

JOURNAL OF HUMAN AND WORK

İŞ VE İNSAN DERGİSİ



İş ve İnsan Dergisi

The Journal of Human and Work

Cilt Volume: 12	Sayı Issue: 1	Nisan April 2025
--------------------------	------------------------	---------------------------

e-ISSN 2148-967X

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

Dergi Yönetimi | Journal Management

İş ve İnsan Dergisi
The Journal of Human and Work

Sahibi | Owner
Yönetim Akademisi Derneği

Kurucu | Founder
Faruk Şahin, *Muğla Sıtkı Koçman University*

Baş Editör | Editor in Chief
Duysal Aşkun Çelik, *Rice University, USA & Istanbul Topkapı University, Türkiye*

Yönetici Editor/Managing Editor
Nihan Birincioglu, *Bursa Technical University, Türkiye*

Editör Kurulu | Editorial Board (In Alphabetical Order)

Abdülkadir Varoğlu, *Baskent University, Türkiye*
Ahmet Cevat Acar, *Turkish Academy of Sciences - TÜBA*
Amer Al-Atwi, *University of Al-Qadisiyah, Iraq*
Anindo Bhattacharje, *Woxsen University, India*
Arshia Kaul, *University of Melbourne, Australia*
Ayşın Paşamehmetoğlu, *Özyegin University, Türkiye*
Azmi Yalçın, *Çukurova University, Türkiye*
Bengu Hırlak, *Kilis 7 Aralık University, Türkiye*
Cenk Sozen, *Baskent University, Türkiye*
Canan Sümer, *Ozyegin University, Türkiye*
Demet Varoğlu, *TOBB Ekonomi ve Teknoloji University, Türkiye*
Erhan Aydın, *Liverpool John Moores University, UK*
Gamze Ebru Çiftçi, *Hitit University, Türkiye*
Gokhan Kerse, *Kafkas University, Türkiye*
Harun Sesen, *International Cyprus University, North Cyprus*
Huseyin Çiçeklioğlu, *Mersin University, Türkiye*
Inan Eryilmaz, *Süleyman Demirel University, Türkiye*
Musarrat Shaheen, *Woxsen University, India*
Perihan Şenel Tekin, *Ankara University, Türkiye*
Shouvik Sanyal, *Dhofar University, Oman*
Ufuk Basar, *Istanbul Ticaret University, Türkiye*
Vala Lale Tuzuner, *Istanbul University, Türkiye*
Wafaa Galal Marzouk, *Badya University, Egypt*

İstatistik Editörleri | Statistics Editors

Abdullah Yılmaz, *Selçuk University*
Volkan Aşkun, *Akdeniz University*
İhsan İlker Çitli, *İstanbul Medipol University*

Yabancı Dil Editörü | Foreign Language Editor

Meral Kızrak, *Başkent University*

Türkçe Dil Editörü | Turkish Language Editor

Kübra Mert Mahan, *Recep Tayyip Erdoğan University*

Teknik Editörler | Technical Editors

Edib Ali Pehlivanlı, *Aksaray University*
Ülfet Uzunkoca, *İstanbul Atlas University*
Hümeysra Nur Hatipoglu, *İstanbul Ticaret University*
Nida Bengisu Torun, *Bursa Technical University*
Gür Şengün, *İzmir Ekonomi University*
Burçe Erman, *Dokuz Eylül University*

Danışma Kurulu | Advisory Board (In Alphabetical Order)

Ahmet Ferda Çakmak, *Zonguldak Bulent Ecevit University*
Asena Altın Gülova, *Manisa Celal Bayar University*
Aygen Oksay, *Suleyman Demirel University*
Aysun Kanbur, *Kastamonu University*
Azize Ergeneli, *Hacettepe University*
Belgin Aydıntan, *Ankara Hacı Bayram Veli University*
Engin Kanbur, *Kastamonu University*
Esra Aydın, *Izmir Democracy University*
Eylem Bayrakçı, *Isparta University of Applied Science*
Fatih Çetin, *Baskent University*
Faruk Şahin, *Mugla Sitki Kocman University*
Gülten Gümüştekin, *Canakkale Onsekiz Mart University*
Hatice Necla Keleş, *Bahcesehir University*
İnci Artan, *Marmara University*
Mahmut Paksoy, *Istanbul Kultur University*
Mine Afacan Fındıklı, *İstinye University*
Mustafa Sağsan, *European University of Lefke*
Nejat Basım, *Baskent University*
Nurat Atsan, *Akdeniz University*
Pinar Sural Ozer, *Dokuz Eylul University*
Selami Sargut, *Baskent University*
Senay Yurur, *Yalova University*
Turksel Bensghir, *Ankara Hacı Bayram Veli University*
Ozlem Cetinkaya Bozkurt, *Burdur Mehmet Akif Ersoy University*

Yönetim Yeri ve Adresi | Executive Office and Address

Yönetim Akademisi Derneği
Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
Fatih Sultan Mah. Bağlıca Kampüsü,
Eskişehir Yolu 18.km, 06790 Etimesgut/Ankara, Türkiye
Tel: +903122466666-1784

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

Dergi Hakkında | About the Journal

İş ve İnsan Dergisi hakemli ve akademik bir dergidir, Nisan ve Ekim ayında olmak üzere yılda iki kez online yayımlanır. Dergi, iş ve insanın söz konusu olduğu örgütsel davranışın her alanında görgül ve/veya kuramsal çalışmaları yayınlamayı amaçlamaktadır. Dergi örgütsel davranış alanında yer alan ve birey, grup ve örgüt düzeyinde her konuyla ilgili çalışmalara yer vermektedir.

Dergi, örgütsel davranış alanında Türkçe ve/veya İngilizce dilinde yazılmış çalışmalara yer vermektedir.

Dergiye gönderilen her makale, önce, editör tarafından ön incelemeye tabi tutulmakta, dergide yayımlanması açısından uygun görüldüğünde, çift kör-hakemlik değerlendirme işlemi için bağımsız iki hakeme gönderilmektedir. İş ve İnsan Dergisi, makalelerin kör hakem değerlendirilmesi sürecini benimsemektedir. Bu süreçte makale yazar/larının ve hakemlerin isimleri birbirlerinden gizlenir. Hakem değerlendirmeleri sonucuna göre makalelerin dergide yayımı konusunda kabul, düzeltme veya ret kararına varılır.

Editör, alınan gönderimlerin özgünlüğünü kontrol etmek için çeşitli "intihal kontrol" yazılımları veya programları (iThenticate gibi) kullanabilir. Dergi, intihal konusunda "sıfır tolerans politikasına" sahiptir.

İş ve İnsan Dergisi, tüm içeriğiyle kullanıcıların ve onların kurumlarının kullanımına tamamen karşılıksız olarak hizmet veren açık erişimli bir dergidir.

Derginin listelendiği / tarandığı endeksler

- ULAKBİM TR Dizin Sosyal ve Beşeri Bilimler
- DOAJ Directory of Open Access Journals
- EZB Electronic Journals Library
- ERIH PLUS The European Reference Index for the Humanities and the Social Sciences
- CrossRef
- The Social Science Research Network (SSRN)
- Index Copernicus (IC)

Dergi hakkında daha ayrıntılı bilgi için lütfen derginin web adresini ziyaret ediniz.

The Journal of Human and Work is an academic and peer-reviewed journal, published online twice a year, in April and October. The journal aims to publish empirical and/or theoretical studies in all areas of organizational behavior. The journal focuses on topics associated with organizational behavior within and across individual, group and organizational levels of analysis.

The journal accepts manuscripts related to organizational behavior prepared either in Turkish or English.

All manuscripts submitted to the journal are, first, evaluated by the Editor. Those that meet the minimum criteria are passed on to at least two experts for review. Referees are matched to the paper according to their expertise. This journal employs double blind reviewing, where both the referee and author remain anonymous throughout the process. A final decision to accept or reject the manuscript will be sent to the author along with any recommendations made by the referees.

The editor may check the plagiarism issue with plagiarism prevention tool (i.e., iThenticate) to make sure that the manuscripts are original. The journal has a policy of "Zero Tolerance on the Plagiarism".

The Journal of Human and Work is an open access journal which means that all content is freely available without charge to the user or his/her institution.

The journal is listed / abstracted in

- TR Index Social Sciences and Humanities
- DOAJ Directory of Open Access Journals
- EZB Electronic Journals Library
- ERIH PLUS The European Reference Index for the Humanities and the Social Sciences
- CrossRef
- The Social Science Research Network (SSRN)
- Index Copernicus (IC)

Please visit the journal web page in order to find further information about the journal.

İletişim Bilgileri Contact Information

Yönetim Akademisi Derneği, Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Fatih Sultan Mah. Bağlıca Kampüsü, Eskişehir Yolu 18.km, 06790 Etimesgut/Ankara, Türkiye

Tel : +903122466666-1784

E-posta : duysalaskuncelik@topkapi.edu.tr (Baş Editör | Editor in Chief)
nihan.bircioglu@btu.edu.tr (Editör | Editor)

Web : <https://dergipark.org.tr/pub/iid>

İçindekiler | Table of Contents

Araştırma Makalesi | Research Paper

Başlık Title	Sayfa Pages
Yazar/lar Author/s	
Psikolojik Güçlendirmenin İş Tatmini Üzerindeki Etkisinde Örgütsel İletişimin Düzenleyici Rolü..... (The Moderating Role of Organizational Communication In the Effect of Psychological Empowerment on Job Satisfaction)	1-11
Berrak Deniz Çetinkaya	
Yapay Zekâ Kaygısının Gelecek Kaygısı ve Yenilikçi Davranışlar Üzerindeki Etkisi: Üniversite Öğrencileri Üzerine Bir Uygulama (The Effect of Fear of Artificial Intelligence on Future Anxiety and Innovative Behaviors: An Application on University Students)	12-25
Tugay Ülkü, Selcan Uçan Özcan & Sema Polatçı	
Sağlık Çalışanlarının Rol Belirsizliği İşe Yabancılaşmalarını Tetikler Mi? Örgütsel Muhalefet ve İşle İlgili Kaygı Bağlamında Bir Değerlendirme..... (The Effect of Nurses' Role Ambiguity on Work Alienation: Multiple Mediation Analysis of Organisational Dissent and Job Related Anxiety)	26-38
Murat Baş & Sinan Tarsuslu	
Üniversite Öğrencilerinde Bilişsel Esneklik ile Kariyer Sıkıntısı Arasındaki İlişkide Stresle Başa Çıkma Tarzlarının Aracılık Rolü..... (The Mediating Role of Stress Coping Styles in the Relationship between Cognitive Flexibility and Career Distress in University Students)	39-52
Ayşe Nur Katmer & Esra Asıcı	
İş-Aile Suçluluğu Ölçeği'nin Türkçe'ye Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması..... (Adaptation of Work-Family Guilt Scale into Turkish: Validity and Reliability Study)	53-69
Nazım Şen & Seçil Keskin	
The Relationship between the VUCA Environment and Managers' Decision-Making Styles..... (VUCA Ortamı ile Yöneticilerin Karar Verme Tarzları Arasındaki İlişki)	70-85
Özlem Tuna	

Araştırma Makalesi

Psikolojik Güçlendirmenin İş Tatmini Üzerindeki Etkisinde Örgütsel İletişimin Düzenleyici Rolü

The Moderating Role of Organizational Communication In the Effect of Psychological Empowerment on Job Satisfaction

Berrak Deniz Çetinkaya^a

MAKALE BİLGİSİ

Anahtar Kelimeler:
Psikolojik Güçlendirme,
İş Tatmini,
Örgütsel İletişim,
Düzenleyici Etki,
Gıda Sektörü.

Tarihler :
Geliş 9 Temmuz 2024
Düzeltilme Geliş
20 Eylül 2024
Kabul 21 Ekim 2024

ÖZ

Bu çalışmanın amacı, psikolojik güçlendirme algısının iş tatmini üzerindeki etkisinde örgütsel iletişimin düzenleyici rolünü anlamaktır. Nicel araştırma yöntemi ile yapılan çalışmada, gıda sektöründe faaliyet gösteren işletme çalışanlarından anket aracılığıyla veriler toplanmıştır. Verilerin analizinde SPSS Process Makro eklentisinden yararlanılmıştır. Yapılan analizler sonucunda, psikolojik güçlendirmenin ve örgütsel iletişimin iş tatmini üzerinde pozitif yönde etkisi olduğu ve psikolojik güçlendirmenin iş tatmini üzerindeki etkisinde örgütsel iletişimin düzenleyici bir rolü olduğu tespit edilmiştir.

ARTICLE INFO

Keywords:
Psychological
Empowerment,
Job Satisfaction,
Organizational
Communication,
Moderating Effect,
Food Industry.

Article history:
Received 9 July 2024
Received in Revised Form
20 September 2024
Accepted
21 October 2024

ABSTRACT

The aim of this study is to understand the moderating role of organizational communication in the effect of psychological empowerment perception on job satisfaction. In this quantitative research, data were collected through surveys from employees working in businesses operating in the food sector. The data were analyzed using the SPSS Process Macro extension. The analyses revealed that both psychological empowerment and organizational communication have a positive effect on job satisfaction, and that organizational communication plays a moderating role in the effect of psychological empowerment on job satisfaction.

^aÖğr. Gör. Dr., Bursa Uludağ Üniversitesi, Orhaneli Meslek Yüksekokulu, Büro Hizmetleri ve Sekreterlik Bölümü, Bursa, bdenizcetinkaya@uludag.edu.tr, ORCID: 0000-0002-1258-3800

1. GİRİŞ

1980'li yılların sonu ve 1990'lı yıllarda meydana gelen küreselleşme, rekabetin artması, sektörel ve iş gücü piyasasındaki değişiklikler güçlendirmeyi işletmeler için bir anlamda zorunlu hale getirmiştir (Wilkinson, 1998: 42). Güvenilen ve takdir yetkisi verilerek güçlendirilen çalışanların özgüvenleri, motivasyonları ve iş tatmin düzeyleri diğerlerine göre daha fazla artacak ve bunun sonucunda çalışan, örgüte karşı sorumluluklarını yerine getirme noktasında istekli davranarak, üyesi olduğu örgüte daha fazla katkı sağlamak isteyecektir. Literatürde güçlendirme ve iş tatmini ilişkisini ele alan çeşitli çalışmalarda (Laschinger, Finegan, Shamian ve Wilk, 2004; Chang, Shih ve Lin, 2010; Mathew ve Nair, 2022) elde edilen sonuçlar bu düşünceyi destekler niteliktedir.

Çalışanların görevlerini yerine getirirken duyduğu iş tatmininin, artan iş rekabeti karşısında, örgütsel hedeflere ulaşabilmeyi etkileyebilecek bir güce sahip olması nedeniyle (Hastuti, Wahyuningsih & Handayani, 2024) araştırmacıların oldukça ilgisini çektiği ve bu konuya büyük bir önem verildiği görülmektedir. Prilatama ve Churiyah (2023) tarafından, iş tatminin bibliyometrik analizinin yapıldığı bir çalışmada, araştırmacılar ScienceDirect.com adresinde "job satisfaction" (iş tatmini) anahtar kelimesini aratarak toplamda 30.389 adet araştırmaya ulaşmıştır. Literatürde iş tatmini liderlik, ücret, örgütsel bağlılık, iş stresi (Oktaviani, 2022), öz yeterlilik ve devamlılık (Hoang, 2023) gibi birçok değişkenle birlikte ele alınarak ilişkili olduğu ve/veya olabileceği unsurlar belirlenmeye çalışılmıştır. İş tatmini ile ilgili yapılan araştırmalara bakıldığında (De Nobile ve McCormick, 2008; Carriere ve Bourque, 2009; Farahbod, Salimi ve Dorostkar, 2013; Soysal, Öke, Yağar ve Tunç, 2017) örgütsel iletişimin, iş tatmini etkileyecek önemli bir faktör olduğu söylenebilmektedir. Çünkü örgütteki çalışanlar zamanlarının %50 ile %80'ini iletişimsel davranışlarda bulunarak geçirmektedir (Giri ve Pavan Kumar, 2010: 137) ve bu yönüyle iletişim, ilişkilerin sürdürülmesinde temel bir role sahiptir (Tourish ve Hargie, 2004: 34).

İletişim alanındaki birçok araştırmacı ve profesyonel, çalışanlar tarafından algılanan olumlu bir iletişim ortamının örgütsel etkililiğe büyük ölçüde katkıda bulunduğuna inanmaktadır (Pincus, 1986: 395). Bu nedenle, örgütsel iletişimin, incelemesi, anlaşılabilmesi ve etkili bir şekilde kullanabilmesi örgütler açısından oldukça önemlidir (Harris ve Nelson, 2018).

Alan yazın incelendiğinde psikolojik güçlendirme ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi ele alan birçok çalışma olmasına karşın, örgütsel iletişimin bu ilişkideki

rolünü inceleyen bir çalışmaya rastlanmamıştır. İş hayatında hem bireysel anlamda başarı elde edilebilmesi hem de örgütün amaçlarına verimli bir şekilde ulaşılabilmesi, bir noktada örgüt içi iletişimin sağlıklı yürütülebilmesine bağlıdır. Örgüt içerisinde meydana gelebilecek olası iletişim kopuklukları, çalışanlar tarafından yanlış anlamalara neden olabilir. Böyle bir durumda ise, çalışanlarda bilgi eksikliği, motivasyon kaybı ve iş tatminin azalması gibi birçok olumsuz durum ortaya çıkabilir. Bu nedenle psikolojik güçlendirme ve iş tatmini gibi davranış konuları ele alınırken, örgütsel iletişimin önemi ve etkisini de göz önünde bulundurmak, bu kavramların olası etki ve sonuçlarının daha iyi anlaşılabilmesine yardımcı olacaktır. Bu bağlamda, çalışmada psikolojik güçlendirme algısının iş tatmini üzerindeki etkisinde örgütsel iletişimin düzenleyici rolünün belirlenmesi amaçlanmaktadır. Bunun yanı sıra alan yazına katkı sağlayarak, çeşitli kademelerdeki uygulayıcılara yol göstermek araştırmanın bir diğer amacını oluşturmaktadır.

2. KURAMSAL ÇERÇEVE VE HİPOTEZLER

2.1. Psikolojik Güçlendirme

Psikolojik güçlenme, iş yerinde çalışanların psikolojik yorumu ya da koşullara gösterdiği tepkidir (Laschinger vd., 2004: 529). Thomas ve Velthouse (1990: 666) psikolojik güçlendirmeyi, içsel görev motivasyonunun artması olarak tanımlamış ve çalışan güçlenmesinin temeli olarak dört bilişi (görev değerlendirmesi) ortaya çıkarmıştır. Bunlar: Etki duygusu, yeterlilik, anlamlılık ve seçimdir. Spreitzer (1995: 1444) ise, Thomas ve Velthouse (1990) yaklaşımına dayanarak, güçlenmeyi, anlam, yetkinlik (öz yeterlilik), özerklik ve etki olarak dört bilişle ortaya konan içsel motivasyon olarak tanımlamaktadır. Anlam boyutu, bir işe yüklenen değer ve önemi ifade etmektedir. Yetkinlik boyutu, kişinin iş ile ilgili yükümlülüklerini yerine getirebileceğine dair yeterliliğine olan inancını içermektedir. Özerklik, çalışanın işini yaparken ne derece bağımsız olduğu algısı ile ilgilidir. Etki ise, çalışanın yaptığı işin önemli olduğu ve kurumdaki diğer bireyleri de etkilediği yönelik inancını yansıtmaktadır (Pacheco ve Coello-Montecel, 2023: 4). Güçlendirilmiş çalışanlar genel olarak şu özelliklere sahip olmaktadır (Quinn ve Spreitzer, 1997: 6):

- Güçlendirilmiş çalışanların özerklik duygusu vardır. Çalışanlar işlerini nasıl yapacaklarını kendileri belirleme özgürlüğüne sahiptir.
- Güçlendirilmiş çalışanlar anlam duygusuna sahiptir. İşlerinin kendileri için önemli olduğunu hissederler ve onlar için ne yaptıkları önemlidir.

- Güçlendirilmiş çalışanlar yeterlilik duygusuna sahiptir. Bu çalışanlar kendi yeteneklerinden oldukça emindirler ve iyi bir performans göstereceklerini düşünürler.

- Güçlendirilmiş çalışanlar yeterlilik duygusuna sahiptir. Bu çalışanlar kendi yeteneklerinden oldukça emindirler ve iyi bir performans göstereceklerini düşünürler.

Bu dört duyguya sahip olan, başka bir deyişle kendini güçlü hisseden (güçlendirilmiş) çalışanlar örgüte birçok yarar sağlamanın yanı sıra diğer örgütsel davranışları da (liderlik algıları, örgütsel güven, bağlılık, iş tatmini gibi) etkileyebilmektedir.

2.2. İş Tatmini

İş tatmini, kişinin fiili sonuçları arzulan, öngörülen veya hak edilenlerle karşılaştırması sonucu ortaya çıkan bir işe verilen duygusal bir tepkidir. Daha basit bir ifadeyle iş tatmini, insanların işlerini sevmeye derecesidir (Spector, 1999: 179).

İş tatmini için genel kabul görmüş üç boyut vardır. Birincisi, iş tatmini bir iş durumuna duygusal bir cevaptır. İkincisi, iş tatmini büyük ölçüde ortaya çıkan sonuçların çalışanların beklentilerinin ne kadarının yerine getirildiği ile ölçülmektedir. Örneğin, bir çalışan diğer bölümdeki başka bir çalışandan daha çok çalıştığını düşünmesine rağmen diğer çalışandan daha az ödüllendirildiğini hissettiğinde büyük bir olasılıkla üstlerine veya diğer çalışanlara yönelik olumsuz bir tavır sergileyecektir. Buna karşın, kendisine oldukça iyi davranıldığını ve eşit oranda ücret aldığını hisseder ise, işine ve örgüte karşı pozitif bir tavır sergilemesi olasıdır. Üçüncüsü ise, iş tatmini iş ile ilgili çeşitli tutumları içermektedir (Luthans, 2010: 141). Bu bağlamda iş tatmini, çalışan performansını, iş gücü devir hızını, devamsızlık ve işe geç gitme gibi çekilme davranışlarını ve yaşam doyumunu etkileyen önemli bir unsurdur (Locke, 2009: 108).

2.3. Örgütsel İletişim

Örgütsel iletişim, işletmelerin kendi iç ortamlarında çalışanlarıyla ve işletmenin dışında yer alan müşteriler, tedarikçiler gibi paydaşlarla iletişim kurma biçimlerini ele alan bir çalışma alanıdır (Borca ve Baesu, 2014: 496). Örgütsel iletişim, mesajları, mesajların akışını, amacını, yönünü ve ortamını kapsamakta, insanların tutumlarını, davranışlarını, ilişki ve becerilerini içermektedir (Goldhaber, 1986: 17).

İletişim ağları, zaman ve mekân boyunca mesajların iletilmesi ve değiş tokuş edilmesiyle oluşturulan iletişim ortakları arasındaki temas örüntüleridir. Bu

ağlar, kişisel iletişim ağları, grup içi ve gruplar arası bilgi akışları, firmalar arası stratejik ittifaklar ve küresel ağ örgütlenmeleri gibi çağdaş örgütlerde pek çok biçim alır (Monge ve Contractor, 2003: 440).

Günümüzde özellikle farklı işlevsel gruplardaki çalışanların daha fazla iş birliği yaptığı ve ekip çalışması gerektiren iş süreçlerinin ön plana çıkması, bilgi ve iletişim teknolojilerindeki değişimler, iletişimin araçlarının yaygınlaşmasına ve iletişim uygulamalarının tüm örgütlerde daha da önemli hale gelmesine neden olmuştur (Baker, 2007). Harris ve Nelson'a (2018) göre, çeşitli meslek mensupları, örgüt içerisinde başkalarıyla sağlıklı iletişim kuramadığından, meslektaşlarının dinleme becerilerinin eksikliğinden ve/veya astların emir ve talimatlara uyma konusundaki isteksizliğinden sıklıkla bahsetmektedir. Bu açıdan bakıldığında, örgüt içinde, bilginin paylaşılması, aktarılması ve karar verme süreçlerinin destelenmesi noktasında örgütsel iletişim önemli bir rol oynadığı söylenebilir. Diğer bir ifadeyle, örgütsel amaçlar, görev dağılımları, alınan kararlar ve verilen emirler, çalışanlara iletişim yoluyla doğru bir şekilde aktarıldığında ancak faaliyetler sorunsuz bir şekilde yürütülebilir. Bu nedenle örgütsel faaliyetlerin sağlıklı bir şekilde yürütülebilmesi için kurum içi ve kurum dışı iletişim süreçlerini verimli bir şekilde yönetebilmek oldukça önemlidir.

2.4. Değişkenler Arası İlişkiler

Araştırmacılar tarafından iş tatmini birçok farklı örgütsel değişkenle birlikte ele alınarak iş tatmininin ilişkili olduğu faktörler belirlenmeye çalışılmıştır. Bu değişkenlerden biri psikolojik güçlendirmedir.

Laschinger, Finegan, Shamian ve Wilk (2001) kesitsel bir çalışma ile hemşirelerde yapısal güçlendirme, psikolojik güçlendirme ve iş tatmini arasındaki ilişkileri incelemiştir. Araştırma sonunda güçlendirmenin iş tatminini etkilediği görülmüştür. Wang ve Lee (2009) tarafından gerçekleştirilen, psikolojik güçlendirme ve alt boyutlarının iş tatminine olan etkisinin incelendiği çalışmada, psikolojik güçlendirme boyutlarının iş tatmini üzerinde etkili olduğu ve etki düzeyinin boyutlara göre farklılık gösterdiği ortaya konulmuştur. Chang, Shih ve Lin (2010), Tayvanlı 500 adet okul sağlığı hemşiresi üzerinde psikolojik güçlendirmenin iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerindeki aracılık rolünü test ettiği çalışmada, yüksek düzeyde örgütsel ve psikolojik güçlendirmeye sahip hemşirelerin, yüksek iş tatminine sahip olduklarında bağlılıklarının da arttığı sonucuna ulaşmıştır. Çalışkan ve Hazır'ın (2012) özel sektör çalışanları üzerinde yaptığı çalışmada, psikolojik güçlendirmenin dört boyutunun da (anlam, yetkinlik, özerklik ve etki) iş tatmini ile ilişkili olduğu ve

psikolojik güçlendirmenin beklendiği şekilde iş tatminini pozitif ve anlamlı şekilde etkilediği sonucuna ulaşmışlardır. Tetik (2016) tarafından psikolojik güçlendirmenin turist rehberlerinin iş tatmini ve iş performansı üzerindeki etkilerini incelemek amacıyla yapılan çalışmada, psikolojik güçlendirmenin turist rehberlerinin hem iş tatmin düzeylerini hem de performans düzeylerini etkilediğini sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca psikolojik güçlendirmenin anlam boyutunun iş tatminini artıran en etkili faktör olduğu, etki boyutunun ise rehberlerin iş performansını olumlu yönde etkilediği belirlenmiştir. Mathew ve Nair (2022) yaptıkları meta analiz çalışmasında, psikolojik güçlendirme ile iş tatmini ilişkisinin güçlü, pozitif ve istatistiksel açıdan anlamlı olduğunu ancak kültür, yaş, eğitim düzeyi ve çalışma deneyimi gibi değişkenlerin, ilişkinin gücünü etkilediğini ileri sürmektedir. Alka ve Anu'nun (2022) yükseköğretim kurumlarında yaptığı çalışmada elde edilen sonuçlar, yetkinlik dışındaki psikolojik güçlendirme alt boyutlarının iş tatminini yordadığını ortaya koymaktadır. Hjazeen, Kannan, Al-Maqableh, Maitah, Abu-Radwan ve Sabbah (2024) tarafından hemşireler üzerinde, Abubakar ve Sanda (2024) tarafından ise otel çalışanları üzerinde yapılan çalışmalarda, psikolojik güçlendirme ve iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Bu çerçevede araştırma kapsamında psikolojik güçlendirme ve iş tatmini ilişkisine yönelik geliştirilen ana hipotez ve alt hipotezler aşağıda gösterilmektedir:

H₁: Psikolojik güçlendirme çalışanların iş tatmin düzeyini pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilemektedir.

H_{1a}: Psikolojik güçlendirmenin alt boyutlarından anlam, çalışanların iş tatminini pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilemektedir.

H_{1b}: Psikolojik güçlendirmenin alt boyutlarından yetkinlik, çalışanların iş tatminini pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilemektedir.

H_{1c}: Psikolojik güçlendirmenin alt boyutlarından özerklik, çalışanların iş tatminini pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilemektedir.

H_{1d}: Psikolojik güçlendirmenin alt boyutlarından etki, çalışanların iş tatminini pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilemektedir.

Alan yazında psikolojik güçlendirme ile iş tatmini ilişkisini ele alan çalışmaların yanında, örgütsel iletişim ile psikolojik güçlendirme ilişkisini inceleyen çalışmalar da mevcuttur. Çalışkan (2011) ile Doğan, Elçi ve Murat (2019) tarafından

gerçekleştirilen ampirik çalışmalarda, psikolojik güçlendirme algıları üzerinde örgütsel iletişimin pozitif yönde ve anlamlı bir etkisi olduğu tespit edilmiştir. Kaplanseren ve Nart (2020) tarafından yapılan çalışmada ise psikolojik güçlendirmenin anlam alt boyutunun, örgütsel iletişimi pozitif yönde ve anlamlı bir şekilde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Bu çalışmada da psikolojik güçlendirmenin örgütsel iletişim üzerinde etkisini belirlemek amacıyla geliştirilen hipotez şu şekilde yapılandırılmıştır:

H₂: Psikolojik güçlendirme örgütsel iletişimi pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilemektedir.

Örgütsel davranış alanında, örgütsel iletişim ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi konu eden birçok çalışmaya rastlanmaktadır. De Nobile ve McCormick'in (2008) ilköğretim okullarında iş tatmini ve bir dizi iletişim değişkenini kapsayan araştırmasında örgütsel iletişim faktörlerinin iş tatmininin yordayıcısı olduğu ileri sürülmüştür. Farahbod vd. (2013) tarafından banka çalışanlarına yönelik yapılan araştırmanın sonuçları, iletişim faaliyetlerinden duyulan memnuniyetin iş tatmini etkilediğini göstermektedir. Soysal vd. (2017) tarafından, sağlık çalışanlarına yönelik gerçekleştirilen çalışmada, örgütsel iletişimin iş tatmini ile ilişkili olduğu aynı zamanda bazı örgütsel iletişim boyutlarının çalışanların iş tatmini etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Benzer şekilde, Karcıoğlu, Timuroğlu ve Çınar (2009), Eroğlu (2011), Benarkuu, Katere, Ifenkwe, Sutinga ve Adjei (2024) ile Fadillah ve Firmansyah (2024) tarafından yapılan çalışmalarda da örgütsel iletişim ile iş tatmini arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu, örgütsel iletişimin iş tatmini üzerinde pozitif yönde bir etkisi olduğu ve örgütsel iletişim arttıkça iş tatmin düzeyinin arttığı sonucuna ulaşılmıştır.

Bu çerçevede araştırma kapsamında örgütsel iletişim iş tatmini ilişkisine yönelik geliştirilen, araştırmanın üçüncü ana hipotezi şu şekilde yapılandırılmıştır:

H₃: Örgütsel iletişim çalışanların iş tatmin düzeyini pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilemektedir.

İletişim, örgütün dokusuna derinlemesine işleyen (Tourish ve Hargie, 2004: 12) ve statik bir değişken olmaktan ziyade bir süreç olduğu için ölçülmesi en zor kurumsal değişkenlerden biridir (Roberts ve O'Reilly, 1974: 321). Genel olarak, örgütsel iletişimin önemi bilinse dahi diğer örgütsel kavramlarla ilişkili olarak örgütsel iletişimin ölçülmesine hala ihtiyaç vardır çünkü örgütsel iletişim iş performansını ve örgütsel yaşamın kalitesini etkileyebilecek önemli bir faktördür (Giri ve Pavan Kumar, 2010: 138).

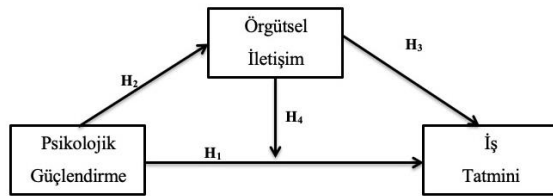
Alan yazında psikolojik güçlendirme ve iş tatmini ilişkisinde örgütsel iletişimin düzenleyici rolünü test eden bir araştırmaya rastlanmamıştır. Örgütsel davranış alanında, çalışan davranışlarını açıklamaya ve anlamaya yönelik olarak ortaya koyulan Sosyal Mübadele Kuramından yola çıkarak, konu ile ilgili yapılan kavramsal incelemeler, örgütsel iletişimin olası etkileri ve araştırmalardan elde edilen sonuçlar değerlendirildiğinde, bu ilişkinin var olabileceği düşünülmektedir. Bu nedenle araştırmanın da amacıyla uyumlu olarak geliştirilen dördüncü ve son hipotezi, örgütsel iletişimin düzenleyici rolünü belirlemeye yönelik olarak şu şekilde yapılandırılmıştır:

H₄: Psikolojik güçlendirme ve iş tatmini arasındaki ilişkide örgütsel iletişimin düzenleyici rolü vardır.

3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

3.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırmada nicel araştırma yöntemlerinden ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. İlişkisel araştırmalar iki ve/veya daha fazla değişkenin ne derecede ilişkili olduğunu belirlemek amacıyla yapılmaktadır (Fraenkel ve Wallen, 2005: 335). Araştırmanın teorik modeli, çalışanlara yönelik psikolojik güçlendirme uygulamaları ile çalışanların iş tatmin düzeyleri arasında ilişki olduğu ve örgütsel iletişimin bu ilişkide düzenleyici rolü olduğu varsayımına dayanmaktadır.



Şekil 1. Araştırma Modeli

Modele uygun olarak çalışmada, dört ana hipotez ve dört alt hipotez oluşturularak değişkenler arası ilişkiler test edilmiştir.

3.2. Araştırmanın Evreni, Örneklemi ve Veri Toplama Aracı

Araştırmanın evrenini gıda üretim alanında faaliyet gösteren özel sektör çalışanları oluşturmaktadır. Evrenin büyüklüğüne dair en güncel elde edilebilen resmi veriler, Sosyal Güvenlik Kurumu'nun 2021 yılına ait verileridir. Bu verilere göre Türkiye geneli gıda ürünleri imalatında sigortalı olarak çalışan işçi sayısı 516.398'dir (Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı [STB], 2022: 15). Evrenin oldukça geniş olması nedeni ile araştırmanın yapıldığı il olarak Ankara ili,

sektör olarak ise dondurulmuş gıda sektörü çalışanları olarak sınırlandırmaya gidilmiştir. Bunun nedeni ise birçok gıda firmasında, dondurulmuş gıda üretiminin yanı sıra birden fazla alanda üretim yapılması ve işçilerin üretimde aralıklarla yer değiştirmesidir. Bu açıdan, küme örnekleme yöntemi kullanılarak, dondurulmuş gıda sektöründe faaliyet gösteren, doğrudan imalat yapan ve araştırma izni veren iki işletme örneklem grubuna dâhil edilmiştir. İnsan kaynakları birimlerinden alınan bilgilere göre örnekleme uygun olan toplam çalışan sayısı 224 olarak belirlenmiştir.

Araştırmada veriler anket yöntemi ile toplanmıştır. Bu çalışma için Bursa Uludağ Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma ve Yayın Etik Kurulu tarafından, E-92662996-044-152493 sayı ve 23.02.2024 tarihli, Etik Kurul Onayı verilmiştir. Bunun yanı sıra anket formunun giriş kısmında katılımcılara, çalışma ile ilgili bilgi verilmiş ve çalışmaya gönüllü olarak katıldıklarına dair onay alınmıştır. Bu doğrultuda, 1 Mart 2024-30 Mart 2024 tarihleri arasında Ankara'da faaliyet gösteren ve araştırma izni verilen dondurulmuş gıda üretiminde çalışan 224 çalışana anket linki çevrimiçi olarak gönderilmiştir. Çalışanlardan geri dönen anket sayısı 159 adettir. Anket formlarından 7 adedi eksiklikler nedeniyle değerlendirmeye alınmamıştır. Sonuç itibarıyla, 152 adet anket formundan elde edilen veriler üzerinden analizler yapılmıştır.

