 53-80. doi:<https://doi.org/10.1177/00187267221125374>
- Kashdan, T. B., & Silvia, P. J. (2009). Curiosity and interest: The benefits of thriving on novelty and challenge. *Oxford Handbook of Positive Psychology*, 2, 367-374.
- Kelley, C. L., Murphy, H. J., Breeden, C. R., Hardy, B. P., Lopez, S. J., O'Byrne, K. K., Leachman, S. P., & Pury, C. L. (2019). Conceptualizing courage. In M. W. Gallagher & S. J. Lopez (Eds.), *Positive psychological assessment: A handbook of models and measures* (2nd ed., pp. 157–176). American Psychological Association.
- King, N. L. (2021). *The excellent mind: Intellectual virtues for everyday life*. Oxford university press.

- Kohlenberg, R. J., Tsai, M., Kuczynski, A. M., Rae, J. R., Lagbas, E., Lo, J., & Kanter, J. W. (2015). A brief, interpersonally oriented mindfulness intervention incorporating Functional Analytic Psychotherapy's model of awareness, courage and love. *Journal of Contextual Behavioral Science*, 4(2), 107-111.
- Kotsonis, A. (2023). Epistemic collaborativeness as an intellectual virtue. *Erkenntnis*, 88(3), 869-884.
- Kraemer, E. (2018). Intellectual courage (pp. 263-277). London: Rowman and Littlefield.
- Kurtz, P. (1997). The courage to become: the virtues of humanism. Bloomsbury Publishing USA.
- Larsen, K. S., & Giles, H. (1976). Survival or courage as human motivation: Development of an attitude scale. *Psychological Reports*, 39, 299-302.
- Lassiter, C. J. (2017). The courage to lead: Activating four types of courage for success. *Instructional Leader*, 30(3).
- Lavery, L. (2021). A phenomenological investigation into the lived experience of courage for clients in psychological therapy.
- Linley, Alex P., Stephen Joseph, Susan Harrington, and Alex M. Wood. 2006. "Positive Psychology: Past, Present, and (Possible) Future." *Journal of Positive Psychology* 1(1):3-16.
- Lisheng, C. H. E. N. (2010). Courage in the analects: A genealogical survey of the Confucian virtue of courage. *Frontiers of Philosophy in China*, 5(1), 1-30.
- Lopez, S. J., O'Byrne, K. K., & Peterson, S. (2003). Profiling courage. In S. J. Lopez & C. R. Snyder (Eds.), *Positive psychological assessment: A handbook of models and measures* (pp. 185-197). Washington, DC: American Psychological Association.
- Lopez, S. J., O'Byrne, K. K., & Petersen, S. (2003). Profiling courage.
- Maddi, S. R. (2004). Hardiness: An operationalization of existential courage. *Journal of humanistic psychology*, 44(3), 279-298.
- Malen, B., & Knapp, M. (1997). Rethinking the multiple perspectives approach to education policy analysis: implications for policy-practice connections. *Journal of Education Policy*, 12(5), 419-445.
- Manning, R. R., & Shearn, S. A. (Eds.). (2017). *Returning to Tillich: theology and legacy in transition* (Vol. 13). Walter de Gruyter GmbH & Co KG.
- May, R. (1975). *The courage to create*. New York, NY: W. W. Norton & Company.
- Mert, İ. S., Sen, C., & Alzghoul, A. (2022). Organizational justice, life satisfaction, and happiness: the mediating role of workplace social courage. *Kybernetes*, 51(7), 2215-2232.
- Mert, İ. S. (2007). *Cesaret yönetimi*. İstanbul: Hayat Yayınları.
- Mert, İ. S. (2010). Terör yönetimi kuramı ve cesaret: Kavramsal bir tartışma. *Güvenlik Stratejileri Dergisi*, 6(12), 57-80.
- Mert, İ. S. (2021a). Cesaret ve bileşenlerinin keşfine ilişkin nitel bir araştırma: Eski bir erdemin yeniden keşfi. *İş ve İnsan Dergisi*, 8(1), 19-32.
- Mert, İ. S. (2021b). Cesareti anlamak. *Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 7(2), 51-61.
- Mert, İ. S. (2021c). Kahramanlığı anlamak: Kahramanlık olgusu üzerine bir literatür araştırması. *SAVSAD Savunma ve Savaş Araştırmaları Dergisi*, 31(1), 117-144.
- Mert, İ. S. (2021d). Cesareti modellemek: Cesareti anlamada ve uygulamada kullanılabilecek bazı modeller. *Antalya Bilim Üniversitesi Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(2), 60-80.

- Mert, İ. S. (2022a). İş Yerinde Cesaret Konulu Makalelerin Bibliyometrik Analizi. *Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 8(2), 235-251. DOI: 10.29131/uiibd.1211090
- Mert, İ. S. (2022b). Cesaret Yönetiminin Geleceği. In Uğurlu Kara, A., & Boztoprak, H. (Eds.), *Yönetişel Gelecek*. Nobel: Ankara.
- Mert, İ. S. (2023a). Perceptions of Courage: An In-depth Examination of Lay People's Attributions toward Courage. *Journal of International Trade, Logistics and Law*, 9(2), 211-225.
- Mert, İ. S. (2023b). Before and After Courage: Understanding Laypeople's Most Courageous Actions and Emotional Dynamics. *Journal of Industrial Policy and Technology Management*, 6(2), 371-393.
- Mert, İ. S. (2023c). Cesaret Nedir? Cesaret Tanımlarının İçerik Analizi. *Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 9(2), 126-153.
- Mert, İ.S. (2023). Cesaret Nedir? Cesaret Tanımlarının İçerik Analizi. *Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 9 (2), 126-153.
- Mert, İ. S., & Bayramoğlu, G. (2024). Cesaret ve İş Yaşamı: Türkçe Araştırmaların Perspektifleri Işığında İş Yaşamında Sürdürülebilirliğe İlişkin Bazı Önergeler. *Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 10(2), 139-165.
- Mickel, A. E. (2024). Positive Communication Practices for Enhancing Collaboration. *International Journal of Business Communication*, 61(4), 876-902.
- Miller, W.I. (2000). *The Mystery of Courage*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Miskawayh (1977). Ahmad Ibn Muhammad Ibn Ya c qub. *Tahdhib al-Akhlaq wa Tathir al-A c raq*, Ibn al-Khatib (pnyt.). Cetakan pertama. Kaherah.
- Mohsin, L. S., & Radhi, N. R. (2024). The Impact of Positive Leadership on the Well-Being of Mid-Level Leaders and the Well-Being of Employees at Korek Telecom. *Journal of Ecohumanism*, 3(8), 467-475.
- Peralta et al., 2021
- Montmarquet, J. (1992). Epistemic virtue and doxastic responsibility. *American Philosophical Quarterly*, 29(4), 331-341.
- Müller, J. (2019). Courage as a Cardinal Virtue—a Philosophical Profile. In *Chivalrous Combatants?* (pp. 69-94). Nomos Verlagsgesellschaft mbH & Co. KG.
- North, B. B. (2023). Navigating the Harms of Epistemic Life: On the Need to Educate for Intellectual Courage. *Columbia University*.
- Otteson, M. (2024). Courage in Aristotle's Theory of the Good. *The Journal of Value Inquiry*, 58(3), 443-459.
- Passages Northwest. (2007). *Wisdom from the field: A curriculum guide for girls-centered programming*. Unpublished manuscript.
- Patrick, R. B., Bodine, A. J., Gibbs, J. C., & Basinger, K. S. (2018). What accounts for prosocial behavior? Roles of moral identity, moral judgment, and self-efficacy beliefs. *The Journal of genetic psychology*, 179(5), 231-245.
- Pury, C. L. S., & Starkey, C. B. (2010). Is courage an accolade or a process? A fundamental question for courage research. In C. L. S. Pury & S. J. Lopez (Eds.), *The psychology of courage: Modern research on an ancient virtue* (pp. 67–87). American Psychological Association.
- Pury, C. L., & Kowalski, R. M. (2007b). Human strengths, courageous actions, and general and personal courage. *The Journal of Positive Psychology*, 2(2), 120-128.
- Pury, C. L., & Saylor, S. (2017). Courage, courageous acts, and positive psychology. *Positive psychology*, 153-168.

- Pury, C. L., & Starkey, C. B. (2010). Is courage an accolade or a process? A fundamental question for courage research.
- Pury, C. L., Britt, T. W., Zinzow, H. M., & Raymond, M. A. (2014). Blended courage: Moral and psychological courage elements in mental health treatment seeking by active duty military personnel. *The Journal of Positive Psychology*, 9(1), 30-41.
- Pury, C. L., Kowalski, R. M., & Spearman, J. (2007a). Distinctions between general and personal courage. *The Journal of Positive Psychology*, 2(2), 99-114.
- Pury, C. L., Starkey, C. B., & Olson, L. R. (2024). Value of goal predicts accolade courage: More evidence that courage is taking a worthwhile risk. *The Journal of Positive Psychology*, 19(2), 236-242.
- Putman, D. (1997). Psychological courage. *Philosophy, Psychiatry, & Psychology*, 4(1), 1-11.
- Putman, D. (2010). Philosophical roots of the concept of courage. In C. L. S. Pury & S. J. Lopez (Eds.), *The psychology of courage: Modern research on an ancient virtue* (pp. 9–22). American Psychological Association.
- Putman, D. A. (2004). *Psychological courage*. University Press of America.
- Rachman, S. J. (2004). Fear and courage: A psychological perspective. *Social Research: An International Quarterly*, 71(1), 149-176.
- Rahman, S. (2018). Courage to Challenge. *Courage in Healthcare: A Necessary Virtue Or Warning Sign?*, 120.
- Ravitch, S. M., & Riggan, M. (2016). *Reason & rigor: How conceptual frameworks guide research*. Sage Publications.
- Rigby, S. H. (2013). Worthy but Wise?: virtuous and non-virtuous forms of courage in the later middle ages. *Studies in the Age of Chaucer*, 35(1), 329-371.
- Rowe, B. D. (2009). Animal Rights and Human Growth: Intellectual Courage and Extending the Moral Community. *Philosophical Studies in Education*, 40, 153-166.
- Santilli, S., Ginevra, M. C., Camussi, E., Lodi, E., Nota, L., & Patrizi, P. (2021). Courage in childhood: Classifying the actions of courage performed by elementary school students. *European journal of developmental psychology*, 18(5), 678-694.
- Santilli, S., Maggio, I. D., Ginevra, M. C., Nota, L., & Soresi, S. (2021). Stories of courage among emerging adults in precarious work. *The Career Development Quarterly*, 69(3), 248-262.
- Schwartz, N. L. (2004). "Dreaded and Dared": Courage as a Virtue. *Polity*, 36(3), 341-365.
- Sekerka, L. E., & Bagozzi, R. P. (2007). Moral courage in the workplace: Moving to and from the desire and decision to act.
- Sekerka, L. E., Bagozzi, R. P., & Charnigo, R. (2009). Facing ethical challenges in the workplace: Conceptualizing and measuring professional moral courage. *Journal of business ethics*, 89, 565-579.
- Staub, E. (2015). *The roots of goodness and resistance to evil: Inclusive caring, moral courage, altruism born of suffering, active bystandership, and heroism*. Oxford University Press.
- Stephens, E. H., Dearani, J. A., & Guleserian, K. J. (2020). Courage, fortitude, and effective leadership of surgical teams during COVID-19. *World Journal for Pediatric and Congenital Heart Surgery*, 11(5), 675-679.
- Tillich, P. (2008). *The courage to be*. Yale University Press.
- Tkachenko, O., Holman, D., & De Bono, E. (2020). Job performance and courage in the workplace. *International Journal of Management Reviews*, 22(4), s. 523-538. doi:<https://doi.org/10.1111/ijmr.12234>

- Turiel, E. (2002). *The culture of morality: Social development, context, and conflict*. Cambridge University Press.
- Valizadeh, M., & Jahed, M. (2023). Accusation of dependence of Tahdhib al-Akhlaq; A comparative review of the concept of courage in Aristotle's ethics and Miskawayh al-Razi. *Philosophical Meditations*.
- Van Slyke, J. A., Peterson, G., Brown, W. S., Reimer, K. S., & Spezio, M. (Eds.). (2012). *Theology and the science of moral action: Virtue ethics, exemplarity, and cognitive neuroscience*. Routledge.
- Vendé, Y. (2024). The Anthropocene, Self-Cultivation, and Courage: The Jesuit François Noël as a Witness of Inter-Religious Dialogue between Aristotelian and Confucian Ethics. *Religions*, 15(10), 1242.
- Wang, S., Li, H., & Liu, X. (2024). Corporate social responsibility, loyalty, and courage among employees. *International Journal of Business Ethics*, 182(3), s. 625-640. doi: <https://doi.org/10.1007/s10551-022-04991-9>
- Whittington, A., & Mack, E. N. (2010). Inspiring courage in girls: An evaluation of practices and outcomes. *Journal of Experiential Education*, 33(2), 166-180.
- Woodard, C. R., & Pury, C. L. (2007). The construct of courage: Categorization and measurement. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 59(2), 135.
- Yearley, L. H. (1990). *Mencius and Aquinas: Theories of virtue and conceptions of courage* (Vol. 2). Suny Press.
- Zavaliy, A. G. (2017). How Homeric is the Aristotelian Conception of Courage?. *The Southern Journal of Philosophy*, 55(3), 350-377.
- Zavaliy, A. G., & Aristidou, M. (2014). Courage: A modern look at an ancient virtue. *Journal of Military Ethics*, 13(2), 174-189.

PERSONEL GÜÇLENDİRME UYGULAMALARININ SAĞLIK KURUMU ÇALIŞANLARININ BAĞLILIĞINA ETKİSİ, YENİLİK İKLİMİNİN ARACILIK ROLÜ

Yusuf YEŞİL*

Emine Özlem KÖROĞLU**

Abdullah ÇALIŞKAN***

ÖZET: Personel güçlendirme uygulamalarının sağlık kurumu çalışanlarının bağlılığına etkisi, yenilik ikliminin aracılık rolünü tespit etmek amacıyla bu çalışma yapılmıştır. Çalışmanın örneklem grubunu Mersin ilinde kamu ve özel sektörde görevli 396 sağlık çalışanı oluşturmaktadır. Veri toplama yöntemi olarak anket yöntemi tercih edilmiştir. Anket formu iki bölümden ve toplam 31 ifadeden oluşmaktadır. Birinci bölümde demografik bulgular 6 madde ikinci bölümde personel güçlendirme 4 boyut 12 madde, yenilik iklimi bir boyut 7 madde, duygusal bağlılık bir boyut 6 maddeden oluşmaktadır. Ölçeklerin Cronbach alfa güvenirlik katsayıları SPSS paket programı ile doğrulayıcı faktör analizleri ise Amos programı ile analiz edilmiştir. Değişkenler arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla pearson korelasyonu , üç aşamalı regresyon analizi, sobel testi ve t testi ile anova analizleri kullanılmıştır. Araştırma sonucunda, personel güçlendirme, duygusal bağlılık ve yenilik iklimi değişkenleri arasında pozitif ve anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiş, personel güçlendirme ve duygusal bağlılık arasındaki ilişkide yenilik ikliminin kısmi aracılık rolü üstlendiği sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Bağlılık, Duygusal Bağlılık, Personel Güçlendirme, Yenilik İklimi

Makalenin türü: Araştırma

Jel Sınıflandırması: M10, M12

DOI 10.54969/abuijss.1616543

Geliş tarihi: 09.01.2025 / **Kabul Tarihi:** 14.01.2025 / **Yayın Tarihi:** 16.01.2025

THE EFFECT OF STAFF EMPOWERMENT PRACTICES ON THE COMMITMENT OF HEALTH CENTER EMPLOYEES, THE MEDIATING ROLE OF INNOVATION CLIMATE

ABSTRACT: This study was conducted to determine the effect of personnel empowerment practices on the commitment of healthcare institution employees and the mediating role of innovation climate. The sample group of the study consists of 396 healthcare workers working in the public and private sectors in Mersin province. The survey method was preferred as the data collection method. The survey form consists of two parts and a total of 31 statements. In the first part, demographic findings consist of 6 items, in the second part, personnel empowerment consists of 4 dimensions and 12 items, innovation climate consists of 7 items in one dimension, and emotional commitment consists of 6 items in one dimension. Cronbach alpha reliability coefficients of the scales were analyzed with SPSS package program and confirmatory factor analyses were analyzed with Amos program. In order to determine the relationship between the variables, Pearson correlation, three-stage regression analysis, Sobel test, t test and Anova analysis were used. As a result of the research, it was determined that there was a positive and significant relationship between the variables of personnel empowerment, emotional commitment and innovation climate, and it was concluded that innovation climate played a partial mediating role in the relationship between personnel empowerment and emotional commitment.