Araştırmada kullanılan anket dört bölümden oluşmaktadır. Anketin ilk kısmında katılımcılara yönelik demografik bilgiler yer almaktadır. İkinci bölümde psikolojik güçlendirme algısını belirlemek amacıyla Spreitzer (1995) tarafından geliştirilen Psikolojik Güçlendirme Ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçesi, Sürgevil, Tolay ve Topoyan'ın (2013) yapmış olduğu "Yapısal Güçlendirme ve Psikolojik Güçlendirme Ölçeklerinin Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizleri" adlı çalışmadan alınmıştır. Psikolojik Güçlendirme ölçeği, anlam, yetkinlik, özerklik ve etki olmak üzere dört boyuttan oluşmaktadır. Ölçek, her boyut için 3 ifade olmak üzere toplam 12 adet ifadeden oluşmaktadır. Anketin bir sonraki bölümünde, örgütsel iletişimi ölçmeye yönelik sorular yer almaktadır. Ölçekte yer alan sorular için Gürbüz ve Bekmezci'nin (2012), "İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarının Bilgi İşçilerinin İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Duygusal Bağlılığın Aracılık ve Düzenleyicilik Rolü" adlı çalışmada kullanılan ölçeğin örgütsel iletişim boyutundan yararlanılmıştır. Anketin son bölümünde ise Schwepker (2001) tarafından geliştirilen iş tatmini ölçeği yer almaktadır. Araştırmada kullanılan ölçeklerin tamamı 5'li likert tipindedir. Araştırma kapsamında toplanan veriler istatistiksel olarak SPSS Statistics 27.0 ve Process Makro eklentisi yardımıyla analiz edilmiştir.

4. BULGULAR

4.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Araştırma kapsamında katılımcılardan, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi ve yönetsel pozisyona yönelik demografik veriler toplanmıştır. Araştırmaya katılan 152 adet çalışanın, %55,3'ü kadın, %63,8'i evli ve %36,8'i lisans mezunudur. Katılımcıların yaş ortalaması 37'dir ve %36,8'i yönetici (kendine bağlı astı olan) pozisyonunda çalışmaktadır.

4.2. Ölçeklere İlişkin Geçerlilik, Güvenirlik ve Faktör Analizi Bulguları

Araştırmada ölçeklere ilişkin, Cronbach Alpha testi ve açımlayıcı faktör analizi (AFA) yapılmıştır. Açımlayıcı faktör analizinin ön koşulu olan örneklem büyüklüklerinin uygunluğunu test etmek için Kaiser-Mayer-Olkin (KMO) değerlerine bakılmıştır. Bunların yanı sıra "R" programı ile doğrulayıcı faktör analizleri yapılmıştır.

Tablo 1: Ölçeklerin Güvenirlik Değerleri ve Açımlayıcı Faktör Analizi Sonuçları

	Cronbach Alpha	KMO Değeri	Açıklanan Toplam Varyans
Psikolojik Güçlendirme	0,937	0,861	%82,070
Örgütsel İletişim	0,830	0,801	%61,454
İş Tatmini	0,903	0,795	%72,227

Tablo 1'de yer alan ölçeklere ait Cronbach Alpha değerlerinin 0,70'den büyük olması ölçeklerin güvenilir olduğunu göstermektedir.

Psikolojik güçlendirme ölçeğinde yer alan 12 adet ifade faktör analizine tabi tutulmuştur. Ölçekteki ifadeler ölçek yapısına uygun olarak dört faktör altında toplanmıştır. KMO örneklem yeterlilik ölçümü değeri 0,861'dir. Maddelere ilişkin faktör yükleri 0,970 ile 0,608 arasındadır. Örgütsel iletişim ve iş tatmini ölçeği ise tek boyut ve 5'er ifadeden oluşmaktadır. İki ölçeğin de KMO değerinin (> 0,60) ve açıklanan toplam varyans yüzdesinin (>%50) alt sınırın üstünde olduğu görülmektedir. Örgütsel iletişim ölçeğinde yer alan maddelerin faktör yükleri 0,917 ile 0,430 arasında, iş tatmini ölçeğinde yer alan maddelerin faktör yükleri ise 0,911 ile 0,735 arasındadır.

Araştırmada kullanılan ölçeklere ilişkin açımlayıcı faktör analizine ek olarak doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır.

Tablo 2'de yer alan uyum iyiliği değer aralıkları ve elde edilen sonuçlar, kabul edilebilir değerlerle uyum sağlamaktadır.

Tablo 2: Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum İyiliği Sonuçları

Uyum İyiliği İstatistiği	RMSEA	CFI	AGFI	NNFI	SRMR
Psikolojik Güçlendirme	0,067<0,08	0,985>0,90	0,944>0,90	0,976>0,90	0,04<0,08
Örgütsel İletişim	0,064<0,08	0,993>0,90	0,943>0,90	0,982>0,90	0,03<0,08
İş Tatmini	0,079<0,08	0,993>0,90	0,907>0,90	0,975>0,90	0,02<0,08

4.3. Değişkenlere Ait Betimleyici İstatistikler ve Korelasyonlar

Değişkenlerin ortalaması, standart sapması ve çarpıklık-basıklık değerleri ile hipotez testleri için yapılacak olan regresyon ve düzenleyici değişken analizleri öncesinde, üç değişken arasındaki ilişkiyi belirlemek için korelasyon analizi yapılmıştır.

Tablo 3: Değişkenlere Ait Betimleyici İstatistikler ve Korelasyon Katsayıları

	$\bar{X}$	S.S	Skewness	Kurtosis	1	2	3
1.Psikolojik Güçlendirme	3,6683	,90729	-,427	-,519	1		
2.Örgütsel İletişim	2,9000	,92041	,329	-,205	,364**	1	
3. İş Tatmini	3,1855	1,13210	-,015	-,974	,676**	,592**	1

**p<0,01

Tablo 3'te gösterilen ortalamalara göre, çalışanların psikolojik güçlendirme algısının yüksek olduğu ($\bar{x}$ =3,66), örgütsel iletişim ($\bar{x}$ =2,90) ve iş tatminlerinin ($\bar{x}$ =3,18) orta düzeyde olduğu söylenebilir. Çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerleri $-1,5 < x < 1,5$ aralığında olduğundan veriler normal dağılıma sahiptir. Korelasyon analizi sonuçları değerlendirildiğinde ise psikolojik güçlendirme, örgütsel iletişim ile iş tatmini arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir.

4.4. Regresyon Analizleri

Araştırmanın ilk hipotezi:

H₁: Psikolojik güçlendirme çalışanların iş tatmin düzeyini pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilemektedir.

Hipotez testi için regresyon analizi yapılmıştır.

Tablo 4: Psikolojik Güçlendirmenin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi

	B	R	R ²	Std Hata	t	F	p
Sabit	,094				,330		,742
Psikolojik Güçlendirme	,843	,676	,456	,83753	11,220	125,896	<,001

Bağımlı değişken: İş Tatmini

Tablo 4'te gösterilen regresyon analizi sonucunda elde edilen sonuçlara göre ($R^2=0,456$ ve $p<0,01$) psikolojik güçlendirmenin iş tatminin % 45,6'sını açıkladığı görülmektedir. Bu nedenle H1 hipotezi kabul edilmiştir.

Psikolojik güçlendirmenin dört alt boyutunun iş tatmini üzerindeki etkisini test etmek için alt boyutlar bazında regresyon analizi yapılmıştır. Analize ait sonuçlar Tablo 5'te gösterilmektedir.

Tablo 5: Psikolojik Güçlendirme Alt Boyutlarının İş Tatminine Etkisi

	B	R	R ²	Std Hata	t	F	p
Anlam	,660	,635	,404	,87713	10,077	101,545	<,001
Yetkinlik	,401	,326	,106	1,07377	4,225	17,852	<,001
Özerklik	,607	,599	,359	,90945	9,164	83,984	<,001
Etki	,561	,625	,391	,88640	9,814	96,311	<,001

Bağımlı değişken: İş Tatmini

Tablo 5'te yer verilen analizi sonuçlarına bakıldığında:

Psikolojik güçlendirmenin anlam boyutunun ($R^2=0,404$; $p<0,01$) 0,01 anlamlılık düzeyinde iş tatmininin %40,4'ünü açıkladığı görülmektedir.

Psikolojik güçlendirmenin yetkinlik boyutunun ($R^2=0,106$; $p<0,01$) 0,01 anlamlılık düzeyinde iş tatmininin %10,6'sını açıkladığı görülmektedir.

Psikolojik güçlendirmenin özerklik boyutunun ($R^2=0,359$; $p<0,01$) 0,01 anlamlılık düzeyinde iş tatmininin %35,9'unu açıkladığı görülmektedir.

Psikolojik güçlendirmenin etki boyutunun ($R^2=0,391$; $p<0,01$) 0,01 anlamlılık düzeyinde iş tatmininin %39,1'ini açıkladığı görülmektedir.

Sonuç itibarıyla H_{1a} , H_{1b} , H_{1c} , H_{1d} hipotezleri kabul edilmiştir.

Psikolojik güçlendirmenin örgütsel iletişim üzerinde etkisini belirlemek amacıyla geliştirilen araştırmanın ikinci hipotezi şu şekildedir:

H₂: Psikolojik güçlendirme örgütsel iletişimi pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilemektedir.

Hipotezi test etmek için regresyon analizi gerçekleştirilmiştir.

Tablo 6: Psikolojik Güçlendirmenin Örgütsel İletişim Üzerindeki Etkisi

	B	R	R ²	Std Hata	t	F	p
Sabit	1,547				5,307		<,001
Psikolojik Güçlendirme	,369	,364	,132	,86028	4,780	22,844	<,001

Bağımlı değişken: Örgütsel İletişim

Tablo 6'da gösterilen regresyon analizi sonucunda elde edilen sonuçlara göre ($R^2=0,132$), psikolojik güçlendirmenin $p=0,01$ anlamlılık düzeyinde örgütsel iletişimin % 13,2'sini açıkladığı görülmektedir. Dolayısıyla H₂ hipotezi kabul edilmiştir.

Araştırma kapsamında geliştirilen üçüncü hipotezi şu şekilde yapılandırılmıştır:

H₃: Örgütsel iletişim çalışanların iş tatmin düzeyini pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilemektedir.

Hipotezi test etmek için regresyon analizi gerçekleştirilmiştir.

Tablo 7: Örgütsel İletişimin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi

	B	R	R ²	Std Hata	t	F	p
Sabit	1,073			,246	4,360		<,001
Örgütsel İletişim	,728	,592	,351	,081	9,001	81,026	<,001

Bağımlı değişken: İş Tatmini

Tablo 7'de gösterilen regresyon analizi sonucunda elde edilen sonuçlara göre ($R^2=0,351$), örgütsel iletişimin $p=0,01$ anlamlılık düzeyinde iş tatminin % 35,1'ini açıkladığı görülmektedir. Dolayısıyla H₃ hipotezi kabul edilmiştir.

4.5. Düzenleyici Değişken Analizi

Araştırmanın amacı doğrultusunda örgütsel iletişimin düzenleyici rolünü test etmek için geliştirilen dördüncü hipotez aşağıda gösterilmektedir:

H₄: Psikolojik güçlendirme ve iş tatmini arasındaki ilişkide örgütsel iletişimin düzenleyici rolü vardır.

Hipotezi test etmek için ön koşul olan, psikolojik güçlendirme ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla daha önce korelasyon analizi yapılmış ve analize ait sonuçlara yer verilmiştir (Tablo 3). Analiz sonucunda, psikolojik güçlendirme

ile iş tatmini arasında ($r=0,676$) pozitif yönde bir ilişki olduğu ortaya koyulmuştur. Bu sonuca göre psikolojik güçlendirme ile iş tatmini aynı yönlü ilişkiye sahiptir.

Psikolojik güçlendirme ile iş tatmini arasındaki ilişkide örgütsel iletişimin düzenleyicilik rolünü test etmek için SPSS Process Makro eklentisi ile Model 1 ölçüt alınarak düzenleyici değişken analizi yapılmıştır.

Tablo 8: Örgütsel İletişimin Düzenleyici Rolü Analiz Sonuçları

Model	R ²	F	Örgütsel İletişim (Moderatör)	Effect	se	t	p
Psikolojik Güçlendirme ve İş Tatmini	,0228	6,5501	-,4002	,6434	,1078	5,9665	<,001
			,1443	,7356	,0852	8,6372	<,001
			1,1849	,9119	,0782	11,6555	<,001

Tablo 8’de düzenleyici değişken olan örgütsel iletişim, üç ayrı seviyede düşük (-,4002), orta (,1443) ve yüksek (1,1849) düzeyde gösterilmektedir. Bu seviyelere karşılık gelen “t” değerlerine bakıldığında, -1 ve +1 standart sapma aralığında, örgütsel iletişim arttıkça psikolojik güçlendirme ve iş tatmini arasında var olan ilişkinin 0,01 düzeyinde anlamlı bir şekilde değişime uğradığını ve örgütsel iletişimin bu ilişkiyi güçlendirdiği görülmektedir. Bunun yanı sıra %95 güven aralığında, örgütsel iletişimin, psikolojik güçlendirme ve iş tatmini arasındaki ilişkide %2,28’lik bir değişime neden olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

5. TARTIŞMA VE SONUÇ

Rekabetin yoğun olduğu, müşteri ve çalışanların ihtiyaçlarının oldukça hızlı bir şekilde değişime uğradığı günümüzde, hayata geçirilen örgütsel uygulamalar, karlılık ve sürdürülebilirlik için hayati bir önem taşımaktadır. Bu nedenle verimliliği doğrudan etkileyen, örgütü bir adım öne taşıyabilecek ve beşeri sermaye olarak adlandırılan çalışanların motivasyonlarını ve performanslarını artırabilecek güçlendirme uygulamalarını hayata geçirmenin yanı sıra çalışanların iş tatmin düzeylerine etki eden faktörlerin belirlenerek gereken önemin gösterilmesi örgütlere büyük bir avantaj sağlayacaktır.

Ulusal ve uluslararası literatürde yapılan çalışmalar incelendiğinde, psikolojik güçlendirmenin, iş tatmin düzeyinin ve örgüt ortamındaki iletişimin, çalışanların performansına ve dolayısıyla da işletmelerin verimliliğine etki edebilecek üç önemli unsur olduğu görülmektedir. Bu unsurlar doğası gereği çalışanların motivasyonel ve bilişsel süreçlerine etki ederek, onların örgüte ve işlerine karşı tutum ve davranışlarında değişime yol açmaktadır. Bireylerde değişime yol açan bu unsurlar ve ilişkili olduğu faktörlerin belirlenmesi,

yönetimsel anlamda bir bütün olarak doğru uygulamaların gerçekleştirilebilmesi adına oldukça önemlidir. Bu durumdan yola çıkarak, araştırmada, dondurulmuş gıda sektöründe faaliyet gösteren işletme çalışanlarının, psikolojik güçlendirme algılarının ve iş tatmin düzeylerinin belirlenerek aralarındaki ilişkiyi ortaya koymak ve örgütsel iletişimin bu ilişkideki rolünü belirleyerek hem alan yazına katkı sağlamak hem de yöneticilere bu konuda yol göstermek amaçlanmıştır.

Araştırmada, elde edilen sonuçlardan ilki psikolojik güçlendirmenin, örgütsel iletişim ve iş tatmini üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğudur. Alt boyutlar açısından bakıldığında ise, psikolojik güçlendirmenin dört alt boyutunun da (anlam, yetkinlik, özerklik ve etki) iş tatminini pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Sonuç olarak, H₁, H_{1a}, H_{1b}, H_{1c}, H_{1d} ve H₂ hipotezleri kabul edilmiştir. Araştırmada elde edilen sonuçlar, literatürde bu konu ile ilgili yapılan diğer araştırmalarda (Abubakar ve Sanda, 2024; Alka ve Anu, 2022; Çalışkan, 2011; Çalışkan ve Hazır, 2012; Doğan, Elçi ve Murat, 2019; Hjazeen vd., 2024; Mathew ve Nair, 2022; Wang ve Lee, 2009) elde edilen sonuçlarla uyumludur. Bu bağlamda, çalışanların iş tatmin düzeyini artırmaya yönelik uygulamalara psikolojik güçlendirme uygulamalarının da dâhil edilmesi yöneticilerin avantajına olacağı söylenebilir.

Araştırma kapsamında ele alınan ve örgütsel iletişimin, çalışanların iş tatmin düzeyine etkisini test etmek için geliştirilen H₃ hipotezi de yapılan regresyon analizi sonucunda kabul edilmiştir. Başka bir ifadeyle örgütsel iletişimin, iş tatminini pozitif yönde ve anlamlı bir şekilde etkilediği belirlenmiştir. Elde edilen bu sonuç literatürde yer alan diğer araştırmaların sonuçlarıyla (Benarkuu vd., 2024; De Nobile ve McCormick, 2008; Fadillah ve Firmansyah, 2024; Farahbod vd. 2013; Soysal vd. 2017) oldukça uyumludur.

Araştırmada son olarak, psikolojik güçlendirme uygulamaları ve çalışanların iş tatmini düzeyleri arasındaki ilişkide, örgütsel iletişimin düzenleyicilik rolünün olduğu tespit edilmiştir. Buna göre, örgütsel iletişim arttıkça, psikolojik güçlendirme ve iş tatmini arasındaki ilişki de anlamlı bir şekilde değişime uğramakta ve örgütsel iletişim bu ilişkiyi güçlendirmektedir. Dolayısıyla geliştirilen H₄ hipotezi yeterli kanıtla desteklenmiştir.

Araştırmada elde edilen sonuçlara genel olarak bakıldığında, psikolojik güçlendirme, örgütsel iletişim ve iş tatminin birbiriyle ilişkili olduğu ve bu ilişkiye etki edebilecek yönetimsel uygulamaların örgütler için oldukça önemli olduğu söylenebilir. Dondurulmuş gıda sektörü özelinde bakıldığında,

çalışanların çoğunlukla vardiyalı olarak çalışması ve çok fazla rotasyona tabi tutulması gibi uygulamalar iletişimi olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Dolayısıyla öncelikle çalışanların güçlendirilmesi için, iş süreçlerinde daha fazla özerklik verilmesi ve iki yönlü iletişim sisteminin oluşturulması, iş tatmin düzeyinin artmasına katkı sağlayacaktır. Bunun için öncelikli olarak üretim hattındaki çalışanlardan düzenli olarak geri bildirim alınmalı, yönetim anlayışı, iş süreçleri ve örgütsel ortam, geri bildirimler göz önünde bulundurularak tasarlanmalıdır.

Bu araştırma, örgütsel iletişimin psikolojik güçlendirme ve iş tatmini arasındaki ilişkinin gücünü etkileyebilecek bir unsur olduğunu ortaya koymaktadır. Dolayısıyla psikolojik güçlendirme ve iş tatmini çalışmalarında örgütsel iletişimin olası etkileri göz ardı edilmemelidir. Araştırmanın, Ankara ili dondurulmuş gıda üretim işletmesi çalışanlarına yönelik olarak yapılması araştırmanın sınırlılığıdır. Bu nedenle akademik açıdan, ileride bu konuda yapılacak olan çalışmalarda, farklı sektör ve örneklem gruplarıyla değişkenlerin aracılık ve düzenleyicilik rolünün daha fazla ele alınması, sektörler arası farklılıkların belirlenebilmesine ve değişkenler arasındaki ilişkinin daha net anlaşılabilmesine katkı sağlayacaktır.

ETİK BEYANATI

Destek Bilgisi: Bu araştırma için devlet, ticari şirket ya da kâr amacı gütmeyen örgütlerden herhangi bir yardım alınmamıştır.

Etik Onayı: İnsan katılımcıların dâhil olduğu, araştırma kapsamındaki tüm çalışmalar, kurumsal ve ulusal araştırma komitesinin etik standartlarına ve 1964 Helsinki Bildirgesi'ne ve daha sonraki değişiklikleri ile karşılaştırılabilir etik standartlara uygundur. Bu çalışma için Bursa Uludağ Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma ve Yayın Etik Kurulu tarafından, E-92662996-044-152493 sayılı ve 23.02.2024 tarihli, Etik Kurul Onayı verilmiştir.

Bilgilendirilmiş Onam Formu: Katılımcılara araştırma ile ilgili bilgi verilmiş ve bilgilendirilmiş gönüllü katılım onam formu alınmıştır.

KAYNAKÇA

- Abubakar, S. K., & Sanda, M. A. (2024). The influence of front-line employees' engagement and psychological empowerment on job satisfaction and organizational citizenship behavior in 1-and 2-star hotels in Ghana. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 23(1), 101-127.
- Alka, S., & Anu, K. (2022). Relationship between psychological empowerment and job satisfaction among educators. *Организационная психология*, 12(4), 41-54.
- Baker, K. A. (2007). Organizational communication. *Management Benchmark Study*, 1(1), 1-3.
- Benarkuu, G. G., Katere, E., Ifenkwe, A., Sutinga, P. C., & Adjei, J. S. (2024). The impact of workplace environment, internal communication, and remuneration on job satisfaction among lecturers in Private Universities in Ghana. *Convergence Chronicles*, 5(3), 40-50.
- Borca, C., & Baesu, V. (2014). A possible managerial approach for internal organizational communication characterization. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 124, 496-503.
- Carriere, J., & Bourque, C. (2009). The effects of organizational communication on job satisfaction and organizational commitment in a land ambulance service and the mediating role of communication satisfaction. *Career Development International*, 14(1), 29-49.
- Chang, L. C., Shih, C. H., & Lin, S. M. (2010). The mediating role of psychological empowerment on job satisfaction and organizational commitment for school health nurses: A cross-sectional questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies*, 47, 427-433.
- Çalışkan, A., & Hazır, K. (2012). Psikolojik güçlendirmenin iş tatminine etkisinde örgütsel bağlılığın aracılık rolü. *Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(2), 48-76.
- Çalışkan, S. C. (2011). Çalışanların psikolojik güçlendirilme algıları üzerinde işyeri arkadaşlıkları ve örgütsel iletişimin etkisi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20(3), 77-92.
- De Nobile, J. J., & McCormick, J. (2008). Organizational communication and job satisfaction in Australian Catholic primary schools. *Educational Management Administration & Leadership*, 36(1), 101-122.
- Doğan, B., Elçi, M., & Murat, G. (2019). Örgütsel iletişimin ve işyeri arkadaşlıklarının psikolojik güçlendirmeye olan etkileri: Bir kamu kurumunda ampirik bir çalışma. *Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(2), 25-43.
- Erogluer, K. (2011). Örgütsel iletişim ile iş tatmini unsurları arasındaki ilişkiler: Kuramsal bir inceleme. *Ege Akademik Bakış*, 11(1), 121-136.

- Fadillah, N., & Firmansyah, I. (2024). The effect of motivation and communication on employee satisfaction. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 2(2), 263-276.
- Farahbod, F., Salimi, S. B., & Dorostkar, K. R. (2013). Impact of organizational communication in job satisfaction and organizational commitment. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 5(4), 419-430.
- Fraenkel, J., & Wallen, N. (2005). *How to design and evaluate research in education* (6th ed.). New York: McGraw-Hill Education.
- Giri, V. N., & Pavan Kumar, B. (2010). Assessing the impact of organizational communication on job satisfaction and job performance. *Psychological Studies*, 55, 137-143.
- Goldhaber, G. M. (1986). *Organizational communication* (Fourth Edition). Iowa: Brown and Benchmark.
- Gürbüz, S., & Bekmezci, M. (2012). İnsan kaynakları yönetimi uygulamalarının bilgi işçilerinin işten ayrılma niyetine etkisinde duygusal bağlılığın aracılık ve düzenleyicilik rolü. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 41(2), 189-213.
- Harris, T. E., & Nelson, M. D. (2018). *Applied organizational communication: Theory and practice in a global environment*. New York: Routledge.
- Hastuti, N. T. L. P., Wahyuningsih, S. H., & Handayani, S. D. (2024). A bibliometric analysis of competency and job satisfaction research. *Multidisciplinary Reviews*, 7(1), 2024014.
- Hjazeen, A., Kannan, S., Al-Maqableh, H. O., Maitah, S., Abu-Radwan, M., & Sabbah, M. (2024). Relationship between psychological empowerment and nurses' job satisfaction: A systematic review and correlational meta-analysis. *Cureus*, 16(4).
- Hoang, A. D. (2023). A bibliometrics analysis of research on teachers' satisfaction from 1956 to 2022. *International Journal of Educational Management*, 37(1), 164-185.
- Kaplanseren, S., & Nart, S. (2020). Psikolojik güçlendirme ve presenteeism ilişkisinde örgütsel iletişimin aracılık etkisi: Y kuşağı çalışanlarına yönelik bir araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 18(38), 913-941.
- Karacıoğlu, F., Timuroğlu, K., & Çınar, O. (2009). Örgütsel iletişim ve iş tatmini ilişkisi-Bir uygulama. *Yönetim*, 20(63).
- Laschinger, H. K. S., Finegan, J., Shamian, J., & Wilk, P. (2001). Impact of structural and psychological empowerment on job strain in nursing work settings: Expanding Kanter's Model. *Journal of Nursing Administration*, 31, 260-272.
- Laschinger, H. K. S., Finegan, J. E., Shamian, J., & Wilk, P. (2004). A longitudinal analysis of the impact of workplace empowerment on work satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*, 25(4), 527-545.
- Locke, E. A. (2009). *Handbook of principles of organizational behavior: Indispensable knowledge for evidence-based management*. (Second Edition). UK: John Wiley & Sons Inc.
- Luthans, F. (2010). *Organizational behavior: An evidence-based approach*. (Twelfth Edition). New York: McGraw-Hill.
- Mathew, J., & Nair, S. (2022). Psychological empowerment and job satisfaction: A meta-analytic review. *Vision*, 26(4), 431-440.
- Monge, P. R., & Contractor, N. S. (2003). Theories of communication networks. Jablin, F. M. and Putnam, L. (Eds). In *Organizational communication. Human communication: Theory and research* (ss.440-502). Oxford University Press.
- Oktaviani, R. (2022). Systematic literature review of job satisfaction: An overview and bibliometric analysis. *Jurnal Ekonomi Kreatif dan Manajemen Bisnis Digital*, 1(2), 185-203.
- Pacheco, P. O., & Coello-Montecel, D. (2023). Does psychological empowerment mediate the relationship between digital competencies and job performance?. *Computers in Human Behavior*, 140, 107575.
- Pincus, J. D. (1986). Communication satisfaction, job satisfaction, and job performance. *Human Communication Research*, 12(3), 395-419.
- Prilatama, A., & Churiyah, M. (2023). Job satisfaction: A bibliometric analysis. *Journal Of Humanities, Social Sciences and Business*, 2(3), 434-443.
- Quinn, R. E., & Spreitzer, G. M. (1997). The road to empowerment: Seven questions every leader should consider. *Organizational Dynamics*, 26(2), 37- 48.
- Roberts, K. H., & O'Reilly, C. A. (1974). Measuring organizational communication. *Journal Of Applied Psychology*, 59(3), 321.
- Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı (STB). (2022). Gıda ve içecek sektör raporu. 2021. <https://www.sanayi.gov.tr/plan-program-raporlar-ve-yayinlar/sektor-raporlari>.
- Schweperker Jr, C. H. (2001). Ethical climate's relationship to job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention in the salesforce. *Journal of Business Research*, 54(1), 39-52.
- Soysal, A., Öke, P., Yağar, F., & Tunç, M. (2017). Örgütsel iletişim ve iş tatmini düzeylerinin incelenmesi: bir özel hastane örneği. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 37, 243-253.

- Spector, P. E. (1999). *Industrial and organizational psychology: Research and practice*. (Second Edition). New York: John Wiley & Sons Inc.
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*, 38(5), 1442-1465.
- Sürgevil, O., Tolay, E., & Topoyan, M. (2013). Yapısal güçlendirme ve psikolojik güçlendirme ölçeklerinin geçerlilik ve güvenilirlik analizleri. *Journal of Yasar University*, 8(31), 5371-5391.
- Tetik, N. (2016). The effects of psychological empowerment on job satisfaction and job performance of tourist guides. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 6(2), 221-239.
- Thomas K. W., & Velthouse B.A. (1990). Cognitive elements of empowerment: An interpretive model of intrinsic task motivation. *Academy Of Management Review*, 15(4), 666-681.
- Tourish, D., & Hargie, O. (2004). The communication consequences of downsizing trust, loyalty and commitment. Tourish, D. and Hargie, O. (Eds). In *Key issues in organizational communication* (ss.30-49). London: Routledge.
- Wang, G., & Lee, P. D. (2009). Psychological empowerment and job satisfaction: An analysis of interactive effects. *Group and Organization Management*, 34(3), 271-296.
- Wilkinson, A. (1998). Empowerment: Theory and practice. *Personnel Review*, 27(1), 40-56.

Araştırma Makalesi

Yapay Zekâ Kaygısının Gelecek Kaygısı ve Yenilikçi Davranışlar Üzerindeki Etkisi: Üniversite Öğrencileri Üzerine Bir Uygulama

The Effect of Fear of Artificial Intelligence on Future Anxiety and Innovative Behaviors: An Application on University Students

Tugay Ülkü^a, Selcan Uçan Özcan^b, Sema Polatçı^c

MAKALE BİLGİSİ

Anahtar Kelimeler:
Yapay Zekâ Kaygısı, Gelecek Kaygısı, Yenilikçi Davranış.
Tarihler :
Geliş 10 Eylül 2024
Düzeltilme Geliş 14 Aralık 2024
Kabul 23 Aralık 2024

ÖZ

Çalışmanın amacı üniversite öğrencilerinin yapay zekâ kaygılarının yenilikçi davranışları üzerindeki etkisini gelecek kaygısı aracılığıyla incelemektir. Çalışmada yapay zekâ konusundaki gelişmelerin genç nesilleri nasıl etkilediği ve potansiyel iş gücünün yenilikçi davranışlarının bu gelişmelerden nasıl etkilendiği araştırılmıştır. Bireylerin sosyolojik, ekonomik ve siyasi gelişmeler sonucunda gelecek kaygısı yaşamaları ve gelecek kaygısının yapay zekâ kaygısı ve yenilikçi davranışlar etkileşimindeki rolü incelenmiştir. Araştırma evrenini Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi öğrencileri oluşturmaktadır. Veriler, anket tekniği ile 384 öğrenciden yüz yüze ve çevrim içi şekilde toplanmıştır. Araştırma bulgularına göre üniversite öğrencilerindeki yapay zekâ kaygısının, yenilikçi davranışları pozitif etkilediği ve gelecek kaygısının bu etkileşimde aracı rolü olduğu tespit edilmiştir. Üniversite öğrencilerin toplumun gelişiminde ve kalkınmasında önemli rolü bulunmaktadır. Yapay zekâ kaygısının yenilikçi davranışları olumlu yönde etkilemesinde akademisyenlere ve uygulayıcılara önemli görevler düşmektedir. Çalışma kapsamında, araştırma değişkenleri özelinde kaygıların optimum düzeyde tutulması ve yeni nesillerin yenilikçi/yaratıcı davranışlara teşvik edilmesi açısından önerilerde bulunulmuştur.

ARTICLE INFO

Keywords:
Fear of Artificial Intelligence, Future Anxiety, Innovative Behavior.
Article history:
Received 10 September 2024
Received in Revised Form 14 December 2024
Accepted 23 December 2024

ABSTRACT

The study aims to examine the effect of university students' fear of artificial intelligence on their innovative behaviors by mediating future concerns. It was investigated how developments in artificial intelligence affect young generations and how the innovative behaviors of the potential workforce are affected by these developments. Individuals' future anxiety as a result of sociological, economic, and political developments and the role of future anxiety in the interaction of fear of artificial intelligence and innovative behaviors were examined. The research population consists of Tokat Gaziosmanpaşa University students. Data were collected from 384 students via survey technique, face-to-face and online. According to the research findings, it has been determined that fear of artificial intelligence in university students positively affects innovative behaviors and future anxiety, which has a mediating role in this interaction. University students have an essential role in the development and progress of society. Academicians and practitioners have important roles in ensuring that fear of artificial intelligence positively affects innovative behaviors. Within the scope of the study, suggestions were made to keep the concerns specific to the research variables at an optimum level and to encourage new generations to have innovative/creative behaviors.

^a Sorumlu Yazar, Dr. Öğr. Üyesi, Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, tugay.ulku@gop.edu.tr, ORCID: 0000-0002-4337-4876

^b Doktora Öğrencisi, Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, selcan.ozcan3a@gmail.com, ORCID: 0000-0002-3677-2569

^c Prof. Dr., Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, sema.polatci@gop.edu.tr, ORCID: 0000-0002-4671-1356

1. GİRİŞ

Yapay zekâya erişimin ve kullanımının yaygınlaşmasıyla yapay zekânın potansiyel faydaları ve zararları bireyler açısından merak edilen konulardan biri haline gelmiştir. Yapay zekânın gündelik kullanımda yeni ve fark yaratan uygulamalara dönüşmesi, çalışanların yapay zekâdan özgün şekilde yararlanabilmeleri ve kurumların birbiriyle rekabet ederken yapay zekâ tabanlı politikalar geliştirmeleri, konunun toplum için ne denli hassas ve önemli olabileceğini göstermektedir.

Toplum, ekonomi, akademi vb. alanlarda oldukça önemli gelişmelere öncülük eden yapay zekâ için, bireylerdeki algı, her zaman olumlu tutum veya düşüncelerle desteklenmemektedir. Zihinlerdeki soru işaretlerinin başlangıcı etik meselelere dayanmaktadır. Çalışanlar için işsiz kalma veya meslektaşlarıyla rekabet edememe duygusu, yapay zekânın öğrenimine yönelik karamsarlık ve rekabet halindeki kurumlar için yapay zekâ tabanlı uygulamaların içselleştirilmesi sürecindeki aksaklıklar belli başlı sorunlar arasında yer almaktadır. Bu sorunların varlığı beraberinde karar alıcı konumdaki kişilerin üzerindeki baskıyı artırmaktadır. Yapay zekâ tabanlı gelişmeler için atılacak yeni adımlarda toplumun yapay zekâyla ilgili kaygılarının giderilmesine dikkat edilmelidir.

Yapay zekânın mevcut durumda yaratmış olduğu tedirginlik veya sağladığı faydaların geleceğe yansımaları dikkatle takip edilmelidir. Çağımızın önemli ve üzerinde durulması gereken konularından biri olarak gelecek kaygısı, bu noktada yapay zekânın kullanım alanı içerisinde değerlendirilmelidir. Özellikle genç nesil, kariyerlerine yön verme aşamasında, değişimin çok çabuk gerçekleşmeye başlaması nedeniyle etkili ve verimli planlama yapmaktan uzaklaşmaktadır. Yapay zekâ kullanımının yaygınlaşması ve hızlı değişimin temelinde yer alması, bireylerde geleceğe yönelik karamsarlığı artırmaktadır.

Yeniliklerin oluşturabileceği fırsatlardan yararlanabilmek için özellikle üniversite eğitimi dönemindeki bireyler, planlama yapma, gelecek odaklı düşünme, geleceğe yönelik etkileşimde ve tahminde bulunma, beklenti içerisine girme gibi zihinsel faaliyetlerde bulunmaktadır (Kim, Choi, Sung & Park, 2018, s.2). Bu zihinsel faaliyetler altyapısı gelişmiş üniversitelerde yapay zekâ tabanlı eğitim modelleriyle desteklenmektedir (Rayburn, Anderson & Sierra, 2021, s.241). Gelecek odaklı davranış ve düşüncelerin olumlu oluşu bireyi motive ederken, geleceğe karamsar bir bakış açısına sahip olma ise planlama ve harekete geçme konularında bireyleri optimum seçimlerden

uzaklaştırabilmektedir. Gelecek ile ilgili kaygıların ortaya çıkışı temelde zihinsel ve bilişsel olarak olumsuz yönelimin (umutsuzluk/çaresizlik vb.) olumlu yönelim üzerinde baskın olması ile açıklanabilmektedir. Peki bireyleri gelecekle ilgili kaygılı hale getiren unsurlar nelerdir?

Öncelikle geçmişten gelen tecrübeler, aile yaşamının zorlukları, kaliteli eğitim alma ihtiyacı, mesleğinde başarılı bir çalışan ve zengin olma isteği gibi sebeplerle bireyler geleceğe yönelik planlama yapmaktadır. Günümüzde iş bulmanın zorlaşması, mevcut işlerin bireyleri tatmin etmemesi, küresel ekonomik krizler (Paredes, Apaolaza, Fernandez-Robin, Hartmann & Yañez-Martinez, 2021) ve sağlık krizleri (Giallonardo vd., 2020) geleceğin aydınlık olmayabileceği düşüncesini bireylere aşılacaktır. Yukarıdaki sebeplere ek olarak teknolojik gelişmeler ve buna bağlı olarak yapay zekâ kullanımının yaygınlaşması da bireyleri gelecek kaygısına itebilmektedir.

“Gelecekte işlerin çoğunluğunu yapay zekâ tabanlı robotlar mı gerçekleştirecek?”, “Yapay zekâ uygulamaları kişisel verilerin gizliliği konusunda ne kadar hassas?”, “Yapay zekâ tabanlı uygulamalar kariyer gelişimi konusunda bir engel midir?”, “Yapay zekâ tabanlı uygulamalarla rekabet mümkün müdür?” gibi soruların üniversite öğrencileri arasında çok sık dillendirilmeye başlandığı görülmektedir. Bu soruların cevaplarını bulmak şüphesiz kolay değildir. Ancak cevaplar, bireylerin hangi güdülerle hareket ettiklerini anlamaya çalışmak açısından önemlidir. Yapay zekâ kaygısının gelecek kaygısıyla yaratabileceği olumsuzlukların çalışma çağındaki bireyler üzerindeki etkisini gözlemlemek ve çözümler üretmek, toplumun geleceği için hayati önem taşımaktadır.