Key Words: Courage, Types of Courage, Kinds of Courage, Need for Courage, Satisfaction of Courage.

Type of article: Research

Jel Classification: M10, M12

DOI: 10.54969/abuijss.1616543

Received: 09.01.2025 / **Accepted:** 14.01.2025 / **Published:** 16.01.2025

1. GİRİŞ

Artan rekabet koşulları ve değişimin sonucu olarak işletmelerin kâr elde edebilmesi çalışanların iş verimini arttırmaktan geçmektedir. İş verimini arttırmanın en etkili yolu işletmenin en önemli sermayesi olan insana yatırım yapmaktır, çalışanların iş verimini arttırmak için işe ve örgüte bağlılığının sağlanması gerekmektedir (Ridwan, 2020). Örgütsel bağlılığın iş performansını pozitif yönde etkilediğini gösteren çalışmalar mevcuttur (Vuong, 2020). Örgütsel bağlılık çalışanların işyerine karşı hissettiği bağın gücünü ifade etmektedir. İşgörenlerin örgüt içinde kalma isteği, örgüt amaç ve değerlerine olan bağlılığı basit olarak örgütsel bağlılığı ifade etmektedir. Duygusal bağlılık ise ilişkisel bir bağdaki en yüksek aşama olarak ifade edilmektedir (Martono vd., 2020). Değişen dünyada işe bağlılığının sağlanmasının tek yolu para değildir. İşgörenlerin daha düşük ücretle başka işyerlerinde çalıştığı görülmektedir. Bireyler farklı sebeplerden ve farklı derecelerde örgüte bağlılık duymaktadırlar, bu bağlılığı etkileyen bazı faktörler vardır.

Personel güçlendirme değişen dünya düzeniyle ve artan rekabet ortamıyla önemini giderek arttıran yönetim kavramıdır. Yeni işe alınacak personel için bilgi ve yeterlilik aranmaktadır, ancak gelişen teknolojiyle birlikte yeni üretim tekniklerinde eski çalışan personeller yeterli gelmemektedir bu durumda personel güçlendirme kavramı ortaya çıkmaktadır. Personel güçlendirme yönetim kavramı olarak açıklandığında personeli yetiştirme, personeller arası karşılıklı yardımlaşma ve paylaşma yöntemi ile personelin karar verme yetkilerini yükseltme ve personelleri geliştirme süreci olarak ifade edilebilir (Koçel, 2014).

Değişimin hız kazandığı teknoloji çağında değişime ayak uydurmak işletmeler için giderek daha da önem kazanmaktadır. Yenilik kavramı, değişimi yakalamak isteyen işletmelerin en güçlü araçlarından birisidir. İşletmede yenilik çalışanların eliyle oluşmaktadır. Bu sebepten yeni fikirler üreten ve yeni fikirleri uygulayan çalışanlar olabilmesi gerekmektedir, bu çalışanların olabilmesi işletmede yeniliği destekleyen güçlü bir örgütsel iklim ile mümkündür (Bozkurt, 2019). Yenilik iklimi, yenilikçi davranışları destekleyen örgütsel iklim olarak ifade edilebilir (Bos-Nehles ve Veenendaal, 2019: 2663). Yenilik iklimi, çalışanların yeni fikir üretmesinde, üretilen fikrin geliştirilmesinde, bireysel yenilikçi davranış oluşmasında, örgütsel yenilikçi davranış oluşmasında olumlu ve etkili bir yöntemdir (Munir ve Beh, 2019).

Ülkemizde artan özel hastane sayısı ve yap-işlet-devret modeli ile oluşturulan şehir hastaneleri ile sağlık sektöründe rekabet ortamı giderek artmaktadır. Bu rekabet ortamında örgütsel bağlılığı yüksek personele sahip işletmeler rakiplerine karşı daha avantajlı olacaktır. Bu araştırmada örgütsel bağlılık, personel güçlendirme, yenilik iklimi detaylı olarak açıklanmış ve örgütsel bağlılık ile personel güçlendirme arasındaki ilişkide yenilik ikliminin aracılık rolü ele alınmıştır.

2. Kuramsal Çerçeve

2.1. Personel Güçlendirme

Personel güçlendirme, hızla değişime uğrayan günümüz pazar koşullarında, sürekli yenilenen çalışan niteliklerinin, değişime uğrayarak artan tüketici ihtiyaçlarına hızlı ve etkili bir şekilde yanıt verme ihtiyacının ortaya çıkardığı modern bir yönetim kavramıdır (Doğan,

2006; Darıcan, 2019). Personel güçlendirme, işletme de çalışanlar ve yöneticiler arasında sorumlulukların dağılımı, yönetime katılımı gibi tanımlamalar yapılsa da günümüzde personel güçlendirme bir süreç olarak ele alınmaktadır. İşletmeler personel güçlendirme aracılığıyla çalışanları daha güçlü kılmaktadır. Personel güçlendirme, personellere karar verme yetisi ve sorumluluk alma fırsatı tanıyarak katılımcı yönetim anlayışının bir yansıması olarak kabul edilir (Tunay, 2019). Thomas ve Velthouse (1990), personel güçlendirmeyi bireyin iş rolüne yönelik dört bilişsel unsurun varlığında hissedilen içsel bir motivasyon olarak tanımlamaktadır. Bilişsel unsur anlam, yetkinlik, öz-yönetim ve etki olarak sıralanabilir. Bu dört unsur, çalışanların işlerini daha anlamlı bulmalarını, yetkin hissetmelerini, kendi işlerinde öz-yönetim yapabilmelerini ve işlerinin etkili olduğunu hissetmelerini sağlar ve böylece içsel görev motivasyonunu artırır. Spreitzer (1995), personel güçlendirmeyi çalışanların işlerinde daha fazla sorumluluk alabilmeleri, karar verme süreçlerine katılabilmeleri ve yeteneklerini tam anlamıyla kullanabilmeleri için gerekli araçlar, bilgi ve destek sağlama süreci olarak tanımlamaktadır. Bu süreç, çalışanların kendilerini daha yetkin, motive ve organizasyonun bir parçası olarak hissetmelerini sağlar. Spreitzer, personel güçlendirme kavramını dört temel boyut üzerinden açıklar bular; anlam, yetkinlik, özerklik, etkililiktir.

Personel güçlendirme uygulamaları, çalışanların motivasyonunu, iş tatminini ve iş performansını artırır (Andika ve Darmanto, 2020). Çalışanların özgüven kazanımı, bilgi edinimi ve çevre ile olumlu ilişkiler geliştirme yeteneklerini artırır (Karahan ve Yılmaz, 2010: 158). Çalışanların işlerini ve çalışma ortamlarını daha fazla sahiplenme duygusu ile yaklaşmalarını sağlar ve örgütsel bağlılığı artırır (Yıldırım ve Karabey, 2016; Kılınç, 2020). Personel güçlendirme yöneticilerin eylem alanını genişletir ve iş süreçlerinin hızlanmasına katkıda bulunur (Gürsoy ve Aydemir, 2017). Yöneticilerin ve çalışanların ortak bir anlayış ve işbirliği içinde çalışmasını sağlar (Kim, 2012: 12). Yöneticilerin iş yükünü hafifletir ve karar alma süreçlerini daha etkili hale getirir (Weshah, 2012: 365). Personel güçlendirme işletmelerin performansını artırır (Meyerson, 2012: 40). İşletmelerin çevresel değişimlere hızlı yanıt vermesine ve rekabet avantajı elde etmesine yardımcı olur (Awamleh, 2013: 315). İşletmelerde demokratik katılımı ve ifade özgürlüğünü artırır (Soyer, 2024).

Personel güçlendirmenin işletmede uygulanabilmesi için en önemli ön koşul bilgi aktarımıdır, personel işletmenin misyon ve vizyonunu kavradıktan sonra eğitim olanakları ve uygun ortamın sağlanması gerekmektedir (Haskebaççı, 2024). Güçlendirilecek personelin değişime açık, özgüveni yüksek ve personeli iyi tanıyor olmak gerekmektedir (Ulusoy, 2023). Personel güçlendirme uygulamalarında yöneticilerin güçlü liderlik özelliklerine sahip olmaları diktatör gibi yönetmemeleri, güçlendirmeden kaçınmamaları, güçlendirmeyi teşvik etmeleri, adaletli ödüllendirme sistemi getirmeleri, uygun koşulları ve teknik desteği sağlamaları gerekmektedir (Çöl, 2004). Önemli örgütsel değişimler, iletişimin yetersiz olması ve ağ ilişkileri, yöneticiler tarafından kontrolün yüksek düzeyde tutulması, adaletli ödül sisteminin oluşturulmaması, fazla katı kural sistemi çalışanların güçlenmesini ile birlikte öz-yeterlilik algılarını ve esnekliklerini etkiler, sonuç olarak bu durum çalışanların güçsüzleşmesine neden olmaktadır (Doğan, Gürbüz, Varoğlu 2024: 127).

2.1.1. Personel Güçlendirme Boyutları

Personel güçlendirmenin önemli etmenlerini oluşturan dört boyutun her biri güçlendirmenin farklı bakış açılarına vurgu yapmaktadır. Boyutlar içerisinde birinin olmaması durumunda personel güçlendirmenin etkisi azalmakla birlikte tam olarak ortadan

kalktığı söylenemez. Dört boyut bir bütün olarak düşünülmelidir (Dilek ve Kaplan, 2023: 19). Buradan sonuçla, dört boyutun tamamının bulunması önemlidir; sebebi işletmelerde güçlendirme uygulamaları dört boyut aracılığıyla gerçekleşir (Spreitzer, Kizilos, Nason, 1997). Yöneticiler tarafından güçlendirme uygulamaları gerçekleştirilse bile çalışanların bu durumun farkında olmaması uygulamaları önemsiz kılmaktadır. Personel güçlendirme uygulamaları için önemli olan çalışanların bu güçlendirmenin farkında olması ve görevlerini ona göre yerine getirebilmeleridir. Bu sayede çalışanlar işletmenin çıktılarını etkileyebilmekte ve yeteneklerini ortaya koyabilmektedirler (Spreitzer vs., 1997).

2.1.1.1. Anlam

Çalışanın işletme içerisindeki görevleri ile çalışanın değerleri, inançları ve davranışları arasındaki uyum olarak açıklanabilir (Spreitzer, 1995: 1443). Daha farklı ifade edildiğinde; kişinin bilgi ve becerilerini kullanarak, yapılan işin anlam ve hedeflerini anlayarak bu hedeflere verdiği değeri ifade etmektedir. Kısaca bireyin yaptığı işi benimsemesidir (Thomas ve Velthouse, 1990: 672). Anlam verme duygusunun alt seviyede olması, ayrımcılık duygusunun ortaya çıkması ve işe ilgisizlik gibi sonuçları olur, öte taraftan anlam verme duygusunun üst seviyede olmasının, işle ilgili konularda sorumluluk alma, işle ilgili alınan kararlarda katılımcılık ve enerjinin işe odaklanması gibi sonuçları olur (Türkan, 2020: 25).

2.1.1.2. Yetkinlik

Çalışanın yaptığı iş ile ilgili benliğini yetkin konumda değerlendirmesi, işi yapabilme becerisine sahip olduğuna inanması ve çalışanın kendine güvenmesidir (Spreitzer, 1995: 1443). Daha kısa bir ifade ile çalışanın üstlendiği görevi başarıyla gerçekleştirebileceğine inanmasıdır. Çalışanın yaptığı işte yeterli olduğuna inanmaması durumunda, bilgi ve yeteneklerini kullanmakta geri durabilirler. Bu durum, çalışanları güçten yoksun bırakabilir ve karşılaştıkları zorluklarda başarısız olmalarına sebep olabilir (Thomas ve Velthouse, 1990, s. 672).

2.1.1.3. Özerklik

Çalışanın yaptığı işi başlatma ve düzenlenmesi konusunda seçim hakkına sahip olmasını ifade etmektedir (Hancer ve George, 2003: 5) . Çalışana yaptığı iş ile ilgili karar alma, işini yerine getirirken kendi biçimini seçme ve özgürce düşünebilme imkânının verilmesi durumudur. Çalışanlara kendi kaderini belirleme ve iradesini serbestçe kullanabilme hakkı tanır. Çalışanlar verilen görevin gerekliliğini yerine getirmeli, bireysel yeteneklerine güvenmeli, seçimlerinde özgür olduklarını düşünmeli ve işletme içerisinde gerçekleştirdikleri tutum ve davranışların işin sonucunu olumlu yönde etkilediğini düşünmelidirler (Thomas ve Velthouse, 1990: 673).

2.1.1.4. Etki

Etki, işgörenin yerine getirdiği görev ya da yaptığı iş üzerindeki sorumluluğunun bir sonucudur (Spreitzer, 1995: 1443). Farklı bir ifade ile çalışanın yaptığı iş ile işletme içerisinde anlamlı bir etki yarattığını düşünmesidir. Bireyin verilen görevi yerine getirirken farklılık yaratma derecesini ifade etmektedir (Thomas ve Velthouse, 1990: 672). Bu sebepten dolayı, çalışanın daha çok motivasyon kazanması ve daha çok enerji harcaması düşüncesi geliştirmektedir. Böylece daha etkili bir işletme düzeni oluşabilmektedir (Spreitzer vd., 1997, s. 686).

2.2. Yenilik İklimi

Yenilik; eskimiş, yetersiz veya zararlı kabul edilen şeyleri yeni, faydalı ve yeterli olanlarıyla değiştirme durumu olarak açıklanabilir (TDK, 2024). Daha geniş bir tanım olarak ele alındığında yenilik işletme içi uygulamalarda, işletme organizasyonunda veya dış ilişkilerde yeni veya önemli derecede iyileştirilmiş bir ürün (mal veya hizmet), veya süreç, yeni bir pazarlama yöntemi ya da yeni bir organizasyonel yöntemin gerçekleştirilmesidir (OECD, 2005). Yenilik var olan bir şeyi değiştirmek veya baştan yeni bir şeyler oluşturmak gibi geniş bir anlama sahiptir bu sebepten yenilik, küçük değişikliklerden büyük devrimlere kadar geniş bir yelpazesi vardır (Çalışkan, 2007).

Yaratıcılık; faydalı ve özgün fikirler üretilme yeteneği olarak tanımlanır (Amabile, Conti, Coon, Lazenby ve Herron, 1996). Yaratıcılık kavramı sadece düşünsel süreç yenilik kavramını da sürecin örgütte uygulanması ve çıktısı olarak tanımlayabiliriz (Çalışkan ve Arıkan, 2017). Tüm yenilikler yaratıcı fikirlerin sonucu oluşmaktadır yani yeniliğin oluşması için ön koşul olarak yaratıcılık gerekmektedir (Alayoğlu, 2019). Yaratıcılık ve yenilik kavramı birlikte çalışması sürdürülebilir başarı için önemlidir.