Paradigma değişimleri çok sayıda soruyu karmaşık bir şekilde önümüze koymakta, değişimi sancılı hale getirmektedir. Değişimin gerçekleşmesi, toplumun kaygılardan arınmasıyla mümkündür. Bunu yapabilmek için öncelikle değişimin konusu olan nesne veya öznelerle ilgili yeterince bilgi sahibi olmak ve bireyin sahip olduğu özgün düşünceden vazgeçmemek gerekmektedir. Bireyler diğer canlılardan ve yapay zekâ tabanlı uygulamalardan farklı olarak düşünebilme, düşündüğünü analiz ederek çıkarımlarda bulunabilme, sonraki davranışlarını şekillendirebilme vb. yeteneklere sahiptir. Yapay zekâ uygulamalarının bu özellikleri yerine getirme ihtimali ve tam olarak insan beyninin yerini alması şimdilik uzak geleceğin tartışma konuları arasındadır.

Yapay zekâ teknolojilerinin sürekli öğrenmeyi teşvik eden yapısı bireyler için kaygı oluşumuna sebep

olurken (Li & Huang, 2020), yetkinliklerin geliştirilmesine yönelik motivasyon, değişime uyum sağlama konusunda olumlu etkiler gösterebilmektedir (Wang & Wang, 2022; Guggemos, 2024). Yapay zekâ kaygısının sonuçlarına yönelik literatürde görece az sayıda çalışma bulunmaktadır. Yapay zekâ kaygısının yenilikçi davranışlar üzerindeki etkisinin incelendiği nadir çalışmalardan birinde Öztürk (2023) bu konuya dikkat çekmektedir. Dolayısıyla yapay zekâ kaygısının yenilikçi davranışlar üzerindeki etkisinin daha detaylı olarak ele alınması gerektiği düşünülmektedir.

Bireylerdeki gelecek kaygısının zihinsel süreçleri etkilemesi ve bireyi pasif, umutsuz ve gelecek odaklı plan yapmaktan alıkoyması, (Yıldırım, Kaynar, Arslan & Chirico, 2023, s.2) yenilikçi davranışlara ait zihinsel süreçlerin araştırılması için fırsat sunmaktadır. Bu çalışma, aktarılanlara paralel olarak yapay zekâ kaygısının yenilikçi davranış üzerindeki etkisini gelecek kaygısı aracılığıyla analiz etme amacını taşımaktadır. Yapay zekâ ve gelecek kaygısı bireylerin gelişimleri önündeki engellerden midir? Yoksa bireyler kaygılardan beslenerek daha fazla yenilikçi ve yaratıcı davranışlar sergileme eğiliminde midir? Bu soruların cevaplarının ortaya konması ve üniversite çağındaki neslin bu değişkenlere yönelik bakış açısının resmedilmesinin literatüre önemli bir katkı sağlaması beklenmektedir.

Türkiye genç nüfus açısından avantajlı bir ülkedir. Genç nüfusun çalışma hayatı içerisinde yeni fırsatlara açık olması ve tehditleri ortadan kaldırılabilmesi için yenilikçi davranışların beslenmesi gerekmektedir. Yapay zekâ kullanımına yönelik kaygıların küresel boyutlara ulaşması genç nüfusu hızla etkilemektedir. Bu nedenle yapay zekâ ve gelecek odaklı kaygıların araştırılması önem kazanmaktadır. Literatürdeki çalışmalar incelendiğinde yapay zekâ kullanımının yaygınlaşmasına bağlı olarak artan yapay zekâ kaygısı ve yenilikçi davranışlar arasındaki etkileşimin az sayıda çalışmada ele alındığı ve gelecek kaygısının bu etkileşimdeki rolünü araştıran bir çalışmaya rastlanmadığı görülmüştür. Çalışma sonuçlarının yorumlanmasıyla, akademi ve uygulayıcılara yönelik öneriler sayesinde yapay zekâ-gelecek bağlantılı karamsarlığın daha yakından anlaşılması ve yenilikçi davranışların doğasıyla ilgili literatüre katkı sağlanması düşünülmektedir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Yapay Zekâ (Artificial Intelligence)

Yapay zekâ kavramının ortaya çıkışı 1940'lı ve 1950'li yıllarda bilgisayar teknolojisinin doğuşuyla gerçekleşmiştir. Felsefi açıdan yapay zekâ, aslında

yapay bir beynin potansiyel olarak insan beyninden daha üstün olabilmesini ifade etmektedir (Warwick, 2023). Yapay zekâyı kısaca "insan gibi düşünebilen makineler bilimi" olarak ifade etmek mümkündür (Pirim, 2006, s.84). Yapay zekâ finans, eğitim, sağlık vb. konularda insan beyninin rekabet edemeyeceği bir performans göstermektedir (Warwick, 2023; Çetiner & Çetinkaya, 2024, s.160).

Uzun zaman önce ortaya çıkmış olan yapay zekâ kavramı zaman içerisinde belirli bir ivme ile gelişmiş, bazı zamanlarda önemli ölçüde duraksayarak (Örn: 1970li yıllar) karanlık çağlarını yaşamıştır. Günümüzde, her geçen gün yapay zekâ konusunda önemli adımlar atılmakta, olağanüstü bir hız ile yapay zekâ teknolojisi ilerlemektedir. Başlangıçta ancak çok temel faaliyetleri yapabilen robotlar, makine öğrenmesi ve derin öğrenme sayesinde şu anda çok karmaşık işleri/işlemleri kolaylıkla ve hızlı bir şekilde yürütebilmektedir. Mevcutta en hızlı ilerleyen teknoloji olan yapay zekâ, nihai sonuçlarıyla ilgili kaygıları da beraberinde getirmektedir.

2.2. Yapay Zekâ Kaygısı (Fear of Artificial Intelligence)

Yapay zekâ teknolojileri ve kullanımının artışı bireylerin psikolojik durumlarını etkilemektedir. Yapay zekânın bireylerden daha akıllı olduğu (Granter, Beck & Papke Jr., 2017), yapay zekânın ilerleyen yıllarda bireyler tarafından gerçekleştirilen işleri ele geçirebileceği (Li & Huang, 2020) ve yapay zekânın eninde sonunda bireyler için kötü sonuçlar doğuracağı (Müller & Bostrom, 2014) düşünceleri yapay zekâ kaygısını artırmaktadır. Bunun doğal sonucu olarak yapay zekâ kaygısı, bireylerin gelecekte atacakları adımlar üzerinde önemli bir etkiye sahip olmaktadır (Johnson & Verdicchio, 2017). Teknolojik gelişmeler olarak tanımlanan uzman sistemler, nesnelerin interneti, yapay zekâ ve robotikleşme konularındaki gelişmeler temelde insanlığa fayda sağlamakla beraber, akıllara tehlike ve kontrolsüzlüğü de getirmektedir. "Yapay zekâ kaygısı" ifadesi, kontrolden çıkan yapay zekâyı ilişkin korku veya tedirginlik duygularını ifade etmektedir (Johnson & Verdicchio, 2017, s.2267-2268).

Bireyler tarihsel süreçte, farklı teknolojik gelişmelere karşı kaygı ile yaklaşmıştır. Örneğin bilgisayarın yaygınlaşması sonucu, bilgisayar kaygısı (computer anxiety) pek çok araştırmaya konu olmuştur (Chuo, Tsai, Lan & Tsai, 2011). Teknofobi (technophobia) kavramı insanların teknoloji ile uyum sağlama konusundaki kaygılarını ifade etmek için kullanılmaktadır. Bu nedenle teknolojik gelişmeleri içerisinde barındıran yapay zekâyı ilgili

bir kaygının ortaya çıkması beklenebilecek bir durumdur (Ha, Page & Thorsteinsson, 2011, s.18).

Yapay zekâ açısından insanlığın sahip olduğu korku ve endişeleri tanımlamak için yapay zekâ kaygısı kavramı ortaya çıkmıştır. Yapay zekâ kaygısı, insanların yapay zekâ uygulamalarındaki gelişmelere ilişkin eksik bilgidен kaynaklanan bilgisayar ve teknolojik ürünlerin/uygulamaların çalışma hayatındaki bireylerin yerini alacağı ve bireylerin işsiz kalacaklarına yönelik yaşadıkları panik ve sinirlilik hali şeklinde ifade edilmektedir (Johnson & Verdicchio, 2017, s.2267; Öztürk, 2023, s.269). Yapay zekâ kaygısının bireylerde yapay zekâ uygulamalarının takip edilmesinin zorlaşması, gelişime uyum sağlayamama endişesi, işsiz kalınacağı korkusu, hatalı/eksik inançların varlığı veya yapay zekâ uygulamalarının yarattığı korku nedeniyle ortaya çıktığını söylemek mümkündür (Wang & Wang, 2022, s.622). Çalışan bireylerin yaşadıkları yapay zekâ kaygısına yönelik sebeplerin birçoğunun, yapay zekâyla ilgili kavram karmaşası ve konuyla ilgili bilgi eksikliğinden kaynaklandığı görülmektedir (Johnson & Verdicchio, 2017, s.2268 Öztürk, 2023, s.269).

Diğer taraftan yapay zekâ teknolojileri çok yetenekli olsalar bile hayal gücü, yaratıcılık, empati, öz farkındalık ve sezgi gerektiren durumlarda doğru sonuca ulaşamayabilmektedir (Jarrahı, 2018, s.580; Çetiner & Çetinkaya, 2024, s.161). Bu eksiklikler etik değerlerin yok sayılmasına sebebiyet verebilmektedir. Etik değerlere sahip olmayan yapay zekâ robotlarının ahlaklı davranma ve erdemlilik gibi konularda sorunlar ortaya çıkarması beklenmektedir. Ayrıca yine etik değerlere sahip olmama nedeniyle çalışanların kişisel bilgilerinin korunması konusunda yapay zekânın gerekli hassasiyeti gösterememesinden kaynaklanan mahremiyet ihlallerinin ortaya çıkması endişesi mevcuttur (Li & Huang, 2020, s.2).

Yapay zekâ kaygısına sebep olan gelişmelerle, yapay zekâ kaygısındaki artış sonrası potansiyel sonuçlara değinmekte fayda bulunmaktadır. Yapay zekâ kullanımına bağlı olarak otomasyona dayalı işlerde çalışan bireyler için kaygı artışıyla işsizlik korkusu artmaktadır (Bessen, 2019). Yapay zekâ kaygısının iş gücü üzerindeki bir diğer etkisi eşitsizliğin artması ile açıklanabilmektedir. Düşük gelir grubuna mensup bireyler için yapay zekâ kaygısıyla işsizliğin ortaya çıkmasının beraberinde yüksek teknoloji odaklı çalışanların gelirinde dengesiz bir artışa neden olabileceği düşünülmektedir (Acemoglu & Restrepo, 2020).

Yapay zekâ kaygısı bireylerin teknolojiye olan güvenini azaltmaktadır (Calo, 2017, s.410-413).

Yapay zekâ uygulamalarındaki etik sorunlar (Mittelstadt, Allo, Taddeo, Wachter & Floridi, 2016; Zarsky, 2016) ve gelecekte işi kaybetme korkusu nedeniyle (Brynjolfsson & McAfee, 2014) teknolojiden uzaklaşma, daha fazla stres ve depresyon gibi sonuçlar ortaya çıkabilmektedir (Mittelstadt vd., 2016, s.3). Ayrıca yapay zekâ kaygısındaki artışla gelir grupları arasındaki dijital uçurumun artması (Eubanks, 2018), bireylerdeki etik standartların gerilemesi (Müller & Bostorm, 2014) ve toplum içerisinde yalnız kalma ihtiyacının gittikçe artması beklentileri (Sharkey & Sharkey, 2012) bulunmaktadır.

2.3. Yapay Zekâ ile Gelecek Kaygısı (Future Anxiety) İlişkisi

Bireylerin karşılaştıkları olumsuz durumlar onların kaygı halinde olmalarına ve hayata olumsuz bakmalarına neden olmaktadır (Kula & Saraç, 2016). Günden güne artan çelişkiler ve zorluklar, kendini gerçekleştirme fırsatlarının azalması, aşırı stres ve zayıf sosyal ilişkiler, gelecekte ne olacağını tahmin edememekle birleşerek gerilim ve endişe duygusuna yol açtığı için çağımız, muhtemelen bir endişe çağı olarak adlandırılabilir (Hammad, 2016, s.54).

Rogers (2013)'a göre kaygı, nedeni belli olmayan gerginlik ve huzursuzluk halidir (Şahin, 2019, s.123). Kaygı duyan kişi, en çok da söz konusu durumu kontrol edemediğinde korku ve endişeye kapılmaktadır (Zengin & Boran, 2019). Bir dereceye kadar kaygının, gelecekte meydana gelebilecek yeni durumlarla ilgili işlevsel planlar yapılarak kararlar alınmasına yardımcı olabileceği için uyum sağlayıcı bir role sahip olduğu düşünülmektedir. Hatta ölçülü kaygı hali tehlikeli durumlara karşı önlem alınması, karşılaşılabilecek problemlerin tahmin edilebilmesi ve problemlere çözümler üretilmesi için kişinin motive olmasını sağlamaktadır. Kaygı belirli bir düzeye kadar performansı artırırken, belirli bir düzeyin üzerindeki kaygının performansı düşürdüğü görülmüştür (Şahin, 2019, s.126).

Gelecek kaygısı, daha uzak bir zamandaki olumsuz değişikliklere ilişkin endişe, belirsizlik ve korku durumu olarak düşünülmektedir. Gelecek kaygısı aşırıya ulaştığında kişide başına gerçekten felaket bir şey gelebileceği tehdidiyle ortaya çıkan panik durumu meydana gelmektedir (Zaleski, 1996, s.165). Gelecek kaygısı, kişilerin gelecekle ilgili olumsuz düşünceleri, düşük öz yeterlilikleri ve gelecekteki olumsuzluklarla baş edebilme konusundaki güvensizlikleri nedeniyle ortaya çıkabilmektedir (Hammad, 2016). Gelecek kaygısı, genç nüfus üzerinde ciddi baskı ve stres yaratabilir. Genç bireylerin bu kaygısı, hayatı sürdürme, iş yeri memnuniyeti, kariyer gibi belirsizlikleri sürekli bir

sorgulama içinde olmalarından kaynaklanmaktadır (Türköz, Bektaş & Çiçek, 2021, s.138).

Bazı üniversite öğrencilerinin, iş imkânı bulamayan veya farklı bir alanda çalışmak zorunda kalan mezun arkadaşlarının tecrübelerine dayanarak, geleceğe yönelik güven kaybının bir sonucu olarak gelecek konusunda daha kaygılı oldukları görülmektedir. Öğrencilerin geleceğe yönelik kaygıları, eğitime yönelik bakış açıları ve motivasyonlarına zarar vermektedir (Hammad, 2016, s.54-55). Gelecek kaygısı ve yapay zekâ kaygısının en belirgin ortak nedenlerinden birinin belirsizlik olduğu, yapay zekâ teknolojilerinin getirdiği endişeler ve gelecekle ilgili kaygıların birbiriyle etkileşimli olabilecekleri düşünülmektedir. Bu etkileşimi test etmek için oluşturulan hipotez şu şekildedir:

H1: Yapay zekâ kaygısı gelecek kaygısını etkiler.

2.4. Yapay Zekâ ve Yenilikçi Davranış (Innovative Behavior) İlişkisi

Yenilikçi davranış, fırsatları tanımlayabilme, var olan problemin çözümünde yeni bilgileri bir araya getirebilme ve alternatif çözümler arasından en doğru olanı seçebilme kapasitesidir (De Jong & Den Hartog, 2010, s.24). Yenilikçi davranış sürecinde birey, bilişsel, zihinsel ve davranışsal süreçlerin ortaklaşa hareket ettiği düzlemde gerek günlük yaşam gerek iş yaşamında gözlemlediği problemin çözümüne uygun en verimli eylemi gerçekleştirmektedir (D'zurilla & Nezu, 1990, s.157-158). Bunun için, günlük problemlerin tanımlanması, kişiler arası ilişkilerin etkili şekilde gözlemlenmesi gerekmektedir; yeni ve çeşitli sorunların çözümünde kullanılabilecek materyal, teknoloji veya yöntemi keşfetmek önem kazanmaktadır (Spivack, Platt & Shure, 1976).

Yenilikçi davranışlar sadece aktif çalışanları ilgilendirmemektedir. Toplumun eğitim çağına ulaşmış tüm bireylerinden beklenen, yaratıcı ve özgün fikirlerle yenilikçi davranışları beslemeleridir. İşe adım atmanın son basamaklarından olan üniversite eğitiminin bu noktada oldukça önemli bir payı olduğunu söylemek mümkündür. Toplumsal kalkınmanın yapı taşlarından birisi olan üniversite öğrencileri için yenilikçi davranışların teşvik edilmesi, teknolojik gelişmelerle paralel olarak alternatif çözümlerin üretilmesi önemlidir (Damanpour, 1996, s.694-695).

Yenilikçi davranışların üniversite öğrencilerinde yaygınlaşması, teknoloji kullanımı ve bilgisiyle mümkündür. Teknolojideki gelişmelerin yenilikçi davranışlardaki değişimi tetiklediği düşünülmektedir (Pinar & Bozkurt, 2022). Bu noktada teknolojinin doğru kullanımı öne çıkmaktadır. Üniversite

öğrencilerinin potansiyel iş fikirleri hakkındaki algıları, yenilikçi sonuçlar yaratmak için planlanmış bireysel stratejiler olarak düşünülmelidir (Manev, Gyoshev & Manolova, 2005). Üniversite öğrencilerinin potansiyeli, yenilikçi bir fikirle kendini göstermektedir (Hayton & Cholakova, 2012, s.45-46; Kim vd., 2018, s.4). Yenilikçi fikirleri engelleyecek teknolojik girişimler, toplumun en büyük potansiyelini -üniversite öğrencilerini- fikirler eyleme dökülmeden ortadan kaldırmaktadır.

Güncel teknolojik gelişmeler arasında, bireyleri korku ve belirsizliğe itebilecek, zaman zaman tehlikeli olarak adlandırılan kısım, yapay zekâ kullanımıyla ilgilidir. Yapay zekânın gelişimindeki kontrolsüzlük hissi, insanların yerini alacağı düşüncesi, savaşlara neden olabileceği varsayımı yapay zekâyla ilgili çekincelerin altında yatan temel fikirler arasındadır (Johnson & Verdicchio, 2017). Her ne kadar yapay zekâ teknolojileri yenilikçilik, yaratıcılık ve empati açısından bireylerin sahip olduğu niteliklere sahip olmasa da (Jarrahi, 2018) yapay zekânın kötü niyetlerle kullanılması ihtimali bireylerdeki kaygıyı artırabilmektedir.

Yapay zekâ üzerinde kontrolü kaybetme (Boddington, Millican & Wooldridge, 2017), insansı robotların kullanımı (Wang & Wang, 2022), yapay zekâ kullanımını öğrenme belirsizliği (Wang & Siau, 2019) ve yapay zekânın bireylerin yerini alıp, işsizliği arttırabileceği düşüncesi yapay zekâ kaygısının temelini oluşturmaktadır. Öztürk (2023) tarafından gerçekleştirilen çalışmada özel sektör çalışanlarında yapay zekâ kaygısının yenilik odaklı davranışları pozitif yönde etkilediği ifade edilmektedir. Chowdhury, Joel-Edgar, Dey, Bhattacharya & Kharlamov (2022), Shin (2021) ve Zırar (2023) tarafından yapılan çalışmalarda yapay zekâ kullanımının yaygın olduğu iş yerlerinde bireylerin yaratıcı fikirler üretmek için daha fazla zamanları bulunduğu, ayrıca mevcut konumu korumak niyetiyle yapay zekâ kaygısının getirdiği zorlayıcı bir yenilikçi davranışa yönelme durumundan bahsedilmektedir. Ayrıca dışa dönük ve deneyime açık bireylerin yenilikçi davranışlara yatkınlığı (Kwang & Rodrigues, 2002, s.254) düşünülerek, yapay zekâ kaygısının yenilikçi davranışları pozitif etkileyebileceği varsayılabilir (Hemade vd., 2024).

Bochniarz Czerwiński, Sawicki & Atroszko (2022), lise öğrencileri üzerindeki çalışmalarında yapay zekâ kullanımına yönelik tutarsız ve düşmanca yaklaşımın güvensizliği artırdığını ifade etmektedir. Viktorivna, Oleksandrovych, Oleksandrivna & Oleksandrivna (2022)'nin üniversite öğrencileri üzerine gerçekleştirdikleri çalışmada yapay zekâ kaygısının yaratıcı fikirleri azalttığı görülmektedir. Görüldüğü üzere yapay zekânın yenilikçi davranışlar

üzerindeki etkisi açısından literatürde çoğunlukla pozitif etkileşimden bahsedilmektedir. Ancak yapay zekâ kaygısıyla yenilikçi davranışlar arasındaki etkileşime yönelik çalışmaların sayıca az olduğu gözlemlenmektedir. Bireyler kendileri için zorlayıcı ancak bir o kadar eğlenceli, keyifli ve enerjik hissedebilecekleri davranışları gerçekleştirirken içsel motivasyonla hareket etmektedir (Deci, Olafsen & Ryan, 2017; Bawuro, Shamsuddin, Wahab, Adenuga & Ndaghu, 2019, s.241). İçsel motivasyon etkisiyle bireylerin yenilikçi davranışlar sergilemeleri ihtimali daha fazladır. Yapay zekâ kaygısının zorlayıcılığının, üniversite çağındaki genç nesil için dışsal bir ödüle bağlı olmaksızın içsel güdülerle hareket etmeyi destekleyecek bir ortam oluşturduğu varsayımıyla oluşturulan hipotez aşağıdaki gibidir.

H2: Yapay zekâ kaygısı yenilikçi davranışları etkiler.

2.5. Gelecek Kaygısı (Future Anxiety)

Üniversite öğrencilerinin gelecek kaygısı, sosyoekonomik gelişmelerden, aile üyeleri arasındaki çatışmalardan, arkadaşlık gruplarının farklılıklarından, barınma ve ulaşım gibi sebeplerden ve algılanan akademik başarıdaki eksikliklerden etkilenmektedir (Dursun & Aytaç, 2009). Özellikle üniversitenin son senesine gelmiş olan öğrencilerde iş bulamama, istenilen işi bulamama ve bulunacak işin aylık kazancının bireyi tatmin etmemesi kaygıyı artıran diğer önemli faktörler arasında yer almaktadır (Kula & Saraç, 2016, s.228-229; Türköz vd., 2021, s.138-139).

Bireylerin, gelecekte karşılaştıkları negatif durumların pozitif durumlardan fazla olacağına yönelik inançları olarak tanımlanabilen gelecek kaygısı (Zaleski, 1996, s.165), öğrenciler açısından ele alınması gereken bir kavramdır. Türkiye’de yapay zekâ teknolojilerinin istihdam sahasına yavaş yavaş entegre olmasıyla üniversite öğrencilerinin gidişatla ilgili yaşayabilecekleri potansiyel kaygıların azaltılması önem kazanmaktadır. Siber saldırılar, ekonomik krizler, insansı robotlar vb. yapay zekâ kullanımının yaratabileceği olumsuzluklar, üniversite öğrencileri üzerinde doğrudan etki yaratan gelişmeler olarak karşımıza çıkmaktadır (Gherheş, 2018, s.6-8).

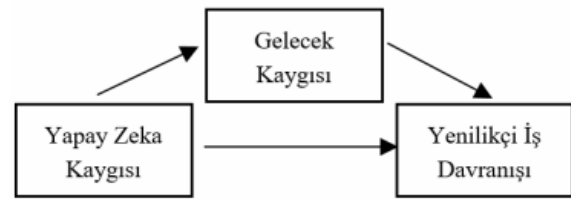
Gelişmekte olan ülkelerdeki yapay zekâ kullanım düzeyinin yavaş yavaş artıyor oluşu, bu ülkelerdeki potansiyel iş gücünün yapay zekâ algılarının ölçülmesini gerekli kılmaktadır (Alotaibi & Alshehri, 2023). Teknolojik gelişmelerin yaratabileceği korkunun ve belirsizliğin, üniversite öğrencilerinin yenilikçi davranışlarını etkileyebileceği göz önünde bulundurulmalıdır. Bireylerdeki kaygılar klasik ve edimsel kullanıma

sonucunda dolaylı etki, bilgi ve deneyim aktarımına dayalı olarak ortaya çıkmaktadır (Rachman, 1977; Menzies & Clarke, 1995; Li & Huang, 2020, s.2). Yapay zekâ kaygısının barındırdığı genel ve duygusal kontrolü kaybetme, kaygının kaynağındaki değişkenlikler, mahremiyet ve bilginin dönüşümü (Rahwan vd., 2019; Clarke, 2019) ve geleceğe yönelik kaygının ortaya çıkışı beklentileri karşılamaktadır (korku/kaygı teorileri için bkz. Rachman (1977) ve Menzies ve Clarke (1995)). Bu noktada gelecek kaygısı doğuştan öğrenme yoluyla ortaya çıkabileceği gibi deneyimlerle birlikte de ortaya çıkabilmektedir. Literatürdeki çalışmalara paralel olarak yapay zekâ kaygısı, gelecek kaygısı ve yenilikçi davranış etkileşimine yönelik oluşturulan hipotez şu şekildedir:

H3: Yapay zekâ kaygısının yenilikçi davranış üzerindeki etkisinde gelecek kaygısının aracılık rolü bulunmaktadır.

3. YÖNTEM

Araştırma, literatürdeki boşluğu doldurabilmek ve değişkenler açısından yeni perspektifler oluşturabilmek amacıyla “Açıklayıcı Araştırma” ile hazırlanmıştır. Katılımcıların anlık duygu ve düşüncelerinin tespit edilebilmesi ve değişkenler arasındaki neden-sonuç etkileşiminin ortaya konması açısından “Kesitsel Araştırma” tercih edilmiştir. Çalışmanın amacı doğrultusunda belirlenen araştırma örneklemini üzerinden veriler toplanmış ve analiz edilmiştir (Creswell, 2017). Araştırmanın gerçekleştirilmesinden önce etik kurul onayı alınmıştır. Araştırma kapsamında yapay zekâ kaygısının yenilikçi davranışlar üzerindeki etkisi gelecek kaygısının aracılık rolüyle birlikte ele alınmıştır. İlgili değişkenlere ait araştırma modeli Şekil 1’de gösterilmektedir.



Şekil 1: Araştırma Modeli

3.1. Araştırma Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi’nde okuyan yaklaşık 35 bin adet ön lisans, lisans ve lisansüstü eğitim öğrencisi oluşturmaktadır. Üniversite öğrencilerinin genç ve dinamik nüfusun bir parçası olması, yapay zekâ uygulamalarını daha çok kullanmaları ve

değişikliklerden daha çok etkilenmeleri sonucunu doğurmaktadır. Mezuniyet sonrası iş bulma imkanları, kişisel gelişim, yeni teknolojilere uyum sağlama gibi meseleler açısından üniversite öğrencilerinin farklılık yaratabilmesi ve gelecek kaygısından uzaklaşabilmelerinin yenilikçi davranışlarla mümkün olabileceği düşünülmektedir.

Yenilikçi davranışlar diğer bireylerden farklı düşünme, önceden yapılmayanı yapma ya da yapılmış olana katma değer eklemeye gerçekleştirilebilmektedir. Genç nesillerin toplumsal kalkınmadaki rolü göz önüne alındığında, üniversite eğitimi süresince öğrencilerin yenilikçi davranışlara teşvik edilmesi gerekmektedir. Yenilikçi davranışları artıran veya azaltan unsurların üniversite öğrencileri örnekleminde araştırılmasının önemli olduğu düşünülmektedir.

Araştırma evrenini temsilen ulaşılması gereken minimum 384 adet öğrenci bulunmaktadır. Oluşturulan anket formu “kolayda örnekleme yöntemi” ile 384 adet öğrenciye ulaştırılmıştır. Örnekleme oluşturan katılımcıların %52’si kadın, %48’i erkek öğrencilerden oluşmaktadır. En küçük katılımcı 18, en büyük katılımcı 66 yaşındadır. Yaş açısından en yoğun grup %22 ile 21 yaşındaki bireylerdir. Katılımcıların %66’sı ailelerinin aylık gelirini asgari ücretin üzerinde olarak belirtmiştir. Katılımcılar tıp, diş hekimliği, hukuk, sağlık bilimleri, mühendislik, iktisadi ve idari bilimler, ziraat, eğitim, spor bilimleri ve fen-edebiyat fakültelerinde, meslek yüksekokullarında ve lisansüstü eğitim enstitüsünde aktif şekilde eğitim-öğretim hayatına devam eden bireylerdir. Anket formları tek tek incelenmiş ve öğrencilerin rasyonel cevaplar verdikleri varsayımına dayanarak araştırma kapsamı dışında tutulması gereken bir anket formu olmadığı tespit edilmiştir (Saruhan & Özdemirci, 2018; Altunışık vd., 2022).

3.2. Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Aracı

Araştırmada veri toplama yöntemi olarak anket tercih edilmiştir. Bu araştırma için Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu’ndan 16.04.2024 tarih ve 1-35/07.18 sayılı karar numarası ile Etik Kurul Onayı alınmıştır. Anket formu iki bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde katılımcıların değişkenlere yönelik duygu ve düşüncelerini tespit edebilmek amacıyla 27 adet ifade yer alırken; ikinci bölümde demografik değişkenlerin tespiti amacıyla 5 adet ifade yer almaktadır. Kullanılan ölçekler önceki çalışmalarda diğer araştırmacılar tarafından Türkçeye geçerlemesi yapılmış ve güvenilirlik katsayısı kabul edilebilir değerler içerisinde yer alan ölçeklerdir. Ölçeklerin tamamında 7’li likert tipi derecelendirme bulunmaktadır. Ölçeklerde ters

kodlu ifadeler bulunmamaktadır. Ölçeklere ait bilgiler Tablo 1’de gösterilmektedir.

Tablo 1: Araştırma Kapsamında Kullanılan Ölçeklere Ait Tanımlayıcı Bilgiler

Ölçekler	Geliştiren	Boyut	İfade Sayısı
<i>Yapay Zekâ Kaygısı</i>	Akkaya vd. (2021)	4	16
<i>Gelecek Kaygısı</i>	Zaleski vd. (2019)	1	5
<i>Yenilikçi Davranış</i>	Çalışkan vd. (2019)	1	6

3.3. Analiz Öncesi İşlemler

Karmaşık araştırma modellerinin test edilmesinden önce verilerin istatistiki olarak geçerli ve güvenilir sonuçlar vermesi için yapılması gereken işlemler bulunmaktadır (Kline, 2015). Katılımcılardan elde edilen veriler SPSS 24. paket programına aktarıldıktan sonra eksik veya hatalı veri girişi olup olmadığı kontrol edilmiştir. Ardından kayıp veri analizi yapılmış ve kayıp veri olmadığı tespit edilmiştir. Çevrim içi formlarda ifadelerin işaretlenmesinin zorunlu tutulabilmesi kayıp veri ihtimalini azaltmaktadır. Sonraki aşamada gerçekleştirilen uç değer kontrolünde verilerin standart z puanlarının (+/-) 4 değerleri arasında yer aldığı tespit edilmiştir.

Parametrik testlerin uygulanabilmesi için gerekli olan varsayımlardan normal dağılım varsayımı ele alınmıştır. Araştırma verilerinin çarpıklık ve basıklık değerleri (+/- 1,5) arasında olduğundan ve verilerin normal dağılım gösterdiği varsayımından hareketle parametrik testler uygulanmasına karar verilmiştir (Tabachnick & Fidell, 2014). Son olarak değişkenler arasındaki korelasyonun yüksek olduğu durumlarda iki veya daha fazla değişkenin birlikte hareket etmesi araştırma sonuçlarını etkileyebilmektedir. Çoklu bağlantı sorunu olarak adlandırılan bu durumun kontrolü için Tolerance ve VIF değerlerine bakılmıştır. Tolerance değerleri .423 ile .761 arasında, VIF değerlerinin ise 1.258 ile 1.826 arasında değiştiği görülmüştür. Bu sonuçlara göre çoklu bağlantı sorunu olmadığını varsaymak mümkündür (Allison, 1999).

3.4. Ölçeklerin Geçerliliği ve Ölçümün Güvenilirliği

Ölçüm değişkenlerinin objektifliği ve ölçülenle ölçülmek istenen arasındaki uyumun ortaya konması

Tablo 2: Ölçek Geçerliliği ve Ölçüm Güvenilirliği Sonuçları

	İyileştirme Sonrası Değerler						Cronbach Alpha
	<i>Cmin/df</i>	<i>CFI</i>	<i>GFI</i>	<i>NFI</i>	<i>RMR</i>	<i>RMSEA</i>	
Yapay Zekâ Kaygısı	3.64	.94	.91	.92	.06	.08	.91
Gelecek Kaygısı	1.36	.99	.99	.99	.02	.03	.72
Yenilikçi Davranış	1.62	.99	.99	.98	.01	.04	.87
Kabul Edilebilir Uyum	≤ 5	.90 ≤ x ≤ .94	.90 ≤ x ≤ .94	.90 ≤ x ≤ .94	x ≤ .08	x ≤ .08	x ≥ .7
Mükemmel Uyum	≤ 2	.95 ≤ x ≤ 1	.95 ≤ x ≤ 1	.95 ≤ x ≤ 1	0 ≤ x ≤ .05	0 ≤ x ≤ .05	

*Cmin/df: Ki Kare/Serbestlik Derecesi, CFI: Comparative Fit Index, GFI: Goodness of Fit Index, NFI: Normed Fit Index, RMR: Root Mean Square Residual, RMSEA: Root Mean Square Error of Approximation

amacıyla Doğrulamalı Faktör Analizi (DFA) gerçekleştirilmiştir. Yapay zekâ kaygısı ölçeği için birinci düzey çok faktörlü DFA, gelecek kaygısı ve yenilikçi davranış ölçeği için tek faktörlü DFA gerçekleştirilmiştir. DFA sonucunda yapay zekâ kaygısı ölçeğinin 1. ifadesi faktör yükünün düşük olması sebebiyle araştırmadan çıkarılmıştır. Diğer ölçeklerde faktör yüklerinin istenen değerin üzerinde olduğu görülmüştür. DFA işleminden sonra ölçekler için güvenilirlik analizi gerçekleştirilmiştir. Sonuçlar Tablo 2’de aktarılmaktadır.

Tablo 2’de görüldüğü üzere ölçüm değişkenlerinin uyum iyiliği değerleri kabul edilebilir veya mükemmel uyuma sahiptir (Sharma, Mukherjee, Kumar & Dillon, 2005). Ölçeklerin tamamı ölçümün güvenilirliği açısından kabul edilebilir değerin üstünde (Cronbach $\geq .7$) değerlere sahiptir. DFA sürecinde ölçekler için ayrı ayrı modifikasyon indislerine bakılarak faktör yapısını bozmayacak şekilde hata payları kovaryans ile birbirine bağlanmıştır (her bir ölçek için maksimum 2 kovaryans). DFA sonucunda faktör yapısının korunduğu ve ölçeklerin çalışma için objektif sonuçlar ortaya koyabileceği görülmektedir.

4. BULGULAR

4.1. Korelasyon Analizi

Ölçüm değişkenleri arasındaki ilişkilerin tespit edilmesine yönelik olarak gerçekleştirilen korelasyon analizi ve ölçüm değişkenlerinin ortalama puanları ile standart sapma katsayılarına ait sonuçlar Tablo 3’te gösterilmektedir. Korelasyon katsayıları ve ölçüm değişkenlerine ait analiz

sonuçları incelendiğinde yapay zekâ kaygı ortalamasının 7’li Likert tipi ölçüm üzerinden 4.16 olduğu ve gelecek kaygısıyla orta düzeyde ve pozitif ilişkiye ($r=.53$) sahip olduğu görülmektedir. Ayrıca yapay zekâ kaygısıyla yenilikçi davranış arasında zayıf ve pozitif bir ilişki ($r=.21$) olduğunu ifade etmek mümkündür. Öte yandan gelecek kaygısı ortalaması 4.83 olarak gerçekleşmiş ve gelecek kaygısının yenilikçi davranışla zayıf ve pozitif bir ilişkiye ($r=.24$) sahip olduğu ortaya çıkmıştır. Yenilikçi davranış ölçüm ortalaması 4.89 olarak gerçekleşmiştir.