Yenilik iklimi; yeni ve yaratıcı fikirlerin değer yaratan çıktılara dönüştürülme süreci olarak tanımlanan yenilik ve bir örgüt içerisinde gözlemlenen psikososyal durumlar olarak tanımlanan iklim kavramı birleşimiyle ortaya çıkmaktadır (Koçak, 2019). Örgüt üyelerini destekleyen, yeni uygulamalar ve bilgilerin ortaya çıkabilmesi için teşvik eden uygulamalar sonucu paylaşılan algılar yenilik iklimi olarak tanımlanmaktadır. (Moolenaar, Daly ve Slegers, 2010). Örgüt üyelerinin yaratıcılık ve yenilikçilik düzeylerini yükseltmeyi hedefleyen örgütsel yapıyı ifade etmektedir (Fidanboy ve Fidanboy, 2018: 365). Buradan hareketle, yenilik ikliminin etkili olduğu örgütte, üyelerin yaratıcılık ve yenilik nitelikli davranışları desteklenip yeniliğe teşvik edildiği örgütsel yapının varlığından söz edilebilir (Koçak, 2019).

Yenilik ve yaratıcılıkla ilgili modeller geliştirilmiştir. Scott ve Bruce tarafından 1994 yılında gerçekleştirilen yenilikçi davranış modelinde, yenilikçi davranış etkileyen parametreler incelenmiş ve yenilikçi davranışın örgütte oluşup uygulanması için, organizasyonel desteğin önemini vurgulanmış ve gösterilmiştir (Scott ve Bruce, 1994: 583). Buradan hareketle yenilikçi tutum, davranış ve algıların var olabilmesi için organizasyonel desteğin pozitif olarak oluşması gerekmektedir (Bayhan, 2018). Ekvall 1996 yılında örgütte yeniliği engelleyen ve destekleyen durumları tespit etmek için yaratıcı iklim modelini oluşturulmuştur (Ekvall, 1996, s. 107). Bu durumları fikir desteği, güven, dinamizm, uyumsuzluk, özgürlük, mizah, müzakereler, risk alma, mücadele, fikir zamanı olarak sıralamaktadır (Isaksen ve Lauler, 2001: Turgut ve Begenirbaş, 2013). Örgüt ikliminin örgütteki yaratıcılığa uygunluğunu tespit amacıyla 'Yaratıcılık için İklım Değerlendirme Ölçeği' Amabile vd. tarafından 1996 yılında oluşturulmuştur. Amabile Keys modeli; çalışma grubu desteği, yönetsel cesaretlendirme, örgütsel cesaretlendirme, kaynakların yeterli olması, özgürlük, işin zorluğu, örgütsel engeller, iş yükü baskısı olmak üzere sekiz alt boyuttan oluşmaktadır (Amabile vd., 1996). Nybakk, Crespell ve Hansen tarafından 2011 yılında geliştirilen yenilikçi iklim ölçeği beş boyuttan oluşmaktadır (Bayhan, 2018). Bu boyutlar; takım uyumu, destekleyici teşvik, kaynaklar, özerklik, yeniliğe açıklık olarak sıralanabilir (Nybakk, Crespell ve Hansen, 2011).

Bir örgütün yenilik iklimine sahip olabilmesi için; yenilikçi bir vizyonun tüm bireyler tarafından benimsenmesi gerekmektedir (Çetin, 2009). Örgüt kültürünün yenilikçi olması gerekmektedir, yenilikçi kültür, yenilikçi iklimin belirleyicisidir (Sarros, Cooper ve Santora, 2008). Açık iletişim bilgi paylaşımı ve işbirliği gerekmektedir. Alınan kararlara katılım

gerekmektedir, tek bir merkezden karar alma yenilik iklimini olumsuz yönde etkileyecektir (Popa, Soto-Acosta ve Martinez-Conesa, 2017). Ödüllendirme ve teşvik sistemi gerekmektedir, yenilikten doğan başarısızlığı cezalandırmak yerine yeniliği teşvik edici uygulamalar yenilik ikliminin oluşmasına katkı sağlayacaktır (Demirtaş, 2013). Birey yenilik yapmak için yeterli bilgi, yetki ve sorumluluğa sahip olmalıdır bu sebepten güçlendirme gerekmektedir (Ahmed, 1998). Örgüt yapısına uygun olmayan stratejiler, aşırı iş yükü, yaratıcılığın teşvik edilememesi, inisiyatif kullanılmasına izin verilmemesi, yenilik için yeterli kaynak sağlanmaması yeniliği engelleyen unsurlar olarak sıralanabilir (Eroğlu, 2019).

2.2.1. Yenilik İklimini Etkileyen Faktörler

Yönetici; dönüşümsel lidere sahip örgütlerde diğer yönetici stillerine sahip örgütlere göre yenilik ikliminin oluşması ve gelişmesi daha kolay olacaktır (Kang, Solomon ve Choi, 2015).

Örgüt Özellikleri; Emir verme ve sorgulanmadan yerine getirme anlayışı hâkim örgütlere göre, bireyin görevi yerine getirirken serbest bırakıldığı örgütlerde yenilik iklimi daha kolay oluşacaktır (Antoni, 2005). Bununla beraber yüksek motivasyon ve hırs seviyesine sahip örgütler daha yüksek yenilik iklimine sahiptir (Mathisen, 2008).

Örgütün Bulunduğu Sektör; Örgütün bulunduğu sektörün tekdüze olduğu, bireyden yenilikçilik beklenmeyen örgütlerde yenilik ikliminin gelişmesi oldukça zor olacaktır. Buna tip örgütlere örnek verildiğinde, çağrı merkezleri gibi daha yapılandırılmış, çalışanların sınırlı takdir yetkisi olduğu sektörlerde yenilik ikliminin daha az yaygın olabileceği öngörülmektedir (Newman, Round, Wang ve Mount, 2020).

Kültürel ve Kurumsal Faktörler; Düşük bürokrasi, yasal korumaların güçlü olduğu ve yolsuzluğun düşük olduğu yerlerde yenilik ikliminin daha yaygın olması beklenmektedir, bununla beraber yüksek teknoloji bölgeleri (örneğin; Silikon Vadisi gibi), yenilik ikliminin geliştiği alanlardır. Çünkü bu tür bölgelerdeki şirketler, rekabet nedeniyle yenilikçiliği destekleyen bir iklim oluşturmak zorundadır (Newman vd., 2020).

2.3. Örgütsel Bağlılık

İngilizce “organizational” terimi Türkçe’ de “örgütsel” terimine çevrilmesinden dolayı örgüte olan bağlılık durumu literatürde örgütsel bağlılık kavramı olarak adlandırılmıştır. Bağlılık kavramı ise çalışanların belli bir sektörde kendilerini geliştirmelerini, koşullar değişse bile sektörü değiştirmemelerini, baştan belirledikleri sektöre kendilerini adanmaları durumu olarak ifade edilebilir (Sofuoğlu, 2024).

Örgütsel bağlılık kavramı ilk olarak 1956 yılında Whyte tarafından ‘büyük örgütlerde beyaz yakalı çalışanların yaşam tarzlarının örgüt hayatına uyum sağlaması’ şeklinde tanımlanmıştır (Salha ve Ulema 2020: 441). 1956 yılından itibaren zaman içerisinde araştırmalar, bağlılıkla ilgili birçok ve birbirinden farklı kavramların olduğunu ortaya koymuştur. Örgütsel bağlılıkla ilgili çalışmaları en çok kabul gören araştırmacılar; Becker (1960), Kanter (1968), Mowday, Steers ve Porter (1979), Allen ve Meyer (1990)dir (Ulusoy, 2023). Becker (1960: 32); bireyin örgütle karşılıklı iki taraf olarak bahse girdikleri süreç olarak ele almıştır ve bu süreç içerisinde örgütsel bağlılık kavramını “bilinçli bir taraf tutma davranışı” olarak belirtmektedir. Kanter (1968: 500); bireyin örgütün amacına ulaşması için emek verdiği süreç ve devama yönelik bağlılık, uyum bağlılığı ve kontrol bağlılığı olarak üç boyutta sınıflandırmaktadır. Mowday, Steers ve Porter (1979: 225), bireyin davranışları

aracılığıyla örgütün faaliyetlerine ve örgüte olan ilgisini güçlendiren inançlarına bağlanması olarak tanımlamış, davranışsal ve tutumsal olarak iki boyutta sınıflandırmıştır. Allen ve Meyer (1990: 3) ise örgütsel bağlılıkla ilgili en çok kabul gören tanımı yapmıştır. Örgütsel bağlılığı üç boyutta sınıflandırmıştır bunlar; duygusal, devamlılık ve normatif bağlılıktır. Örgüte duygusal olarak bağlılık gösteren bireyin, örgüt üyeliğine gönüllü olarak devam etme isteğini, örgüte devamlılık bağı ile bağlılık gösteren bireyin, örgüt üyeliğine gereklilikten dolayı devam ettiğini, örgüte normatif bağı ile bağlılık gösteren bireyin ise örgüt üyesi olarak devam etmesinin sebebi zorunluluktan kaynaklı olduğunu belirtmektedir. Örgütsel bağlılıkla ilgili üç yaklaşımında ortak noktası; örgüte bağlılığın bireyin örgütle ilişkisini karakterize etmesi ve örgüt ile beraberliğin devam etmesi veya etmemesi kararında etkili olmasıdır.

Örgütsel bağlılık devamsızlık ve iş gücü devri gibi olumsuz etkileri azaltırken, örgütsel performansı ve verimliliği artırır (Karakulle, 2020). Örgütsel bağlılık, hem bireylerin iş tatminini artırır hem de örgütün maliyetlerini düşürür, zira sadık çalışanlar daha az denetime ve disipline ihtiyaç duyar (Karaahmetoğlu, 2024). Örgütsel bağlılık, çalışanlar ile örgüt arasındaki ilişkinin gücü ile örgütsel başarıyı pozitif yönde etkilemektedir (Sönmez, 2022).

2.3.1. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler

İşgörenler mevcut işyerinden daha iyi şartlara sahip başka bir iş olanağı bulmalarına rağmen hala işyerine çalışmaya devam ediyorsa burada örgütsel bağlılıktan söz edilebilir. Örgütsel bağlılığın dereceleri ve bu dereceleri etkileyen bazı etkenler vardır. Etkenler detaylı incelendiğinde, kişisel-demografik, örgütsel-görevsel ve örgüt dışı faktörler olarak üçe ayrılmaktadır.

Kişisel-Demografik Faktörler; yaş, cinsiyet, medeni hal, eğitim düzeyi, çalışma süresi ve çalıştığı kurum olarak altıya ayrılmaktadır (Yılmaz, 2019; Soydaş, 2023; 143).

Örgütsel-Görevsel Faktörler; oluşturan alt bileşenler ise örgütün büyüklüğü ve yapısı, örgütün kültürü, işgörene ödenen ücret, örgütsel ödüller, yönetim tarzı ve liderlik, takım çalışması, gözetim olarak yediye ayrılmaktadır (Bakan, 2018; Eryılmaz, 2024: 45).

Örgüt Dışı Faktörler; alternatif iş imkânı, profesyonellik, sosyal ve ekonomik öğeler olarak üçe ayrılmaktadır (Sofuoğlu, 2024).

2.3.2. Örgütsel Bağlılığın Boyutları

2.3.2.1. Duygusal Bağlılık

Bireyin örgüte karşı hissettiği duygusal bağı, örgütle özdeşleşmesini, bütünleşmesini ifade etmektedir. Güçlü duygusal bağlılıkla örgütte kalan bireyler, buna ihtiyaçları olduğu için değil, örgüte bağlılığı kendileri istediği için örgütte kalmaya devam ederler (Meyer ve Allen, 1991; 67). Duygusal bağlılık tutumsal bağlılık olarak da adlandırılmaktadır, bireylerin örgüte, diğer örgüt üyelerine ve yapılan işe sadakatle bağlılığı ifade eder. Örgütteki bireylerin tamamının duygusal bağlılık göstermesi beklenir ve bağlılık derecesi artması hedeflenir çünkü bu bağlılık türünde daha fazla kendini adama, sadakat ve örgüt hedeflerini gerçekleştirmek için fedakârlık ortaya çıkacaktır. Bireyin örgütte kendilerini iyi hissetmesine ve yüksek iş tatminine sebep olacaktır (Sofuoğlu, 2024).

2.3.2.2. Devam Bağlılığı

Bireyin örgütten ayrılması durumunda ortaya çıkabilecek kayıplarının göz önünde bulundurulduğu, bu kayıplara katlanma durumuna göre örgüte bağlılığının devam ettiği bağlılık türüdür. Bireylerin örgüte bağlılık duymalarının ve örgütte kalmalarının asıl sebebi,

örgütte kalmaya ihtiyaç duymalarıdır (Meyer ve Allen, 1991: 67). Devam bağlılığı hesapçı bağlılık olarak da adlandırılmaktadır, bireylerin örgüt içerisinde kazandığı ve kazanacağı yetenekleri ile bu yeteneklerini başka bir örgütte kullanabilme durumunu da kapsamaktadır.

2.3.2.3. Normatif Bağlılık

Diğer bağlılıklardan farklı olarak ahlaki yükümlülük duygusu etkilidir yani bireylerin örgütte kalmalarının yükümlülük duygusundan kaynaklı olduğu bağlılık durumudur. Bundan dolayı bireyin vicdanı ve ahlaki değerleri ile ilişkilidir. Bireyler yüksek normatif bağlılık duygusu içerisinde örgütte kalmaya ihtiyaç duymaktadırlar (Meyer ve Allen, 1991: 67). Bireyler örgütte kalmaları ahlakî ve doğru olduğuna inandıkları için bağlılık duygusu gelişir. Bu bağlılık duygusunda örgütte geçirilen süre, örgütün bireyin gelişimindeki katkıları, örgüt içerisindeki sosyal ilişkilerinden dolayı, birey borçluluk duyar ve örgüte bağlılığını devam ettirir.

Normatif bağlılığı duygusal bağlılıktan ayıran nokta ahlaki görev duygusunun verdiği bir zorunluluktan kaynaklanmasıdır (İnci, 2023: 47). Normatif bağlılığı devam bağlılığından ayıran nokta ise bireyin örgütten ayrılması sonucu kaybedeceği maliyetleri önemsememesidir (Eryılmaz, 2024: 59).

Bu çalışmada örgütsel bağlılığı anlatan değişken olarak duygusal bağlılık ele alınmıştır.

2.4. Değişkenler Arası İlişkiler

2.4.1. Personel Güçlendirme Ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki

Personel güçlendirme ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesi için yapılan çalışmalar arasında en temel araştırmayı 1998 yılında Argyris yapmıştır. Argyris personel güçlendirme ve örgütsel bağlılığı psikolojik temelde ele almış(Argyris, 1998: 99-100), personelin örgüte bağlılığını içsel bağlılık ve dışsal bağlılık olarak ikiye ayırmıştır (Yılmaz, 2019: 55). Burada dışsal bağlılık ile bahsedilen, bireyin kendi kaderi üzerinde çok az kontrole sahip olduğunu hissetmesidir. İçsel bağlılık ise, bireyin bulunduğu örgüt ile ilgili tüm çalışmalara gönüllü olarak katılmayı kabul etmesidir (Doğan ve Kılıç 2007: 57). Güçlendirilmiş personele sahip olmak isteyen örgütler içsel bağlılığı arzulamaktadır. Sağlık sektöründe personel güçlendirme ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalarda; Kraimer, Seibert ve Liden (1999) kamu hastanesinde görevli 160 hemşire ile yapılan çalışma sonucunda personel güçlendirme alt boyutları ile örgütsel bağlılık arasında ilişki olduğunu saptamıştır. Henkin ve Marchiri (2003) ABD ve Kanada da görevli kiropratik öğretim üyeleri ile yaptığı çalışmada güçlendirme ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Bu çalışmada personel güçlendirme, örgütsel bağlılığın alt boyutu olan duygusal ve normatif bağlılığı pozitif yönde etkilediği fakat diğer alt boyut olan devam bağlılığı arasında negatif bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Yılmaz (2019) Ankara ilinde özel hastanede çalışan 357 kişiyle anket yöntemiyle yapılan çalışmada personel güçlendirme alt boyutları ile örgütsel bağlılık alt boyutları arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiş. Çalışanların duygusal ve normatif bağlılıkları arttığında yaptıkları işe yönelik anlamlılık, yeterlilik, özerklik ve etki düzeylerinin de arttığı sonucuna ulaşılmış. Çalışanların anlamlılık, yeterlilik, özerklik ve etki düzeyleri arttığında devam bağlılığı azaldığı sonucuna ulaşılmıştır. Gül (2019) Bursa ilinde üç farklı özel hastane görevli 267 kişinin katılımıyla yapılan çalışmada, personel güçlendirme ve örgütsel bağlılık arasında orta düzeyde pozitif ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Çalışanların personel güçlendirme algıları ortanın üzerinde tespit edilmiş, personel güçlendirme algılarının alt boyutları olan anlam ve etki algıları yüksek düzeydeyken, yetkinlik ve otonomi algıları orta düzeyin üzerinde tespit edilmiştir. İşgörenlerin örgütsel bağlılık algıları orta düzeyde tespit edilmiş, örgütsel bağlılığın alt boyutları olan duygusal, devam ve normatif bağlılık algıları da orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Personeli güçlendiren en önemli boyutun etki olduğu, örgütsel bağlılığı etkileyen en önemli boyutun duygusal bağlılık olduğu tespit edilmiştir. Say (2022) İç Anadolu bölgesinde sağlık sektöründe çalışan 300 kişinin katılımıyla elde ettikleri verileri regresyon analiz sonucu, personel güçlendirme ile örgütsel bağlılık arasında pozitif ve anlamlı ilişki bulunduğunu tespit etmiştir. Personel güçlendirme alt boyutu etki ve özgürlük iradesi(özerklik) ile örgütsel bağlılık alt boyutu devam bağlılığı arasında anlamlı ilişki bulunduğunu, personel güçlendirme alt boyutu anlamlılık ile devam bağlılığı arasında anlamlı ilişki bulunmadığı tespit etmiştir. Personel güçlendirme alt boyutu etki ve özgürlük iradesi(özerklik) ile örgütsel bağlılık alt boyutu duygusal bağlılık arasında anlamlı ilişki bulunduğunu, personel güçlendirme alt boyutu anlamlılık ile duygusal bağlılık arasında anlamlı ilişki bulunmadığı tespit etmiştir. Personel güçlendirme alt boyutu etki ve özgürlük iradesi(özerklik) ile örgütsel bağlılık alt boyutu normatif bağlılık arasında anlamlı ilişki bulunduğunu, personel güçlendirme alt boyutu anlamlılık ile normatif bağlılık arasında anlamlı ilişki bulunmadığı tespit etmiştir. Albasal, Eshah, Minyawı, Albashtawy ve Alkhawaldeh (2022) Ürdün’de kamu ve özel hastanelerde görev yapan 180 hemşire ile yapılan çalışmada, yapısal ve psikolojik güçlendirme ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi incelemiş ve çalışma sonucunda, yapısal güçlendirme ile psikolojik güçlendirme ve örgütsel bağlılık arasında anlamlı pozitif ilişkiler bulunduğunu tespit etmiştir. Karagöz ve İrge (2023) İstanbul Aydın üniversitesi Diş hekimliği fakültesinde görevli 170 çalışanın katılımıyla yapılan çalışmada, personel güçlendirmenin örgütsel bağlılığı ve bireysel iş performansını pozitif ve anlamlı etkilediği sonucuna ulaşmıştır. Anlam yönünden personel güçlendirildiğinde devam bağlılığı ve normatif bağlılığı azaldığı, yetkinlik yönünden güçlendirildiğinde örgütsel bağlılık ile anlamlı ilişki bulunmadığı, seçim yönünden güçlendirildiğinde devam bağlılığı ve normatif bağlılığı arttığı, etki yönünden güçlendirildiğinde devam bağlılığı ve normatif bağlılığı azaldığı sonucunu elde etmişlerdir. Bu çalışmaların sonuçlarından faydalanarak şu hipotezler ortaya konmuştur;

-  **H1:** Personel güçlendirme uygulamaları, sağlık kurumlarında çalışan personelin duygusal bağlılık düzeyini pozitif ve anlamlı olarak etkiler.
-  **H2:** Anlam, sağlık kurumlarında çalışan personelin duygusal bağlılık düzeyini pozitif ve anlamlı olarak etkiler.
-  **H3:** Yetkinlik, sağlık kurumlarında çalışan personelin duygusal bağlılık düzeyini pozitif ve anlamlı olarak etkiler.
-  **H4:** Özerklik, sağlık kurumlarında çalışan personelin duygusal bağlılık düzeyini pozitif ve anlamlı olarak etkiler.
-  **H5:** Etki, sağlık kurumlarında çalışan personelin duygusal bağlılık düzeyini pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

2.4.2. Örgütsel Bağlılık ve Yenilik İklimi İlişkisi

Son yıllarda yenilik kavramı ile ilgili akademik çalışmalar artmış olsa da örgütsel bağlılıkla ilişkisini inceleyen çalışmalar oldukça azdır. Örgütsel bağlılık ve yenilik iklimi ile ilgili literatür araştırması yapıldığında, çalışmalar yenilik iklimi olarak oldukça az olmakla beraber yenilikçi davranış, yenilikçi örgütler, yenilikçi yönetim olarak örgütün yenilikçiliğini ele alan bazı çalışmalar mevcuttur. Bu çalışmaları incelendiğinde; Zannad ve Rouet (2003) literatür

taraması ve keşifsel ampirik olarak yapılan çalışmada, yenilikçi şirketlerde örgütsel bağlılığı incelemişlerdir. Çalışmada yenilikçi şirketlerde sadakat eksikliğine rağmen duygusal bağlılığın baskın olduğunu tespit etmişler, bununla beraber ekonomik ortamdan dolayı yenilikçi şirketlerde devam bağlılığının, normatif bağlılıktan daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Aksoy ve Yıldız (2015) Erzurum ilinde özel hastane görevli 120 çalışan ile yapılan araştırmada, yenilikçi iklim ile örgütsel bağlılığın alt boyutu olan duygusal ve normatif bağlılık arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu ve yenilikçi iklim ile devam bağlılığı arasında ise anlamlı ilişkinin kurulamadığı sonucuna ulaşmışlardır. Buradan hareketle yenilikçilik iklimi ile bireyin örgüte bağlılığı arasında anlamlı ilişkinin olduğunu belirtmişlerdir. İki kavram arasındaki ilişki durumunun sonucu olarak; yenilikçi iklim arttıkça bireylerin örgüte karşı beslediği psikolojik ve duygusal bağlılığı da artacak ve örgüt ile özdeşleşmesi kolay olacaktır. Ergun (2021) kamu spor kurumunda rastgele seçilen 486 çalışan ile yapılan çalışmada, kurumsal sosyal sorumluluğun örgütsel bağlılık ile ilişkisinde yenilik ikliminin aracı rolünü incelemiştir. Araştırma sonucunda yenilik ikliminin ve örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü ilişki olduğunu tespit etmiştir. Yenilik iklimi ile örgütsel bağlılığın alt boyutlarını incelediğinde ise duygusal bağlılık ve devam bağlılığı ile yenilik iklimi arasında anlamlı ilişki tespit edilirken, dikkat çekici bir durum olarak normatif bağlılık arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Bunun sebebini ise normatif bağlılığı, yenilik ikliminden bağımsız olarak kişinin bulunduğu toplumdan etkilenmesinden kaynaklandığını belirtmektedir. Demircioğlu (2023) Avustralya kamu hizmet komisyonunun (APSC) 2017 yılındaki verilerini kullanarak yenilik ikliminin iş tatmini ve duygusal bağlılık üzerindeki etkilerini incelemiştir. Yenilik iklimi ile örgütsel bağlılığın bir boyutu olan duygusal bağlılık arasında pozitif ilişki olduğu sonucuna ulaşmış ve iş tatminin bu ilişkiye aracılık ettiğini belirtmiştir. Örgütsel bağlılığı yaratmak için yenilik ikliminin araç olabileceğini vurgulamaktadır. Bu çalışmaların sonuçlarından faydalanarak şu hipotezler ortaya konmuştur;

 **H₁₁:** Yenilik iklimi bireylerin duygusal bağlılığını pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

2.4.3. Personel Güçlendirme Ve Yenilik iklimi ilişkisi

Personel güçlendirmenin örgütler için önemi uzun zamandır bilindiği için bu konu hakkında birçok araştırma yapılmış ve çeşitli değişkenlerle ele alınmıştır. Fakat yenilik iklimi kavramının önemi son zamanlarda değer kazanmış ve bu kavramla ilgili yeteri kadar araştırma yapılmamıştır. Literatür incelendiğinde personel güçlendirme ve yenilik iklimi arasında oldukça az çalışmaya rastlanılmıştır. Personel güçlendirme ve yenilik iklimi ile ilgili çalışmalar; Jha (2017) Hindistan’da 319 bilgi iletişim çalışanı ile yapılan çalışmada personel güçlendirme ile yenilik iklimi ilişkisinde ast-üst ilişkisinin aracılık rolünü ele almıştır. Çalışma sonucunda personel güçlendirme ve yenilik iklimi arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu tespit etmiştir. Xu ve Yao (2018) Şanghay Pudong yeni bölgesinde on toplum sağlığı hizmeti merkezinde görevli 355 pratisyen hekimle yaptıkları çalışma dönüşümsel liderlik, psikolojik güçlendirme örgütsel yenilik ikliminin etkisini ele almışlardır. Çalışma sonucunda psikolojik güçlendirme ve yenilik iklimi arasında doğrusal ve pozitif yönlü ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. Hosseinipour, Seyedjavadin ve Nazaryan (2018) 2014 yılında İran’da kamu kurumunda görev yapan 168 kişi ile yapılan çalışmada yenilikçi örgüt iklimi ve personel güçlendirme arasındaki ilişki araştırmışlardır. Çalışma sonucunda yenilikçi örgütsel iklim ile personel güçlendirme arasında anlamlı ve pozitif bir ilişkinin olduğunu tespit etmişlerdir. Walker (2021) Amerika’da endüstriyel şirketlerde çalışanlar ile yaptığı araştırmada personel güçlendirme ve değişime bağlılığın yenilik iklimi üzerindeki etkisini incelemiştir. Çalışma

sonucunda psikolojik güçlendirme, değişime bağlılık ve yenilik iklimi arasında güçlü bir ilişki olduğunu ve psikolojik güçlendirme arttığında örgütte yeniliğinde ölçülebilir şekilde arttığını tespit etmiştir. Mokhlis ve Abdullah (2023) Malezya’da görevli 76 ilköğretim ve orta okul öğretmenleri ile yapılan çalışmada öğretmen güçlendirmenin okulların yenilikçilik iklimi üzerindeki etkisini incelemişlerdir. Öğretmenleri güçlendirmenin yenilik iklimi üzerinde güçlü ve pozitif etki olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Bu çalışmaların sonuçlarından faydalananak şu hipotezler ortaya konmuştur;

- ✚ **H₆:** Personel güçlendirme uygulamaları, sağlık kurumlarında çalışan personelin yenilik iklimi algılarını pozitif ve anlamlı olarak etkiler.
- ✚ **H₇:** Anlam, sağlık kurumlarında çalışan personelin yenilik iklimi algılarını pozitif ve anlamlı olarak etkiler.
- ✚ **H₈:** Yetkinlik, sağlık kurumlarında çalışan personelin yenilik iklimi algılarını pozitif ve anlamlı olarak etkiler.
- ✚ **H₉:** Özerklik, sağlık kurumlarında çalışan personelin yenilik iklimi algılarını pozitif ve anlamlı olarak etkiler.
- ✚ **H₁₀:** Etki, sağlık kurumlarında çalışan personelin yenilik iklimi algılarını pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

2.4.4. Personel Güçlendirme Uygulamalarının Sağlık Kurumu Çalışanlarının Bağlılığına Etkisi, Yenilik İkliminin Aracılık Rolü

Günümüz üretim koşullarında, artan rekabet nedeniyle işletmeler hızlı hareket edebilmek ve sektörde öncü olabilmek için daha yenilikçi, esnek ve çevresel koşullara uyumlu sağlamak zorundadır. Bu nedenle, çalışanlarını sınırlandırmayan ve güçlendiren bir kültür oluşturma yollarını bulmak zorundadırlar (Çekmecelioglu, 2007). İşletmede güçlendirme uygulamalarını başarılı olabilmesi için, çalışanın öğrenmeye ve gelişmeye kendilerini adanması, yenilikçi liderlik anlayışına dayalı, çalışanların kendi alanıyla ilgili karar alma sürecine katılmaları, çalışan ve yönetici arasındaki ilişki güvene dayalı olmalı, iletişimin yatay ve dikey yönde işlemeli, işletme içerisindeki çatışmaların etkili çözümler ile yönetilen bir örgüt yapısı oluşturulmalıdır. Güçlendirme uygulamaları ile birlikte personelin örgüte bağlılığı da artacaktır (Fragkos, 2020). Güçlendirilmiş çalışanlar, işin sahibi haline gelmekte, örgütü ve iş benimseyerek bağlılık duymakta ve aldıkları kararlar neticesinde yenilikçi iş davranışlarına katkı sağlamaktadırlar (Tekin, 2019). Geleneksel yönetim tarzında yenilik sadece belirli birimlerin sorumluluğundayken, çağdaş yönetim tarzında yenilikçi davranışları tüm birimlerin ve çalışanların ortaya koymaları yenilikçi içselleştirmeleri istenmektedir. Bu sebepten personel güçlendirme, örgütsel bağlılık ile yenilik iklimi arasındaki ilişki daha da önem kazanmaktadır.

Personel güçlendirme ve örgütsel bağlılık ile ilgili çalışmalar mevcuttur. Bu çalışmaların ortak noktası personel güçlendirme ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğudur. Fakat yenilik iklimi ile ilgili literatürde çok az çalışma vardır. Yenilik iklimi ile personel güçlendirme ve yenilik iklimi ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi inceleyen bazı çalışmalar olsa da yetersiz kalmaktadır. Literatürde personel güçlendirme ve örgütsel bağlılığın arasındaki ilişkiyi inceleyen aracı değişken olarak yenilik ikliminin ele alındığı çalışmaya rastlanmamıştır. Bu sebepten şu hipotezler ortaya konmuştur;

- ✚ **H₁₂:** Personel güçlendirme uygulamalarının, bireylerin duygusal bağlılık düzeyi üzerine etkisinde yenilik ikliminin aracılık rolü vardır.

- ✚ **H₁₃:** Anlamın, bireylerin duygusal bağlılık düzeyi üzerine etkisinde yenilik ikliminin aracılık rolü vardır.
- ✚ **H₁₄:** Yetkinliğin, bireylerin duygusal bağlılık düzeyi üzerine etkisinde yenilik ikliminin aracılık rolü vardır.
- ✚ **H₁₅:** Özerkliğin, bireylerin duygusal bağlılık düzeyi üzerine etkisinde yenilik ikliminin aracılık rolü vardır.
- ✚ **H₁₆:** Etkinin, bireylerin duygusal bağlılık düzeyi üzerine etkisinde yenilik ikliminin aracılık rolü vardır.