Tablo 3: Ölçüm Değişkenleri Arasındaki Korelasyon Katsayıları ve Ölçüm Değerleri

Değişkenler	Ort.	S.S.	1	2	3
1. Yapay Zekâ Kaygısı	4.16	1.25	1		
2. Gelecek Kaygısı	4.83	1.53	.53**	1	
3. Yenilikçi Davranış	4.89	1.28	.21**	.24**	1

** : $p < .01$

zekâ kullanımının sonuçlarından olumsuz etkilenmeleri ihtimali olabileceği, yapay zekâ kaygısıyla sonuçlanabileceği öngörülen bu durumda karar alma mekanizmalarındaki değişimlerin yenilikçi davranışları artırabileceğini savunmaktadır.

Yapay zekâ kullanımının yaygınlaşması yapay zekâ kaygısının artmasına neden olmaktadır. Bessen (2019) çalışmasında, üniversite öğrencilerinin yapay zekânın yaygınlaşması ve buna bağlı olarak artan kaygılar sonucunda karamsarlığa kapılmayıp daha fazla yenilikçi davranışlar sergileyebileceklerini ifade etmesi bu kapsamda değerlendirilmelidir. Çünkü yapay zekânın işlevsel çalıştığı durumlarda bile bireylere ait özelliklere tam olarak sahip olmadığı, boşluğun doldurulmasında yenilikçi davranışların rolünün büyük olduğu düşünülmektedir (Zirar, 2023). Yapay zekâ tabanlı uygulamaların çoğalması sonucunda yapay zekâ kullanımı gerektiren işlerin sayısı artmaktadır. Yapay zekâ tabanlı işler, yaratıcı/yenilikçi, kararlı ve empati kurularak gerçekleştirilmelidir. Aynı zamanda yapay zekâ tabanlı işler bireylere ciddi oranda duygusal ve zihinsel yük bindirmektedir (Kim vd., 2023). Yapay zekâ kaygısındaki artış, bireyin yapay zekâyla ilgili bilgilerini sorgulamasını beraberinde getirmektedir. Yapay zekâ uygulamalarının yaratıcılık, zihinsel ve düşünsel kararlılık beklentisinin bireyleri yenilikçi davranışlar sergilemeye teşvik edebileceği düşünülmektedir. Henkel, Bromuri, Iren & Urovi (2020), Jaiswal, Arun & Varma (2021) ve Öztürk (2023) çalışmalarında yapay zekâ ve yapay zekâ kaygısının yarattığı fiziksel ve zihinsel süreçlerin bireyleri daha yenilikçi davranmaya teşvik ettiğini ifade etmektedir.

Yapay zekâ tabanlı işler gerçekleştirilirken karar alma süreçlerinin bireyler tarafından kontrol edilmesi gerekmektedir. Yapay zekâ kaygısını artıran bireysel teknik yetersizlik meselesi bu noktada başarı/başarısızlık ya da motivasyon/demotivasyon ikilemini ön plana çıkartmaktadır. Yapay zekâ kullanımının bireylerden talep ettiği planlama, kaynakları etkili kullanma, empati kurma, kalite kontrolü gibi özelliklerin gelişebilmesi için bireylerin yenilikçi davranışlar sergilemeleri gerekmektedir (Liang, Peng, Xue, Guo & Wang, 2015). Rasyonel bakış açısına sahip bireyler için yapay zekâ kaygısının yenilikçi davranışların artışıyla dengelenmesi, önemli seçeneklerden birisi konumundadır. Çünkü kaygılar, rasyonel bireyleri bile gerçek bir tehdit algısı olmamasına rağmen kendine hapsedebilmektedir (Milosevic & McCabe, 2015). Özellikle öğrencilik hayatı bittikten sonra profesyonelliğe geçiş aşamasındaki bireyler için işsiz kalma korkusunun yarattığı karamsar gelecek (Esmer & Arıbaş, 2023), aynı zamanda yapay zekâ tabanlı uygulamaların da

ortak bir sonucudur ve bireyleri yenilikçi davranmaya itmektedir.

Viktorivna vd. (2022)'nin çalışmasında üniversite öğrencilerinin yapay zekâ kaygılarının yaratıcı davranışları azalttığı aktarılmıştır. Burada üzerinde durulması gereken konulardan birisi kültürel farklılıklardır. Türkiye'deki ekonomik ve siyasi yapının son dönemde oluşturduğu belirsizlik, çok sayıda mezun öğrencinin işsiz kalması, çalışma hayatına yeni atılacak bireyler için çok sayıda kriterin karşılanması zorunluluğu bireyleri diğer bireylerden farklılaşmaya zorlamaktadır. Öğrencileri mutsuz edebilecek düzeyde bulunan gelecek kaygısı (Gedikli & Akdoğan, 2023) nedeniyle, yenilikçi davranışlar sergileme noktasında rakiplerinden bir adım öteye geçebilmek için üniversite öğrencilerinin kaygılarını bu noktaya yönelttiğini varsaymak mümkündür. Aşantugrul (2024) çalışmasında bu durumu açıklarken üniversite öğrencilerinin gelecek kaygılarıyla baş etme yöntemlerinden birisi olarak gelişime önem vermelerinden bahsetmiştir. Lisansüstü eğitimin devam ettirilmesi ve özgün düşüncelerin ortaya konması, yani yenilikçi davranışların varlığı gelecek kaygısının sonuçlarından biri olarak değerlendirilebilmektedir. Çünkü lisansüstü eğitim, Türkiye açısından gelecek nesillerin gelişimini ve değişen koşullara ayak uydurulmasını sağlayan eğitim safhasıdır. Özellikle akademisyen olma amacıyla lisansüstü eğitim almayı hedefleyen bireyler için gelecek kaygısından uzaklaşmanın bir yöntemi olarak değerlendirilmektedir (Türköz vd., 2021).

Araştırma kapsamında elde edilen verilerin katılımcıların rasyonel cevaplar verdikleri varsayımıyla analize tabi tutulduğunu hatırlatmakta fayda görülmektedir. Kesitsel araştırmaların yapısı gereği benzer örneklem grubunda aynı ölçeklerle gerçekleştirilecek başka bir araştırmanın farklı sonuçlar gösterebileceği göz önünde bulundurulmalıdır. Araştırmanın örneklemi, evreni temsil kapasitesine sahip minimum katılımcı sayısı koşulunu sağlamaktadır. Ancak bu çalışma sonuçları tüm üniversite öğrencilerini genelleme iddiası taşımamaktadır.

Araştırmanın bir önceki paragrafta bahsedilen kısıtları göz önüne alındığında, öncelikle yapay zekâ kaygısı, gelecek kaygısı ve yenilikçi davranış etkileşiminin daha net bir şekilde ortaya konabilmesi açısından benzer örneklemeler üzerinde çalışmanın tekrarlanması önerilmektedir. Özellikle akademisyenler açısından, yapay zekânın bireylere kazandırdıkları ve potansiyel tehditlerinin üniversite öğrencilerine aktarılması sürecinde kaygının optimum düzeyde kalmasını sağlayacak uygulamaların hayata geçirilmesi önem arz etmektedir. Yapay zekâ kullanımı hayatın her

alanına nüfuz ederken, yapay zekâ kaygısı nedeniyle tüm gelişmelerden uzaklaşmanın bireysel ve toplumsal gelişmeyi aksatacağı göz ardı edilmemelidir. Kaygının optimum düzeyde tutulması bilinçli farkındalığın oluşması açısından önemlidir. Bu farkındalığın oluşması için yapay zekâ tabanlı yazılımların geliştirilmesi sürecine öğrencilerin dahil edilmesi, yapay zekâ hukuku konusunda eğitimler düzenlenmesi, yapay zekâ kullanımının belirsizliklere yol açan taraflarını sınıf içi etkinliklerde tartışma vb. önerilerde bulunulabilir.

Uygulayıcılar açısından, yeni mezun olmuş üniversite öğrencilerinin geleceğe karamsar baktıkları (veya karamsarlığın devam ediyor olduğu) dikkate alınmalı, üniversite mezunu bireylere kişisel gelişim imkânı sağlayan uygulamaların süreklilik arz ederek devam ettirilmesi, yüksek teknoloji kullanımının karmaşık yapısının potansiyel profesyonellere eğitici bir şekilde aktarılması önem kazanmaktadır. Genç nesiller toplumun geleceğinde önemli bir role sahiptir. İş verenlerin bu potansiyeli ortaya çıkaracak yaratıcı fikirleri görmezden gelmemeleri, topluma katma değer sağlayacak nesillerin yetişmesi için oldukça önemlidir. Kişiler arası çatışma düzeyini verimli kullanarak bireylerin kendi aralarında rekabet edebileceği yaratıcılık ve yenilik ikliminin oluşturulması işverenlerin veya profesyonel yöneticilerin sorumluluğundadır.

Kaygılar, bireylerin hayatına yön veren ve zaman zaman oldukça karmaşık bir yapıda kendisini gösteren olgulardır. Kaygıları kabullenip, mevcut durumdan en iyisini ortaya çıkarmak için çaba göstermek farklılık yaratmaktadır. Üniversite öğrencilerinin çağın gereksinimlerine ayak uydurma çabalarını mümkün olduğunca nesnel bir gözle takip etmek, aileden başlayarak eğitimcilerin ve iş dünyasının hassas görevlerinden birisidir. Bu çalışma örneğine dair sonuçlar göstermektedir ki genç nesil kaygıların üzerine gitme iradesi taşımaktadır. Yenilikçi davranışın ortaya çıkışında konfor alanından çok kaygıların, zor şartların ve imkansızlıkların rol oynayabileceği unutulmamalıdır.

ETİK BEYANATI

Destek Bilgisi: Bu çalışma, kamu, ticari veya kar amacı gütmeyen kuruluşlar gibi herhangi bir organizasyondan destek almamıştır.

Yazar Katkı Beyanı: Tüm yazar çalışmaya eşit oranda katkı sunmuştur.

Çıkar Çatışması: Tüm yazarlar adına, sorumlu yazar çıkar çatışması bulunmadığını belirtir.

Etik Onayı: İnsan katılımcıları içeren çalışmalarda gerçekleştirilen tüm prosedürler, kurumsal ve / veya ulusal araştırma komitesinin etik standartlarına ve 1964 Helsinki deklarasyonuna ve daha sonraki değişikliklerine veya karşılaştırılabilir etik standartlara uygundur. Bu araştırma için Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu'ndan 16.04.2024 tarih ve 1-35/07.18 sayılı karar numarası ile Etik Kurul Onayı alınmıştır.

Bilgilendirilmiş Onam Formu: Çalışmaya katılan tüm bireysel katılımcılardan bilgilendirilmiş onam formu alınmıştır.

KAYNAKÇA

- Acemoglu, D., & Restrepo, P. (2020). Robots and jobs: Evidence from US labor markets. *Journal of Political Economy*, 128(6), 2188-2244.
- Akkaya, B., Özkan, A., & Özkan, H. (2021). Yapay zekâ kaygı (YZK) ölçeği: Türkçeye uyarlama, geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Alanya Akademik Bakış*, 5(2), 1125-1146.
- Al Khoury, G., Hallit, R., Malaeb, D., Sakr, F., Dabbous, M., Merdad, N., ... & Obeid, S. (2024). The relationship between optimism-pessimism and fear of Artificial Intelligence in young adults from four Arab countries: The mediating effect of seeing a dark future, 18 July 2024, PREPRINT (Version 1)
- Allison, P. D. (1999). *Multiple regression: A primer*. Pine Forge Press.
- Alotaibi, N. S., & Alshehri, A. H. (2023). Prospers and obstacles in using artificial intelligence in Saudi Arabia higher education institutions—The potential of AI-based learning outcomes. *Sustainability*, 15(13), 10723.
- Altunışık, R., Gegez, E., Koç, E., Sıgı, Ü., Yüksel, A., Boz, H., & Yıldız, E. (2022). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri: Yeni perspektifler*. Seçkin Yayıncılık.
- Aşantugrul, N. (2024). Üniversite öğrencilerinin gelecek kaygıları üzerine nitel bir araştırma: Üniversite öğrencilerinde gelecek kaygısı. *Ases Ulusal Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(1), 62-68.
- Bawuro, F. A., Shamsuddin, A., Wahab, E., Adenuga, K. I., & Ndaghu, J. T. (2019). Motivational mechanisms on teachers' innovative behaviour-a systematic review approach. *Journal of Critical Reviews*, 7(6), 239-245.
- Bessen, J. (2019). Automation and jobs: When technology boosts employment. *Economic Policy*, 34(100), 589-626.
- Bochniarz, K. T., Czerwiński, S. K., Sawicki, A., & Atroszko, P. A. (2022). Attitudes to AI among high school students: Understanding distrust towards humans will not help us understand distrust towards AI. *Personality and Individual Differences*, 185, 111299.
- Boddington, P., Millican, P., & Wooldridge, M. (2017). Minds and machines special issue: Ethics and artificial intelligence. *Minds and Machines*, 27, 569-574.
- Brynjolfsson, E., & McAfee, A. (2014). *The second machine age: Work, progress, and prosperity in a time of brilliant technologies*. WW Norton & company.
- Bysted, R. (2013). Innovative employee behaviour: The moderating effects of mental involvement and job satisfaction on contextual variables. *European Journal of Innovation Management*, 16(3), 268-284.
- Calo, R. (2017). Artificial intelligence policy: a primer and roadmap. *UCDL Rev.*, 51, 399.
- Chowdhury, S., Joel-Edgar, S., Dey, P. K., Bhattacharya, S., & Kharlamov, A. (2023). Embedding transparency in artificial intelligence machine learning models: managerial implications on predicting and explaining employee turnover. *The International Journal of Human Resource Management*, 34(14), 2732-2764.
- Chuo, Y. H., Tsai, C. H., Lan, Y. L., & Tsai, C. S. (2011). The effect of organizational support, self efficacy, and computer anxiety on the usage intention of e-learning system in hospital. *African Journal of Business Management*, 5(14), 5518-5523.
- Clarke, R. (2019). Why the world wants controls over Artificial Intelligence. *Computer Law & Security Review*, 35(4), 423-433.
- Creswell, J. W. (2017). *Nitel, Nicel Araştırma Deseni ve Karma Yöntem Yaklaşımları*. (Çev. Ed. Demir, S.B.). 3. Baskı. Eğiten Kitap.
- Çalışkan, A., Akkoç, İ., & Turunç, Ö. (2019). Yenilikçi davranış: Bir ölçek uyarlama çalışması. *Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 5(1), 94-111.
- Çetiner, N., & Çetinkaya, F. Ö. (2024). Çalışanların yapay zekâ kaygısı ile motivasyon düzeyleri arasındaki ilişki: Turizm çalışanları üzerine bir araştırma. *Alanya Akademik Bakış*, 8(1), 159-173.
- D'zurilla, T. J., & Nezu, A. M. (1990). Development and preliminary evaluation of the Social Problem-Solving Inventory. *Psychological Assessment: A Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 2(2), 156.
- Damanpour, F. (1996). Organizational complexity and innovation: Developing and testing multiple contingency models. *Management science*, 42(5), 693-716.
- De Jong, J., & Den Hartog, D. (2010). Measuring innovative work behaviour. *Creativity and Innovation Management*, 19(1), 23-36.
- Deci, E. L., Olafsen, A. H., & Ryan, R. M. (2017). Self-determination theory in work organizations: The state of a science. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4(1), 19-43.
- Duan, Y., Edwards, J. S., & Dwivedi, Y. K. (2019). Artificial intelligence for decision making in the era of Big Data—evolution, challenges and research agenda. *International Journal of Information Management*, 48, 63-71.
- Dursun, S. & Aytaç, S. (2009). Üniversite öğrencileri arasında işsizlik kaygısı. *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 28(1), 71-81.
- Esmer, Y., & Arıbaş, A. N. (2023). Önlisans öğrencilerinin gelecek kaygılarına yönelik nitel bir araştırma. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi*

- Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 25(44), 330-347.
- Eubanks, V. (2018). *Automating inequality: How high-tech tools profile, police, and punish the poor*. St. Martin's Press.
- Gedikli, E., & Akdoğan, R. (2023). Sağlık yönetimi öğrencilerinin gelecek kaygısı ile mutluluk düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Abant Sağlık Bilimleri ve Teknolojileri Dergisi*, 3(3), 1-12.
- Gherheş, V. (2018). Why are we afraid of artificial intelligence (AI)? *European Review of Applied Sociology*, 11(17), 6-15.
- Giallonardo, V., Sampogna, G., Del Vecchio, V., Luciano, M., Albert, U., Carmassi, C., ... & Fiorillo, A. (2020). The impact of quarantine and physical distancing following COVID-19 on mental health: study protocol of a multicentric Italian population trial. *Frontiers in Psychiatry*, 11, 533.
- Granter, S. R., Beck, A. H., & Papke Jr, D. J. (2017). AlphaGo, deep learning, and the future of the human microscopist. *Archives of Pathology & Laboratory Medicine*, 141(5), 619-621.
- Guggemos, J. (2024). To fear or not to fear—Human resource development professionals' positioning towards artificial intelligence with a focus on augmentation. *Computers and Education: Artificial Intelligence*, 7, 100260.
- Ha, J. G., Page, T., & Thorsteinsson, G. (2011). A study on technophobia and mobile device design. *International Journal Of Contents*, 7(2), 17–25.
- Hammad, M. A. (2016). Future anxiety and its relationship to students' attitude toward academic specialization. *Journal of Education and Practice*, 7(15), 54-65.
- Hayes, A. F. (2022). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach*. Guilford publications.
- Hayton, J. C., & Cholakova, M. (2012). The role of affect in the creation and intentional pursuit of entrepreneurial ideas. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 36(1), 41-67.
- Hemade, A., Hallit, R., Malaeb, D., Sakr, F., Dabbous, M., Merdad, N., ... & Obeid, S. (2024). The mediating effect of dark future between personality traits and fear of artificial Intelligence in arab young adults. PREPRINT (Version 1)
- Henkel, A. P., Bromuri, S., Iren, D., & Urovi, V. (2020). Half human, half machine—augmenting service employees with AI for interpersonal emotion regulation. *Journal of Service Management*, 31(2), 247-265.
- Jaiswal, A., Arun, C. J., & Varma, A. (2023). Rebooting employees: Upskilling for artificial intelligence in multinational corporations. İçinde *Artificial Intelligence and International HRM* (pp. 114-143). Routledge.
- Jarrahi, M. H. (2018). Artificial intelligence and the future of work: Human-AI symbiosis in organizational decision making. *Business Horizons*, 61(4), 577-586.
- Johnson, D. G., & Verdicchio, M. (2017). AI anxiety. *Journal of the Association for Information Science and Technology*, 68(9), 2267-2270.
- Kim, J. Y., Choi, D. S., Sung, C. S., & Park, J. Y. (2018). The role of problem solving ability on innovative behavior and opportunity recognition in university students. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 4(1), 4.
- Kim, J., Kadkol, S., Solomon, I., Yeh, H., Soh, J. Y., Nguyen, T. M., ... & Ajilore, O. A. (2023). AI anxiety: A comprehensive analysis of psychological factors and interventions. Available at SSRN 4573394.
- Kline, R. B. (2015). *Principles and practice of structural equation modeling*. Guilford publications.
- Kula, K. Ş., & Saraç, T. (2016). Üniversite öğrencilerinin gelecek kaygısı/The future anxiety of the university students. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 13(33), 227-242.
- Kwang, N. A., & Rodrigues, D. (2002). A Big-Five Personality profile of the adaptor and innovator. *The Journal of Creative Behavior*, 36(4), 254-268.
- Lesia Viktorivna, K., Oleksandrovych, A. V., Oleksandrivna, I. K., & Oleksandrivna, N. K. (2022). Artificial intelligence in language learning: What are we afraid of. *Arab World English Journal*. (8), 262-273.
- Li, J., & Huang, J. S. (2020). Dimensions of artificial intelligence anxiety based on the integrated fear acquisition theory. *Technology in Society*, 63, 101410.
- Liang, H., Peng, Z., Xue, Y., Guo, X., & Wang, N. (2015). Employees' exploration of complex systems: An integrative view. *Journal of Management Information Systems*, (1), 322–357.
- Manev, I. M., Gyoshev, B. S., & Manolova, T. S. (2005). The role of human and social capital and entrepreneurial orientation for small business performance in a transitional economy. *International Journal of Entrepreneurship and Innovation Management*, 5(3-4), 298-318.
- Menzies, R. G., & Clarke, J. C. (1995). The etiology of phobias: A nonassociative account. *Clinical Psychology Review*, 15(1), 23-48.
- Milosevic, I., & McCabe, R. E. (2015). *Phobias: The psychology of irrational fear*. Bloomsbury Publishing.
- Mittelstadt, B. D., Allo, P., Taddeo, M., Wachter, S., & Floridi, L. (2016). The ethics of algorithms: Mapping

- the debate. *Big Data & Society*, 3(2), 2053951716679679.
- Müller, V. C., & Bostrom, N. (2014). Future progress in artificial intelligence: A poll among experts. *AI Matters*, 1(1), 9-11.
- Öztrak, M. (2023). A study on the impact of artificial intelligence anxiety on the innovation-oriented behaviours of employees. *Optimum Ekonomi ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 10(2), 267-286.
- Paredes, M. R., Apaolaza, V., Fernandez-Robin, C., Hartmann, P., & Yañez-Martinez, D. (2021). The impact of the COVID-19 pandemic on subjective mental well-being: The interplay of perceived threat, future anxiety and resilience. *Personality and Individual Differences*, 170, 110455.
- Pınar, G., & Bozkurt, Ö. Ç. (2022). Yenilikçi davranış yoluyla akademik başarıyı desteklemede yaratıcı öz yeterlik ve dijital okuryazarlığın rolü. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Uygulamalı Bilimler Dergisi*, 6(1), 1-31.
- Pirim, H. (2006). Yapay zekâ. *Journal of Yasar University*, 1(1), 81-93.
- Rachman, S. (1977). The conditioning theory of fearacquisition: A critical examination. *Behaviour Research and Therapy*, 15(5), 375-387.
- Rahwan, I., Cebrian, M., Obradovich, N. et al. (2019). Machine behaviour. *Nature*, 568, 477-486.
- Rayburn, S. W., Anderson, S., & Sierra, J. J. (2021). Future thinking continuity of learning in marketing: A student perspective on crisis management in higher education. *Marketing Education Review*, 31(3), 241-255.
- Rogers, C. R. (2013). A theory of therapy and personality change: As developed in the client-centered framework. *Perspectives in Abnormal Behavior: Pergamon General Psychology Series*, 341.
- Saruhan, Ş. C., & Özdemirci, A. (2018). *Bilim, felsefe ve metodoloji*. Beta yayınları.
- Sharkey, A., & Sharkey, N. (2012). Granny and the robots: Ethical issues in robot care for the elderly. *Ethics and Information Technology*, 14, 27-40.
- Sharma, S., Mukherjee, S., Kumar, A., & Dillon, W. R. (2005). A simulation study to investigate the use of cutoff values for assessing model fit in covariance structure models. *Journal of Business Research*, 58(7), 935-943.
- Shin, D. (2021). The effects of explainability and causability on perception, trust, and acceptance: Implications for explainable AI. *International Journal of Human-Computer Studies*, 146, 102551.
- Spivack, G., Platt, J. J., & Shure, M. B. (1976). *The problem-solving approach to adjustment*. Jossey-Bass.
- Şahin, M. (2019). Korku, kaygı ve kaygı (anksiyete) bozuklukları. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 6(10), 117-135.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2014). *Using multivariate statistics: Pearson new international edition*, Pearson.
- Türköz, O., Bektaş, M., & Çiçek, H. (2021). Lisansüstü eğitim alan öğrencilerde gelecek kaygısı. *Bucak İşletme Fakültesi Dergisi*, 4(2), 132-152.
- Verma, S., & Singh, V. (2022). Impact of artificial intelligence-enabled job characteristics and perceived substitution crisis on innovative work behavior of employees from high-tech firms. *Computers in Human Behavior*, 131, 107215.
- Wang, W., & Siau, K. (2019). Artificial intelligence, machine learning, automation, robotics, future of work and future of humanity: A review and research agenda. *Journal of Database Management (JDM)*, 30(1), 61-79.
- Wang, Y. Y., & Wang, Y. S. (2022). Development and validation of an artificial intelligence anxiety scale: An initial application in predicting motivated learning behavior. *Interactive Learning Environments*, 30(4), 619-634.
- Warwick, K. (2023). *Yapay Zekâ Temel Prensipler*, Çev. G. Uysal & A. Uysal, Ginko Bilim.
- Yıldırım, M., Kaynar, Ö., Arslan, G., & Chirico, F. (2023). Fear of COVID-19, resilience, and future anxiety: Psychometric properties of the Turkish version of the dark future scale. *Journal of Personalized Medicine*, 13(4), 597.
- Zaleski, Z. (1996). Future anxiety: Concept, measurement, and preliminary research. *Personality and Individual Differences*, 21(2), 165-174.
- Zaleski, Z., Sobol-Kwapinska, M., Przepiorka, A., & Meisner, M. (2019). Development and validation of the Dark Future scale. *Time & Society*, 28(1), 107-123.
- Zarsky, T. (2016). The trouble with algorithmic decisions: An analytic road map to examine efficiency and fairness in automated and opaque decision making. *Science, Technology, & Human Values*, 41(1), 118-132.
- Zengin, Y., & Boran, O. (2019). İş güvencesizliğinin gelecek kaygısı ve çalışan performansına etkisi: Bir uygulama. *Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler Dergisi*, 2(10), 719-736.
- Zirar, A. (2023). Can artificial intelligence's limitations drive innovative work behaviour?. *Review of Managerial Science*, 17(6), 2005-2034.

Araştırma Makalesi

Sağlık Çalışanlarının Rol Belirsizliği İşe Yabancılaşmalarını Tetikler Mi? Örgütsel Muhalefet ve İşle İlgili Kaygı Bağlamında Bir Değerlendirme

The Effect of Nurses' Role Ambiguity on Work Alienation: Multiple Mediation Analysis of Organisational Dissent and Job Related Anxiety

Murat Baş^a, Sinan Tarsuslu^b

MAKALE BİLGİSİ

Anahtar Kelimeler:
Rol Belirsizliği,
İşe Yabancılaşma,
Kaygı,
Örgütsel Muhalefet,
Hemşire.

Tarihler:
Geliş 23 Eylül 2024
Düzeltilme Geliş
26 Aralık 2024
Kabul 27 Aralık 2024

ÖZ

Bu çalışma, sağlık sektöründe hem çalışanların iyi oluşunu hem de organizasyonel performansı artırmak için bilimsel temelli öneriler geliştirme ihtiyacından doğmuştur. Özellikle hemşireler gibi kritik meslek gruplarının yaşadığı rol belirsizliği ve yabancılaşma sorunlarının daha iyi anlaşılması, sektörde sürdürülebilir çözümler üretmek adına önem taşımaktadır. Bu doğrultuda, çalışma hemşirelerin rol belirsizliğinin işe yabancılaşma üzerindeki etkisini, örgütsel muhalefet ve işle ilgili kaygı gibi aracı değişkenler üzerinden inceleyerek, iş yaşamında karşılaştıkları problemlerin nedenlerini daha derinlemesine anlamayı ve uygulayıcılara yenilikçi çözüm önerileri sunmayı hedeflemektedir. Bu amaç doğrultusunda Hatay'da orta ölçekli bir hastanede hemşire olarak görev yapan 456 kişiye kolayda örnekleme yöntemi ile ulaşılarak araştırma modeli sınanmıştır. Kesitsel olarak tasarlanan araştırma tanımlayıcı-ilişki arayıcı tiptedir. Araştırma analizleri sonucunda hemşirelerin rol belirsizlikleri ile işe yabancılaşmaları, işle ilgili kaygıları ve örgütsel muhalefetleri arasında pozitif ve anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Ayrıca hemşirelerin rol belirsizlikleri ile işe yabancılaşmaları arasındaki anlamlı ilişkide ayrı ayrı olarak hem örgütsel muhalefetin hem de işle ilgili kaygının aracı rollerinin olduğu tespit edilmiştir. Son aşamada gerçekleştirilen sıralı aracılık analizlerine göre de hemşirelerin rol belirsizlikleri ile işe yabancılaşmaları arasındaki anlamlı ilişkide işle ilgili kaygı ve örgütsel muhalefetin sıralı aracılık rolünün de olduğu bulgulanmıştır.

ARTICLE INFO

Keywords:
Role Ambiguity,
Work Alienation,
Anxiety,
Organisational Dissent,
Nurse.

Article history:
Received 23 September 2024
Received in Revised Form
26 December 2024
Accepted
27 December 2024

ABSTRACT

This study was born out of the need to develop scientifically based recommendations to increase both employee well-being and organisational performance in the health sector. In particular, it is important to better understand the role ambiguity and alienation problems experienced by critical occupational groups such as nurses in order to produce sustainable solutions in the sector. Accordingly, this study aims to examine the effect of role ambiguity on nurses' alienation from work through mediating variables such as organisational dissent and work-related anxiety; to understand the causes of the problems they face in business life in more depth and to offer innovative solutions to practitioners. For this purpose, the research model was tested by reaching 456 people working as nurses in a medium-sized hospital in Hatay by convenience sampling method. The cross-sectional research is of descriptive-relationship seeking type. As a result of the research analyses, positive and significant relationships were found between nurses' role ambiguity and their alienation from work, work-related anxieties and organisational dissent. In addition, it was determined that both organisational dissent and work-related anxiety had mediating roles in the significant relationship between nurses' role ambiguity and work alienation. According to the sequential mediation analyses performed at the last stage, it was found that work-related anxiety and organisational dissent also had a sequential mediating role in the significant relationship between nurses' role ambiguity and work alienation.

^a Doç. Dr., Erzincan Binalı Yıldırım Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı, Erzincan, murat.bas@erzincan.edu.tr, ORCID:0000-0002-9479-4571

^b Sorumlu Yazar, Dr. Öğr. Üyesi, Erzincan Binalı Yıldırım Üniversitesi, Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu, Tıbbi Hizmetler ve Teknikler Bölümü, Tıbbi Dokümantasyon ve Sekreterlik Programı, Erzincan, sinan.tarsuslu@erzincan.edu.tr, ORCID: 0000-0003-0018-1430

1. GİRİŞ

Sağlık hizmetlerinin temel taşlarından biri olan hemşirelik mesleği, giderek karmaşıklaşan sağlık sistemleri içerisinde önemli zorluklarla karşı karşıya kalabilmektedir. Bu zorlukların başında ise hemşirelerin rollerinin net bir şekilde tanımlanamaması ve bu durumun yarattığı belirsizlikler gelmektedir. Ayrıca son yıllarda sağlık sektöründe artan iş yükü, teknolojik gelişmeler ve karmaşıklaşan hasta bakım süreçleri, hemşirelik mesleğinin karşı karşıya kaldığı pratik sorunları da derinleştirmektedir (WHO, 2020). Özellikle hemşirelerin iş tanımlarının net olmaması ve beklentilerin belirsizliği iş süreçlerinde aksamalara ve çalışan memnuniyetsizliğine yol açmaktadır. Pratikte gözlemlenen bu sorunlar, hemşirelerin mesleki rollerini etkili bir şekilde yerine getirememelerine ve dolayısıyla sağlık hizmetlerinin kalitesinin düşmesine neden olmaktadır. Bu bağlamda, rol belirsizliğinin hemşireler üzerinde yarattığı olumsuz etkileri incelemek önemli bir araştırma problemi olarak karşımıza çıkmaktadır. Ayrıca rol belirsizliği rol kuramı (Role Theory) çerçevesinde değerlendirilebilmektedir. Rol kuramı; bireylerin toplumsal ilişkiler içindeki davranışlarını kültür, toplum ve kişilik ekseninde ele alan disiplinler arası bir yaklaşım sunmakta ve antropoloji, psikoloji ve sosyoloji alanlarında yaygın olarak uygulanmaktadır (Biddle, 1979). Bu kuram, bir kişinin sosyal kimliği ve içinde bulunduğu konum gereği hangi davranışların kendisinden beklendiğini tanımlar ve bu beklentileri karşılama derecesini bireyin başarısı ile sosyalleşme düzeyi arasında kritik bir gösterge olarak kabul eder (Biddle, 1986). Başka bir ifadeyle, grup içinde kabul görmek veya başarılı olmak isteyen birey kendisine biçilen rolün gerektirdiği davranış kalıplarını yerine getirmelidir (Biddle, 1979, s.4; Myers, 2009). Bu beklentileri karşılamayan bireylerin, grubun diğer üyeleri tarafından dışlanma, reddedilme veya çeşitli sosyal yaptırımlarla karşılaşabildiğini belirtmektedir (Marques vd., 2006). Bu çerçevede ele aldığımız rol belirsizliği bireyin iş yaşamında karşı karşıya kaldığı, görev ve sorumluluklarının net bir şekilde tanımlanmadığı, beklenenlerin belirsiz olduğu veya kişisel inanç ve değerlerle çeliştiği durumlarda ortaya çıkan bir kavramdır (Daft, 2010; DeCenzo, Robbins & Verhulst, 2016). Başka bir ifadeyle bir çalışanın ne yapması gerektiği, nasıl değerlendirileceği veya hangi sonuçları elde etmesinin beklendiği konusunda yeterince bilgiye sahip olmadığında rol belirsizliği yaşanır. Bu durum görev tanımı eksiklikleri, iletişim sorunları veya organizasyonel yapıdaki belirsizlikler gibi çeşitli nedenlerle ortaya çıkabilir (Bedeian & Armenakis, 1981; Rizzo, House & Lirtzman, 1970). Genel olarak rol belirsizliği, bir bireyin iş veya görevini başarıyla yerine getirebilmesi için gerekli bilgilerin eksik

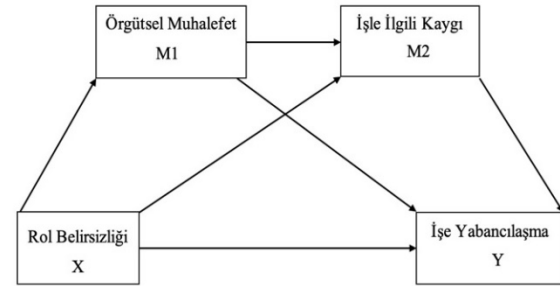
olması, açık ve net bir iletişimin kurulamaması veya mevcut bilginin doğru bir şekilde iletilmemesi durumlarında ortaya çıkan bir kavramdır. Bu durum yetersiz eğitim, pasif iletişim, bilgi paylaşımındaki isteksizlik veya bilgi akışındaki engeller gibi çeşitli faktörlerden kaynaklanabilmektedir (Pehlivan, 1995). Rol belirsizliği çalışanlarda; motivasyon eksikliği, artan stres ve kaygı düzeyleri ile birlikte görülür ve sonuç olarak işten ayrılma düşüncelerinin ortaya çıkmasına neden olabilir. Ayrıca bu belirsizlik, bireyin işiyle ilgili beklentilerinin karşılanmaması, çalışma koşullarının yetersiz olması veya iş yükünün aşırı olması gibi çeşitli faktörlerden de kaynaklanabilmektedir (Ivancevich & Matteson, 2002). Rol belirsizliğinin yüksek olması, çalışanlarda tedirginlik, öz güven kaybı, korku, öfke, düşmanlık, üretkenlikte azalma gibi olumsuz durumlara da yol açabilmektedir (Keçecioğlu, 1999). Bu açıdan değerlendirildiğinde özellikle sağlık sistemi içerisinde çok önemli rollere sahip hemşirelerin yaşadıkları rol belirsizliği deneyimlerinin birçok nedeni ve sonuçları olabilmektedir. Örneğin; hemşireler hem hasta bakımını sağlamak hem de idari görevleri yerine getirmek gibi birden fazla rolü üstlenebilmektedir. Bu durum hemşirelerin hangi role öncelik verecekleri konusunda belirsizlik yaşamalarına neden olabilmektedir (Kıbrıs & Sivuk Kara, 2016; Rizzo vd., 1970). Kundakçı (2023) ise gittikçe büyüyen örgütlerin, karmaşıklaşan işlerin ve örgütsel çevrede meydana gelen değişimlerin ayrıca rol belirsizliğine neden olabildiğini belirtmiştir. Buradan hareketle Türk sağlık sisteminde özellikle şehir hastaneleri ile birlikte sağlık örgütlerinin gittikçe büyüyen yapısı ve karmaşıklaşan süreçleri düşünüldüğünde hemşirelerin rol belirsizliği yaşamalarının da kaçınılmaz olduğu düşünülmektedir. Bunun yanında yeni teknolojiler, yeni tedavi yöntemleri, değişen yönetmelikler, sınırlı bütçe ve zaman kısıtları ve karar verme süreçlerinde yeterince söz hakkının olmaması gibi nedenler de hemşirelerin rol belirsizliği yaşamalarına ortam hazırlayabilmektedir. Bu gibi durumlar düşünüldüğünde hemşirelerin işe yabancılaşma duygularının da tetiklenebilmesi söz konusu olabilmektedir. İşe yabancılaşma, çalışanların işlerine ve iş ortamlarına karşı duygusal bir kopukluk yaşadıkları, motivasyon ve bağlılık düzeylerinin azaldığı bir durum olarak tanımlanmaktadır (Seeman, 1959). Hemşirelik gibi yoğun duygusal ve fiziksel emek gerektiren mesleklerde işe yabancılaşma, hasta bakım kalitesini doğrudan etkileyebilecek kritik bir faktördür (Alfuqaha vd., 2023). İşe yabancılaşmış hemşireler, işlerinde anlam ve tatmin bulmakta zorlanmakta bu durum hem bireysel hem de kurumsal düzeyde olumsuz sonuçlar doğurmaktadır (Shantz vd., 2015). Bu açıdan işe yabancılaşma, çalışanın işiyle özdeşleşemediği, kurumsal ilişkilerde tatminsiz olduğu, kendini yalnız

ve değersiz hissettiği, gelecek beklentilerinin olmadığı ve sistem içindeki yerini anlamsız bulduğu durumlar olarak tarif edilebilmektedir (Elma, 2003). Literatürde rol belirsizliğinin çalışanlarda işe yabancılaşmayı artırdığı yönünde bulgular bulunmaktadır (Karaköy, 2019). Rol belirsizliği, çalışanların görev ve sorumluluklarını net bir şekilde anlayamamalarına neden olarak işlerine olan bağlılıklarını ve motivasyonlarını azaltabilir (Rizzo vd., 1970). Bu süreçte; örgütsel muhalefet ve işle ilgili kaygı, rol belirsizliği ile işe yabancılaşma arasındaki ilişkide kritik aracı değişkenler olarak ortaya çıkabilir. Örgütsel muhalefet, çalışanların işyerindeki sorunlara karşı tepkilerini ve bu sorunları dile getirme eğilimlerini ifade eder (Kassing, 1997). Rol belirsizliği yaşayan hemşireler bu belirsizlikleri ifade etmekte zorlanabilir veya ifade ettikleri durumlarda uygun geri bildirim alamayabilirler en nihayetinde bu durum işe yabancılaşmayı tetikleyebilir (Kassing ve Armstrong, 2002). Benzer şekilde işle ilgili kaygı, rol belirsizliğinin yarattığı stres ve endişenin bir sonucu olarak ortaya çıkabilir ve çalışanların işlerinden duydukları memnuniyeti azaltabilir (Parker ve DeCotiis, 1983). Örgütsel muhalefet ise çalışanların, kurumun mevcut yönetim anlayışı, politikaları veya uygulamalarıyla hemfikir olmadıklarını açıkça ifade etmeleri ve alternatif görüşler sunmaları durumunda ortaya çıkar (Kassing, 1997). Örgütsel muhalefet sadece üst düzey yöneticilerle sınırlı kalmaz, aynı zamanda çalışanlar arasındaki farklı düşünce ve yaklaşımların çarpışması sonucu da gelişebilir (Graham, 1986). Örgütsel muhalefet; genellikle çalışanların işyerindeki sorunlara karşı tepki göstermelerini ve bu sorunları ifade etmelerini sağlayan bir mekanizma olarak olumlu bir işlev de görebilir (Kassing, 1997). Ancak rol belirsizliği gibi sürekli ve çözülmemeyen sorunlar karşısında çalışanların muhalefetlerinin etkisiz kaldığı ve bu durumun işe yabancılaşmaya yol açabileceği de düşünülmektedir. Yani hemşireler rol belirsizliği yaşadıklarında bu durumu dile getirirler bile örgüt tarafından yeterli yanıt alamadıklarında, örgütsel muhalefetleri sonuçsuz kalabilir ve bu durum işle ilgili kaygı ve işe yabancılaşmayı artırabilir. Bu nedenle örgütsel muhalefet bu modelde rol belirsizliğinin olumsuz etkilerini hafifletmek yerine uygun şekilde yönetilmediğinde işe yabancılaşmayı artıran bir süreç olarak ele alınmaktadır.