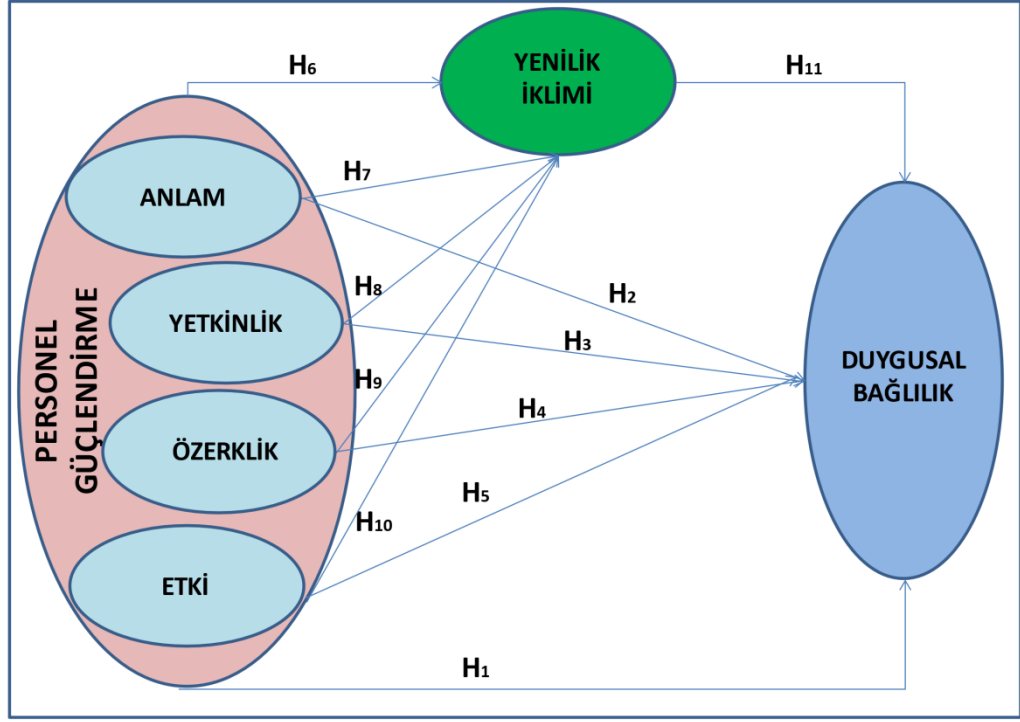
3. Araştırmanın Yöntemi

3.1. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Mersin ilinde görevli sağlık sektörü çalışanları oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini sağlık sektörü çalışanlarının arasından basit tesadüfî yöntem ile seçilen denekler oluşturmaktadır. Bu kurumlarda görev yapan personel sayısı yaklaşık 10.000 kişidir. Ana kütleden %95 güvenilirlik sınırları içerisinde %5'lik bir hata payı dikkate alınarak örneklem büyüklüğü 370 kişi olarak hesap edilmiştir (Sekaran, 1992). Bu kapsamda kolayda örnekleme yöntemiyle tesadüfî olarak seçilen toplam 600 kişiye anket uygulaması yapılması planlanmıştır. Gönderilen anketlerden 417'si geri dönmüş ve 408 tanesi analiz yapmak için uygun bulunmuştur. Yapılan uç değer analizinde değişkenlere ait normal dağılımı bozan 12 veri seti çıkartılmış ve **396** katılımcının doldurduğu anket analizlere dâhil edilmiştir.

3.2. Araştırma Modeli ve Veri Toplama Araçları

Şekil 1: Araştırma Modeli



Araştırmada veri toplama aracı olarak anket tekniği kullanılmıştır. Bu kapsamda anketler, Mersin ilindeki kamu ve özel sektörde görev yapan tüm sağlık çalışanlarından toplanmıştır. Anket formu iki bölümden ve toplam 31 ifadeden oluşmaktadır. Birinci bölümde demografik değişkenlerle ilgili 6 ifade yer almaktadır. İkinci bölümde ise 12 ifadeden oluşan Personel güçlendirme uygulamaları (Anlam, 3 madde; Yetkinlik, 3 madde; Özerklik, 3 madde; Etki, 3 madde; toplam 4 boyut, 12 madde), yenilik iklimi (1 boyut, 7 madde), duygusal bağlılık (1 boyut 6 madde) ölçekleri bulunmaktadır. Ölçeklerin Cronbach alfa güvenilirlik katsayıları SPSS paket programı ile doğrulayıcı faktör analizleri ise Amos programı ile analiz edilmiştir.

Personel Güçlendirme Ölçeği (PG): Sağlık sektöründe çalışan personelin, personel güçlendirme düzeyi ile ilgili algılarını belirlemek üzere Spreitzer (1995) tarafından oluşturulan, Fulford ve Enz (1995) tarafından geliştirilen ve Türkçe geçerlemesi Çalışkan ve Hazır (2013) tarafından yapılan dört boyutlu ölçek kullanılmıştır. Toplam on iki sorudan oluşan ölçekte personel güçlendirmenin her bir boyutu üçer soru ile ölçülmeye çalışılmıştır. Sorular “Yaptığım iş bana anlamlı gelir.”, “İşimi yapmam için gerekli olan yeteneklerim konusunda kendimden eminim.”, “İşimi nasıl yapacağımı belirleme konusunda özgürüm.” ve “İş grubumda olan biteni etkileme gücüm vardır.” şeklindedir. Çalışkan ve Hazır (2013) tarafından yapılan güvenilirlik analizi sonucunda ölçeğin Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı .96 olarak bulunmuştur. Çalışmada ölçeğin yapı geçerliliğini test etmek amacıyla keşfedici faktör analizi yapılmış, verilerin ölçeğin dört faktörlü yapısına uyum sağladığı belirlenmiştir. Ölçeğin faktör yüklerinin .79 ile .63 arasında olduğu, KMO analiz sonucu .91 ve Barlett testi anlamlı (p=.000) olarak tespit edilmiştir. Ardından Amos paket programı ile doğrulayıcı faktör analizi yapılmış, verilerin ölçeğin dört faktörlü yapısına uyum sağladığı ve faktör yüklerinin .83 ile .70 arasında olduğu tespit edilmiştir. Ölçeğin uyum iyiliği değerleri diğer ölçeklerinki ile birlikte Tablo 1’de sunulmuştur. Yapılan güvenilirlik analizi sonucunda ölçeğin Cronbach alfa

güvenilirlik katsayısı personel güçlendirme bir bütün olarak **.96; Anlam .90; Yetkinlik .91; Özerklik .87; Etki ise .89** olarak bulunmuştur.

Yenilik İklimi Ölçeği (Yİ): Sağlık sektörü çalışanlarının yenilik iklimine ilişkin algılarının ölçülmesinde Çalışkan ve Köroğlu (2024) tarafından geliştirilen taslak ölçek kullanılmıştır. Yedi ifadeden oluşan ölçekte sorular “Kurum, yenilikçilik için gerekli kaynakları sağlar.” ve “Kurum, çalışanlarının yenilikçi olmaları için eğitim ve gelişim programları sunar.” şeklindedir. Ölçekte cevaplar 5’li likert ölçeği ile alınmıştır (1=Kesinlikle katılmıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum). Çalışmada ölçeğin yapı geçerliliğini test etmek maksadıyla keşfedici faktör analizi yapılmış, verilerin ölçeğin tek faktörlü yapısına uyum sağladığı belirlenmiştir. Ölçeğin faktör yüklerinin .88 ile .70 arasında olduğu, KMO analiz sonucu .88 ve Barlett testi anlamlı ($p=.000$) olarak tespit edilmiştir. Ardından Amos paket programı ile doğrulayıcı faktör analizi yapılmış, verilerin ölçeğin tek faktörlü yapısına uyum sağladığı ve faktör yüklerinin .81 ile .68 arasında olduğu tespit edilmiştir. Ölçeğin uyum iyiliği değerleri diğer ölçeklerinki ile birlikte Tablo 1’da sunulmuştur. Yapılan güvenirlik analizi sonucunda ölçeğin toplam Cronbach alfa güvenirlik katsayısı **.80** olarak bulunmuştur.

Duygusal Bağlılık Ölçeği (DB): Sağlık sektöründe çalışan bireylerin algılanan örgütsel bağlılık düzeyini belirlemek üzere Meyer ve Allen (1991) tarafından geliştirilen ve altı sorudan oluşan duygusal bağlılık ölçeği kullanılmıştır. Sorular “Bu örgüte karşı duygusal bir bağ hissediyorum.”, “Çalıştığım örgütün problemlerini kendi problemim gibi hissediyorum.” şeklindedir. Ölçekte cevaplar 5’li likert ölçeği ile alınmıştır (1=Kesinlikle katılmıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum). Çalışmada ölçeğin yapı geçerliliğini test etmek maksadıyla keşfedici faktör analizi yapılmış, verilerin ölçeğin tek faktörlü yapısına uyum sağladığı belirlenmiştir. Ölçeğin faktör yüklerinin .86 ile .74 arasında olduğu, KMO analiz sonucu .93 ve Barlett testi anlamlı ($p=.000$) olarak tespit edilmiştir. Ardından Amos paket programı ile doğrulayıcı faktör analizi yapılmış, verilerin ölçeğin tek faktörlü yapısına uyum sağladığı ve faktör yüklerinin .79 ile .68 arasında olduğu tespit edilmiştir. Ölçeğin uyum iyiliği değerleri diğer ölçeklerinki ile birlikte Tablo 1’da sunulmuştur. Yapılan güvenirlik analizi sonucunda ölçeğin toplam Cronbach alfa güvenirlik katsayısı **.94** olarak bulunmuştur.

Tablo 1: Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonucunda Ölçeklerin Uyum İyiliği Değerleri

Değişkenler	X^2	df	CMI	GFI ≥.85	AGFI ≥.80	CFI ≥.90	NFI ≥.90	TLI ≥.90	RMSEA ≤.08
			N/ DF ≤5						
1. Personel Güçlendirme	121	67.2	1.8	0.98	0.98	0.99	0.99	0.99	0,05
2. Anlam	228	61.2	3.7	0,95	0,93	.98	0.96	.97	0.04
3. Yetkinlik	25	13.1	1.9	0,90	0,86	0,94	0,91	0,92	0,08

4. Özerklik	153	53.4	2.9	0.90	0.85	0,92	0,90	0,90	0,08
5. Etki	338	82	4.1	0.93	0.89	0,94	0,94	0,95	0,05
6. Yenilik İklimi	117	46.8	2.5	0,90	0,89	0,93	0,95	0,93	0,06
7. Duygusal Bağlılık	89	51.7	1.7	0.90	0.84	0.92	0.90	0.91	0.08

Not: Uyum iyiliği değer aralıkları *“kabul edilebilir”* standartlara göre düzenlenmiştir.

Veri toplama formu ile elde edilen veriler SPSS ve AMOS paket programları kullanılarak analiz edilmiştir. Ölçeklerin örneklem uyumluluğunu belirlemek için yapı geçerlikleri AMOS paket programındaki doğrulayıcı faktör analizi kullanılarak yapılmıştır. Ölçeklerin güvenilirlik analizleri Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı kullanılarak yapılmıştır.

Araştırmada katılımcıların bağımlı değişken duygusal bağlılığın ortalamalarının demografik değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğini sınamak amacıyla bağımsız örneklem t-testleri ve tek yönlü ANOVA analizleri yapılmıştır.

3.3. Değişkenlerle İlgili Betimleyici Bulgular

Araştırmada 396 katılımcıdan elde edilen betimleyici istatistiklere göre kullanılan bağımlı ve bağımsız değişkenlere ilişkin (en küçük, en büyük ve ortalama) değerler Tablo 2’de verilmiştir. Araştırmanın bağımsız değişkenleri Personel Güçlendirme ve alt boyutları olan Anlam, Yetkinlik, Özerklik ve Etki ölçeklerinde yer alan toplam 12 madde, dört boyut ayrı ayrı ve tümleşik olarak aritmetik ortalamalar alınarak analizler yapılmıştır. Diğer bağımsız değişken yenilik iklimi faktör analizi sonucu belirlenen 7 maddenin aritmetik ortalaması hesaplanarak belirlenmiştir. Bağımlı değişken olan duygusal bağlılık ise toplam 6 madde faktör analizi sonucu belirlenen tek boyut olarak aritmetik ortalaması hesaplanarak belirlenmiştir. Hesaplamalarda en düşük puan 1 (bir), en yüksek puan ise, 5 (beş) olmak üzere puanlama beş puan üzerinden yapılmıştır. Sonuçlar Tablo 2’de görülmektedir.

Tablo 2: Değişken Ve Boyutlarına İlişkin Betimleyici İstatistikler

Değişken	Toplam	Ortalama	Std. Sapma
1. Personel Güçlendirme	396	2,75	1,00
2. Anlam	396	2,96	1,13
3. Yetkinlik	396	2,87	1,18
4. Özerklik	396	2,66	1,04
5. Etki	396	2,53	1,10

6. Yenilik İklimi	396	2,25	1,09
7. Duygusal Bağlılık	396	2,75	1,16

3.4. Değişkenler Arası İlişkiler

Değişkenler arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla Pearson korelasyonları hesaplanmıştır (Tablo 3). Tabloda ayrıca satırların sonunda güvenilirlik bulguları parantez içinde sunulmuştur. Analiz sonucunda; çalışanların duygusal bağlılığının, personel güçlendirme uygulamaları ve onun alt boyutları olan Anlam, Yetkinlik, Özerklik, Etki ve aracı değişken olarak belirlenen Yenilik İklimi ile pozitif yönde anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 3. Değişkenler Arası Korelasyon Değerleri

Değişken.	1	2	3	4	5	6	7
1.PG	(.96)						
2.ANL	.86**	(.90)					
3.YET	.91**	.77**	(.91)				
4.ÖZR	.92**	.70**	.78**	(.87)			
4.ETK	.90**	.65**	.73**	.88**	(.89)		
5.Yİ	.77**	.53**	.63**	.82**	.82**	(.94)	
6.DB	.89**	.75**	.81**	.82**	.81**	.69**	(.80)

Not: Alfa güvenilirlik katsayıları parantez içinde gösterilmiştir.

** $p < .01$,

3.5. Demografik Gruplardaki Farklılıklar

Araştırmada bağımlı değişken olan duygusal bağlılığının, cinsiyete, medeni duruma ve çalışılan kuruma göre farklılık gösterip göstermediği “t-testi”; çalışanların yaşına ve eğitim durumuna göre farklılık gösterip göstermediği ise “ANOVA analizi” ile test edilmiştir.

Duygusal Bağlılığın cinsiyete, medeni duruma ve çalışılan kuruma göre farklılık gösterip göstermediğini test etmek üzere yapılan t-testi sonucunda (Tablo 4) sağlık sektörü çalışanlarının duygusal bağlılığının, cinsiyete, medeni duruma ve çalışılan kuruma göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir.

Tablo 4: T Testi Bulguları

Değişken	Grup	N	Ort.	SS	Sig
Duygusal	Kadın	231	2.75	1.17	,946

ROLÜ

Bağlılık	Erkek	165	2.74	1.16	,253
	Evli	248	2.80	1.16	
	Bekar	148	2.66	1.15	
	Kamu	302	2.70	1.21	,130
	Özel	94	2.89	1.00	

Not: ** $p<.01$, * $p<.05$

Sağlık sektörü çalışanlarının duygusal bağlılığının eğitim durumuna ve yaşa, göre farklılık gösterip göstermediği ise “ANOVA analizi” ile test edilmiştir.

Duygusal Bağlılığın eğitim durumuna göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek üzere yapılan tek yönlü ANOVA analizleri Tablo 5 de sunulmuştur.

Tablo 5 de görüldüğü üzere çalışanların duygusal bağlılığı, eğitim seviyelerine göre farklılık göstermektedir ($F=13.90$, $p<0,001$). Farklılaşan gruplar, ilköğretim-lise ve ilköğretim-lisans; lise-lisansüstü ve lisans-lisansüstü gruplarıdır.

Tablo 5: ANOVA Testi Bulguları

Değişken	Grup	N	Ort.	SS	F	Sig.
Duygusal Bağlılık	İlköğretim	32	3,47	,90	15,08	,001
	Lise	139	2,47	,99		
	Lisans	198	2,68	,99		
	Lisansüstü	27	3,75	,69		

Not: ** $p<.01$, * $p<.05$

Duygusal Bağlılığın yaşa göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek üzere yapılan tek yönlü ANOVA analizleri Tablo 6 da sunulmuştur.

Tablo 6 da görüldüğü üzere çalışanların duygusal bağlılığı, yaşa göre farklılık göstermektedir ($F=9.45$, $p<0,001$). Farklılaşan gruplar, 18-25 ile 36-45, 18-25 ile 46-55 ve 26-35 ile 36-45 ve 26-35 ile 46-55 gruplarıdır.