Son olarak rol belirsizliği, hemşirelerde işle ilgili kaygı durumu da yaratabilir. İşle ilgili kaygılar, çalışanların işlerini yaparken kurumun beklentilerini karşılayıp karşılayamama endişesi, iş yükü, iş güvencesi gibi konularda yaşadıkları gerginlik halini ifade eder (Xie, 1996). Aynı zamanda işle ilgili kaygı, bir çalışanın iş ortamındaki algılanan tehditler, belirsizlikler veya zorluklar karşısında deneyimlediği kişisel rahatsızlık ve işlevsellikteki

bozulma durumu olarak da ifade edilebilir (Parker & DeCotiis, 1983). Bu açıdan değerlendirildiğinde rolünü tam olarak bilmeyen ve ne yapması gerektiği konusunda belirsizlikler yaşayan hemşirelerin sürekli bir endişe yaşaması ve stres altında olması araştırmacılar tarafından öngörülmektedir.

Literatürde, rol belirsizliği ile işe yabancılaşma arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalar bulunsun da örgütsel muhalefet ve işle ilgili kaygının bu ilişkideki sıralı aracılık rolünü ele alan çalışmalar sınırlıdır. Bu çalışma, hemşirelerin rol belirsizliği deneyimlerinin işe yabancılaşmaya nasıl yol açtığını daha derinlemesine anlamayı ve bu süreçte örgütsel muhalefet ve işle ilgili kaygının etkileşimli etkilerini ortaya koymayı amaçlamaktadır. Bu bağlamda, araştırmamız hem teorik hem de pratik açıdan önemli bir boşluğu doldurmayı hedeflemektedir. Bu amaçlar doğrultusunda hipotezlerin test edilebilmesi için geliştirilen araştırma modeli (Şekil 1) ve araştırma hipotezlerine ise aşağıda yer verilmiştir.



Şekil 1: Araştırma Modeli

H1: Hemşirelerin örgütsel muhalefet durumlarının, rol belirsizlikleri ile işe yabancılaşma davranışları arasındaki ilişkide aracılık rolü bulunmaktadır.

H2: Hemşirelerin işle ilgili kaygı düzeylerinin, rol belirsizlikleri ile işe yabancılaşma davranışları arasındaki ilişkide aracılık rolü bulunmaktadır.

H3: Hemşirelerin örgütsel muhalefet durumları ile işle ilgili kaygı düzeylerinin, rol belirsizlikleri ile işe yabancılaşma davranışları arasındaki ilişkide seri aracılık rolü bulunmaktadır.

2. YÖNTEM

Araştırmanın bu bölümünde çalışmanın amacına, evren ve örneklem bilgisine, yöntemine, araştırmanın etik yönü ile sürecine ve son olarak veri toplama araçlarına yer verilerek çalışmanın metodolojik çerçevesi açıklandı.

2.1. Araştırmanın Amacı ve Problemi

Bu çalışma hemşirelerin, rol belirsizliği düzeyleri ile işe yabancılaşma durumları arasındaki ilişkide örgütsel muhalefetin ve işle ilgili kaygı düzeylerinin

sıralı aracılık rollerini belirlemek amacıyla tasarlandı. Ayrıca bu hedef doğrultusunda ayrı ayrı olarak da hemşirelerin, rol belirsizliği düzeyleri ile işe yabancılaşma durumları arasındaki ilişkide örgütsel muhalefetin ve işle ilgili kaygının aracı rollerinin irdelenmesi de hedeflendi. Son olarak kesitsel olarak tasarlanan bu araştırma tanımlayıcı-ilişki arayıcı tiptir.

Araştırma amacından ve modelinden hareketle çalışmanın temel problemi olan bazı sorulara cevap aramak ve uygulayıcılara çözüm önerileri sunmak da amaçlandı. Bu doğrultuda cevap aranan problemler ise aşağıdaki gibi sıralandı.

- Hemşirelerin rol belirsizlikleri ile örgütsel muhalefetleri ve işle ilgili kaygıları arasında ilişki var mıdır?
- Hemşirelerin işe yabancılaşmaları ile örgütsel muhalefetleri ve işle ilgili kaygıları arasında ilişki var mıdır?
- Hemşirelerin örgüt içerisinde yaşadıkları rol belirsizlikleri ile işe yabancılaşmaları arasındaki ilişkide örgütsel muhalefetin aracılık rolü bulunmakta mıdır?
- Hemşirelerin örgüt içerisinde yaşadıkları rol belirsizlikleri ile işe yabancılaşmaları arasındaki ilişkide işle ilgili kaygılarının aracılık rolü bulunmakta mıdır?
- Hemşirelerin örgüt içerisinde yaşadıkları rol belirsizlikleri ile işe yabancılaşmaları arasındaki ilişkide örgütsel muhalefetin ve işle ilgili kaygının sıralı aracılık rolü var mıdır?

2.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evreni 6 Şubat Kahramanmaraş depremlerinde yoğun bir şekilde hasar alan illerden biri olan Hatay'da, orta ölçekli bir hastanede hemşire olarak görev yapan kamu çalışanlarından oluşmaktadır. Araştırmanın hemşire örnekleminde yapılmasının temel nedeni; hemşirelik mesleği, sağlık sektörünün karmaşıklığı ve yoğunluğu nedeniyle rol belirsizliğinin sıkça yaşandığı bir alandır. Bu açıdan hemşireler; genellikle doktorlar, diğer sağlık çalışanları ve yöneticiler arasında bir köprü görevi görürler ve bu durum rol çatışmalarını ve belirsizliklerini artırabilmektedir. Ayrıca hemşirelerin insan yaşamına doğrudan etki eden bir işte çalışması; yüksek iş yükü, tükenmişlik ve organizasyonel destek eksikliği gibi faktörlerle birleştiğinde işe yabancılaşmaya daha yatkın bir grup olmaları da örneklemin bu gruptan seçilmesinin mantıklı bir gerekçesi olarak değerlendirilmektedir. Araştırmada öncelikle örneklem sayısını

belirleyebilmek için Haziran 2024 tarihinde hastanenin personel işleri birimine ulaşılarak hemşire sayıları hakkında ayrıntılı bilgi toplandı. Bu bilgiler ışığında hastanede 682 hemşirenin görev yaptığı ve bunların 47'sinin hamilelik izninde, yıllık izinde veya ücretsiz izinde olduğu tespit edildi. Buradan hareketle net örneklem sayısının 635 hemşire olduğu gözlemlendi. Daha sonra kolayda örnekleme yöntemi ile %95 güven aralığında ve %5 hata oranına göre 240 hemşireden veri toplanmasının, araştırmanın örneklem büyüklüğü ve güvenilirliği açısından yeterli olduğu tespit edildi (Kalaycı, 2006). Ardından araştırma için olumlu etik görüş alınarak Temmuz-Ağustos 2024 tarihleri arasında veri toplama aşamasına geçildi. Bu süreçte 600 anket formunun tüm hastane birimlerinde görev yapan hemşirelere dağıtımı gerçekleştirildi. En nihayetinde bölgenin ciddi bir deprem atlattığı, hastane yoğunluğu ve bazı birimlerde görülen yetersiz personel sayıları (hemşire, hasta bakıcı, yardımcı personel vs.) gibi nedenlerden ötürü anketlerin eksiksiz bir şekilde doldurulabilmesi ve toplanabilmesi mümkün olmamıştır. Bu kısıtlardan dolayı dağıtılan anket formlarının 521 adedinden geri dönüt sağlanarak toplanan anketlerin veri analizi için uygunluğunun tasnif edilmesi aşamasına geçildi. Bu süreçte elde edilen anketlerin 37 tanesinde bazı ölçek maddelerine cevap verilmemesi veya sadece ön yüzün doldurulması gerekçesiyle ve 28 tanesinde ise demografik soruların cevaplanmaması ve tüm maddelere aynı cevapların verilmesi nedeniyle analiz kapsamının dışına çıkartılmasına karar verildi. Son aşamada kalan 456 adet anketin analize tabi tutulmasına karar verilerek araştırmanın örneklem büyüklüğü tespit edildi. Araştırmanın toplam evreni göz önüne alındığında ise anketlerin geri dönüt oranının da %66,8 olduğu gözlemlendi.

2.3. Veri Toplama Aracı

Araştırma verileri anket aracılığıyla toplanmıştır. Bu araştırma için Erzincan Binalı Yıldırım Üniversitesi İnsan Araştırmaları Etik Kurulu'ndan 25.04.2024 tarih ve 04-06 sayılı karar numarası ile Etik Kurul Onayı alınmıştır. Anket formunda demografik bilgi formundan ayrı toplam dört ölçek kullanıldı. Demografik bilgi formunda hemşirelerin yaş, cinsiyet, medeni durum ve eğitim düzeyi gibi durumları incelendi. Tüm ölçek maddeleri "1: kesinlikle katılmıyorum ile 5: kesinlikle katılıyorum" şeklinde 5'li Likert olarak derecelendirildi.

Ölçeğin ikinci bölümünde hemşirelerin rol belirsizliklerini tespit edebilmek için Rizzo, House ve Lirtzman (1970) tarafından geliştirilen Türkçe'ye uyarlaması Basım, Erkenekli ve Şeşen (2010) tarafından yapılan "rol belirsizliği" ölçeği kullanıldı. Ölçek altı madde ve tek boyuttan oluşmaktadır. Son

olarak Türkçe literatüre kazandırılan ölçeğin cronbach alpha katsayısı ise 0.81 olarak tespit edilmiştir.

Ölçeğin üçüncü bölümünde hemşirelerin işe yabancılaşma durumlarını belirleyebilmek için Kaya ve Serçeoğlu (2013) tarafından geliştirilen “işe yabancılaşma” ölçeği kullanıldı. Ölçek tek boyutlu olarak geliştirilmiş olup toplam 6 ifadeden oluşmaktadır. Ölçeğin orijinal formunda cronbach alpha katsayısı 0.71 olarak tespit edilmiştir.

Ölçeğin dördüncü bölümünde hemşirelerin işle ilgili kaygı durumlarını belirleyebilmek için Parker ve DeCotiis (1983) tarafından geliştirilen 5 madde ve tek boyutlu “İşle İlgili Kaygı Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçe’ye uyarlaması ve geçerlilik çalışması Gül ve Koçak (2021) tarafından yapılmıştır. Ölçeğin uyarlama çalışmasında cronbach alpha katsayısı 0.76 olarak tespit edilmiştir.

Ölçeğin son bölümünde hemşirelerin örgütsel muhalefet durumlarını ortaya koyabilmek için Kassing (2000) tarafından geliştirilen ve Dağlı (2015) tarafından Türkçe’ye uyarlanan “örgütsel muhalefet” ölçeği kullanıldı. Ölçek on beş madde ve iki boyuttan oluşmaktadır. Son olarak ölçeğin uyarlama çalışmasında cronbach alpha katsayısı 0.98 olarak tespit edilmiştir.

2.4. Veri Analiz Süreci

Araştırmada verilerin tanımlayıcı, bağıntılı ve çok değişkenli ilişkilerin analiz edilebilmesi amacıyla SPSS 27, AMOS 24 ve SPSS PROCESS MACRO analiz programları kullanılarak sonuçlar elde edilmiştir. Çalışmada ilk olarak araştırmanın ölçeklerinin birbiriyle olan ilişkilerini tespit etmek için SPSS analiz programından Bivariate korelasyon analizi yapılmıştır. Daha sonra Hayes (2013) tarafından geliştirilen SPSS PROCESS Macro analiz programı aracılığıyla, araştırmanın iki aracısı (Örgütsel muhalefet ve İşle ilgili kaygı) ayrı ayrı olarak analize tabi tutulmuştur. Analizlerde ilk olarak aracılık etkisini tespit etmek için SPSS PROCESS Macro programından Model 4 ve 5000 örneklem büyüklüğü işaretlenerek, X’in (rol belirsizliği) Y (işe yabancılaşma) üzerindeki doğrudan etkisi tespit edildi. Daha sonra X’in (rol belirsizliği) Y (işe yabancılaşma) üzerindeki dolaylı etkisi M (Örgütsel muhalefet veya İşle ilgili kaygı) aracılığıyla test edilerek ikincil sonuçlar elde edildi. İki ayrı aracılık modelini test ettikten sonra çoklu aracılık analizi PROCESS Macro programından Model 6 ve 5000 örneklem büyüklüğü işaretlenerek test edildi. İki ardışık aracının olduğu çoklu aracılık analizinde aracı değişkenler örgütsel muhalefet (M1) ve işle ilgili kaygı (M2) değişkenleridir. Ayrıca araştırmanın bağımsız değişkeni rol belirsizliği (X)

ve araştırmanın bağımlı (sonuç) değişkeni işe yabancılaşmadır (Y). Seri çoklu aracılık modeli, X’in Y üzerindeki etkisinde üç dolaylı aracılık etkisini içermektedir. Bunlar: Rol Belirsizliği → Örgütsel Muhalefet → İşe Yabancılaşma (Model 1); Rol Belirsizliği → İşle İlgili Kaygı → İşe Yabancılaşma (Model 2) ve Rol Belirsizliği → Örgütsel Muhalefet → İşle İlgili Kaygı → İşe Yabancılaşma (Model 3).

2.5. Ölçüm Modelleri

Araştırmanın bu safhasında, önceki araştırmalarda kullanılmış ve kuramsal dayanağı olan ölçeklerin yapı geçerliğini teyit etmek için doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Araştırmada kullanılan rol belirsizliği, örgütsel muhalefet, işle ilgili kaygı ve işe yabancılaşma ölçeklerinin doğrulayıcı faktör analizi (DFA) ortak yöntem varyansı kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Tablo 1’de araştırmadaki tüm değişkenleri içeren dört faktörlü ölçüm modeli ile diğer alternatif modeller (Model 1, Model 2, Model 3 ve Model 4) için uyum iyiliği değerleri gösterilmiştir.

Tablo 1 incelendiğinde, araştırmanın ölçeklerine yönelik oluşturulan ölçüm modelinin uyum iyiliği değerlerinin ($X^2/df = 3.89$, RMSEA = 0.08, CFI = 0.91, TLI = 0.90, SRMR = 0.09) diğer alternatif modellerin uyum iyiliği değerlerine göre daha iyi uyum iyiliği değerlerine sahip olduğu tespit edilmiştir (Hu & Bentler, 1999; Mishra & Datta, 2011; Gürbüz, 2019). Elde edilen bu sonuca göre, araştırma ölçeklerinin ayırt edici özelliklere sahip olduğu ifade edilebilir. Ayrıca araştırmanın 4 faktörlü ölçüm modelinin ölçekler arasındaki yapısal ilişkiyi en iyi açıklayan model olduğu da söylenebilir.

Tablo 1: Doğrulayıcı Faktör Analizi

Model	X^2/df	RMSEA	CFI	TLI	SRMR
Dört faktörlü ölçüm modeli	3,89	0,08	0,91	0,90	0,09
Model 1, üç faktörlü model	9,69	0,15	0,76	0,78	0,13
Model 2, üç faktörlü model	16,51	0,16	0,71	0,63	0,15
Model 3, iki faktörlü model	17,12	0,19	0,64	0,62	0,18
Model 4, tek faktörlü model	19,22	0,21	0,62	0,61	0,19

Note. N = 456. RMSEA= root mean square error of approximation;
GFI= CFI= comparative fit index; TLI= Tucker- Lewis index; NFI= normative fitting index;
SRMR=standardized root mean square residual.
Model 1= Rol Belirsizliği ve örgütsel muhalefet tek faktörde birleştirildi
Model 2= Rol Belirsizliği ve işle ilgili kaygı tek faktörde birleştirildi
Model 3= Rol Belirsizliği, örgütsel muhalefet ve işle ilgili kaygı tek faktörde birleştirildi
Model 4 = Tüm ölçekler tek faktörde birleştirildi.

3. BULGULAR

Araştırmanın bu kısmında toplanan veriler doğrultusunda gerçekleştirilen frekans analizleri, güvenilirlik testleri, korelasyon, aracılık ve sıralı aracılık analizlerine yer verildi.

3.1. Demografik Bulgular

Bu bölümde hemşirelerin demografik verileri (cinsiyet, yaş, medeni durum ve eğitim düzeyi) frekans analizleri yoluyla incelendi ve yorumlandı.

Frekans analizleri sonucunda hemşirelerin %74,3'ünün kadın ve %33,5'inin 26-33 yaş aralığında olduğu tespit edildi. Ayrıca %71,6'sının evli ve %88,3'ünün de lisans düzeyinde eğitime sahip olduğu bulguları (Tablo 2).

Tablo 2: Demografik Veri Analizleri

n: 456	n	%	$\bar{X}$	s.s
Cinsiyet			1.25	.43
Erkek	112	25,7		
Kadın	324	74,3		
Yaş			2.87	1.18
18-25 yaş arası	44	10,1		
26-33 yaş arası	146	33,5		
34-41 yaş arası	126	28,9		
42-49 yaş arası	62	14,2		
50 yaş ve üstü	58	13,3		
Medeni durum			1.71	.45
Bekar	124	28,4		
Evli	312	71,6		
Eğitim düzeyi			2.58	.69
Lise	4	,9		
Lisans	383	88,3		
Lisansüstü	47	10,8		

N=456, %: Yüzde; s.s: Standart sapma, X: Ortalama

3.2. Güvenilirlik Testleri ve Korelasyon Analizleri

Araştırmanın ölçeklerine ait ortalama, standart sapma, güvenilirlik katsayıları (Cronbach Alpha), birleşim ve ayrışım geçerliliği değerleri (CR ve AVE) ve ölçekler aralarındaki korelasyon katsayıları Tablo 3'de gösterilmiştir.

Tablo 3'den elde edilen verilere göre; rol belirsizliği (0.96), örgütsel muhalefet (0.92), işle ilgili kaygı (0.95) ve işe yabancılaşma (0.95) ölçeklerinin yüksek derecede güvenilirliğe sahip olduğu tespit edildi (Kayış, 2005: 405). Ayrıca araştırma ölçekleri arasındaki birleşim ve ayrışım geçerliliği test edildi. Bunun için CR ve AVE değerlerinin "AVE > 0.5 CR > 0.7 ve CR > AVE" koşullarını sağlaması gerekmektedir (Hair, Black, Babin & Anderson, 2014; Gürbüz, 2019).

Tablo 3 incelendiğinde araştırmaya ait dört değişkenin de birleşim ve ayrışım geçerliliğine sahip olduğu görülmektedir. Ayrıca araştırmaya ait ölçeklerin birbiriyle olan ilişkilerine (korelasyon) ait değerler incelendiğinde; rol belirsizliği ile örgütsel muhalefet ($r = 0,43$; $p < 0.01$), işle ilgili kaygı ($r = 0,72$; $p < 0.01$) ve işe yabancılaşma ($r = 0,73$; $p < 0.01$) arasındaki ilişkilerin pozitif ve anlamlı olduğu gözlemlendi. Aynı şekilde, örgütsel muhalefet ile işle ilgili kaygı ($r = 0,55$; $p < 0.01$) ve işe yabancılaşma ($r = 0,51$; $p < 0.01$) arasındaki korelasyon katsayılarının da anlamlı ve pozitif olduğu tespit edildi. Korelasyon katsayılarının incelenmesinde son olarak, işle ilgili kaygı ile işe yabancılaşma ($r = 0,76$; $p < 0.01$) arasındaki ilişkinin de anlamlı ve pozitif olduğu görülmektedir. Elde edilen korelasyon bulgularına göre; değerlerin 0.90'dan küçük olması doğruluk probleminin olmadığını da göstermektedir (Uslu ve İnancır, 2020).

3.3. Hipotez Testleri

Ölçüm modelinin doğrulanması ve korelasyon analizlerinden sonra, araştırma hipotezleri (H₁, H₂ ve H₃) analiz edilmiştir. Araştırmanın hipotezlerini test etmek için ise Preacher ve Hayes'in (2004)

Tablo 3: Korelasyon Analizleri ve Güvenilirlik Sonuçları

	$\bar{x}$	S.S.	α	AVE	CR	RB	ÖM	İİK	İY
Rol belirsizliği	3,48	1,32	0,97	0,82	0,96	-			
Örgütsel muhalefet	3,16	0,37	0,96	0,72	0,92	0,43**	-		
İşle ilgili kaygı	3,73	3,73	0,96	0,79	0,95	0,72**	0,55**	-	
İşe yabancılaşma	3,67	3,67	0,95	0,75	0,95	0,73**	0,51**	0,76**	-

N=456; **p < .01., RB: Rol belirsizliği; ÖM: Örgütsel muhalefet; İİK: İşle ilgili kaygı; İY: İşe yabancılaşma

Tablo 4: Model 1 Aracılık Testine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

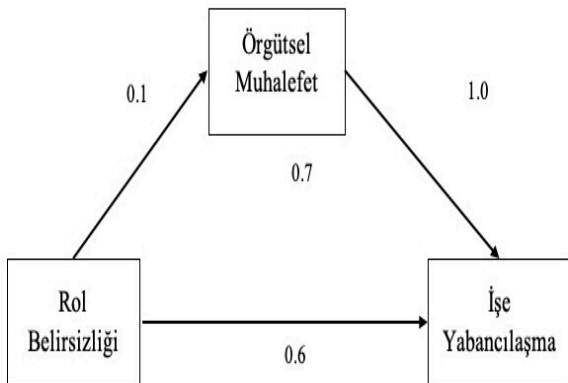
Örgütsel Muhalefet						
Değişkenler	β	SH	T	P	EDGA	EYGA
Rol Belirsizliği	0,128	0,012	10,313	0,000	0,104	0,153
İşe Yabancılaşma						
Değişkenler	β	SH	T	P	EDGA	EYGA
Örgütsel Muhalefet	1,081	0,089	12,090	0,000	0,905	1,257
Rol Belirsizliği	0,600	0,025	24,376	0,000	0,552	0,649
(Direkt Etki)						
Rol Belirsizliği	0,739	0,026	28,886	0,000	0,689	0,790
(Toplam Etki)						
Aracı Etki						
	β	SH			EDGA	EYGA
	0,139	0,022			0,113	0,198

N=456; EDGA= En düşük güven aralığı; EYGA= En yüksek güven aralığı

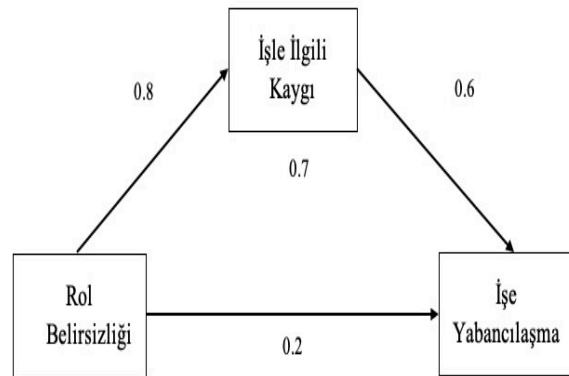
geliştirdiği SPSS Macro analiz programı tercih edilmiştir. Araştırmanın ilk hipotezi olan H1 hipotezinde; rol belirsizliğinin işe yabancılaşma üzerindeki etkisinde örgütsel muhalefetin aracı rolü sorgulanmıştır. Bu bağlamda araştırmada Bootstrap yöntemi tercih edilmiştir. Bootstrap yöntemi ile yapılan analizlerin, Baron ve Kenny'nin (1986) geleneksel yönteminden & Sobel testinden daha güvenilir sonuçlar verildiği öne sürülmektedir (Gürbüz, 2019; Hayes, 2018; Preacher, Rucker & Hayes, 2007). Araştırmanın analizlerinde Hayes (2018) tarafından geliştirilen Process Macro analiziz kullanılmış olup, Bootstrap tekniği ile 5000 yeniden örneklem ve Model 4 işaretlenmiştir. Araştırmanın Model 1'ine ait sonuçlar Tablo 4'te ve Şekil 2'de gösterilmiştir.

Şekil 2'de araştırmanın aracı değişkeni örgütsel muhalefet (M1) ile bağımsız değişkeni olan rol belirsizliğinin (X), sonuç değişkeni olan işe yabancılaşma üzerindeki etkileri görülmektedir. Şekil 2'deki ve Tablo 4'deki regresyon analizine ait sonuçlar incelendiğinde, rol belirsizliğinin işe yabancılaşmayı anlamlı ve pozitif etkilediği tespit edilmiştir ($\beta = 0.60$, %95 GA [.65, .67]). Ayrıca, rol

belirsizliğinin örgütsel muhalefeti anlamlı ve pozitif etkilediği görülmektedir ($\beta = 0.13$, %95 GA [.10, .15]). Şekil 2'den ve Tablo 4'den elde edilen üçüncü bulguya göre, örgütsel muhalefetin işe yabancılaşmayı anlamlı ve pozitif etkilediği tespit edilmiştir ($\beta = 1.08$, %95 GA [.91, 1.26]). Şekil 2'de gösterilen ölçeklerin birbiriyle olan anlamlı etkileşimi, aracılık etkisini analiz etme fırsatı sunmuştur. Bu bağlamda araştırmamıza katılan hemşirelerin rol belirsizliği algısının işe yabancılaşma düzeyleri üzerindeki etkisinde örgütsel muhalefet düzeyinin aracı rolünün olup olmadığını tespit etmek amacıyla Bootstrap yöntemini esas alan regresyon analizi uygulanmıştır. Elde edilen bulgular sonucunda örgütsel muhalefet, rol belirsizliğinin işe yabancılaşma üzerindeki etkisinde aracı role sahip olduğu tespit edilmiştir ($\beta = 0.14$, % 95 GA [.10, .18]). Analizler sonucunda elde edilen güven aralıkları (CI) sıfır (0) değerini kapsamaması elde edilen dolaylı etkinin (aracı etki) anlamlı olduğunu da doğrulamaktadır (MacKinnon, Lockwood & Williams, 2004; Gürbüz, 2019). Bu sonuca göre H1 hipotezi kabul edilmiştir.



Şekil 2: Model 1 Sonuçları (Rol Belirsizliği → Örgütsel Muhalefet → İşe Yabancılaşma)



Şekil 3: Model 2 Sonuçları (Rol Belirsizliği → İşle İlgili Kaygı → İşe Yabancılaşma)

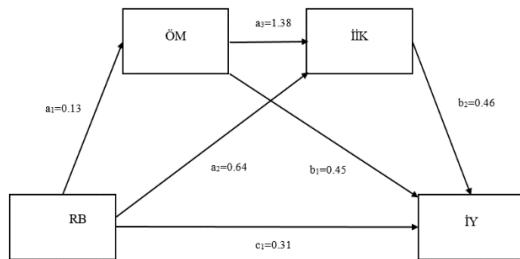
Tablo 5: Model 2 Aracılık Testine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

İşle İlgili Kaygı						
Değişkenler	β	SH	T	P	EDGA	EYGA
Rol Belirsizliği	0,818	0,026	31,093	0,000	0,766	0,870
İşe Yabancılaşma						
Değişkenler	β	SH	T	P	EDGA	EYGA
İşle İlgili Kaygı	0,597	0,039	15,196	0,000	0,520	0,674
Rol Belirsizliği	0,251	0,038	6,618	0,000	0,177	0,326
(Direkt Etki)						
Rol Belirsizliği	0,739	0,026	28,886	0,000	0,689	0,790
(Toplam Etki)						
			B	SH	EDGA	EYGA
Aracı Etki			0,488	0,054	0,389	0,598

N=456; EDGA= En düşük güven aralığı; EYGA= En yüksek güven aralığı

Tablo 5’de ve Şekil 3’de araştırmanın aracı değişkeni olan işle ilgili kaygı (M2) ile bağımsız değişkeni olan rol belirsizliğinin (X) araştırmanın sonuç değişkeni olan işe yabancılaşma üzerindeki etkileri incelenmiştir.

Şekil 3’deki regresyon analizi sonuçları incelendiğinde, rol belirsizliğinin işe yabancılaşmayı anlamlı ve pozitif olarak etkilediği görülmektedir ($\beta = 0.25$, % 95 GA [.18, .33]). Şekil 3’deki diğer bir bulgu ise rol belirsizliğinin işle ilgili kaygıyı anlamlı ve pozitif olarak etkilediği tespit edilmiştir ($\beta = 0.82$, % 95 GA [.77, .87]). Üçüncü bulgu ise işle ilgili kaygının işe yabancılaşmayı anlamlı ve pozitif etkilediği bulgulanmıştır ($\beta = 0.60$, % 95 GA [.52, .68]). Elde edilen bu sonuçlar bize aracı etkiyi sorgulama imkânı tanımıştır. Aracı etki analizinde Hayes’in (2018) geliştirdiği Process Macro analizinden Bootstrap tekniği ile 5000 yeniden örneklem seçeneği ve Model 4 seçilerek aracılık etki analizi sonuçları elde edilmiştir. Elde edilen sonuçlara göre işle ilgili kaygı, rol belirsizliğinin işe yabancılaşma üzerindeki etkisinde aracı role sahip olduğu sonucuna varılmıştır ($\beta = 0.49$, % 95 GA [.39, .60]). Elde edilen bu sonuca göre H₂ hipotezi Kabul görmüştür.



Şekil 4: Model 3 sonuçları [Rol Belirsizliği → Örgütsel Muhalefet → İşle İlgili, Kaygı → İşe Yabancılaşma]

Şekil 4’te görüldüğü gibi seri çoklu aracılık (Process Macro Model 6) modeli kullanılmıştır. Modelde iki aracı değişken, üç dolaylı etki ve bir direkt etki

bulunmaktadır. Bu etkiler Şekil 4’te görüldüğü gibi şöyledir: (a1)’de gösterildiği gibi rol belirsizliğinin (RB) örgütsel muhalefet (ÖM) üzerindeki doğrudan etkisi anlamlıydı ($\beta = .128$, %95 CI [.104, .153]) ; (a2) rol belirsizliğinin (RB) işle ilgili kaygı (İİK) üzerindeki doğrudan etkisi anlamlıydı ($\beta = .640$, %95 CI [.596, .685]); (a3) örgütsel muhalefetin (ÖM) işle ilgili kaygı (İİK) üzerindeki doğrudan etkisi anlamlıydı ($\beta = 1.383$, %95 CI [1.222, 1.544]); (c1) rol belirsizliğinin (RB) işe yabancılaşma (İY) üzerindeki doğrudan etkisi anlamlıydı ($\beta = .307$, %95 CI [.229, .385]); (b1) örgütsel muhalefetin (ÖM) işe yabancılaşma (İY) üzerindeki doğrudan etkisi anlamlıydı ($\beta = .447$, %95 CI [.236, .659]); ve (b2) işle ilgili kaygının (İİK) işe yabancılaşma (İY) üzerindeki doğrudan etkisi anlamlıydı ($\beta = .458$, %95 CI [.358, .558]). Bu sonuçlardan hareketle araştırmanın seri aracılık rolüne ilişkin sonuçlar Tablo 6’da gösterilmiştir.

Tablo 6: Aracılık etkisine dair regresyon sonuçları

Direkt Etkiler RB → İY	β	SE	t	EDGA	EYGA
Model 1 RB → İY	0.601	0.025	24.376	0.552	0.649
Model 2 RB → İY	0.251	0.038	6.618	0.177	0.326
Model 3 RB → İY	0.307	0.040	7.768	0.229	0.385
Dolaylı Etkiler X → Y	β	BootSE	BootEDGA	BootEYGA	
Model 1 RB → ÖM → İY	0.057	0.017	0.021	0.087	
Model 2 RB → İİK → İY	0.294	0.042	0.215	0.380	
Model 3 RB → ÖM → İİK → İY	0.081	0.021	0.047	0.126	

Note. N=456; EDGA= En düşük güven aralığı; EYGA= En yüksek güven aralığı.

Tablo 4'teki verilerin analiz sonuçları incelendiğinde, rol belirsizliğinin örgütsel muhalefet ve işle ilgili kaygı aracılığıyla işe yabancılaşma üzerindeki seri aracılık etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir ($\beta = .081$, %95 CI [.047, .126]). Bu sonuca göre H_3 hipotezi Kabul edilmiştir. Elde edilen bu sonuç, hemşirelerin rol belirsizliği algılarının örgütsel muhalefet düzeyinde artışa neden olduğu ve sırasıyla örgütsel muhalefet arttıkça işle ilgili kaygının arttığını ve buna bağlı olarak işle ilgili kaygının artmasıyla işe yabancılaşmanın da arttığını göstermektedir.

4. TARTIŞMA

Bu araştırma, hemşirelerin yaşadıkları rol belirsizlikleri ile işe yabancılaşma deneyimleri arasındaki ilişkide örgütsel muhalefet ile işle ilgili kaygı durumlarını aracılık rolünün tespit etmek amacıyla tasarlanmıştır. Araştırmanın en temel amacı modelde de ifade edilen ilişkileri daha iyi anlamak ve hemşirelerin iş yaşamındaki deneyimlerini iyileştirmeye yönelik stratejiler geliştirmektir. Bu amaç doğrultusunda gerçekleştirilen çalışma için tasarlanan araştırma modeli ve geliştirilen üç hipotez sınandı. Son olarak elde edilen sonuçlar aracılığıyla ilgili alan yazını taranarak araştırma bulguları irdelendi ve uygulayıcılara birtakım çözüm önerileri sunuldu.