Tablo 6: ANOVA Testi Bulguları

Değişken	Grup	N	Ort.	SS	F	Sig.
Duygusal Bağlılık	18-25	47	2,21	,99	9,45	,001
	26-35	209	2,63	1,21		

	36-45	118	3,05	1,05		
	46-55	22	3,39	,53		

Not: ** $p < .01$, * $p < .05$

3.6. Çalışanların Duygusal Bağlılığını Yordayan Değişkenler: Regresyon Analizi Bulguları

Değişkenler arası doğrudan ilişkileri, diğer bir ifade biçimi ile bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenler üzerindeki açıklama güçlerini ortaya koymak amacıyla regresyon analizleri yapılmıştır. Regresyon analizlerinde çalışanların duygusal bağlılığı bağımlı değişken olarak ele alınmış, Personel güçlendirme uygulamaları ve onun alt boyutları olan anlam, yetkinlik, özerklik, etki ve aracı değişken olarak belirlenen yenilik iklimi, bağımsız değişkenler olarak ele alınarak, bağımlı değişken üzerindeki etkileri incelenmiştir.

Personel güçlendirme uygulamaları (PG) ve onun alt boyutları olan Anlam ANL, Yetkinlik (YET), Özerklik (ÖZR) ve Etkinin (ETK) duygusal bağlılık (DB) üzerine etkisini ve bu etkide yenilik ikliminin (Yİ) aracılık rolünü açıklamak amacıyla, Baron ve Kenny (1986) tarafından önerilen üç aşamalı regresyon analizi yapılmıştır. Bu yöntemle göre, bağımsız değişkenin bağımlı değişken ve aracı değişken üzerinde bir etkisi olmalıdır. Aracı değişken bağımsız değişkenle birlikte regresyon analizine dâhil edildiğinde, bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki regresyon katsayısı düşerken, aracı değişkenin de bağımlı değişken (DB) üzerinde anlamlı etkisi sürmelidir. Bu kapsamda Yİ düzeyinin aracılık rolünü belirlemek amacıyla, PG-Yİ, DB; ANL-Yİ, DB; YET-Yİ, DB ÖZR-Yİ, DB ve ETK-Yİ, DB arasındaki ilişkiler hiyerarşik regresyon analizleri aracılığı ile incelenmiş ve Sobel testleri yapılmıştır. Aracılık testine ilişkin bulgular Tablo 7, 8, 9, 10 ve 11’de verilmektedir.

Aracılık testi kapsamında ilk aşamada bağımsız değişken personel güçlendirme bir bütün olarak ele alınmış ve duygusal bağlılık ile arasındaki ilişkilere bakılmıştır. Bu aşamanın ilk adımında **PG’ nin DB’ ı** ($\beta = .89$, $p < .001$) **anlamlı olarak etkilediği** görülmüştür. İkinci adımda PG’ nin aracılığı araştırılan Yİ’ ne olan etkisi incelenmiştir. Analiz sonucunda **PG’ nin Yİ’ ni anlamlı olarak etkilediği** ($\beta = .77$, $p < .001$) tespit edilmiştir. Bu adımda aracılığı araştırılan Yİ’ nin DB’ a olan etkilerine de bakılarak rapor edilmiştir. **Yİ’ nin DB’ ı** ($\beta = .69$, $p < .001$) **anlamlı olarak etkilediği** bulgulanmıştır. Bu aşamanın son adımında ise PG ve aracılığı araştırılan Yİ birlikte analize sokulmuş ve DB üzerindeki etkilerine bakılmıştır. Bu analiz sonucunda **PG’ nin Yİ ile birlikte analize sokulmasıyla DB üzerindeki etkisi devam etmiş ve azalmış** ($\beta = .33$, $p < .001$), **Yİ’ nin de DB üzerindeki etkisi devam etmiştir** ($\beta = .24$, $p < .001$). Bu şartların sağlanmasının ardından aracılık etkisini teyit etmek maksadıyla Sobel testi yapılmış ve Sobel(z) anlamlı bulunmuştur ($z = 6.7$, $p < .001$). Bu bulgu **PG’ nin DB’ a etkisinde Yİ’ nin kısmi aracılık rolü** üstlendiğini göstermektedir. **Bu bölüm analizleri sonucunda H1, H6, H11 ve aracılık hipotezi olan H12’ nin desteklendiği** görülmektedir.

Tablo 7: Aracılık Testi Sonuçları (PG-Yİ-DB)

		β	
		Yİ	DB
PG	Test 1		

ROLÜ

Yaş		-.08
Çal.Süresi		.11
PG		.89**
<i>Adjusted</i>		.78
ΔR^2		.78
		(F=1455**)
Test 2		Yİ→DB
Yaş	-.16	.16
Çal.Süresi	.03	.06
PG	.77**	.69**
<i>Adjusted</i>	.59	.47
ΔR^2	.59	.47
	(F=435***)	(F=289**)
Test 3		
Yaş		.11
Çal.Süresi		.06
PG		.33**
Yİ		.24**
<i>Adjusted</i>		.11
ΔR^2		.11
		(F=247**)
<i>Sobel</i>		6.7**

Not: **p<.01, * p<.05, *** p< .001

Aracılık testinin ikinci aşamasında personel güçlendirmenin birinci alt boyutu olan anlam ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkilere bakılmıştır. Bu aşamanın ilk adımında **ANL' in DB' ı** ($\beta = .75$, $p < .001$) **anamlı olarak etkilediği** görülmüştür. İkinci adımda ANL' in aracılığı araştırılan Yİ' ye olan etkisi araştırılmıştır. Analiz sonucunda **ANL' in Yİ' ni anamlı olarak etkilediği** ($\beta = .53$, $p < .001$) tespit edilmiştir. Bu aşamanın son adımında ise ANL ve aracılığı araştırılan Yİ birlikte analize sokulmuş ve DB üzerindeki etkilerine bakılmıştır. Bu analiz sonucunda **ANL' in Yİ ile birlikte analize sokulmasıyla DB üzerindeki etkisi devam etmiş ve azalmış** ($\beta = .31$, $p < .001$), **Yİ' nin de DB üzerindeki etkisi devam etmiştir** ($\beta = .22$, $p < .001$). Bu şartların sağlanmasının ardından aracılık etkisini teyit etmek maksadıyla Sobel testi yapılmış ve Sobel(z) anlamlı bulunmuştur ($z = 4.9$, $p < .001$). Bu bulgu **ANL' in DB' ye etkisinde Yİ' nin kısmi aracılık rolü** üstlendiğini göstermektedir. **Bu bölüm analizleri sonucunda H2, H7 ve aracılık hipotezi olan H13' ün desteklendiği** görülmektedir.

Tablo 8: Aracılık Testi Sonuçları (ANL-Yİ-DB)

		β	
		Yİ	DB
ANL	Test 1		
	Yaş		.18
	Çal.Süresi		.13
	ANL		.75**
	<i>Adjusted</i>		.56
	ΔR^2		.56
			(F=514**)
	Test 2		
	Yaş	-.16	
	Çal.Süresi	.09	
	ANL	.53**	
	<i>Adjusted</i>	.28	
	ΔR^2	.28	
		(F=271**)	

Test 3	
Yaş	.05
Çal.Süresi	.13
ANL	.31
Yİ	.22**
Adjusted	.09
ΔR^2	.09
	(F=122)
Sobel	4.9

Not: **p<.01, * p<.05, *** p< .001

Üçüncü adımda personel güçlendirmenin ikinci alt boyutu olan yetkinlik ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkilere bakılmıştır. Bu aşamanın ilk adımında **YET' in DB' ı** ($\beta = .81$, $p < .001$) **anlamli olarak etkilediği** görülmüştür. İkinci adımda YET' in aracılığı araştırılan Yİ' ne olan etkisi incelenmiştir. Analiz sonucunda **YET' in Yİ' ni anlamli olarak etkilediği** ($\beta = .63$, $p < .001$) tespit edilmiştir. Bu aşamanın son adımında ise YET ve aracılığı araştırılan Yİ birlikte analize sokulmuş ve DB üzerindeki etkilerine bakılmıştır. Bu analiz sonucunda **YET' in Yİ ile birlikte analize sokulmasıyla DB üzerindeki etkisi devam etmiş ve azalmış** ($\beta = .49$, $p < .001$), **Yİ' nin de DB üzerindeki etkisi devam etmiştir** ($\beta = .31$, $p < .001$). Bu şartların sağlanmasının ardından aracılık etkisini teyit etmek maksadıyla Sobel testi yapılmış ve Sobel(z) anlamli bulunmuştur ($z = 8.3$, $p < .001$). Bu bulgu **YET' in DB' a etkisinde Yİ' nin kısmi aracılık rolü üstlendiğini göstermektedir. Bu bölüm analizleri sonucunda H3, H8 ve aracılık hipotezi olan H14' ün desteklendiği görülmektedir.**

Tablo 9: Aracılık Testi Sonuçları (YET-Yİ-DB)

		β	
		Yİ	DB
YET	Test 1		
	Yaş		-.03
	Çal.Süresi		.01
	YET		.81**
	Adjusted		.65
	ΔR^2		.65
			(F=754**)
	Test 2		
	Yaş	.14	
	Çal.Süresi	.08	
	YET	.63**	
	Adjusted	.39	
	ΔR^2	.39	
			(F=331**)
	Test 3		
	Yaş		-.13
	Çal.Süresi		.16
	YET		.49**
	Yİ	.31**	
	Adjusted		.24
	ΔR^2		.24
			(F=261**)
	Sobel		8.3**

Not: **p<.01, * p<.05, *** p< .001

Dördüncü adımda, personel güçlendirmenin üçüncü alt boyutu olan özerklik ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkilere bakılmıştır. Bu aşamanın ilk adımında **ÖZR' in DB' ı** ($\beta = .82, p < .001$) **anlamli olarak etkilediği** görülmüştür. İkinci adımda ÖZR' in aracılığı araştırılan Yİ' ne olan etkisi incelenmiştir. Analiz sonucunda **ÖZR' in Yİ' ni anlamli olarak etkilediği** ($\beta = .82, p < .001$) tespit edilmiştir. Bu aşamanın son adımında ise ÖZR ve aracılığı araştırılan Yİ birlikte analize sokulmuş ve DB üzerindeki etkilerine bakılmıştır. Bu analiz sonucunda **ÖZR' nin Yİ ile birlikte analize sokulmasıyla DB üzerindeki etkisi devam etmiş ve azalmış** ($\beta = .41, p < .001$), **Yİ' nin de DB üzerindeki etkisi devam etmiştir** ($\beta = .37, p < .001$). Bu şartların sağlanmasının ardından aracılık etkisini teyit etmek maksadıyla Sobel testi yapılmış ve Sobel(z) anlamli bulunmuştur ($z = 7.1, p < .001$). Bu bulgu **ÖZR' in DB' a etkisinde Yİ' nin kısmi aracılık rolü** üstlendiğini göstermektedir. **Bu bölüm analizleri sonucunda H4, H9 ve aracılık hipotezi olan H15' in desteklendiği** görülmektedir.

Tablo 10: Aracılık Testi Sonuçları (ÖZR-Yİ-DB)

		β	
		Yİ	DB
ÖZR	Test 1		
	Yaş		-.12
	Çal.Süresi		.17
	ÖZR		.82**
	<i>Adjusted</i>		.68
	ΔR^2		.68
			(F=833**)
	Test 2		
	Yaş	.11	
	Çal.Süresi	.05	
	ÖZR	.82**	
	<i>Adjusted</i>	.67	
	ΔR^2	.67	
		(F=582**)	
	Test 3		
	Yaş		.14
	Çal.Süresi		.19
	ÖZR		.41**
	Yİ	.37**	
	<i>Adjusted</i>	.17	
	ΔR^2	.17	
		(F=233**)	
	<i>Sobel</i>	7.1**	

Not: ** $p < .01$, * $p < .05$, *** $p < .001$

Beşinci ve son adımda, bağımsız değişken etki ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkilere bakılmıştır. Bu aşamanın ilk adımında **ETK' nin DB' ı** ($\beta = .81, p < .001$) **anlamli olarak etkilediği** görülmüştür. İkinci adımda ETK' nin aracılığı araştırılan Yİ' ne olan etkisi incelenmiştir. Analiz sonucunda **ETK' nin Yİ' ni anlamli olarak etkilediği** ($\beta = .82, p < .001$) tespit edilmiştir. Bu aşamanın son adımında ise ETK ve aracılığı araştırılan Yİ birlikte analize sokulmuş ve DB üzerindeki etkilerine bakılmıştır. Bu analiz sonucunda **ETK' nin Yİ ile birlikte analize sokulmasıyla DB üzerindeki etkisi devam etmiş ve azalmış** ($\beta = .54, p < .001$), **Yİ' nin de DB üzerindeki etkisi devam etmiştir** ($\beta = .26, p < .001$). Bu şartların sağlanmasının ardından aracılık etkisini teyit etmek maksadıyla Sobel testi yapılmış ve Sobel(z) anlamli bulunmuştur ($z = 6.9, p < .001$). Bu bulgu **ETK' nin DB' a etkisinde Yİ' nin kısmi aracılık rolü** üstlendiğini

göstermektedir. Bu bölüm analizleri sonucunda H5, H10 ve aracılık hipotezi olan H16' in desteklendiği görülmektedir.

Tablo 11: Aracılık Testi Sonuçları (ETK-Yİ-DB)

		β	
		Yİ	DB
ETK	Test 1		
	Yaş		.04
	Çal.Süresi		-.02
	ETK		.81**
	<i>Adjusted</i>		.65
	ΔR^2		.65
			(F=738**)
	Test 2		
	Yaş	-.12	
	Çal.Süresi	.04	
	ETK	.82**	
	<i>Adjusted</i>	.67	
	ΔR^2	.67	
			(F=492**)
	Test 3		
	Yaş		.09
	Çal.Süresi		.12
	ETK		.54**
	Yİ		.26**
	<i>Adjusted</i>		.29
	ΔR^2		.29
			(F=339**)
	<i>Sobel</i>		6.9**

Not: **p<.01, * p<.05, *** p< .001

HİPOTEZLER	SONUÇ
H₁: Personel güçlendirme uygulamaları, sağlık kurumlarında çalışan personelin duygusal bağlılık düzeyini pozitif ve anlamlı olarak etkiler.	Desteklendi
H₂: Anlam, sağlık kurumlarında çalışan personelin duygusal bağlılık düzeyini pozitif ve anlamlı olarak etkiler.	Desteklendi
H₃: Yetkinlik, sağlık kurumlarında çalışan personelin duygusal bağlılık düzeyini pozitif ve anlamlı olarak etkiler.	Desteklendi
H₄: Özerklik, sağlık kurumlarında çalışan personelin duygusal bağlılık düzeyini pozitif ve anlamlı olarak etkiler.	Desteklendi
H₅: Etki, sağlık kurumlarında çalışan personelin duygusal bağlılık düzeyini pozitif ve anlamlı olarak etkiler.	Desteklendi
H₆: Personel güçlendirme uygulamaları, sağlık kurumlarında çalışan personelin yenilik iklimi algılarını pozitif ve anlamlı olarak etkiler.	Desteklendi

H₇: Anlam, sağlık kurumlarında çalışan personelin yenilik iklimi algılarını pozitif ve anlamlı olarak etkiler.	Desteklendi
H₈: Yetkinlik, sağlık kurumlarında çalışan personelin yenilik iklimi algılarını pozitif ve anlamlı olarak etkiler.	Desteklendi
H₉: Özerklik, sağlık kurumlarında çalışan personelin yenilik iklimi algılarını pozitif ve anlamlı olarak etkiler.	Desteklendi
H₁₀: Etki, sağlık kurumlarında çalışan personelin yenilik iklimi algılarını pozitif ve anlamlı olarak etkiler.	Desteklendi
H₁₁: Yenilik iklimi bireylerin duygusal bağlılığını pozitif ve anlamlı olarak etkiler.	Desteklendi
H₁₂: Personel güçlendirme uygulamalarının, bireylerin duygusal bağlılık düzeyi üzerine etkisinde yenilik ikliminin aracılık rolü vardır.	Desteklendi
H₁₃: Anlamlın, bireylerin duygusal bağlılık düzeyi üzerine etkisinde yenilik ikliminin aracılık rolü vardır.	Desteklendi
H₁₄: Yetkinliğin, bireylerin duygusal bağlılık düzeyi üzerine etkisinde yenilik ikliminin aracılık rolü vardır.	Desteklendi
H₁₅: Özerkliğin, bireylerin duygusal bağlılık düzeyi üzerine etkisinde yenilik ikliminin aracılık rolü vardır.	Desteklendi
H₁₆: Etkinin, bireylerin duygusal bağlılık düzeyi üzerine etkisinde yenilik ikliminin aracılık rolü vardır.	Desteklendi

4. Sonuç ve Öneriler

Sağlık sektörü çalışanlarının örgütsel bağlılığını arttırmada personel güçlendirmenin etkisi ve yenilik ikliminin aracı rolünü tespit etmek amacıyla bu çalışma yapılmıştır. Araştırmaya Mersin ilinde kamu ve özel sağlık kurumunda görev yapan 396 sağlık çalışanı anket yöntemi ile katılmıştır.