Araştırma amacı ve modeli kapsamında geliştirilen ilk hipoteze göre hemşirelerin rol belirsizlikleri ile işe yabancılaşmaları arasındaki anlamlı ilişkide örgütsel muhalefetin aracılık rolünün olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yani hemşirelerin rol belirsizlikleri ile işe yabancılaşmaları arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu ve bu ilişkinin örgütsel muhalefet aracılığıyla daha da güçlendiği tespit edilmiştir. Elde edilen bu sonuç alan yazınında yer alan ve farklı sektör ve örneklem üzerinde yapılan araştırmalarla da desteklenmektedir. Örneğin; Mitevsk'a'nın (2021) çalışmasında rol belirsizliğinin özellikle Covid-19 salgınıyla başa çıkmada önemli bir stres faktörü olduğu ifade edilmiş ve tükenmişlik ile işe yabancılaşmanın da bir öncülü olduğu tespit edilmiştir. Elmas Atay ve Gerçek'in (2017) beyaz yakalı çalışanlar üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmalarında da çalışanların rol belirsizlikleri ile işe yabancılaşma davranışları arasında orta düzeyli pozitif bir ilişki tespit edilmiştir. Çivilidağ ve Durmaz'ın (2022) araştırma görevlilerini örneklem olarak ele aldıkları çalışmalarında katılımcıların rol belirsizlikleri ile işe yabancılaşmaları arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki tespit edilmiştir. Yine araştırma hipotezimizle uyumlu olacak şekilde hemşirelerin örgütsel muhalefet davranışları ile işe yabancılaşma eğilimleri arasındaki ilişki irdelenen bir diğer konudur. Araştırmamızda hemşirelerin işe yabancılaşmaları ile örgütsel muhalefetleri arasında

pozitif yönlü bir ilişki bulgulanmıştır. Bu sonuç literatürde yer alan diğer araştırmalarla da desteklenmektedir. Örneğin; Kesen ve Pabuççu'nun akademisyenler üzerinde tasarladıkları araştırmalarında örgütsel muhalefetin bazı boyutları ile işe yabancılaşmanın boyutları arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler bulgulanmışlardır. Y. Kılıçkaya'da (2024) kamu çalışanları bağlamında gerçekleştirdiği araştırmasında çalışanların dikey muhalefet davranışları ile işe yabancılaşma eğilimleri arasında anlamlı negatif bir ilişki ve yatay muhalefet ile işe yabancılaşma arasında anlamlı pozitif bir ilişkinin varlığını bulgulanmıştır. Sonuç olarak hemşireler, hızla değişen ve karmaşıklaşan bir sağlık sisteminde görev yaptıkları için bu durum hemşirelerin rolleri hakkında net bir anlayışa sahip olmalarını zorlaştırmaktadır. Rol belirsizliği, hemşirelerin ne yapmaları gerektiği konusunda karışıklık yaşamasına ve işlerini yeterince iyi yapamadıklarını düşünmelerine neden olabilir. Ayrıca rol belirsizliğinin yarattığı belirsizlik ve stres, hemşirelerin işlerinde kopukluk hissetmelerine, işlerinin anlamsız olduğunu düşünmelerine ve sonuç olarak işe yabancılaşmalarına yol açabilir. En nihayetinde işe yabancılaşan hemşireler örgütsel kurallara uymamaya, iş arkadaşlarıyla çatışmaya girmeye veya işten kaçınma gibi örgütsel muhalefet davranışlarına kendilerini sevk ederek bir başa çıkma stratejisi uygulayabilmektedirler.

Araştırmanın ikinci hipotezine göre hemşirelerin rol belirsizlikleri ile işe yabancılaşmaları arasındaki anlamlı ilişkide işle ilgili kaygılarının aracılık rolüne sahip olduğu tespit edilmiştir. Yani hemşirelerin işle ilgili kaygılarının rol belirsizlikleri ile işe yabancılaşmaları arasındaki bağlantıyı güçlendiren bir köprü görevi gördüğü ifade edilebilir. Araştırma sonuçları ilgili alan yazını ile kıyaslandığında birbirine paralel sonuçların bulgulanmış gözlemlenmiştir. Örneğin; Fayganoğlu, C. Yalçın ve Beğenirbaş'ın (2022) farklı sektör çalışanları üzerinde tasarladıkları araştırmalarında çalışanların rol belirsizliği algılarının işe yabancılaşma düzeyini anlamlı ve pozitif olarak etkilediğini tespit etmişlerdir. Schmidt vd. (2014) de çalışanların rol belirsizlikleri ile rol çatışmalarının depresyonla ilişki olduğunu ifade ettikleri araştırmalarında şeffaf tanımlanmış roller ve iş hedeflerinin, çalışan sağlığına katkıda bulunduğunu ve işyeri devamsızlığını önleyebildiğini bulgulanmışlardır. Caplan ve Jones'da (1975) kaygının örgütsel temellerini tespit etmeye yönelik yaptıkları araştırmalarında örgütlerde yaşanan rol belirsizliğinin ve ağır iş yükünün çalışan kaygısını arttırdığını ifade etmişlerdir. Ekşi (2006) ise rehber öğretmenlerini örneklem olarak aldığı araştırmasında rol belirsizliği ve rol karmaşasının çalışanlarda ruhsal zorlanmalara neden olma potansiyeline sahip olabileceğini belirtmiştir.

Mellalieu ve Juiper ise (2006) sporcular temelinde gerçekleştirdikleri araştırmalarında rolün açıklığına yönelik pozitif algıların sporcu kaygısını azaltarak hep bireysel hem de grup bağlamında psikolojik sağlığı olumlu yönde etkilediğini tespit etmişlerdir. Blalack ve Davis'de (1975) hastane birimlerinde yönetici olarak görev yapan personel üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmalarında yüksek düzeyde rol belirsizliği ve iş kaygısının iş tatminini azalttığını bulgulamışlardır. Sonuç olarak, hemşirelerin görev tanımları net olmadığında, nelerden sorumlu oldukları konusunda belirsizlik yaşarlar. Bu durum, işlerini doğru bir şekilde yapma konusunda endişe yaratır ve işe karşı yabancılaşmalarını arttırabilir. Ayrıca hemşirelerin rol belirsizlikleri, iş ile ilgili kaygılar aracılığıyla çalışanların işe karşı yabancılaşmasına neden olan önemli bir faktördür. Bu durumu çözmek için hemşirelerin iş yaşamlarını daha anlamlı hale getirmek, motivasyonlarını arttırmak ve sağlık hizmetlerinin kalitesini yükseltmek için uygulayıcılar rol karmaşasına, rol belirsizliklerine veya rol çatışmasına neden olabilecek iş planlarına karşı önlem almaları ve her hastane çalışanının rolleri ve meslekleri dahilinde iş ve görev paylaşımı yapmaları ortaya çıkabilecek sorunların çözümü için yardımcı olabilir.

Araştırmanın üçüncü hipotezi olan bütünleşik modele göre; hemşirelerin rol belirsizlikleri ile işe yabancılaşmaları arasındaki ilişkide örgütsel muhalefetin ve işle ilgili kaygının sıralı aracılık rolü tespit edilmiştir. Bu sonuca göre; hemşireler görevlerinin, yetkilerinin ve sorumluluklarının net bir şekilde belirlenmemesi durumunda kendilerini belirsiz ve güvensiz bir ortamda hissederek. Bu durum, hemşirelerde örgütsel muhalefete yol açabilir. Örgütsel muhalefet ise hemşirelerin kurallara uymamaya başlaması, iş birliği yapmaktan kaçınması ve hatta hastane aleyhinde davranışlar sergilemesi gibi farklı şekillerde ortaya çıkarak işe yabancılaşma davranışlarının şiddetlenmesine neden olur. Örgütsel muhalefet ise ayrıca hemşirelerin işlerinde kopukluk hissetmelerine neden olur. Muhalif davranışlar sergileyen hemşireler; kendilerini işlerine ait hissetmez, motivasyonları düşer ve işe karşı memnuniyetsiz olabilir. Bu durum, zamanla hemşirelerin işlerinden tamamen kopmalarına yani yabancılaşmalarına yol açabilir. Dahası işle ilgili kaygının da bu süreçte önemli bir rol oynadığı tespit edilmiştir. Özellikle rol belirsizliğinin, hemşirelerde işlerini kaybetme, hatalı davranışlarda bulunma veya kariyerlerinde ilerleyememe gibi endişelere yol açabilir. Bu kaygılar, hemşirelerin hem örgütsel muhalefete yönelmelerini hem de işlerinden kopmalarını hızlandıran bir süreci tetikleyerek işe karşı yabancılaşma davranışlarını arttırabilir. İlgili alan yazını incelendiğinde benzer değişkenlerin incelendiği bir çalışmaya rastlanmamıştır. Fakat; Rizzo vd. (1970)'nin araştırması elde edilen

sonuçların teorik dayanağı olarak gösterilebilmektedir. Bu araştırmaya göre örgütlerdeki rol çatışması ve rol belirsizliğinin çalışan kaygısını arttırdığı, işten ayrılma eğilimini tetiklediği ve çalışan memnuniyetini de düzenlediğini tespit etmişlerdir. Abdel-Halim de (1978) çalışanlarda rol belirsizliği ile aşırı rol yüklemesinin içsel iş tatminini, katılımı ve kaygıyı olumsuz etkilediğini bulgulamışlardır. En nihayetinde hemşirelerin işlerinde ne yapmaları gerektiğini bilmemeleri, öncelikle kuruma karşı bir direnç oluşturmalarına, ardından da işlerinden kopmalarına neden olmaktadır. Bu sorun hemşirelerin kaygıları ve örgütsel muhalefetleri ile birleşince işe yabancılaşmalarının daha fazla artmasına yol açabilmektedir. Sonuç olarak tüm bu süreç hemşirelerin işlerinden kopmalarına ve ayrıca işlerine karşı daha fazla duyarsızlaşmalarına da neden olabilmektedir.

5. SONUÇ

Bu çalışmada, hemşirelerin rol belirsizliği düzeyleri ile işe yabancılaşma durumları arasındaki ilişkide örgütsel muhalefet durumlarının ve işle ilgili kaygı düzeylerinin sıralı aracılık rollerini belirlemek amacıyla bir model önerdik ve test ettik. Elde edilen sonuçlara göre; hemşirelerin a) rol belirsizlikleri ile işe yabancılaşma durumları arasındaki ilişkinin pozitif ve anlamlı olduğu, b) rol belirsizlikleri ile örgütsel muhalefet durumları arasındaki ilişkinin pozitif ve anlamlı olduğu, c) rol belirsizlikleri ile işle ilgili kaygı düzeyleri arasındaki ilişkinin pozitif ve anlamlı olduğu, d) örgütsel muhalefet durumları ile işle ilgili kaygı düzeyleri arasındaki ilişkinin pozitif ve anlamlı olduğu, e) örgütsel muhalefet durumları ile işe yabancılaşma davranışları arasındaki ilişkinin pozitif ve anlamlı olduğu, f) işle ilgili kaygı düzeyleri ile işe yabancılaşma davranışları arasındaki ilişkinin pozitif ve anlamlı olduğu, g) rol belirsizlikleri ile işe yabancılaşma durumları arasındaki ilişkide örgütsel muhalefetin aracılık rolünün olduğu, h) rol belirsizlikleri ile işe yabancılaşma durumları arasındaki anlamlı ilişkide işle ilgili kaygının aracılık rolünün olduğu ve son olarak ı) rol belirsizlikleri ile işe yabancılaşma durumları arasındaki anlamlı ilişkide örgütsel muhalefetin ve işle ilgili kaygının sıralı aracılık rollerinin olduğu tespit edilmiştir.

Sonuç olarak hemşirelerin rol belirsizlikleri ile işe yabancılaşma davranışları arasında anlamlı bir ilişkinin varlığı tespit edilmiştir. Ayrıca sonuçlar hemşirelerin rol belirsizliğinin, örgütsel muhalefeti artırarak ve işle ilgili kaygıyı tetikleyerek işe yabancılaşmalarına yol açtığını göstermektedir. Bu sonuçlar, hemşirelik mesleği ve sağlık sistemi için önemli bir sorun olan rol belirsizliğinin, hemşirelerin iş yaşamlarını olumsuz etkilediğini ve çeşitli sorunlara yol açtığını göstermektedir. Bu olumsuz

durumların düzeltilebilmesi için hemşirelere daha fazla yetki verilmesi, net görev tanımlarının yapılması, açık iletişim, iş güvencesi, sosyal destek sunumu, stres yönetim programlarının düzenlenmesi, iş yüklerinin azaltılması, karar alma süreçlerine dahil edilmeleri ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi gibi önlemlerin alınması sayesinde rol belirsizliği ile birlikte ortaya çıkabilecek sorunların (işe yabancılaşıma, örgütsel muhalefet, kaygı) çözümü için önlemler, uygulayıcılar tarafından alınabilir.

5.1. Araştırmanın Sınırlılıkları, Varsayımları ve Gelecekte Yapılabilecek Araştırmalar İçin Öneriler

Bu çalışmanın tasarlanması ve yürütülmesi aşamalarında birtakım sınırlılıkların ve varsayımların varlığı göz önüne alınarak gerçekleştirilmiştir. Ayrıca araştırmanın bitimiyle birlikte yapılan literatür taramaları ve alanda görülen eksikliklerden hareketle gelecekte yapılabilecek çalışmalar için de bazı öneriler geliştirilmiştir. Öncelikle araştırma 6 Şubat Kahramanmaraş merkezli depremlerde çok fazla zarar gören Hatay ilinde gerçekleştirilmiştir. Deprem nedeniyle sağlık sisteminin ve sağlık tesislerinin çok fazla hasar aldığı göz önüne alındığında veri toplama ve hemşirelere ulaşma noktasında araştırmacılar bazı zorluklar yaşamışlardır. Ayrıca hasta yoğunluğunun ve personel yetersizliklerinin de etkisiyle veri toplama noktasında araştırmacılar hemşirelerin mümkün mertebe boş zamanlarını bulma, eksiksiz bilgi doldurmalarını sağlama ve homojen örnekleme ulaşma gibi durumlar için çok fazla emek harcayarak araştırma süresinin uzamaması için önlem almışlardır. Ek olarak araştırma Türkiye'nin bir ilinde yer alan küçük ölçekli bir kamu hastanesinde görev yapan hemşireleri örneklem olarak temel alması değişkenlerle ilgili birtakım genellemelerin yapılabilemesinin önünde engel oluşturmaktadır. Bu nedenle ilgili değişkenlerle alakalı olarak tüm hemşireler açısından benzer sonuçların ortaya çıkabileceği şeklinde bir yorum getirilememektedir. Ayrıca araştırma tipi olarak kesitsel bir yöntemin tercih edilmesi bu çalışmanın bir diğer önemli sınırlılığını oluşturmaktadır. Son olarak araştırma verilerinin toplanması noktasında bazı hemşirelerin araştırmaya gönüllü olarak katılmak istememesi ve bazı hemşirelerin izinli, raporlu veya nöbet değişiminde olması sebebiyle araştırmaya dâhil edilememeleri de bir kısıtlılık olarak görülmektedir. Araştırmanın varsayımları değerlendirildiğinde ise; araştırmanın veri toplama aracında bulunan ifadeleri katılımcıların gönüllü ve içtenlikle cevaplandığı varsayılmıştır. Ayrıca; seçilmiş olan örneklemin evreni temsil ettiği, verilerin hatasız bir şekilde analize tabi tutulduğu, rol belirsizliği ile işe yabancılaşıma eğilimleri arasında ilişkinin var olduğu

ve kullanılan veri toplama araçlarının araştırma amacına ve problemine uygun olduğu varsayılmıştır.

Gelecekte benzer konularla ilgili yapılabilecek araştırmalar için de birtakım öneriler geliştirilebilir. Öncelikle; rol belirsizliğinin farklı sektörlerdeki (örneğin; eğitim, üretim, hizmet) çalışanlar üzerindeki etkileri incelenebilir. Sektörün yapısı, teknolojik gelişmeleri ve rekabet ortamının rol belirsizliği üzerindeki etkileri daha detaylı analiz edilebilir. Ayrıca farklı meslek gruplarındaki (örneğin, yöneticiler, mühendisler, satış temsilcileri) rol belirsizliğinin etkileri karşılaştırılabilir. Mesleğin doğası, yetki düzeyi ve iş yükünün rol belirsizliği ile ilişkisi incelenebilir. Dahası rol belirsizliğinin zaman içindeki değişimi ve işe yabancılaşıma üzerindeki uzun vadeli etkileri boylamsal çalışmalarla da araştırılabilir. Özellikle örgütsel adalet algısı, psikolojik güçlendirme, sosyal destek ve örgütsel güven gibi yeni değişkenlerin rol belirsizliği ve işe yabancılaşıma arasındaki ilişkiyi nasıl etkilediği incelenebilir. Demografik özellikler (yaş, cinsiyet, kıdem) ve kişilik özellikleri (duygusal zekâ, öz-yeterlilik) gibi faktörlerin rol belirsizliği ve işe yabancılaşıma arasındaki ilişkiyi nasıl düzenlediği de ayrıca araştırılabilir.

ETİK BEYANATI

Destek Bilgisi: Bu çalışma, kamu, ticari veya kâr amacı gütmeyen kuruluşlar gibi herhangi bir organizasyondan destek almamıştır.

Yazar Katkı Beyanı: 1. Yazarın katkı oranı %50, 2. Yazarın katkı oranı ise %50'dir.

Çıkar Çatışması: Tüm yazarlar adına, sorumlu yazar çıkar çatışması bulunmadığını belirtir.

Etik Onayı: İnsan katılımcıları içeren çalışmalarda gerçekleştirilen tüm prosedürler, kurumsal ve / veya ulusal araştırma komitesinin etik standartlarına ve 1964 Helsinki deklarasyonuna ve daha sonraki değişikliklerine veya karşılaştırılabilir etik standartlara uygundur. Bu araştırma için Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi İnsan Araştırmaları Etik Kurulu'ndan 25.04.2024 tarih ve 04-06 sayılı karar numarası ile Etik Kurul Onayı alınmıştır.

Bilgilendirilmiş Onam Formu: Çalışmaya katılan tüm bireysel katılımcılardan bilgilendirilmiş onam formu alınmıştır.

KAYNAKÇA

- Abdel-Halim, A. (1978). Employee affective responses to organizational stress: moderating effects of job characteristics. *Personnel Psychology*, 31, 561-579. <https://doi.org/10.1111/J.1744-6570.1978.TB00463.X>.
- Alfuqaha, O. A., Shunnar, O. F., Khalil, R. A., Alhalaiqa, F. N., Thaher, Y. A., Al-Masarwah, U. M., & Al Amad, T. Z. (2023). Work alienation influences nurses' readiness for professional development and willingness to learn: A cross-sectional correlation study. *Plos one*, 18(5), e0284963.
- Atay, S. E., & Gerçek, M. (2017). Algılanan rol belirsizliğinin işe yabancılaşma üzerindeki etkisinin ve demografik değişkenlere göre farklılıklarının incelenmesi. *An. Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 7(2), 321-332.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.
- Basım, H. N., Erkenekli, M., & Şeşen, H. (2010). Birey davranışındaki kontrol odağının rol çatışması ve rol belirsizliği algısı ile ilişkisi: Kamu sektöründe bir araştırma. *Amme İdaresi Dergisi*, 43(1), 145-165.
- Bedeian, A. G., & Armenakis, A. A. (1981). A path-analytic study of the consequences of role conflict and ambiguity. *Academy of Management Journal*, 24(2), 417-424.
- Biddle, B. J. (1979). *Role Theory Expectations, Identities, and Behaviors*. Academic Press: New York.
- Biddle, B. J. (1986). Recent Developments in Role Theory. *Annual Review of Sociology*, 12(1), 67-92.
- Blalack, R., & Davis, H. (1975). Role Ambiguity, job-related tension and job satisfaction. *Journal of Management*, 1, 31 - 37.
- Caplan, R. D. & Jones, K. W. (1975). Effects of workload, role ambiguity, and typea personalityon anxiety, depression, and heart rate. *Journal of Applied Psychology*, 60(6), 713-719.
- Çivilidağ, A., & Durmaz, Ş. (2022). Rol çatışması-rol belirsizliği ve iş yerinde psikolojik taciz, mesleki benlik saygısı ve işe yabancılaşma olgularının araştırma görevlileri üzerinde incelenmesi. *Akdeniz İnsani Bilimler Dergisi*, 12, 25-41.
- Daft, R. L. (2010). *New era of management* 9th Edition. Terjemahan. Tita Maria Kanita, Era Baru Manajemen. Jakarta: Salemba.
- Dağlı, A., Ağalday, B. (2015). Öğretmenlerin örgütsel muhalefetin nedenlerine ilişkin görüşleri, *İlköğretim Online*, 14(3), 885-898.
- DeCenzo, D. A., Robbins, S. P., & Verhulst, S. L. (2016). *Fundamentals of human resource management*. John Wiley & Sons.
- Ekşi, F. (2006). *Rehber öğretmenlerin okul iklimi algıları ile kaygı düzeyleri arasındaki ilişki üzerine bir araştırma* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Elma, C. (2003). *İlköğretim okul öğretmenlerinin işe yabancılaşması (Ankara ili örneği)* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Fayganoğlu, P., Yalçın, R. C., & Beğenirbaş, M. (2022). Rol belirsizliğinin işe yabancılaşmaya etkisinde iş yükü fazlalığının düzenleyici rolü. *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, 21(4), 2239-2257.
- Graham, J. W. (1986). Principled organizational dissent: a theoretical essay. *Research in Organizational Behavior*, 8, ss: 1-52.
- Gül, E., & Koçak, D. (2021). İşle ilgili kaygı ölçeğinin Türkçe uyarlaması ve dönüştürücü liderlik ile iş performansı arasındaki ilişki: İş özergiliğinin aracı ve işle ilgili kaygının düzenleyici rolü. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 16(3), 821-841.
- Gürbüz, S. (2019). *Amos ile yapısal eşitlik modellemesi*, Ankara: Seçkin yayıncılık.
- Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J., & Anderson, R.E. (2014). *Multivariate data analysis* (7th Edn). Harlow; Pearson, s.619.
- Hayes, A. F. (2013). Mediation, moderation, and conditional process analysis. In *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach* (ss. 1-20). The Guilford Press.
- Hayes, A. F. (2018). Partial, conditional, and moderated moderated mediation: Quantification, inference, and interpretation. *Communication monographs*, 85(1), 4-40.
- Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1), 1-55.
- Ivancevich, J.M. & Matteson, M.T. (2002). *Organizational behavior and management*. New York: McGraw-Hill Company.
- Karaköy, D. (2019). *Lider üye etkileşiminin, işyeri arkadaşlığının, rol belirsizliğinin ve rol çatışmasının işe yabancılaşma üzerine etkisine yönelik bir araştırma* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Kassing, J. W. (1997). Articulating, antagonizing, and displacing: a model of employee dissent. *Communication Studies*, 48, 311-332.
- Kassing, J. W., & Armstrong, T. A. (2002). Someone's going to hear about this: Examining the association between dissent-triggering events and employees' dissent expression. *Management Communication Quarterly*, 16(1), 39-65.
- Kassing, J. W., & Avtgis, T. A. (1999). The standardized curriculum and delocalization: obstacles to critical pedagogy. *Radical History Review*, 102, 201-213.
- Kaya, U., & Serçeoğlu, N. (2013). Duygu işçilerinde işe yabancılaşma: hizmet sektöründe bir araştırma. *Çalışma ve Toplum*, 36(1).
- Kayış, A. (2010). Güvenilirlik analizi. In Ş. Kalaycı (Ed.), *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri* (5. baskı., ss. 404-419). Asil Yayın Dağıtım.
- Keçecioglu, T. (1999). Örgütlerde çatışma ve yönetimi. *Mercek Dergisi*, (14), 98- 111.
- Kesen, M., & Pabuçcu, H. (2016). Örgütsel muhalefet ve işe yabancılaşmanın duygusal tükenmişliğe etkisinin anfiş model ile incelenmesi. *Journal of International Social Research*, 9(42).
- Kıbrıs, Ş., & Sivuk Kara, D. (2016). Sağlık kurumlarında rol çatışması ve rol belirsizliği: hemşireler üzerine bir uygulama. *Verimlilik Dergisi*, 4(4), 33-50.
- Kılıçkaya, F. Y. (2024). Kamu kurumlarında örgütsel muhalefet ve işe yabancılaşma arasındaki ilişkinin belirlenmesi. *İktisadi İdari ve Siyasal Araştırmalar Dergisi*, 9(24), 338-353.
- Kundakçı, A. H. (2003). *Ankara numune eğitim ve araştırma hastanesi hekimlerinin ve hemşirelerinin rol çatışması ve rol belirsizliği düzeylerinin belirlenmesi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- MacKinnon, D. P., Lockwood, C. M., & Williams, J. (2004). Confidence limits for the indirect effect: Distribution of the product and resampling methods. *Multivariate behavioral research*, 39(1), 99-128.
- Marques, J. M., Abrams, D., & Serôdio, R. G. (2006). Being better by being right: Subjective group dynamics and derogation of in-group deviants when generic norms are undermined. *Key Readings in Social Psychology*, 157.
- Mellalieu, S. D., & Juniper, S. W. (2006). A qualitative investigation into experiences of the role episode in soccer. *The Sport Psychologist*, 20(4), 399-418.
- Memnun, D. S. (2006). Kalaycı, Ş.(Ed.) (2006). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*. Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Mishra P. & Datta, B. (2011). Perpetual asset management of customer-based brand equity-the PAM evaluator. *Current Research Journal of Social Science*, 3(1), 34-43.
- Mitevka, M. (2021). Role stressors and alienation from work during Covid-19 setting. *Advances in Social Sciences Research Journal*. <https://doi.org/10.14738/assrj.87.10570>.
- Myers, D. G. (2009). *Social Psychology*. 10. Baskı, McGraw-Hill: New York.
- Parker, D. F., & DeCotiis, T. A. (1983). Organizational determinants of job stress. *Organizational Behavior and Human Performance*, 32(2), 160-177. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(83\)90145-9](https://doi.org/10.1016/0030-5073(83)90145-9).
- Pehlivan, İ. (1995). *Yönetimde stres kaynakları*. Ankara: PEGEM Yayınları.
- Preacher, K. J., Rucker, D. D., & Hayes, A. F. (2007). Assessing moderated mediation hypotheses: Theory, method, and prescription. *Multivariate Behavioral Research*, 42, 185-227.
- Rizzo, J. R., House, R. J., & Lirtzman, S. I. (1970). Role conflict and ambiguity in complex organizations. *Administrative Science Quarterly*, 15(2), 150-163. <https://doi.org/10.2307/2391486>
- Schmidt, S., Roesler, U., Kusserow, T., & Rau, R. (2014). Uncertainty in the workplace: Examining role ambiguity and role conflict, and their link to depression—a meta-analysis. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23, 106 - 91. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2012.711523>.
- Seeman, M. (1959). On the meaning of alienation. *American Sociological Review*, 783-791.
- Shantz, A., Alfes, K., Bailey, C., & Soane, E. (2015). Drivers and outcomes of work alienation: Reviving a concept. *Journal of Management Inquiry*, 24(4), 382-393. <https://doi.org/10.1177/1056492615573325>.
- Uslu A. & İnanır A. (2020). Destinasyon imajının destinasyon memnuniyetine etkisi ve destinasyonun algılanan kalitesinin aracı rolü: Manavgat örneği, *BMIJ*. 8(2): 1753-1776 [doi:http://dx.doi.org/10.15295/bmij.v8i2.1494](http://dx.doi.org/10.15295/bmij.v8i2.1494).
- World Health Organization. (2020). *State of the world's nursing 2020: Investing in education, jobs and leadership*. Geneva, Switzerland: WHO. Erişim adresi:<https://www.who.int/publications/i/item/9789240003279>. (Erişim tarihi: 19.08.2024)
- Xie, J. L. (1996). Karasek's model in the People's Republic of China: effects of job demands, control, and individual differences. *Academy of Management Journal*, 39(6), 1594-1618. <https://doi.org/10.2307/257070>.

Araştırma Makalesi

Üniversite Öğrencilerinde Bilişsel Esneklik ile Kariyer Sıkıntısı
Arasındaki İlişkide Stresle Başa Çıkma Tarzlarının Aracılık Rolü

*The Mediating Role of Stress Coping Styles in the Relationship between Cognitive
Flexibility and Career Distress in University Students*

Ayşe Nur Katmer^a, Esra Asıcı^b

MAKALE BİLGİSİ

Anahtar Kelimeler:
Bilişsel Esneklik,
Kariyer Sıkıntısı,
Stresle Başa Çıkma,
Üniversite Öğrencileri,
Aracılık Analizi

Tarihler :
Geliş 22 Ağustos 2024
Düzeltilme Geliş 26 Aralık
2024
Kabul 31 Aralık 2024

ÖZ

Bu çalışmanın amacı; bilişsel esneklik ile kariyer sıkıntısı arasındaki ilişkide stresle problem odaklı (kendine güvenli yaklaşım, iyimser yaklaşım, sosyal desteğe başvurma) ve duygu odaklı (çaresiz yaklaşım, boyun eğici yaklaşım) başa çıkma tarzlarının aracılık rollerini incelemektir. İlişkisel araştırma desenine dayalı olarak tasarlanan araştırmaya yaşları 18 ile 43 arasında değişen, 277 kadın, 107 erkek olmak üzere toplam 384 üniversite öğrencisi katılmıştır. Araştırmanın verileri Bilişsel Esneklik Ölçeği, Kariyer Sıkıntısı Ölçeği, Stresle Başa Çıkma Tarzları Ölçeği ve demografik bilgi formu aracılığıyla toplanmıştır. Verilerin analizinde tanımlayıcı istatistikler, Pearson korelasyon analizi ve regresyon temelli bootstrap teknikleri kullanılmıştır. Bulgular bilişsel esneklik ile kariyer sıkıntısı arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde ve negatif yönde ilişki olduğunu; bu ilişkiye stresle başa çıkmada çaresiz yaklaşımın aracılık ettiğini göstermiştir. Bu çalışmanın sonuçları, bilişsel esneklikteki azalmanın üniversite öğrencilerinin stresle başa çıkmada çaresiz yaklaşımları kullanma eğilimini arttırdığına, stresle başa çıkmada çaresiz yaklaşımları kullanan öğrencilerinin de daha çok kariyer sıkıntısı yaşadığına işaret etmektedir.

ARTICLE INFO

Keywords:
Cognitive Flexibility,
Career Distress,
Coping with Stress,
University Students,
Mediating Analysis

Article history:
Received 22 August 2024
Received in Revised Form
26 December 2024
Accepted
31 December 2024

ABSTRACT

The aim of this study is to examine the mediating roles of problem-focused (self-confident approach, optimistic approach, seeking social support) and emotion-focused (helpless approach, submissive approach) coping styles in the relationship between cognitive flexibility and career distress. A total of 384 university students, consisting of 277 females and 107 males, aged between 18 and 43, participated in the study, which was designed based on a relational research design. The data were collected through the Cognitive Flexibility Scale, Career Distress Scale, Stress Coping Styles Scale, and a demographic information form. Descriptive statistics, Pearson correlation analysis, and regression-based bootstrap techniques were used in the analysis of the data. The findings showed that there was a statistically significant and negative relationship between cognitive flexibility and career distress, and that the helpless approach in coping with stress mediated this relationship. The results indicate that a decrease in cognitive flexibility increases the tendency of university students to use helpless approaches in coping with stress, and that students who use helpless approaches to cope with stress experience more career distress.

^a Sorumlu Yazar, Dr. Öğr. Üyesi, Kilis 7 Aralık Üniversitesi, Kilisli Muallim Rifat Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Kilis, anurcetin@hotmail.com, ORCID: 0000-0002-2733-9325

^b İzmir Demokrasi Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, İzmir, esraasici01@gmail.com, ORCID: 0000-0003-0872-9042

1. GİRİŞ

Kariyer kavramı; bireyin kişisel ve profesyonel gelişimi, ilgi alanları, yetenekleri ve değerleri doğrultusunda biçimlenen, yaşamı boyunca edindiği çeşitli iş ve mesleki rollerin birikimini ifade eder. Yalnızca bir iş ya da meslekten ibaret olmayan kariyer; bireyin yaşadığı deneyimlerin, aldığı eğitimlerin ve kurduğu sosyal ilişkilerin bir bütünüdür (Holland, 1996). Çocukluktan başlayıp yaşam boyu devam eden kariyer gelişimi sürecinde (Gottfredson, 2002) özellikle de üniversite yılları kritik bir öneme sahiptir (Sung, Turner & Kaewchinda, 2013). Üniversite yılları bireylerin, seçtikleri meslekle ilgili eğitim alarak iş yaşamına hazırlandıkları dönemdir (Super 1990). Gelişimsel olarak bu dönemde bireylerden olumlu benlik kavramını sürdürmeleri, çalışma hayatına ilişkin adımlar atmaları, kariyerlerine ilişkin bilgi toplama becerileri kazanmaları, kariyer gelişimlerine katkı sağlayacak eğitsel yaşantılara sahip olmaları ve iş yaşamı ile özel yaşantı arasındaki ilişkiyi fark etmeleri beklenmektedir. Bu gelişimsel görevlerin başarıyla yerine getirilmesi ruh sağlığını olumlu yönde etkilerken; gelişimsel görevleri gerçekleştirmede yaşanan zorluklar ve başarısızlık olumsuz ruh sağlığı göstergeleriyle ilişkilidir (Eryılmaz & Mutlu, 2017).

Kariyerle ilgili gelişimsel görevleri yerine getirmede başarısızlık yaşanması durumunda “*kariyer sıkıntısı*” (career distress) ortaya çıkmakta ve bu durum bireyin kariyerle ilgili gelişimsel süreçlerinin ilerleyişini engellemektedir (Creed vd., 2016). Üniversite öğrencileri arasında kariyer planlamada sıkıntı yaşanması oldukça yaygın bir problemdir (Benton vd., 2003). Üniversite öğrencileri bireysel ve çevresel faktörlerden kaynaklı çok çeşitli kariyer problemleri yaşarlar. Bireysel bağlamda motivasyon eksikliği, ekonomik yetersizlikler ve kariyerle ilgili olumsuz düşüncelerin; çevresel bağlamda ise toplumsal ve kurumsal problemlerin varlığından bahsedilebilir (Kutluca, 2022). Söz konusu bu problemler üniversite öğrencileri arasında kariyer kararsızlığı (Dabanlı, Arslan & Yalçın, 2024), kariyer stresi (Akbağ, Karagöz & Ayaz, 2024; Özden & Sertel-Berk, 2017), kariyer endişesi (Şimşek Arslan vd., 2022) ya da işsizlik kaygısı (Korkmazer, 2020; Surat & Ceran, 2020) olarak kendini gösterebilmekte ve bunlar kariyer planlamada sıkıntıya yol açabilmektedir (Çarkıt, 2022). Yakın tarihli bir çalışma da Türkiye’de üniversite öğrencilerinin sektörel/mesleki faktörler, gelecek kaygısı ve kariyerde engelleri keşfetme olmak üzere üç alanda kariyerlerini planlama sıkıntısı yaşadıklarını ortaya koymuştur (Özgül, 2023).

Açıkça görülmektedir ki, üniversite öğrencileri için kariyer planlama sıkıntısı en temel stres

kaynaklarından (Schwatken, 2014). Kariyer planlamada yaşanan sıkıntıların üniversite öğrencilerinin hem ruh sağlığı (Arslan & Bayraktar-Uyar, 2020; Doğanülkü & Korkmaz, 2024; Şensoy & Siyez, 2019) hem de kariyer gelişimini olumsuz yönde etkilediği (Kim & Lee, 2019) bilinmektedir. Dolayısıyla üniversite öğrencilerinin kariyer planlamada yaşadıkları sıkıntıları önlemek değerlidir. Bu bağlamda, Kirikkanat (2023) kariyer sıkıntısıyla ilişkili bireysel faktörlerin belirlenmesinin öğrencilerin kariyer gelişimini desteklemeye yönelik işlevsel uygulamalar gerçekleştirilmesine yardımcı olabileceğini vurgulamaktadır. Üniversite öğrencilerinin kariyer gelişim süreçlerinde karşı karşıya kaldıkları zorlayıcı çevresel koşullarla başa çıkma kolaylaştırıcı bireysel kaynakları incelemenin önleyici ve müdahale edici uygulamalara yön verebileceği düşünülmektedir. Bu düşünceyle çalışmada, kariyer sıkıntısı kavramı ele alınmakta ve üniversite öğrencilerinde kariyer sıkıntısını etkilemesi olası bireysel faktörler olarak bilişsel esneklik ve stresle başa çıkma tarzlarına odaklanılmaktadır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Kariyer Sıkıntısı

Genç yetişkinlikte kariyer gelişiminin anlaşılmasında önemli yapılardan biri olan kariyer sıkıntısı bireyin kariyer alanına özgü olarak yaşadığı sıkıntıyı ifade eder (Creed vd., 2016). Kariyer sıkıntısı, kariyer yönü belirlemede yaşanan zorluklar, kariyer engellerinin tespiti ve arzu edilen bir kariyer hedefinden vazgeçme gibi olumsuz kariyer deneyimleri karşısında verilen yaygın bir tepkidir. Kariyer gelişimini engelleyebilen bu tepki gençlerin ihtiyaçlarına uygun olmayan kariyer yollarını seçmelerine ve planlamalarına neden olabilir (Akmal, Hood, & Creed, 2023).