Çalışma sonucunda, sağlık çalışanlarının duygusal bağlılığının, personel güçlendirme uygulamaları ve onun alt boyutları olan anlam, yetkinlik, özerklik, etki ve aracı değişken olarak belirlenen yenilik iklimi ile pozitif yönde anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu tespit edilmiştir.

Sağlık sektörü çalışanlarının demografik faktörlerinin duygusal bağlılıklarına etkisi incelendiğinde; cinsiyete, medeni duruma ve çalışılan kuruma göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Duygusal bağlılığı diğer demografik faktörler olan eğitim seviyesi ve yaşa göre farklılık göstermektedir.

Duygusal bağlılık ve personel güçlendirme arasındaki ilişki incelendiğinde, personel güçlendirmenin duygusal bağlılığı anlamlı olarak etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Sonraki aşamada personel güçlendirme ve yenilik iklimi arasındaki ilişki incelenmiş ve personel güçlendirmenin yenilik iklimini anlamlı olarak etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Daha sonraki aşamada yenilik iklimi ve duygusal bağlılık arasındaki ilişki incelenmiş ve yenilik ikliminin duygusal bağlılığı anlamlı olarak etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Son aşamada ise personel

güçlendirmenin yenilik iklimi aracılığında duygusal bağlılık üzerindeki etkileri incelenmiş, personel güçlendirme ve yenilik ikliminin duygusal bağlılık üzerindeki etkileri devam etmiş buradan hareketle personel güçlendirmenin duygusal bağlılığı etkisinde yenilik ikliminin kısmi aracılık rolü olduğu tespit edilmiştir.

Personel güçlendirmenin alt boyutu olan anlam, yetkinlik, özerklik, etki dört boyutun tamamının duygusal bağlılığı anlamlı olarak etkilediği, yine bu dört alt boyutun yenilik iklimini anlamlı etkilediği sonucuna ulaşılmış. Personel güçlendirme alt boyutlarının yenilik iklimi ile birlikte duygusal bağlılığa etkisi incelendiğinde, alt boyutlarının tamamının duygusal bağlılığa etkisinde yenilik ikliminin kısmi aracılık rolü olduğu sonucuna varılmıştır. Buradan hareketle araştırmamızın hipotezlerinin tamamının desteklendiği çıkarımını yapabiliriz.

Sağlık çalışanlarında personel güçlendirme uygulamaları ile duygusal bağlılıkları arasında pozitif ve anlamlı ilişki olduğu sonucu benzer sağlık çalışanları ile yapılan Henkin ve Marchiri (2003), Taş(2017), Gül (2019), Albasal vd. (2022), araştırmaları ile uyumludur. Sağlık çalışanlarında personel güçlendirme alt boyutları ile çalışanların duygusal bağlılıkları arasındaki pozitif ve anlamlı ilişki olduğu sonucu sağlık çalışanları ile yapılan benzer Kraimer vd. (1999), (Yılmaz, 2019), Say (2022), Karagöz ve İrge (2023) araştırmaları ile uyumludur.

Sağlık çalışanlarının personel güçlendirme uygulamaları ile yenilik iklimi algıları arasındaki pozitif ve anlamlı ilişki olduğu sonucu benzer sağlık çalışanları ile yapılan Xu ve Yao (2018) araştırma ile uyumludur. Bununla beraber öğretmenlerle ile yapılan araştırmayla da uyumludur (Mokhlis ve Abdullah, 2023). Sağlık çalışanlarının personel güçlendirme alt boyutları ile çalışanların yenilik iklimi algıları arasında pozitif ve anlamlı ilişki olduğu sonucu benzer sağlık sektörü çalışanları ile yapılan araştırmalar arasında bazı farklılıklar vardır. Khalighipour (2020), yaptığı çalışma sonucunda personel güçlendirme alt boyutu özerklik ile yenilik iklimi arasında anlamlı ilişki sonucuna varırken, yetkinlik, anlam ve etki boyutları ile yenilik iklimi arasında anlamlı ilişki olmadığı sonucuna ulaşmıştır.

Sağlık çalışanlarının yenilik iklimi algıları ile duygusal bağlılıkları arasında pozitif ve anlamlı ilişki olduğu sonucu benzer sağlık sektöründe Aksoy ve Yıldız (2015) tarafından yapılan araştırma ile uyumludur. Bununla beraber farklı sektörlerde yapılan çalışmalarla da uyumludur (Ergun, 2021; Demircioğlu, 2023).

Personel güçlendirme uygulamalarının sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılığına etkisinde yenilik ikliminin aracılık rolünü inceleyen çalışmaya literatürde rastlanmamıştır. Bu yönüyle çalışma literatüre önemli bir katkı sağlamıştır. Bu veriler neticesinde personel güçlendirme uygulamaları ile sağlık kurumu çalışanlarının bağlılığının arasındaki ilişkinin pozitif yönlü ve anlamlı olduğu, yenilik ikliminin kısmi aracılık rolü olduğu tespit edilmiştir. Buradan hareketle personelin örgüte karşı duygusal bağlılık geliştirmesinde personel güçlendirme uygulamalarının etkisi ve yenilik ikliminin aracılık rolünün önemli olduğu çıkarımı yapılabilir.

Teknolojik gelişmelerdeki ilerlemeler, teknolojik imkânlarla kolay erişilebilmesi, daha araştırmacı toplum yapısının oluşması ve ulaşım imkânlarındaki kolaylıklar sebebiyle günümüz sağlık sektöründe rekabet ortamı giderek artmaktadır. Türkiye’de kamu sağlık sektöründe geliştirilen Yap-İşlet-Devret modeli ve özel sağlık kuruluşlarındaki artış sebebiyle kâr marjını arttırmak isteyen kuruluş sayısı fazlaşmıştır. Bu sosyo-ekonomik ortam içerisinde işletmelerin yeni yönetim tarzları benimsemesi kaçınılmaz hâle gelmiştir. Personel

güçlendirmenin dört boyutu ile birlikte örgütte yenilik iklimi hâkim olduğunda personelin örgüte duygusal bağlılığı artacaktır. Personelin işletmeye duygusal bağlılığının artması sonucu olarak işletmeyi benimseyecek, işletmenin amaç ve hedeflerine yönelik daha özverili çalışacaktır. Bu durum çalışan performansının ve işletme performansının artmasına dolayısıyla işletmenin rakiplerine karşı rekabet avantajı sağlamasına ve kâr etmesine sebep olacaktır (Söylemezoğlu, 2023). En kıymetli sermayesi ve çıktısı insan olan sağlık sektöründe çalışanın örgüte bağlılığı diğer sektörlerden daha da önemlidir. Bu sebepten çalışanın örgütsel bağlılığını sağlamak ve arttırmak sağlık işletmelerinin arzu ettiği bir durumdur. Örgüte karşı bağlılık duygusu oluşması ve bu duygunun artması çalışanların personel devir hızını düşürecektir. İşletmede uzun zamandan beri görev yapan personel yenilik yapma eğiliminde olacaktır (Uzunbacak, 2013: 163). Buradan harekete uzun zamandan beri işletmede görev yapan personel, kendisinin işletmeden beklentiler ile işletmenin kendisinden beklentileri arasında dengeli bir ilişki oluşturacaktır. Örgüte karşı bağlılığı fazla olan birey işletme için daha fazla çaba sarf edecek, bu durumun sonucu olarak örgütte yenilikçi uygulamaların oluşması sağlanacaktır (Çavuş, 2006: 187). Bununla beraber yenilik iklimine sahip örgütlerde bireyler yenilik yapmak için maddi destek, motivasyon desteği ve gerekli kaynak desteği alacağı için örgütte kendini değerli hissedecek ve örgüt karşı bağlılığı artacaktır. Buradan hareketle çalışanların işletmeye karşı duygusal bağlılık geliştirmesinde yenilik ikliminin önemli bir etken olduğunu söyleyebiliriz.

Bütün bunlar göz önüne alındığında örgütsel bağlılığın sağlanması için personel güçlendirme uygulamalarının örgütte arttırılması ve örgütte yenilik ikliminin oluşması için gerekli çalışmaların yapılması önerilir.

Bu çalışma Mersin ili ve sağlık sektöründe görev yapan 396 kişi ile sınırlıdır. Konunun öneminin daha iyi anlaşılması için farklı sektörlerde araştırılması önerilmektedir. Literatürde örgütsel bağlılık ve personel güçlendirme arasındaki ilişkiyi inceleyen birçok çalışma mevcut olmakla beraber ilişkiye aracılık eden değişkenlerle ilgili çalışma yeterli değildir. Personel güçlendirme, örgütsel bağlılık ve yenilik iklimini ele alan çalışma olmamakla birlikte yenilik ikliminin ele alındığı çalışma oldukça azdır. Bundan sonraki araştırmalarda bu kavramlar üzerinde durulması tavsiye edilir.

Kaynakça

- Ahmed, P. K. (1998). Culture and climate for innovation. *European journal of innovation management*, 1(1), 30-43.
- Aksoy, A. ve Yıldız, İ. (2015) Örgütlerde Yenilikçi İklim Algısının Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Bir Uygulama. *UHBAB*, 188- 212
- Alayoğlu, A. H. (2019) . Yenilik İklimi, Yaratıcı Öz Yeterlilik Ve Değişime Açıklık İlişkisi (Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul) .
- Albasal, N. A., Eshah, N., Minyaw, H. E., Albashtawy, M., ve Alkhawaldeh, A. (2022, July). Structural And Psychological Empowerment And Organizational Commitment Among Staff Nurses In Jordan. In *Nursing Forum* (Vol. 57, No. 4, Pp. 624-631).
- Allen, N. J. ve Meyer, J. P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative. *Journal of Occupational Psychology*, 63, ss. 1-18.
- Amabile, T.M., R. Conti, H. Coon, J. Lazenby ve M. Herron: 1996 “Assessing The Work Environment For Creativity”. *Academy Of Management Journal*, 39/5, 1154–1184.
- Andika, R. ve Darmanto, S. (2020). Çalışan Güçlendirme Ve İçsel Motivasyonun Örgütsel Bağlılık Ve Çalışan Performansı Üzerindeki Etkisi. *Yönetim Uygulamaları Dergisi* , 18 (2), 241-251.

- Antoni, CH (2005). Effects Of Team Task Structure On Team Climate For Innovation And Team Outcomes. *Entrepreneurial And Business Innovation Studies*, 9-17
- Argyris, C. (1998). "Empowerment: The emperor's new clothes", *Harvard Business Review*(76), 98-105.
- Awamleh, N. (2013), "Enhancing Employees Performance Via Empowerment: A Field Survey", *Asian Journal Of Business Management*, 5(3).
- Bakan, İ. (2018). Örgütsel Bağlılık-Örgütsel Stratejilerin Temeli: Kavram, Kuram, Sebep Ve Sonuçlar (2. Baskı.). Ankara: Gazi Kitabevi.
- Bayhan, B. Ç. (2018). Lojistik İşletmelerinde Yenilik Yönetimi İle Yenilikçi Örgüt Kültürü İlişkisi (Doktora Tezi, Mersin Üniversitesi SBE) Mersin.
- Becker, H. S. (1960). Notes On The Concept Of Commitment. *American Journal Of Sociology*, 66(1), 32-40.
- Bos-Nehles, A. C. ve Veenendaal, A. A. R. (2019). Perceptions of HR Practices and Innovative Work Behavior: The Moderating Effect of an Innovative Climate. *The International Journal of Human Resource Management*, 30(18), 2661-2683.
- Bozkurt, M. B. (2019). Liderlik Tarzının Yenilikçilik İklimine, Yenilikçilik İkliminin İşe Çalışanların Yenilik Yapma Davranışı Üzerine Olan Etkisinin İncelenmesi (Yüksek Lisans Tezi, Tarsus Üniversitesi).
- Çalışkan, A. (2007). Organizasyonel değişim yönetimi ve Azerbaycan Cumhuriyeti'ndeki Türk menşeli işletmelerde bir uygulama [Management of organizational change](Doctoral dissertation, Süleyman Demirel University, Isparta, Turkey).
- Çalışkan, A., ve Arıkan, Ö. U. (2017). Sağlık Sektörü Çalışanlarında Dönüşümcü Liderliğin Yenilikçi Davranışa Etkisi Örgütsel Vatandaşlık Davranışları'nın Bu Etkideki Aracılık Rolü Üzerine Bir Araştırma, Mersin İli Örneği. *Uluslararası İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi*, 3(2), 17-38.
- Çalışkan, A., ve Hazır, K. (2013). Psikolojik Güçlendirmenin İş Tatminine Etkisinde Örgütsel Bağlılığın Aracılık Rolü. *Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(2), 48-76.
- Çavuş, M. F. (2006). İşletmelerde Personel Güçlendirme Uygulamalarının Örgütsel Yaratıcılık Ve Yenilikçiliğe Etkileri Üzerine İmalat Sanayinde Bir Uygulama.
- Çekmecelioğlu G. H. ve Eren, E. (2007). Psikolojik Güçlendirme, Örgütsel Bağlılık Ve Yaratıcı Davranış Arasındaki İlişkilerin Değerlendirilmesi. *Yönetim Dergisi: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü*, 18(57), 13-25.
- Çetin, S. (2009). Vizyon yönetimi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (22), 95-103.
- Çöl G. (2004). "Personel Güçlendirme (Empowerment) Kavramının Benzer Yönetim Kavramları ile Karşılaştırılması". *Isguc.org; Endüstri ilişkileri ve insan Kaynakları Dergisi*, 2004, C.6 S.2
- Darıcan, Ş. ve Güney, S. (2019). Personel Güçlendirmenin İş Tatmini, Yöneticiye Güven Ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Hastane Örneği. *Eurasian Econometrics Statistics ve Emprical Economics Journal*, 29-47.
- Demircioğlu, M. A. (2023). The Effects Of Innovation Climate On Employee Job Satisfaction And Affective Commitment: Findings From Public Organizations. *Review Of Public Personnel Administration*, 43(1), 130-158.
- Demirtaş, Ö. (2013). Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi Ve Örgütsel İnovasyon. *Marmara Üniversitesi. İİBF Dergisi*. 35(2), 261-289.
- Dilek, B. İ. ve Kaplan, M. (2023). Psikolojik Personel Güçlendirme İle Psikolojik İyi Oluş Arasındaki İlişkide Psikolojik Sermayenin Aracı Rolü: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma, (Doktora Tezi, Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Nevşehir).

- Doğan S ve Kılıç S. (2007) Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Personel Güçlendirmenin Yeri ve Önemi. Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. 2007; (29): 37– 61.
- Doğan, A., Gürbüz, S., ve Varoğlu, A. (2024). Personel Güçlendirme: Türk Silahlı Kuvvetleri Üzerine Nitel Bir Araştırma. SAVSAD Savunma ve Savaş Araştırmaları Dergisi, 34(1), 125-135.
- Doğan, S. (2006). Personel Güçlendirme: Rekabette Başarının Anahtarı, İstanbul, Kare Yayıncılık.
- Ekvall, G. 1996 . “Organization Climate for Creativity and Innovation”. European Work and Organizational Psychology, 5/1, 105-123.
- Ergun, S. (2021). The Mediating Role Of The Innovation Climate In The Relationship Between Corporate Social Responsibility And Organizational Commitment: Sample Of A Public Sport Organization.
- Eroğlu, O. (2019). Yenilik iklimi ve örgütsel değişim sinizmi arasındaki ilişki: Mersin Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü çalışanları üzerine bir araştırma. Muş Alpaslan Üniversitesi.
- Eryılmaz, N. B. (2024). Vizyoner Liderliğin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisinde İş-Yaşam Dengesinin Aracı Rolü. Ankara, Akademisyen Kitapevi.
- Fidanboy, C. Ö. ve Fidanboy, M. S. (2018). Yenilik İklimi ve İş Yaşamında Akış Deneyimi İlişkisi: Ar-Ge Çalışanları Örneği. 6. Örgütsel Davranış Kongresi. Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi. s.335-343
- Fragkos, KC, Makrykosta, P. ve Frangos, CC (2020). Yapısal güçlendirme hemşirelerde örgütsel bağlılığın güçlü bir öngörücüsüdür: Sistematik bir inceleme ve meta-analiz. Journal of Advanced Nursing , 76 (4), 939-962
- Gürsoy, H., Ve Aydemir, I. (2017). Personel Güçlendirmenin Kurumsal Bağlılığa Etkisi: Güvenlikten Sorumlu Bir Kamu Kurumunda Araştırma. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 18(1), 95-119.
- Hancer M. ve George T. (2003), "Psychological Empowerment Of Nonsupervisory Employees Working In Full-Service Restaurants", International Journal Of Hospitality Management, Volume: 22, Issue: 1.
- Haskebacı, H.F. (2024) Stratejik Liderliğin Çalışan Yaratıcılığı Ve Performansı Üzerindeki Etkisinde Personel Güçlendirme Ve Dile Getirme Davranışının Aracı Rolü. Tez no: 897294 (Doktora Tezi, Kayseri Üniversitesi Lisansüstü eğitim enstitüsü, işletme anabilimdalı) Kayseri.
- Henkin, A. B. ve Marchiori, D. M. (2003). Empowerment And Organizational Commitment Of Chiropractic Faculty. Journal Of Manipulative And Physiological Therapeutics, 26(5), 275-281.
- Hosseinipour, S., Seyedjavadin, S., ve Nazaryan, B. (2018). Explain the Relationship between the Psychological Empowerment of Employees and the Innovative Organizational Climate of the Siegel and Kymer Models. Journal of Human Capital Empowerment, 1(2), 85-95.
- Isaksen, S. G. ve K. J. Lauer: (2001) “Convergent Validity of the Situational Outlook Questionnaire: Discriminating Levels of Perceived Support for Creativity”. North American Journal of Psychology, 3/1, 31-40.
- İnci, H. (2023). Akılcı Ve Sezgisel Karar Verme Stillerinin Algılanan Stres Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Bağlılık Ve Örgütsel Adalet Algısının Aracılık Rolü: Banka Çalışanları Örneği (Doktora Tezi, Avrasya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı İşletme Bilim Dalı Trabzon) .
- Jha, S. (2017). Üst-Ast İlişkisinin Arabuluculuğu Ve Psikolojik Güçlendirmede Yenilik İklimi . Uluslararası Üretkenlik Ve Performans Yönetimi Dergisi , 66 (7), 932-947.

- Kang, JH, Solomon, GT ve Choi, DY (2015). CEO'ların Liderlik Stilleri Ve Yöneticilerin Yenilikçi Davranışları: Girişimci Bir Bağlamda Müdahale Edici Etkilerin Araştırılması. *Yönetim Çalışmaları Dergisi*, 52, 531–554.
- Kanter R. M. (1968). Commitment And Social Organization: A Study of Commitment Mechanisms In Utopian Communities. *American Sociological Review*. 1968; 33(4): 499–517.
- Karaahmetoğlu, O. (2024). Türkiye'de İnternet Üzerinden Freelance (Serbest) Çalışanlar Arasında Örgütsel Bağlılık Ve İş Tatmini Dinamikleri (Tez no. 866339) (Doktora Tezi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi). YÖK Tez Merkezi. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>
- Karagöz, B., ve İrge, N. T. (2023). Personel Güçlendirmenin Örgütsel Bağlılığa Ve Bireysel İş Performansına Etkisi: Sağlık Sektöründe Bir Araştırma. *Eurasian Academy Of Sciences Social Sciences Journal*, (48), 46-53.
- Karahan, A. Ve Yılmaz, H. (2010), “Örgütsel Öğrenme, Personel Güçlendirme Ve Takım Performansı, Arasındaki İlişkilerin Analiz Edilmesi: Sağlık Sektöründe Bir Araştırma”, *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt: 13, Sayı: 24.
- Karakulle, İ. (2020). Çalışanların insan kaynakları yönetimi uygulamalarına yönelik algılarının, örgütsel bağlılık ve iş tatmini üzerine etkileri: Hizmet sektöründe bir uygulama (Doctoral dissertation, Doktora Tezi, Karabük Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Karabük).
- Khalighipour, SA, Azizi, M., Boroujerdi, Y. ve Hoveida, R. (2020). Isfahan Tıp Bilimleri Üniversitesi'nde Çalışanların Güçlendirilmesi Yoluyla Otantik Liderlik Tarzının Yenilikçi Örgütsel İklim Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi . *Sürdürülebilir İnsan Kaynakları Yönetimi Dergisi* , 2 (2), 179-199.
- Kılınç, S. (2020). Duygusal Olaylar Kuramı Çerçevesinde Personel Güçlendirme Ve Psikolojik Sermaye İlişkisi. *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (36), 785-820.
- Kım, B. (2012), “Motivational Effects Of Empowerment On Employees’ Organizational Commitment: A Mediating Role Of Management Trustworthiness”, *Human Resources Management*, 53(1)
- Koçak, G. (2019). Mizah tarzları ile yaratıcılık arasındaki ilişkide yenilikçilik ikliminin düzenleyici rolü.
- Koçel T. (2014) İşletme Yöneticiliği. Beta Yayıncılık, 2014, 15. Baskı, İstanbul.
- Krainer, M.L., Seibert, S.E. ve Liden R.C., (1999). Psychological Empowerment As A Multidimensional Construct: A Test Construct Validity. *Educational And Psychological Measurement*, 59 (1), 127-142.
- Martono, S., Khoiruddin, M., Wijayanto, A., Ridloah, S., Wulansari, NA, Ve Udin, U. (2020). Boratif Çözümün Uygulanmasıyla Takım Çalışmasını, Örgütsel Bağlılığı Ve Etkinliği Artırma. *Asya Finans, Ekonomi Ve İşletme Dergisi*, 7(6), 427-437.
- Mathisen, GE, Martinsen, O. ve Einarsen, S. (2008). Yaratıcı Kişilik Yapısı, Yenilikçi Ekip İklimi Ve Ekip Yenilikçiliği Arasındaki İlişki: Bir Girdi-Süreç-Çıktı Perspektifi. *Yaratıcı Davranış Dergisi*, 42(1), 13–31.
- Meyer, J. P. ve Allen, N. J. (1991), A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment, *Human Resource Management Review*, 1(1), s. 61-89.
- Meyerson, G. (2012), “ Effect Of Empowerment On Employees Performance”, *Advanced Research İn Economic And Management Sciences*, Vol. 2
- Mokhlis, S. Ve Abdullah, AH (2023). Öğretmen Güçlendirmesinin Okulların Yenilikçilik İklimi Üzerindeki Etkisi . *Eğitim Ve Öğrenme Dergisi (Edulearn)* , 19 (1), 322-329.

- Moolenaar, N. M., Daly, A. J. ve Slegers, P. (2010). Occupying the Principal Position: Examining Relationships Between Transformational Leadership, Social Network Position, and Schools' Innovative Climate. *Educational Administration Quarterly*, 46.5, 623–670.
- Mowday, Richard T., Richard M. Steers, Ve Lyman W. Porter. "The Measurement Of Organizational Commitment." *Journal Of Vocational Behavior* 14.2, 1979: 224-247
- Munir, R. ve Beh, L-S. (2019). Measuring and Enhancing Organisational Creative Climate, Knowledge Sharing, and Innovative Work Behavior in Startups Development. *The Bottom Line*, 32(4), 269-289.
- Newman, A., Round, H., Wang, S. ve Mount, M. (2020). Yenilik İklimi: Gelecekteki Araştırmalar İçin Literatür Ve Gündemin Sistemik Bir İncelemesi. *Mesleki Ve Örgütsel Psikoloji Dergisi*, 93 (1), 73-109.
- Nybakk, E., Crespell, P. Ve Hansen, E.: 2011 Climate For Innovation And Innovation Strategy As Drivers For Success in The Wood Industry: Moderation Effects Of Firm Size, Industry Sector And Country of Operation", *Silva Fennica*, 45 (3), 415–430
- Popa, S., Soto-Acosta, P. ve Martinez-Conesa, I. (2017). Antecedents, Moderators, And Outcomes Of İnnovation Climate And Open İnnovation: An Empirical Study İn Smes. *Technological Forecasting And Social Change*, 118, 134-142.
- Ridwan, M., Mulyani, SR ve Ali, H. (2020). Algılanan örgütsel destek, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı yoluyla çalışan performansının iyileştirilmesi . *Eczacılıkta Sistemik İncelemeler*, 11 (12).
- Salha, H. ve Ulema, Ş. (2020). Personel Güçlendirmenin Kurumsal Bağlılık Üzerine Etkisi: Yiyecek İçecek İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma. *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 22(1), 439-451.
- Sarros, J. C., Cooper, B. K. ve Santora, J. C. (2008). Building A Climate For İnnovation Through Transformational Leadership And Organizational Culture. *Journal Of Leadership & Organizational Studies*, 15(2), 145-158.
- Say, T. (2022). Örgütsel Erdemlilik Ve Personel Güçlendirmenin Örgütsel Bağlılığa Etkisi (Master's Thesis, Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Scott, S. G. ve Bruce, R. A. (1994). Determinants Of İnnovative Behavior: A Path Model Of İndividual İnnovation İn The Workplace. *Academy Of Management Journal*, 37(3), 580-607.
- Sekaran, U. (1992). *Research Methods For Business*, Canada: John Wiley ve Sons, Inc.
- Sofuoğlu M. (2024). Sanal Organizasyonlarda Örgüt Kültürü, Örgütsel Bağlılık Ve İş Tatmini Etkileşimi: Hizmet Sektöründe Bir Araştırma (Tez no. 859691) (Doktora Tezi, İstanbul Kültür Üniversitesi). YÖK Tez Merkezi.
- Soydaş, N. (2023) Duygusal Emek Ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Medya Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. (Tez No. 795431) (Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi). YÖK Tez Merkezi . <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>
- Soyer, A. (2024). Sporda İnsan Hakları İle Örgütsel Erdemlilik Düzeylerinin Personel Güçlendirmeye Etkisi. *Ulusal Tez Merkezi*, no; 855703 (Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü / Beden Eğitimi ve Spor Ana Bilim Dalı) Niğde.
- Sönmez, M. Ö. (2022). İş Güvencesinin İş Tatmini, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi (Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, İşletme Bilim Dalı, Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Gaziantep)
- Söylemezoğlu, E. (2023). Örgütsel Öğrenme Ve Personel Güçlendirmenin Örgütsel Yenilikçilik Ve Performansa Etkisi: Uluslararası Akreditasyona Sahip Hastaneler Örneği (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale).

- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological Empowerment In The Workplace Dimensions, Measurement And Validation, *Academy Of Management Journal*, 38 (5), 1442-1465.
- Spreitzer, G. M., Kizilos, M. A. Ve Nason, S. W. (1997). A Dimensional Analysis Of The Relationship Between Psychological Empowerment And Effectiveness Satisfaction And Strain, *Journal Of Management*, 23 (5), 679- 704.
- Taş, T. (2017). Personel Güçlendirme Ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Şanlıurfa İli Örneği/ The Relationship Between Staff Empowerment And Organizational Commitment: A Case Study Of Şanlıurfa Province (Doctoral Dissertation).
- Tekin, İ. Ç. (2019). Psikolojik güçlendirmenin yenilikçi iş davranışına etkisinde örgütsel bağlılığın aracılık rolü: Türkiye otomotiv üreticileri araştırması .
- Thomas, K. W. Ve Velthouse, B. A. (1990). Cognitive Elements Of Empowerment: An “Interpretive” Model Of Intrinsic Task Motivation, *The Academy Of Management Review*, 15 (4), 666 – 681.
- Tunay, N. (2019). Personel Güçlendirmenin Çalışanların İş Tatmini, Performansı Ve Örgütsel Bağlılığına Etkileri: Türk Sigorta Sektörü Örneği . *Maliye Ve Finans Yazıları*, (112), 241-258.
- Turgut, E. ve Begenirbaş, M. (2013). Çalışanların Yenilikçi Davranışları Üzerinde Sosyal Sermaye Ve Yenilikçi İklimin Rolü: Sağlık Sektöründe Bir Araştırma. *KHO Bilim Dergisi*, 23.2, 101 - 124.
- Türkan, M. (2020). Psikolojik personel güçlendirme ile psikososyal riskler arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma, (Balıkesir Üniversitesi) Balıkesir.
- Ulusoy, M. G. (2023). Personel Güçlendirme Ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Bir Araştırma; Erzincan Belediyesi Örneği/A Case Study On Staff Empowerment And Organizational Commitment: Erzincan Municipality. *Erzincan*.
- Uzunbacak, H. H. (2013). Organizasyonlarda personel güçlendirme uygulamalarının, çalışanların yenilikçilik davranışları üzerine etkisi: bir araştırma (Doctoral dissertation, SDÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Vuong B.N., Tung D.D., Hoa N.D., Chau N.T.N. ve Tushar H. (2020). Örgütsel Bağlılık Ve İş Performansının Ampirik Değerlendirmesi: Vietnam Küçük Ve Orta Ölçekli İşletmeler. *Asya Finans, Ekonomi Ve İşletme Dergisi* , 7 (6), 277-286.
- Walker, D. H. (2021). The Influence of Empowerment and Commitment to Change on Innovation Climate (Doctoral dissertation, Capella University).
- Weshah, H. (2012), “The Perception Of Empowerment And Delegation Of Authority By Teachers In Australian And Jordanian Schools: A Comparative Study”, *European Journal Of Social Sciences*, Vol.31, No.3.
- XU, Q. ve YAO, ZZ (2018). Toplum Sağlık Hizmet Merkezlerindeki Genel Uygulayıcıların Örgütsel Yenilik İklimi Üzerindeki Dönüşümsel Liderlik ve Psikolojik Güçlendirmenin Etkisi. *Çince Genel Uygulama* , 21 (22), 2690.
- Yıldırım, F., Ve Karabey, C. N. (2016). Örgüt Kültürünün Yeniliğe Etkisinde Personel Güçlendirmenin Biçimlendirici Rolü . *Gazi Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(2), 426-453.
- Yılmaz, A. H. (2019). Personel Güçlendirme Ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Bir Alan Araştırması (Master's Thesis, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü) Denizli.
- Zannad, H., ve Rouet, V. (2003). Organizational Commitment In Innovative Companies. XII. Conference De l'Assosiation Internationale De Management Strategique. Les Cotes De Carthage.

İNTERNET KAYNAKLARI

OECD (2005). Guidelines For Collecting And Interpreting Innovation Data. Institute for Statistics, 3 the Edition. Erişim Tarihi: 24.08.2024.
<https://www.oecdilibrary.org/docserver/9789264013100en.pdf?expires=1545307095&id=id&accname=ocid43023557&checksum=42DAC52E04C3943D0FEF05A18B6C92D7>

TDK, (2024) Erişim Tarihi: 24.08.2024 Yenilik Erişim Adresi: <https://sozluk.gov.tr/>