Psikolojik açıdan zorlayıcı olabilen kariyer sıkıntısı çaresizlik, depresyon, stres, amaçsızlık, kaygı, suçlama ve umutsuzluk gibi bir dizi olumsuz duyguyu içermekte (Creed vd., 2016); kariyer sıkıntısı arttıkça üniversite öğrencilerinde olumlu duygular (Şensoy & Siyez, 2019) ve iyi oluş azalmaktadır (Arslan & Bayraktar-Uyar, 2020). Kariyeriyle ilgili aldığı karardan pişmanlık duyan üniversite öğrencileri kariyer sıkıntısı yaşadıkları için yaşam doyumları da düşmektedir (Doğanülkü & Korkmaz, 2024). Kariyer sıkıntısındaki artış mesleki bağlılıkta azalmayla da ilişkilidir. Kariyer uyumsuzluğu yaşayan öğrenciler kariyer sıkıntısını daha çok yaşamakta ve bu durum da kariyerleriyle ilgili uyum sağlayıcı davranışlar sergilemelerini engellemektedir (Kim & Lee, 2019). Gerek ruh sağlığı gerekse de kariyer gelişimi açısından yol açtığı olumsuz tablo dikkate alındığında, üniversite

öğrencilerinde kariyer sıkıntısını arttıran ve azaltan faktörleri belirlemek yararlı görülmektedir (Korkmaz & Doğanülkü, 2024).

Geçmiş araştırmalar öğrencilerin kariyerleriyle ilgili içsel çatışmaları, kariyer seçimiyle ilgili işlevsel olmayan düşünceleri, kariyer seçimiyle ilgili bilgi eksikliği (Şensoy & Siyez, 2019) ve belirledikleri kariyer hedefleri ile bu hedeflere ulaşma konusunda kaydettikleri ilerleme arasındaki tutarsızlık (Creed vd., 2017; Çarkıt, 2022; Kim & Lee, 2019) arttıkça kariyer sıkıntısının da arttığını göstermektedir. Diğer taraftan, kariyer kararı verme (Li, Ngo, & Chui, 2023) ve kariyer hedeflerine ulaşma konusunda yeteneklerine olan güvenleri (Çarkıt, 2022) ve kariyer uyumlulukları (Korkmaz & Doğanülkü, 2024) arttıkça üniversite öğrencileri daha az kariyer sıkıntısı bildirmektedir. Ayrıca, geleceğe yönelik iyimser ve umutlu bir vizyona sahip olmak üniversite öğrencilerinde kariyer sıkıntısını azaltmaktadır (Korkmaz & Doğanülkü, 2022).

2.2. Bilişsel Esneklik

Bilişsel esneklik, insanların çoklu görevleri yerine getirme ve değişen taleplere yönelik yenilikçi, uyarlanabilir çözümler bulma gibi karmaşık görevleri sürdürmelerine yardımcı olan önemli bir özelliktir (Ionescu, 2012). Bireyin çevresine uyum sağlama kapasitesiyle (Payne, Bettman, & Johnson, 1993) ilgili olan bilişsel esneklik; çevredeki yeni ve beklenmedik koşullarla başa çıkabilmek için bilişsel işleme stratejilerini uyarlayabilme yeteneği olarak tanımlanmaktadır (Canas vd., 2003, Canas, Fajardo ve Salmeron 2006). Bilişsel esneklik bir kişinin (a) herhangi bir durumda mevcut olan seçeneklerin ve alternatiflerin farkında olması, (b) duruma esnek bir şekilde uyum sağlamaya istekli olması ve (c) esnek olma konusundaki öz-yeterliliği olmak üzere üç bileşenden oluşmaktadır (Martin & Rubin, 1995).

Bilişsel esneklik yeni bilgileri daha kolay algılayabilme, çevresel koşullardaki değişimleri daha hızlı fark edebilme ve olayların olumlu yanlarına odaklanarak, her türlü iletişim ve talebe uyum sağlayabilme ile ilişkilidir (Uygur & Asıcı, 2021). Bilişsel esneklik becerileri geliştikçe üniversite öğrencilerinin sıkıntıyı tolere etme (Arici Ozcan, 2019) ve psikolojik sağlamlık (Yelpaze, 2020) düzeyleri artmaktadır. Bilişsel olarak esnek olan üniversite öğrencileri daha az psikolojik sıkıntı bildirmekte (Mohammadkhani vd., 2022) ve üniversite yaşamına daha iyi uyum sağlayabilmektedir (Ateş-Ös & Bulut-Serin, 2024; Demirtaş, 2020). Ayrıca üniversite öğrencilerinde bilişsel esneklik daha yüksek mutluluk (Demirtaş, 2020), mental iyi oluş (Deniz & Ekinci, 2024) ve yaşam doyumu (Yelpaze & Yakar, 2019) ile pozitif yönde ilişkilidir.

2.3. Stresle Başa Çıkma Tarzları

Stresle başa çıkma bireyin olumsuz yaşam olaylarının üstesinden gelebilmek için gösterdiği bilişsel ve davranışsal çabaları ifade etmektedir (Lazarus, 1993). Folkman ve Lazarus'un (1980, 1985) stresle başa çıkma modeline göre, başa çıkma üç aşamalı bir süreç olarak gerçekleşmektedir. İlk aşamada birey kendisine yönelmiş bir tehdidi algılamakta, ikinci aşamada bu tehdit karşısında verilebilecek olası tepkileri değerlendirmekte ve üçüncü aşamada da başa çıkmaya yönelik tepkiyi eyleme geçirmektedir. Bu süreçte bireyin stresle başa çıkmaya yönelik gösterdiği çabalar problem ve duygu odaklı olmak üzere iki grupta sınıflandırılmaktadır. Problem odaklı başa çıkmada, birey doğrudan stres yaratan duruma odaklanarak onu değiştirmeye ya da ortadan kaldırmaya çabalar; duygu odaklı başa çıkmada birey stres yaratan duruma değil onun yol açtığı duygusal tepkilere odaklanmakta ve stres yaratan duygularını düzenlemeye yönelik çaba göstermektedir.

Folkman ve Lazarus, (1980, 1988) stresle başa çıkmaya yönelik söz konusu iki ana başa çıkma grubunu temel alarak stresle başa çıkma tarzlarını belirlemeye yönelik ölçme araçları geliştirmişlerdir. Şahin ve Durak (1995) da Folkman ve Lazarus'un çalışmalarına dayalı olarak geliştirdikleri Stresle Başa Çıkma Tarzları Ölçeği'nde; problem odaklı/aktif ve duygu odaklı/pasif başa çıkmayı içeren iki ana boyut altında (1) kendine güvenli yaklaşım, (2) çaresiz yaklaşım, (3) boyun eğici yaklaşım, (4) iyimser yaklaşım ve (5) sosyal desteğe başvurma olmak üzere beş farklı başa çıkma tarzı tanımlamıştır. Kendine güvenli yaklaşım, iyimser yaklaşım ve sosyal destek arama problem odaklı/aktif başa çıkma; çaresiz ve boyun eğici yaklaşım duygu odaklı/pasif başa çıkma sınıfında yer almaktadır.

Araştırmalar stresle başa çıkmada problem odaklı/aktif başa çıkma tarzını kullanma eğiliminin iyi oluş (Doğru, 2018; Otrar vd., 2002; Tolan, 2017) ve olumlu gelecek algısı (Deveci Şirin, Şirin, & Erdoğan, 2023) ile ilişkili olduğunu göstermektedir. Duygu odaklı başa çıkma tarzları ise olumsuz ruh sağlığı göstergeleri (Doğru, 2018; Otrar vd., 2002; Tolan, 2017), saldırganlık (Koçak Çapkın & Vatansever, 2023) ve olumsuz gelecek algısı (Deveci Şirin vd., 2023) ile ilişkili bulunmuştur.

2.4. Kariyer Sıkıntısı, Bilişsel Esneklik ve Stresle Başa Çıkma Tarzları Arasındaki İlişkiler

Kariyer yapılandırma kuramı, mesleki gelişim görevleriyle ilgili zorlayıcı süreçlerle başa çıkmada kariyer uyumluluğunun önemini vurgulamaktadır. Kariyer uyumluluğunun varlığı, kariyer gelişim

sürecindeki zorlayıcı durumlar karşısında esnek ve uyarlanabilir davranışlar göstermeye yardımcı olurken (Savickas, 2013); kariyer uyumluluğundan yoksunluk kariyer sıkıntısı ile sonuçlanmaktadır (Korkmaz & Doğanülkü, 2024). Uyum sağlama kapasitesi olarak değerlendirilen bilişsel esneklik (Payne vd., 1993) ise kariyer uyumluluğunun temel bileşenlerinden biridir (Kirikkanat, 2023). Buna göre, kariyer gelişim süreçlerinde yaşadıkları problemler karşısında bilişsel olarak esnek davranabilen üniversite öğrencilerinin daha iyi uyum sağlayabildikleri için kariyer sıkıntısı yaşamaktan uzak kalmaları olası görünmektedir. Nitekim geçmiş araştırmalar üniversite öğrencilerinde bilişsel esneklik geliştikçe kariyer uyumluluğunun (Asıcı & Arslan, 2024; Kara, 2023) ve kariyer geleceğini planlamada olumlu tutumların (Yıldız-Akyol & Boyacı, 2020) arttığını; bilişsel olarak esnek olan öğrencilerin kariyer kararı vermeyle ilgili daha az anksiyete yaşadıklarını göstermektedir (Flandermeyer & Sawin, 2020). Bu doğrultuda, bilişsel esneklik kapasiteleri arttıkça üniversite öğrencilerinin kariyer sıkıntısının azalması beklenebilir.

Öğrencilerin kariyerleriyle ilgili kontrol edemedikleri koşullara uyum sağlamak amacıyla kariyer hedeflerini değiştirmeleri mümkündür (Gottfredson, 1981). Ancak kariyer gelişim sürecinde karşılaşılan içsel ya da dışsal engeller nedeniyle kariyer hedeflerinden ödün vermek üniversite öğrencilerinde kariyer sıkıntısına yol açmaktadır (Creed & Gagliardi, 2015). Bununla birlikte; Creed ve Hughes (2013) tarafından yapılan bir araştırmanın sonucu, kariyer hedeflerinde değişikliğe giden üniversite öğrencileri arasında kariyer rehberliği arama ve kendini iyi bir şekilde sunma stratejisi sergileyenlerde hedeflerinden ödün verseler de kariyer sıkıntısının daha az ortaya çıktığını göstermiştir. Bu sonuca dayalı olarak; Creed ve Hughes (2013) temel sorunun kariyer hedeflerinden ödün vermek olmadığını; kariyer sıkıntısıyla ilgili problemlerin, gençlerin karşılaştıkları aksilikleri yönetmelerine yardımcı olacak başa çıkma becerilerine ve stratejilerine sahip olmamaları durumunda ortaya çıktığını ileri sürmektedir. Buna göre, üniversite öğrencilerinde kariyer sıkıntısının anlaşılmasında stresle başa çıkma tarzlarının rolü olması olasıdır. Nitekim yapılan bir çalışmada; problem odaklı başa çıkma davranışları arttıkça üniversite öğrencilerinin yaşadıkları kariyer kararsızlığının azaldığı; kaçınan başa çıkma tarzlarının kullanımı arttığında ise kariyer stresi ve kariyer kararsızlığının arttığı dikkat çekmektedir (Kang, Lee & Lee, 2020). Buradan yola çıkarak, problem odaklı başa çıkma tarzları ile kariyer sıkıntısı arasında negatif yönde, duygu odaklı başa çıkma tarzları arasında ise pozitif yönde ilişki olması beklenebilir.

Literatürde bilişsel esneklik ile stres ve stresle başa çıkmanın ilişkili olduğu vurgulanmaktadır. Lazarus (1995) bilişsel esneklik düzeyi yüksek olan bireylerin çevresinde yaşanan olumsuz durumları 'stres' ya da 'baş edilemez' şeklinde yorumlamadıklarını ve çözüm arayışına girdiklerini belirtmiştir. Nitekim bilişsel esneklik düzeyi yüksek olan üniversite öğrencileri daha az stres algılamaktadır (Altunkol, 2011). Bilişsel esneklik ile başa çıkma arasındaki ilişki çeşitli çalışmalarda da ortaya konmuştur. Örneğin, Doğan Laçın ve Yalçın'ın (2019) çalışmasında bilişsel esneklik ile stresle problem odaklı başa çıkma tarzları (kendine güvenli yaklaşım, iyimser yaklaşım ve sosyal destek arama) arasında pozitif yönde; duygu odaklı başa çıkma tarzları (çaresiz ve boyun eğici yaklaşım) arasında ise negatif yönde ilişki olduğu görülmektedir. Demirtaş (2019), bilişsel esnekliğin çözüme dönük başa çıkmayı pozitif, duygusal başa çıkmayı ise negatif yönde yordadığını saptamıştır. Muyan-Yılık ve Demir'in (2020) çalışmasında da bilişsel esneklik ile sosyal destek arama ve problem odaklı başa çıkma arasında pozitif yönde; kaçınan başa çıkma arasında ise negatif yönde ilişki olduğu görülmektedir. Buna göre, bilişsel esneklik ile stresle problem odaklı başa çıkma tarzları (kendine güvenli yaklaşım, iyimser yaklaşım ve sosyal destek arama) arasında pozitif yönde; duygu odaklı başa çıkma tarzları (çaresiz ve boyun eğici yaklaşım) arasında ise negatif yönde ilişki olması beklenebilir.

2.5. Araştırmanın Amacı

Kariyer sıkıntısı, bilişsel esneklik ve stresle başa çıkma tarzları arasındaki olası ikili ilişkiler dikkate alındığında; bilişsel esnekliğin üniversite öğrencilerinin stresle başa çıkma tarzlarını etkileme yoluyla kariyer sıkıntısını da etkileyebileceği düşünülmektedir. Bu düşünceyle araştırmada bilişsel esneklik ile kariyer sıkıntısı arasındaki ilişkide stresle başa çıkma tarzlarının aracılık rollerinin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda Şekil 1'deki araştırma modeli kullanılarak aşağıdaki hipotezler test edilmiştir:

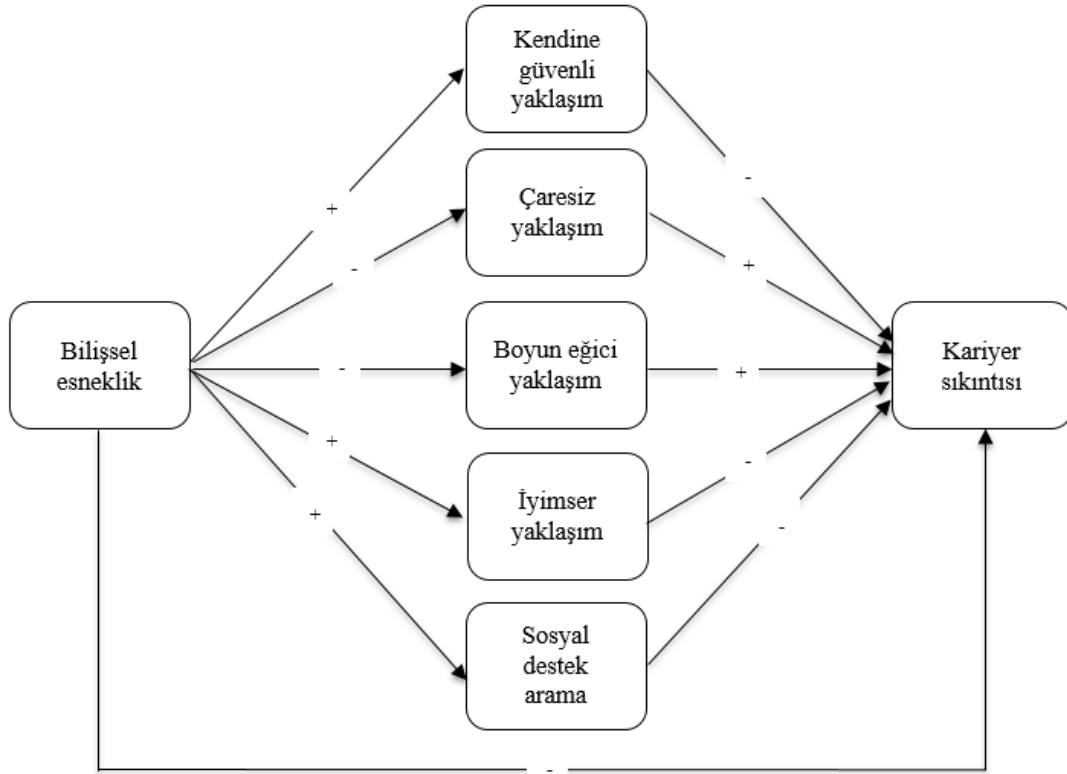
H₁: Bilişsel esneklik ile kariyer sıkıntısı arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde negatif yönde ilişki vardır.

H₂: Bilişsel esneklik ile stresle problem odaklı başa çıkma tarzları arasında pozitif yönde; duygu odaklı başa çıkma tarzları arasında ise negatif yönde istatistiksel olarak anlamlı düzeyde ilişki vardır.

H₃: Stresle problem odaklı başa çıkma tarzları ile kariyer sıkıntısı arasında negatif yönde; duygu odaklı başa çıkma tarzları ile kariyer sıkıntısı arasında pozitif yönde istatistiksel olarak anlamlı düzeyde ilişki vardır.

H₄: Stresle başa çıkmada kullanılan problem odaklı ve duygu odaklı başa çıkma tarzları bilişsel esneklik

ile kariyer sıkıntısı arasındaki ilişkiye aracılık etmektedir.



Şekil 1: Araştırma Modeli

3. YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Deseni

Bu araştırma değişkenler arasındaki doğrudan ve dolaylı ilişkilerin incelendiği ilişkisel araştırma desenine dayalı olarak tasarlanmıştır. Bu doğrultuda, araştırmada bilişsel esneklik ile kariyer sıkıntısı arasındaki ilişkide stresle başa çıkma tarzlarının (kendine güvenli yaklaşım, çaresiz yaklaşım, boyun eğici yaklaşım, iyimser yaklaşım, sosyal desteğe başvurma) aracılık rolleri incelenmiştir. Bilişsel esneklik bağımsız, kariyer sıkıntısı bağımlı, stresle başa çıkma tarzları ise aracı değişkenler olarak ele alınmıştır.

3.2. Araştırmanın Katılımcıları

Bu çalışmaya Türkiye'deki iki farklı üniversitede eğitim görmekle olan 277 (%72.1) kadın 107 (%27.9) erkek olmak üzere toplam 384 üniversite öğrencisi katılmıştır. Katılımcıların yaşları 18 ile 43 (M=21.88, SS=3.60) arasında değişmektedir. Katılımcıların 45'i (%11.7) birinci sınıf, 141'i (%36.7) ikinci sınıf, 85'i (%22.1) üçüncü sınıf, 113'ü (%29.4) de dördüncü sınıf öğrencisi olup, genel not ortalamaları 2.83'tür (SS=0.46).

3.3. Veri Toplama Araçları

3.3.1. Demografik Bilgi Formu

Katılımcıların cinsiyeti, yaşı, okuduğu üniversite, sınıf düzeyi ve genel not ortalamalarına ilişkin bilgiler araştırmacılar tarafından hazırlanan bir demografik bilgi formu aracılığıyla toplanmıştır.

3.3.2. Bilişsel Esneklik Ölçeği (BEÖ)

Martin ve Rubin (1995) tarafından geliştirilen orijinal ölçek formu tek boyut ve 12 maddeden oluşmaktadır. 6'lı Likert tipi (1=Kesinlikle katılmıyorum, 6= Kesinlikle katılıyorum) derecelendirmeye dayanan ölçek bilişsel esnekliği farkındalık, isteklilik ve öz-yeterlilik boyutlarıyla değerlendirmektedir. Örnek bir ölçek maddesi "Bir fikri çok farklı yollarla ifade edebilirim." şeklindedir. Ölçekten alınabilecek puanlar 12 ile 72 arasında değişmekte olup, alınan puanların artması bireyin bilişsel esneklik düzeyinin artması anlamına gelmektedir. Orijinal ölçek formu için yürütülen çalışmalarda ölçeğin Cronbach alfa güvenirlik katsayısının .72 ile .81 arasında değiştiği rapor edilmiştir (Martin & Anderson, 1998).

Ölçeğin Türkçe'ye uyarlaması Altunkol (2011) tarafından üniversite öğrencileri üzerinde gerçekleştirilmiştir. Türkçe ölçek formu için Cronbach alfa güvenirlik katsayısı .81 olarak rapor edilmiştir. Bu çalışma kapsamında ölçeğin yapı geçerliği DFA aracılığıyla incelenmiş olup, uyum indeksi değerleri CMIN/sd=2.16, RMSEA=.06, CFI=.95, TLI=.93 ve SRMR=.05 olarak bulunmuştur. Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı ise .82 olarak hesaplanmıştır. AVE ve CR değerleri sırasıyla .30 ve .83 olarak bulunmuştur.

3.3.3. Kariyer Sıkıntısı Ölçeği (KSÖ)

Orijinali Creed ve arkadaşları (2016) tarafından geliştirilen ölçek bireylerin kariyerleriyle ilgili hissettikleri sıkıntı düzeyini belirlemeyi amaçlamaktadır. 9 maddeden oluşan ölçek 6'lı Likert tipi (1=*Kesinlikle katılmıyorum*, 6=*Kesinlikle katılıyorum*) derecelendirmeye dayanmaktadır. Örnek bir madde "*Kariyer seçimi ile ilgili olarak sıklıkla mutsuz ve depresif hissedirim.*" şeklindedir. Ölçekten alınabilecek puanlar 9 ile 54 arasında değişmekte olup, alınan puanların artması kariyer sıkıntısının artması anlamına gelmektedir. Orijinal ölçek formu Cronbach alfa güvenirlik katsayısı .90 olarak rapor edilmiştir.

Ölçeğin Türkçe'ye uyarlaması Şensoy ve Siyez (2018) tarafından üniversite öğrencileri örnekleminde gerçekleştirilmiştir. Türkçe ölçek formu için gerçekleştirilen DFA sonuçları ölçeğin orijinal tek faktörlü yapısının iyi uyum değerlerine sahip olmadığını ($X^2(27)=210.39$, $X^2/sd=7.79$, RMSEA=.117, AGFI=.86, GFI=.91, CFI=.87, SRMR=.07); Türk kültüründe iki faktörlü bir yapının (olumsuz duygular ve algılanan engeller) doğrulandığını göstermiştir ($X^2(27)=76.28$, $X^2/sd=2.93$, RMSEA=.06, AGFI=.94, GFI=.97, CFI=.95, SRMR=.041). Türkçe formun Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı olumsuz duygular alt boyutu için .81, algılanan engeller alt boyutu için .65 olarak hesaplanmıştır. Bu çalışma kapsamında, gerçekleştirilen DFA analizi sonuçları ölçeğin iki boyutlu yapısını doğrulamıştır (CMIN/sd=2.34, RMSEA=.06, CFI=.98, TLI=.97, SRMR=.04). Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı olumsuz duygular alt boyutu için .88, algılanan engeller alt boyutu için .75 ve ölçeğin bütünü için .88 olarak hesaplanmıştır. AVE ve CR değerleri sırasıyla .53 ve .91 olarak bulunmuştur.

3.3.4. Stresle Başa Çıkma Tarzları Ölçeği (SBÇTÖ)

Folkman ve Lazarus'un (1980) Başa Çıkma Yolları Envanteri'nden yola çıkarak depresyon, kaygı, yalnızlık gibi duygu durumları ve diğer psikolojik stres belirtileri ile ilişkili başa çıkma tarzlarını

değerlendirmek amacıyla Şahin ve Durak (1995) tarafından üniversite öğrencilerinde psikometrik özellikleri test edilmiş bir ölçeğe adaptasyonu. Kendine güvenli yaklaşım, çaresiz yaklaşım, boyun eğici yaklaşım, iyimser yaklaşım ve sosyal desteğe başvurma olmak üzere beş alt boyuttan ve 30 maddeden oluşan ölçek 4'lü Likert tipi (1=*Hiç doğru değil*, 4=*Tamamen doğru*) derecelendirmeye dayanmaktadır. Örnek bir madde "*Kendimi kapana sıkışmış gibi hissedirim.*" şeklindedir. Ölçekten toplam puan alınmamakta, her bir alt boyut için puanlar ayrı ayrı hesaplanmaktadır. Orijinal ölçek geliştirme çalışmasında Cronbach alfa iç tutarlılık katsayılarının kendine güvenli yaklaşım için .62 ile .88, iyimser yaklaşım için .49 ile .68, sosyal destek arama için .45 ile .47, çaresiz yaklaşım için .64 ile .73, boyun eğici yaklaşım için .47 ile .72 arasında değiştiği rapor edilmiştir.

Bu çalışma kapsamında ölçeğin beş faktörlü yapısı için gerçekleştirilen DFA sonuçları model uyum indekslerinin kabul edilebilir düzeyde olmadığını göstermiştir (CMIN/sd=2.78, RMSEA=.07, CFI=.81, TLI=.79, SRMR=.08). Madde faktör yükleri incelendiğinde, boyun eğici yaklaşım alt boyutundaki 3 maddenin ve sosyal desteğe başvurma alt boyutundaki 2 maddenin faktör yüklerinin .40'ın altında olduğu görülmüştür. Bu nedenle söz konusu maddeler ölçekten çıkarılarak DFA yenilenmiştir. Yapılan ikinci DFA sonucunda 25 maddeden ve 5 boyuttan oluşan ölçek yapısının kabul edilebilir uyum indeks değerlerine sahip olduğu görülmüştür (CMIN/sd=2.06, RMSEA=.05, CFI=.92, TLI=0.91, SRMR=.06). Veri analizleri 25 madde üzerinden gerçekleştirilmiştir. Cronbach alfa iç tutarlılık katsayıları kendine güvenli yaklaşım için .85 (7 madde), çaresiz yaklaşım için .81 (8 madde), boyun eğici yaklaşım için .67 (3 madde), iyimser yaklaşım için .73 (5 madde) ve sosyal desteğe başvurma için .70 (2 madde) olarak hesaplanmıştır. AVE ve CR değerleri sırasıyla .40 ve .94 olarak bulunmuştur.

3.4. Verilerin Toplanması ve Analizi

Bu araştırma için Kilis 7 Aralık Üniversitesi Etik Kurulu'ndan 30.11.2023 tarih ve 2023/20-06 sayılı karar numarası ile Etik Kurul Onayı alınmıştır. Araştırmanın verileri etik kurul onayı alınmasının ardından 2023-2024 eğitim öğretim yılında, Google Forms aracılığıyla çevrimiçi ortamda toplanmıştır. Çevrimiçi anket formu iki bölümden oluşmuştur. İlk bölümde araştırmanın amacı, gönüllü katılım ve gizlilik konularında bilgilendirmelere, ikinci bölümde ise ölçeğe araçlarına yer verilmiştir. Çevrimiçi anket linki araştırmacılar tarafından sınıf ortamında Whatsapp aracılığıyla öğrencilerle paylaşılmıştır. İki ay boyunca devam eden veri toplama sürecinin sonunda araştırmaya katılmaya gönüllü olan 419 üniversite öğrencisine ulaşılmıştır.

Verilerin analizi SPSS 26 ve AMOS 26 istatistik paket programı aracılığıyla gerçekleştirilmiştir. Analizlere başlanmadan önce veri setindeki tek değişkenli uç değerler standartlaştırılmış z değerleri; çok değişkenli uç değerler de Mahalanobis uzaklığı aracılığıyla incelenmiştir. Yapılan inceleme sonucunda 9 gözlemin tek değişkenli uç değer, 26 gözlemin de çok değişkenli uç değer olduğu belirlenmiştir. Uç değerler veri setinden çıkarılarak analizler 384 kişilik veri seti üzerinden gerçekleştirilmiştir. Çok değişkenli analizlerin gerçekleştirilebilmesi için normallik, çoklu bağlantı ve otokorelasyon varsayımlarının karşılanması gerekmektedir. Bu bağlamda literatürde, çarpıklık ve basıklık katsayılarının -1 ile +1 aralığında olması normalliğin göstergesi olarak kabul edilmektedir (Uysal ve Kılıç, 2022). Değişkenler arasındaki ilişkinin .90'dan küçük, VIF değerlerinin 5'ten küçük ve tolerans değerinin .20'dan büyük olması çoklu bağlantı probleminin olmadığı anlamına gelmektedir (Cleophas & Zwinderman, 2015; Denis, 2019). Durbin Watson değerinin 1.5 ile 2.5 arasında olması otokorelasyon probleminin olmadığını göstermektedir (Küçüksille, 2014).

Mevcut çalışmada hesaplanan çarpıklık ve basıklık katsayıları (Tablo 1) veri setinin normal dağılımdan önemli bir sapma sergilemediğini, Durbin Watson değeri (2.00) otokorelasyon probleminin olmadığını, değişkenler arasındaki korelasyon (-.47, .68), VIF (1.08-2.80) ve tolerans (.36-.92) değerleri çoklu bağlantı probleminin olmadığını göstermiştir.

Analizlerde tanımlayıcı istatistikler, doğrulayıcı faktör analizi (DFA), Pearson korelasyon analizi ve Preacher ve Hayes'in (2004) regresyon temelli bootstrap teknikleri kullanılmıştır. SPSS için PROCESS Macro uygulaması Model 4 aracılığıyla yürütülen bootstrap tekniğinde 5000 yeniden örnekleme kullanılmıştır. Dolaylı etkilerin anlamlılığı güven aralığı değerleri aracılığıyla incelenmiştir. PROCESS Macro ile gerçekleştirilen

aracılık analizlerinde güven aralıkları (CI) sıfır değerini içermediğinde dolaylı etkilerin istatistiksel olarak anlamlı olduğu ifade edilmektedir (Hayes, 2013).

4. BULGULAR

Araştırmaya katılan üniversite öğrencilerinin bilişsel esneklik, kariyer sıkıntısı ve stresle başa çıkma tarzları ölçeklerinden aldıkları puanlara ilişkin minimum-maksimum, aritmetik ortalama değerleri, çarpıklık ve basıklık katsayıları Tablo 1'de, değişkenler arasındaki korelasyonlar da Tablo 2'de yer almaktadır. Tablo 2'de görüldüğü üzere, bilişsel esneklik ile kariyer sıkıntısı ($r = -.36, p < .01$), stresle başa çıkmada çaresiz ($r = -.45, p < .01$) ve boyun eğici ($r = -.47, p < .01$) yaklaşım arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde negatif yönde ilişkiler vardır. Bilişsel esneklik ile stresle başa çıkmada kendine güvenli ($r = .64, p < .01$) ve iyimser ($r = .40, p < .01$) yaklaşım arasında ise istatistiksel olarak anlamlı düzeyde pozitif yönde ilişkiler vardır. Kariyer sıkıntısı ile stresle başa çıkmada kendine güvenli ($r = -.36, p < .01$) ve iyimser yaklaşım ($r = -.30, p < .01$) ile sosyal desteğe başvurma ($r = -.18, p < .01$) arasında negatif yönlü; çaresiz ($r = .56, p < .01$) ve boyun eğici ($r = .47, p < .01$) yaklaşım arasında ise pozitif yönde istatistiksel olarak anlamlı düzeyde ilişkiler olduğu görülmektedir.

Tablo 1: Tanımlayıcı İstatistikler (n=384)

Değişkenler	Min.-Max.	M (SS)	Çarpık.	Basık.
Bilişsel esneklik	26.00-72.00	53.43 (8.28)	-0.037	-0.313
Kariyer sıkıntısı	9.00-54.00	28.23 (9.82)	0.143	-0.222
Stresle başa çıkma tarzları				
Kendine güvenli yaklaşım	10.00-28.00	21.73 (4.13)	-0.285	-0.565
Çaresiz yaklaşım	8.00-32.00	19.44 (5.29)	0.397	-0.361
Boyun eğici yaklaşım	3.00-12.00	5.28 (1.98)	0.817	0.168
İyimser yaklaşım	5.00-20.00	13.65 (3.19)	-0.247	-0.276
Sosyal desteğe başvurma	2.00-8.00	4.99 (1.63)	-0.270	-0.516

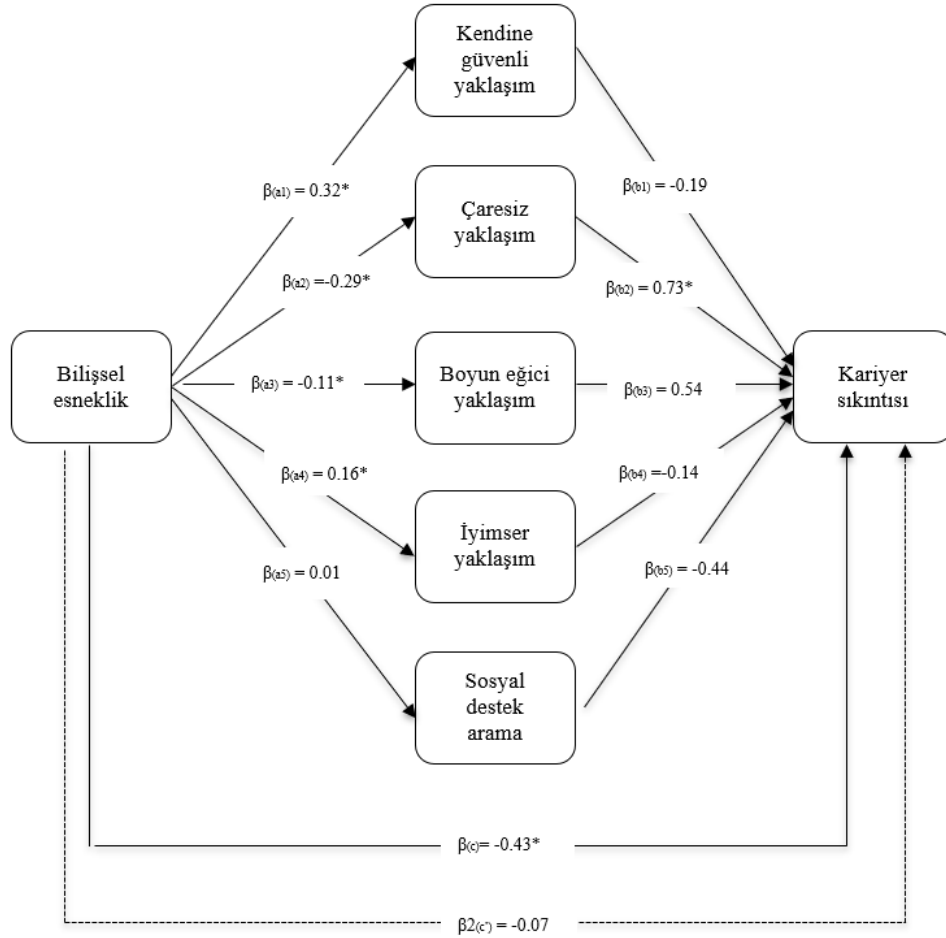
Tablo 2: Değişkenler Arasındaki Korelasyonlar

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
(1) Bilişsel esneklik	1						
(2) Kariyer sıkıntısı	-.36*	1					
(3) Kendine güvenli yaklaşım	.64*	-.36*	1				
(4) Çaresiz yaklaşım	-.45*	.56*	-.41*	1			
(5) Boyun eğici yaklaşım	-.47*	.47*	-.47*	.67*	1		
(6) İyimser yaklaşım	.40*	-.30*	.68*	-.38*	-.29*	1	
(7) Sosyal desteğe başvurma	.03	-.18*	.02	-.21*	-.19*	-.06	1

* $p < .01$

Şekil 2’de görüldüğü üzere, bilişsel esnekliğin kariyer sıkıntısı üzerindeki yordayıcı toplam etkisi istatistiksel olarak anlamlıdır ($\beta_c = -.43$, $sh = .06$, $t = -7.54$, $p = .000$). Bilişsel esneklik stresle başa çıkmada kendine güvenli yaklaşım ($\beta_{a1} = .32$, $sh = .02$, $t = 16.24$, $p = .000$), çaresiz yaklaşım ($\beta_{a2} = -.29$, $sh = .03$, $t = -9.82$, $p = .000$), boyun eğici yaklaşım ($\beta_{a3} = -.11$, $sh = .01$, $t = -10.48$, $p = .000$), ve iyimser yaklaşım ($\beta_{a4} = .16$, $sh = .02$, $t = 8.63$, $p = .000$) tarzlarını istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yordamaktadır; ancak bilişsel esneklik sosyal desteğe başvurmayı istatistiksel olarak anlamlı

düzeyde yordamamaktadır ($\beta_{a5} = .01$, $sh = .01$, $t = .61$, $p = .541$). Stresle başa çıkma tarzlarının kariyer sıkıntısı üzerindeki yordayıcı rolü incelendiğinde, sadece çaresiz yaklaşımın ($\beta_{b2} = .73$, $sh = .11$, $t = 6.61$, $p = .000$) istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yordayıcı etkisi olduğu; kendine güvenli yaklaşım ($\beta_{b1} = -.19$, $sh = .17$, $t = 1.12$, $p = .265$), boyun eğici yaklaşım ($\beta_{b3} = .54$, $sh = .30$, $t = 1.83$, $p = .069$), iyimser yaklaşım ($\beta_{b4} = -.14$, $sh = .18$, $t = -.77$, $p = .445$) ve sosyal desteğe başvurma’nın ($\beta_{b5} = -.44$, $sh = .26$, $t = -1.68$, $p = .094$) kariyer sıkıntısını istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yordamadığı görülmektedir.

**Şekil 2:** Bilişsel Esneklik ile Kariyer Sıkıntısı Arasındaki İlişkide Stresle Başa Çıkma Tarzlarının Aracılık Roller

Bilişsel esneklik ile stresle başa çıkma tarzları (aracı değişken) eş zamanlı olarak modele dahil edildiğinde bilişsel esnekliğin kariyer sıkıntısı üzerindeki istatistiksel olarak anlamlı düzeydeki yordayıcı etkisi $-.43$ 'ten $-.07$ 'ye düşmüş ve ilişki anlamsız hale gelmiştir ($\beta_c = -.07$, $sh = .07$, $t = -1.07$, $p = .285$). Buna göre, bilişsel esnekliğin kariyer sıkıntısı üzerindeki üzerinde $-.36$ düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı dolaylı olarak etkisi vardır. Bu dolaylı etki stresle başa çıkmada çaresiz yaklaşım aracılığıyla gerçekleşmektedir (nokta tahmini $= -.21$, $sh = .04$ 95% BCa CI $[-.2844, -.1432]$). Bir diğer deyişle, bilişsel esneklik ile kariyer sıkıntısı arasındaki ilişkide çaresiz başa çıkma yaklaşımının aracılık rolü oynadığı tespit edilmiştir. Aracılık analizi sonuçları; kurulan aracılık modelinin anlamlı olduğunu ($F(6-377) = 33.62$, $p = .000$) ve kariyer sıkıntısındaki değişimin %35'ini açıkladığını göstermiştir.

5. TARTIŞMA VE SONUÇ

Bulgular araştırmanın ilk hipotezini (H_1) doğrulayarak; bilişsel esneklik arttıkça kariyer sıkıntısının azaldığını göstermiştir. Buna göre, yeni ve beklenmedik durumlara, değişen taleplere uyum sağlayabilmek için yenilikçi, uyarlanabilir çözümler bulma ve esnek olma konusunda kendine güvenen ve istekli olan (Ionescu, 2012; Martin & Rubin, 1995; Payne vd., 1993) üniversite öğrencilerinin kariyer gelişim görevlerini yerine getirmede, kariyerleriyle ilgili yön belirlemede ve engellere rağmen kariyer hedefine ulaşmak için çabalamada daha başarılı olacakları söylenebilir. Nitekim, gelişmiş bilişsel esneklik kapasitesinin kariyer uyumsuzluğu (Asıcı & Arslan, 2024; Kara, 2023), kariyer geleceğini planlamada olumsuz tutumlar (Yıldız-Akyol & Boyacı, 2020) ve kariyer kararı vermeyle ilgili anksiyeteye (Flandermeier & Sawin, 2020) karşı koruyucu olduğu bilinmektedir. Kariyer uyumluluğuna (Korkmaz & Doğanülkü, 2024), kariyer kararı verme (Li vd., 2023), kariyer hedeflerine ulaşma konusunda yeteneklerine güvене (Çarkıt, 2022) ve geleceğe yönelik iyimser ve umutlu bir vizyona (Korkmaz & Doğanülkü, 2022) sahip olmanın kariyer sıkıntısının gelişimini engelleyen unsurlar olduğu dikkate alındığında; bilişsel esnekliğin bu olumlu kazanımları elde etmeye yardımcı olarak gençlerin kariyerleriyle ilgili problemler yaşamalarını önlediği düşünülebilir.

Araştırmada beklenildiği gibi, bilişsel esneklikteki artışın, stresle problem odaklı başa çıkma tarzlarından kendine güvenli ve iyimser yaklaşımın kullanımındaki artışla; duygu odaklı başa çıkma tarzlarından çaresiz ve boyun eğici başa çıkma yaklaşımlarının kullanımındaki azalmayla ilişkili olduğu bulunmuştur. Ancak beklenenin aksine bilişsel esneklik ile stresle problem odaklı başa çıkma tarzlarından olan sosyal destek arama arasında

anlamlı bir ilişki olmadığı görülmüştür. Buna göre, araştırmanın ikinci hipotezinin (H_2) sosyal destek aramayla ilgili bulgu hariç doğrulandığı söylenebilir. Geçmiş araştırmalar da bilişsel olarak esnek olan üniversite öğrencilerinin problem odaklı, bilişsel esneklikten yoksun olanların ise duygu odaklı başa çıkma davranışlarını daha çok benimseme eğiliminde olduklarına işaret etmektedir (Demirtaş, 2019; Doğan Laçın & Yalçın, 2019; Muyan-Yılık & Demir, 2020). Bilişsel esneklik ile sosyal destek arama arasında ilişki bulunmaması ilginç bir bulgudur. Bu sonuç, araştırmada sosyal destek aramanın sadece iki madde ile değerlendirilmiş olmasıyla ilgili olabilir.

Bilişsel esnekliğin yeni ve beklenmedik durumlara uyum sağlamaya yönelik isteklilik ve esnek olabilmek konusundaki olumlu öz-yeterlilik inançlarını içerdiği (Martin & Rubin, 1995) dikkate alındığında, bilişsel olarak esnek olan üniversite öğrencilerinin stresli durumlarda başa çıkmada kendilerine güvenli yaklaşımları tercih etmeleri anlaşılır bir durumdur. Bilişsel esnekliğe sahip olan üniversite öğrencileri seçenekleri fark etme (Martin & Rubin, 1995) ve bilişsel işleme stratejilerini uyarlayabilme (Canas vd., 2003, 2006) konusunda yetenekli oldukları için stresli durumlar karşısında hedeflerine ulaşmalarını sağlayacak alternatif yolları görebilir ve davranışlarını yeni keşsettikleri çözüm yollarına göre düzenleyebilirler. Bu da onların umutsuzluk ya da çaresizlik gibi duygulara kapılmalarını engelleyerek kendine güvenli ve iyimser davranışlar sergilemelerine yardımcı olabilir. Bilişsel olarak esnek olan üniversite öğrencileri psikolojik olarak daha sağlam (Yelpaze, 2020) ve sıkıntıyı tolere etme konusunda daha başarılı (Arici Ozcan, 2019) oldukları için stres yaratan durumlar karşısında çaresizlik ve boyun eğmeyi içeren davranışlardan kaçınabilirler. Bilişsel olarak esnek olan üniversite öğrencilerinin iyi oluş düzeylerinin daha yüksek olması da (Demirtaş, 2020; Deniz & Ekinci, 2024; Yelpaze & Yakar, 2019) onları çaresiz ve boyun eğici yaklaşımlardan uzak kalmaya, kendine güvenli ve iyimser yaklaşımları daha çok kullanmaya motive eden bir unsur olarak düşünülebilir.

Stresle başa çıkma tarzları ile kariyer sıkıntısı arasındaki ilişkiler incelendiğinde; sadece duygu odaklı başa çıkma tarzlarından çaresiz yaklaşım ile kariyer sıkıntısının ilişkili olduğu belirlenmiştir. Dolayısıyla üçüncü hipotez (H_3) büyük oranda reddedilmiştir. Stresle başa çıkmada çaresiz yaklaşımı benimseyen öğrencilerinin kariyer sıkıntısını daha çok yaşadıklarını gösteren bu sonuç, duygu odaklı başa çıkma tarzlarından olan kaçınan başa çıkma ile kariyer stresi arasında pozitif yönde ilişki olduğunu gösteren Kang ve arkadaşlarının (2020) bulgularını desteklemektedir.

Araştırmanın son hipotezi (H₄) kısmen doğrulanmıştır. Bilişsel esneklik ile kariyer sıkıntısı arasındaki ilişkide sadece stresle başa çıkmada çaresiz yaklaşımın aracılık rolü olduğu belirlenmiştir. Buna göre, bilişsel esneklik üniversite öğrencilerinin stresle başa çıkmada çaresizlik içeren davranışlar sergilemelerini azaltma yoluyla kariyer sıkıntısının azalmasını sağlamaktadır. Creed ve Hughes (2013) kariyer hedefleriyle ilgili değişiklik yapması gereken üniversite öğrencilerinin kariyer sıkıntısı yaşayıp yaşamamalarında belirleyici faktörün yapacakları değişikliklerle ilgili nasıl bir strateji benimseyecekleri olduğunu vurgulamaktadır. Bu araştırmanın sonuçlarından, öğrencilerin kariyerleriyle ilgili yapacakları değişimlerde çaresiz yaklaşımları benimsemeleri durumunda kariyer sıkıntısı yaşamaya başlayacakları anlaşılmaktadır. Çaresizlik bireyin içinde bulunduğu zor durum için bir çıkış yolu bulamamasını anlatmaktadır (Türk Dil Kurumu, 2024). Buna göre, üniversite öğrencilerinde kariyer sıkıntısının ortaya çıkan engeller ya da problemler karşısında çözümsüz hissetmekle ilişkili olduğu söylenebilir. Bilişsel olarak esnek olmak ise farklı çözüm yollarını görebilmelerine yardımcı olarak öğrencileri çaresizlik duygusundan koruyabilir.

Bu çalışmadan elde edilen bulgular değerli olmakla birlikte çalışmanın bazı sınırlılıkları vardır. İlk olarak araştırma Türkiye’deki iki devlet üniversitesi ile sınırlı olup, katılımcıların büyük çoğunluğunu (%72.1) kadınlar oluşturmuştur. Gelecekte, daha geniş kapsamlı ve cinsiyet açısından daha dengeli dağılımın olduğu araştırmalar organize etmek yararlı olabilir. İkinci olarak bu çalışmada Stresle Başa Çıkma Tarzları Ölçeği’nin orijinal yapısı için gerçekleştirilen DFA sonuçları doğrultusunda stresle başa çıkmada boyun eğici yaklaşım ve sosyal destek aramayı ölçmek için bazı ölçek maddelerinin kaldırılması gerekmiştir. Bulgular değerlendirilirken bu durumun dikkate alınması faydalı olacaktır. Özellikle de sosyal destek arama alt boyutunun sadece iki madde ile ölçüldüğü mutlaka göz önünde bulundurulmalıdır. Ayrıca, Bilişsel Esneklik Ölçeği ve Stresle Başa Çıkma Tarzları Ölçeği’nin benzeşim geçerliğinin göstergesi olarak hesaplanan AVE değerleri .50’nin altında bulunmuştur. Fornell ve Larcker (1981), benzeşim geçerliğinin sağlanabilmesi için AVE değerinin .50’den büyük olması gerektiğini belirtirken; Hair ve arkadaşları (2010) CR değerinin .60’dan büyük olması durumunda .50’den küçük AVE değerlerinin kabul edilebilir olacağını belirtilmektedir. Bu çalışmada CR değerlerinin AVE değerlerinden büyük olması nedeniyle benzeşim geçerliğinin sağlandığı varsayılmıştır. Üçüncü olarak, bu çalışma kesitsel bir çalışma olarak tasarlanmıştır. Kariyer gelişiminin sürekliliği göz önüne alındığında gelecekte çalışmanın boylamsal olarak yeniden tasarlanması

önerilebilir. Son olarak, bu çalışma nicel olarak tasarlanmış olup, kullanılan ölçme araçlarının ölçtüğü yapılar ile sınırlıdır. Gelecekte nitel araştırmalar tasarlanarak, öğrencilerin bilişsel esneklik, başa çıkma ve kariyer sıkıntısı konusunda bireysel deneyimlerine odaklanmak literatüre katkı sağlayabilir.

Araştırmadan elde edilen bulgulara dayalı olarak, kariyer sıkıntısı yaşayan üniversite öğrencileriyle gerçekleştirilecek bireysel ya da grupla kariyer danışmanlığı uygulamalarında bilişsel esnekliğin geliştirilmesi ve stresle başa çıkmada çaresiz yaklaşımın azaltılmasına odaklanılması önerilebilir. Bu bağlamda üniversite kariyer merkezleri tarafından psiko-eğitsel çalışmalar organize edilebilir. Nicel bulgular kariyer sıkıntısı açısından sadece çaresiz yaklaşımın önemli olduğuna işaret etmektedir. Gelecekte nitel araştırmalar tasarlanması yoluyla diğer başa çıkma tarzlarının öğrencilerin kariyer gelişim sürecinde yaşadıkları sıkıntılarda nasıl bir rol oynadıkları araştırılabilir. Bu çalışmada bilişsel esneklik ve stresle başa çıkma tarzlarının kariyer sıkıntısındaki değişimin %35’ini açıkladığı belirlenmiştir. Buna göre, üniversite öğrencilerinde kariyer sıkıntısını belirleyen diğer faktörlerin neler olduğunu belirlemek literatüre katkı sağlayabilir.

ETİK BEYANATI

Destek Bilgisi: Bu çalışma, kamu, ticari veya kâr amacı gütmeyen kuruluşlar gibi herhangi bir organizasyondan destek almamıştır.

Yazar Katkı Beyanı: 1. Yazarın katkı oranı %50, 2. Yazarın katkı oranı ise %50’dir.

Çıkar Çatışması: Tüm yazarlar adına, sorumlu yazar çıkar çatışması bulunmadığını belirtir.

Etik Onayı: İnsan katılımcıları içeren çalışmalarda gerçekleştirilen tüm prosedürler, kurumsal ve / veya ulusal araştırma komitesinin etik standartlarına ve 1964 Helsinki deklarasyonuna ve daha sonraki değişikliklerine veya karşılaştırılabilir etik standartlara uygundur. Bu araştırma için Kilis 7 Aralık Üniversitesi Etik Kurulu’ndan 30.11.2023 tarih ve 2023/20-06 sayılı karar numarası ile Etik Kurul Onayı alınmıştır.

Bilgilendirilmiş Onam Formu: Çalışmaya katılan tüm bireysel katılımcılardan bilgilendirilmiş onam formu alınmıştır.

KAYNAKÇA

- Akbağ, M., Karagöz, E., & Ayaz, A. (2024). Üniversite öğrencilerinin kariyer stresleri üzerinde kariyer kaynaklarının rolü. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 22(2), 1628-1644.
- Akmal, S.Z., Hood, M., Creed, P.A. (2023). Career distress scale (CDS). In: Krägeloh, C.U., Alyami, M., Medvedev, O.N. (Eds.) *International handbook of behavioral health assessment*. Springer, Cham.
- Altunkol, F. (2011). *Üniversite öğrencilerinin bilişsel esneklikleri ile algılanan stres düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Arici Ozcan, N. (2019). The mediator role of cognitive flexibility and mindfulness in relationship between perceived stress and distress tolerance among university students. *European Journal of Education Studies*, 6(9), 316-332.
- Arslan, Ü., & Uyar, B. B. (2020). Do career decidedness and career distress influence psychological and subjective wellbeing? The mediating role of mindfulness. *International Journal of Contemporary Educational Research*, 7(2), 271-280.
- Asıcı, E. & Arslan, Ü. (2024). Üniversite öğrencilerinde pozitiflik ve kariyer uyumluluğu ilişkisinde bilişsel esnekliğin aracılık rolü. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 60(60), 172-189.
- Ateş-Ös, A., Bulut-Serin, N. (2024). Cognitive flexibility and belonging among university students: mediating role of adaptation. *Current Psychology*, 43, 3234-3242.
- Benton, S. A., Robertson, J. M., Tseng, W. C., Newton, F. B., & Benton, S. L. (2003). Changes in counseling center client problems across 13 years. *Professional Psychology: Research and Practice*, 34(1), 66-72.
- Canas, J. J., Fajardo, I., & Salmeron, L. (2006). Cognitive flexibility. In Waldemar Karwowski (Ed.), *International encyclopedia of ergonomics and human factors*- 3 volume set (pp.296-300), CRC Press.
- Cañas, J.J., Quesada, J.F., Antolí, A. and Fajardo, I. (2003). Cognitive flexibility and adaptability to environmental changes in dynamic complex problem-solving tasks. *Ergonomics*, 46, 482-502.
- Cleophas, T. J., & Zwinderman, A. H. (2015). *SPSS for starters and 2nd levelers*. US: Springer.
- Creed, P. A., & Hughes, T. (2013). Career development strategies as moderators between career compromise and career outcomes in emerging adults. *Journal of Career Development*, 40(2), 146-163.
- Creed, P. A. & Gagliardi, R.-E. (2015). Career compromise, career distress, and perceptions of employability. *Journal of Career Assessment*, 23(1), 20-34.
- Creed, P. A., Hood, M., Praskova, A., & Makransky, G. (2016). The career distress scale: using Rasch's measurement theory to evaluate a brief measure of career distress. *Journal of Career Assessment*, 24(4), 732-746.
- Creed, P. A., Hood, M., & Hu, S. (2017). Personal orientation as an antecedent to career stress and employability confidence: The intervening roles of career goal-performance discrepancy and career goal importance. *Journal of Vocational Behavior*, 99, 79-92.
- Çarkıt, E. (2022). *Kariyer distresi ve yaşam doyumunun sosyal bilişsel yordayıcıları: iyi oluş modelini test etme* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Dabanlı, F., Arslan, C., & Yalçın, S. B. (2024). Üniversite Öğrencilerinde Kariyer Kararsızlığı, Benliğin Farklılaşması ve Uyumsuz Düşünce Stilleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi. *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi*, 7(1), 1-22.
- Demirtaş, A. S. (2019). Üniversite öğrencilerinin stresle başa çıkma stratejileri: bilişsel esneklik ve öz-düzenlemenin rolü. *Turkish Studies Social Sciences*, 14(3), 447-464.
- Demirtaş, A. S. (2020). Optimism and happiness in undergraduate students: Cognitive flexibility and adjustment to university life as mediators. *Anales de Psicología/Annals of Psychology*, 36(2), 320-329.
- Denis, D. J. (2019). *SPSS data analysis for univariate, bivariate, and multivariate statistics*. New Jersey: John Wiley & Sons.
- Deniz, A. & Ekinci, N. (2024). Examination of mental well-being levels in emerging adulthood in terms of grit and cognitive flexibility. *Erzincan University Journal of Education Faculty*, 26(2), 173-183.
- Deveci Şirin, H., Şirin, E. F., & Erdoğan, A. (2023). Belirsizliğe tahammülsüzlük ve olumlu gelecek beklentisi arasında stresle başa çıkma tarzının aracı rolü. *Gazi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 28(2), 122-134.

- Doğan Laçın, B. G. & Yalçın, İ. (2018). Üniversite öğrencilerinde öz-yeterlilik ve stresle başa çıkma stratejilerinin bilişsel esnekliği yordama düzeyleri. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 34(2), 358-371.
- Doğanülkü, H. A., & Korkmaz, O. (2024). Do difficulties in career affect life satisfaction? examining the relationships between life satisfaction, career decision regret, and career distress. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 20(2), 267-283.
- Doğru, N. (2018). Üniversite öğrencilerinin psikolojik iyi oluş düzeylerinin stres, stresle başa çıkma tarzları ve sosyal destek değişkenleri bakımından incelenmesi (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Eryılmaz, A., & Mutlu, T. (2017). Yaşam boyu gelişim yaklaşımı perspektifinden kariyer gelişimi ve ruh sağlığı. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 9(2), 227-249.
- Flandermeyer, E. M., & Sawin, K. G. (2020). What do you want to be when you grow up? cognitive flexibility influences career decision making and related anxiety. *Butler Journal of Undergraduate Research*, 6, article 2. Retrieved from: <https://digitalcommons.butler.edu/bjur/vol6/iss1/14>
- Folkman, S., & Lazarus, R. S. (1980). An analysis of coping in a middle-aged community sample. *Journal of Health and Social Behavior*, 21, 219-239.
- Folkman, S., & Lazarus, R. S. (1985). If it changes it must be a process: study of emotion and coping during three stages of a college examination. *Journal of Personality and Social Psychology*, 48(1), 150-170.
- Folkman, S., & Lazarus, R. S. (1988). Ways of Coping Questionnaire (WAYS) [Database record]. APA PsycTests.
- Fornell, C & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50.
- Gottfredson, L. S. (1981). Circumscription and compromise: A developmental theory of occupational aspirations. *Journal of Counseling Psychology*, 28, 545-579.
- Gottfredson, L. S. (2002). Gottfredson's theory of circumscription, compromise, and self-creation. In D. Brown (Ed.), *Career choice and development* (pp. 85-148). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis*. New Jersey, Pearson.
- Hayes, A. (2013). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis a regression-based approach*. Guilford Press
- Holland, J. L. (1996). Exploring careers with a typology: What we have learned and some new directions. *American Psychologist*, 51(4), 397-406.
- Ionescu, T. (2012). Exploring the nature of cognitive flexibility. *New Ideas in Psychology*, 30(2), 190-200.
- Kang, M., Lee, J. & Lee, A. R. (2020). The effects of college students' perfectionism on career stress and indecision: self-esteem and coping styles as moderating variables. *Asia Pacific Education Review*, 21, 227-243.
- Kara, A. (2023). Üniversite öğrencileri için kariyer arzusu path (yol) modelinin kariyer yapılandırma kuramındaki uyum modeli kapsamında test edilmesi. *Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi*, 14(2), 1594-1613.
- Kim, J. G., & Lee, K. H. (2019). Major incongruence and occupational engagement: A moderated mediation model of career distress and outcome expectation. *Frontiers in Psychology*, 10, 2360.
- Kirikkanat, B. (2023). The predictors of Turkish youth's career planning: trait emotional intelligence, cognitive flexibility, and resilience. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 23(3), 577-597.
- Koçak Çapkın, M. & Vatansever, M. (2023). Olumsuz yaşam olayları ve saldırganlık arasında problem-odaklı ve duygu-odaklı başa çıkma tarzlarının aracı rolleri. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 15(Suppl 1), 332-345.
- Korkmaz, O., & Doğanülkü, H. A. (2022). Fear of COVID-19 and career distress: Mediating role of visions about the future. *İş ve İnsan Dergisi*, 9(1), 31-44.
- Korkmaz, O., & Doğanülkü, H. A. (2024). Investigation of the mediator role of career adapt-abilities in the relationship between big five factor personality traits and career distress. *Turkish Psychological Counseling and Guidance Journal*, 14(74), 440-458.
- Korkmazer, F. (2020). Üniversite öğrencilerinin işsizlik kaygısı algılarının incelenmesi. *Business Economics and Management Research Journal*, 3(2), 141-152.

- Kutluca, K. (2022). *Üniversite öğrencilerinin kariyer problem alanları ve kariyer yardımı arama davranışlarının keşfedilmesi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Gaziantep.
- Küçüksille, E. (2014). Çoklu doğrusal regresyon modeli. Ş. Kalaycı (Ed.) *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri içinde* (s. 259-269). Asil Yayın Dağıtım.
- Lazarus, R. S. (1993). From psychological stress to the emotions: A history of changing outlooks. *Annual Review of Psychology*, 44(1), 1-22.
- Lazarus, R. S. (1995). Psychological stress in the workplace. In R. Crandall & P. L. Perrewé (Eds.), *Occupational stress: A handbook* (pp. 3-14). Taylor & Francis.
- Li, H., Ngo, H. Y., & Chui, H. (2023). The impact of future work self on perceived employability and career distress. *Australian Journal of Career Development*, 32(1), 5-13.
- Martin, M. M., & Anderson, C. M. (1998). The cognitive flexibility scale: Three validity studies. *Communication Reports*, 11(1), 1-9.
- Martin, M. M. & Rubin, R. B. (1995). A new measure of cognitive flexibility. *Psychological Reports*, 76 (2), 623-626.
- Mohammadkhani, S., Foroutan, A., Akbari, M., & Shahbahrami, M. (2022). Emotional schemas and psychological distress: Mediating role of resilience and cognitive flexibility. *Iranian Journal of Psychiatry*, 17(3), 284-293.
- Muyan-Yılık, M., Demir, A. A (2020) Pathway towards subjective well-being for Turkish university students: the roles of dispositional hope, cognitive flexibility, and coping strategies. *Journal of Happiness Studies*, 21, 1945-1963.
- Otrar, M., Ekşi, H., Dilmaç, B., & Şirin, A. (2002). Türkiye’de öğrenim gören Türk ve akraba topluluk öğrencilerinin stres kaynakları, başa çıkma tarzları ile ruh sağlığı arasındaki ilişki üzerine bir araştırma. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 2(2), 473-506.
- Özden, K., & Sertel-Berk, Ö. (2017). Kariyer Stresi Ölçeği’nin (KSÖ) Türkçe’ye uyarlanması ve psikometrik özelliklerinin sınanması. *Psikoloji Çalışmaları*, 37(1), 35-51.
- Özgül, O. (2023). Üniversite öğrencilerinin kariyer sıkıntılarının belirlenmesi üzerine nitel bir araştırma. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 23(4), 1049-1070.
- Payne, J.W., Bettman, J.R. & Johnson, E.J. (1993). *The adaptive decision maker*. Cambridge, Cambridge University Press.
- Preacher, K. J., & Hayes, A. F. (2008). Asymptotic and resampling strategies for assessing and comparing indirect effects in multiple mediator models. *Behavior Research Methods*, 40(3), 879-891.
- Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. R. W. Lent & S. D. Brown (Ed), *Career development and counseling: putting theory and research to work* (pp. 147-183). John Wiley & Sons.
- Schwatken, S. (2014). *Incongruence and attitudes toward career counseling* (Graduate theses and dissertations). Iowa State University, Iowa.
- Sung, Y., Turner, S. L., & Kaewchinda, M. (2013). Career development skills, outcomes, and hope among college students. *Journal of Career Development*, 40(2), 127-145.
- Super, D. E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. In D. Brown, L. Brooks, and Associates (Eds.), *Career choice and development: Applying contemporary theories to practice* (pp. 197-261). San Francisco: Jossey-Bass
- Surat, A., & Ceran, D. (2020). Üniversite öğrencilerinin işsizlik kaygısı. *ISPEC Journal of Social Sciences & Humanities*, 4(3), 145-166.
- Şahin, N. H. & Durak, A. (1995). Stresle başa çıkma tarzları ölçeği: Üniversite öğrencileri için uyarlanması. *Türk Psikoloji Dergisi*, 10(34), 56-73.
- Şensoy, G. & Siyez, D.M. (2019). The career distress scale: structure, concurrent and discriminant validity, and internal reliability in a Turkish sample. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 19, 203-216.
- Şimşek Arslan, B., Küçük, M., Aydın, G., & Akbaş, B. (2022). COVID-19 pandemisinde hemşirelik son sınıf öğrencilerinin kariyer endişeleri ve iş umutları. *Current Perspectives on Health Sciences*, 3(3), 115-121.
- Türk Dil Kurumu (2024). Türk Dil Kurumu sözlükleri. <https://sozluk.gov.tr/> adresinden alınmıştır.
- Tolan, Ö. (2017). Üniversite öğrencilerinde bağlanma biçimleri, stresle başa çıkma ve bazı psikolojik belirtiler arasındaki ilişkiler. *Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19, 221-242.

- Yelpaze, İ. (2020). Üniversite öğrencilerinde psikolojik sağlamlığın yordayıcısı olarak bilişsel esneklik: Öz şefkatin aracılık rolü. *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 22(2), 535-549.
- Uygur, S. S. & Asıcı, E. (2021). Bilişsel esneklik. Ümmühan Ormancı & Salih Çepni (Edt.) *Kuramdan uygulamaya 21. yüzyıl becerileri ve öğretimi* (s.547-563) Nobel Akademik Yayıncılık.
- Uysal, İ., & Kılıç, A. (2022). Normal dağılım ikilemi. *Anadolu Journal of Educational Sciences International*, 12(1), 220-248.
- Yelpaze, İ., & Yakar, L. (2019). Üniversite öğrencilerinin yaşam doyumu ve bilişsel esnekliklerinin incelenmesi. *Turkish Psychological Counseling and Guidance Journal*, 9(54), 913-935.
- Yıldız-Akyol, E., & Boyacı, M. (2020). Cognitive flexibility and positivity as predictors of career future in university students. *Turkish Psychological Counseling and Guidance Journal*, 10(57), 297-320.

Araştırma Makalesi

İş-Aile Suçluluğu Ölçeği'nin Türkçe'ye Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması

Adaptation of Work-Family Guilt Scale into Turkish: Validity and Reliability Study

Nazım Şen^{a,b}, Seçil Keskin^c

MAKALE BİLGİSİ

Anahtar Kelimeler:
Suçluluk, İş-Aile Suçluluğu,
Aile-İş Suçluluğu, Geçerlik,
Güvenirlik
Tarihler :
Geliş 6 Eylül 2024
Düzeltilme Geliş
21 Kasım 2024
Kabul 15 Ocak 2025

ÖZ

Bu çalışma, bireylerin iş ve aile yaşantılarındaki uyumsuz rollerinden kaynaklı yaşadıkları duyguların yoğunluğunu ölçme amacıyla McElwain (2008) tarafından geliştirilen İş-Aile Suçluluğu Ölçeği'nin Türkçe'ye uyarlanmasını ve psikometrik özelliklerinin incelenmesini içermektedir. Birinci çalışmada faktör analizi ve güvenirlik analizleri için 235 kadın ve 195 erkek olmak üzere toplamda 430 kişi (%9.1 özel sektör; %89.3 kamu sektörü ve %1.6 kendi işi) araştırma sürecine dâhil edilmiştir. İkinci çalışmada ise doğrulayıcı faktör analizi ve ölçüt geçerliliğinin test edilmesi amacıyla 133 kadın ve 85 erkek olmak üzere toplamda 218 kişi (%14.2 özel sektör; %84.4 kamu sektörü ve %1.4 kendi işi) ile veriler analiz edilmiştir. Ölçüt geçerliliği için İş-Aile Çatışması Ölçeği kullanılmıştır. Yapılan analizler sonucunda İASÖ-TR formunun orijinal ölçekte olduğu gibi suçluluğun yönünü belirleyen iş-aile suçluluğu ve aile-iş suçluluğu şeklinde iki temel boyuta sahip olduğu görülmektedir. Her bir alt boyutun da fiziksel, duygusal ve psikolojik suçluluğun türünü tanımlayan üç alt faktörden oluştuğu bulgulanmıştır. Dolayısıyla İASÖ-TR formu, beyaz yakalı çalışanların yaşayabilecekleri suçluluk duygusunu tanımlayabilmeleri açısından alan yazına katkı sunmaktadır.

ARTICLE INFO

Keywords:
Guilt, Work-Family Guilt,
Family-Work Guilt, Validity,
Reliability.
Article history:
Received 6 September 2024
Received in Revised Form
21 October 2024
Accepted
15 January 2025

ABSTRACT

This study aims to adapt the Work-Family Guilt Scale, developed by McElwain (2008), into Turkish and examine its psychometric properties. In the first study, 430 participants (9.1% private sector; 89.3% public sector and 1.6% self-employed), including 235 women and 195 men, were involved in the factor analysis and reliability testing. In the second study, to test confirmatory factor analysis and criterion validity, data were analyzed with a total of 218 participants (%14.2 private sector; %84.4 public sector and %1.4 self-employed), 133 women and 85 men. Work-Family Conflict Scale was used for criterion validity. As a result of the analyses, it is seen that the WFGS-TR form has two main dimensions, work-family guilt and family-work guilt, which determine the direction of guilt as in the original scale. Each sub-dimension consisted of three sub-factors defining the physical, emotional and psychological guilt. This adaptation contributes to the literature determining the guilt that white-collar employees may experience at work.

^aSorumlu Yazar, Arş. Gör., KTO Karatay Üniversitesi, İktisadi, İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi, Psikoloji Bölümü, nazim.sen@karatay.edu.tr, ORCID: 0000-0001-8657-9735

^bDoktora Öğrencisi, Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Psikoloji Doktora Programı

^cDr. Öğr. Üyesi, Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Fen-Edebiyat Fakültesi, Psikoloji Bölümü, secilkeskin@ibu.edu.tr, ORCID: 0000-0002-8560-844X

1. GİRİŞ

İş-aile suçluluğu, alan yazında bireylerin iş veya aile rollerini gerektiği gibi yerine getiremediklerinde hissettikleri negatif bir duygu olarak ortaya çıkmaktadır (Livingston & Judge, 2008). Bu tür bir suçluluk, bireyin iş veya ailedeki rolüne dair beklentileri ile gerçek katılım düzeyi arasındaki uyumsuzluktan (Hochwarter, Perrewé, Meurs & Kacmar, 2007) ya da bireylerin toplumsal cinsiyet rolleriyle uyumsuzluk algılarından (Simon, 1995) kaynaklanabilmektedir. Bu bağlamda, iş-aile suçluluğu, işten aileye yönelik suçluluk ve aileden işe yönelik suçluluk olmak üzere iki ana boyutta ele alınmaktadır (Korabik, 2015). Bu suçluluk türleri, bireyin iş ve aile sorumlulukları arasında denge kurma çabalarının başarısız olmasının bir sonucu olarak ortaya çıkabilmekte ve her iki alanda da olumsuz sonuçlara neden olabileceği için önemli olduğu düşünülmektedir.

İş-aile suçluluğu, bireylerde stres, anksiyete, tükenmişlik ve düşük özsaygı gibi psikolojik etkilerin yanı sıra aile ilişkilerinde zedelenme, fiziksel sağlık sorunları ve motivasyon kaybına yol açabilir. Örgütsel düzeyde ise düşük iş performansı, devamsızlık, işten ayrılma oranlarında artış, düşük örgütsel bağlılık ve olumsuz örgüt iklimi gibi sonuçlar doğurabilir. Bu nedenle iş-aile suçluluğu ölçeğinin alana kazandırılması, bireylerin iş ve aile yaşamları arasındaki dengeyi sağlamak için daha bilinçli ve etkili müdahaleler yapılmasına olanak tanıyabilir. Ayrıca hem bireysel hem de örgütsel düzeyde daha sağlıklı, verimli ve tatmin edici bir çalışma ortamı yaratılmasını sağlayabilir. McElwain (2008) tarafından geliştirilen İş-Aile Suçluluğu Ölçeği, bu alandaki önemli çalışmalardan biri olarak öne çıkmaktadır. Bu çalışmanın amacı, McElwain'ın geliştirdiği İş-Aile Suçluluğu Ölçeğini Türkçe'ye uyarlayarak geçerlilik ve güvenilirlik analizlerini gerçekleştirmektir. Bu doğrultuda, iki aşamalı bir araştırma tasarlanmış ve elde edilen bulgular ışığında ölçeğin Türk kültürüne uygun hale getirilmesi hedeflenmiştir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Suçluluk, insanların toplumsal ya da ahlaki bir standardı ihlal ettikleri ve yanlış yaptıkları için suçlanmayı hak ettiklerini düşündüklerinde ortaya çıkan kendi kendini değerlendirme duygusudur (Jones & Kugler 1993; Tangney 2003). Bu kavram, aynı anda birkaç sosyal rolü yerine getirmeye yönelik başarısız girişimlerin olumsuz bir sonucu olarak kabul edilmektedir (Eisenberg, 2000; Hamelink vd., 2020; Reeve, 2014). Jones vd. (2000) göre suçluluk, kişinin ahlaki standartlarının güç açısından kavramsallaştırılmış halidir. Bu bağlamda suçluluk, bireylerin uygun davranışın ne olduğuna

dair içselleştirilmiş standartlarını ihlal etmeleri durumunda ortaya çıkan olumsuz bir duygu olarak görülmektedir (Kubany, 1994). Dolayısıyla, bireyler farklı düşünceleri, hissetmeleri veya davranışları gerektiğine inandıklarında, bu durum suçluluk duygusuyla sonuçlanabilmektedir (Kubany, 1994; Zahn-Waxler, Kochanska, Krupnick & McKnew, 1990). Bir bireyin suçluluk duygusu herhangi bir fiziksel, psikolojik veya duygusal zararın varlığından bağımsız olabilmektedir (Harder, Cutler & Rockart, 1992; O'Connor, Berry & Weiss, 1999). Ayrıca, duygusal tepkiler ve duygulanım odaklı davranışların hem iş hem de aile alanlarında ortaya çıktığı tartışılmaktadır (Morgan ve King, 2012). Böylece duygu temelli olaylar hem iş hem de aile alanında kaçınılmaz ya da yardım etme gibi birtakım davranış kalıpları üretebilmektedir.

İş-aile suçluluğu ile ilgili literatürde yer alan tanımlar sınırlılık göstermektedir. Livingston & Judge'a (2008) göre iş-aile suçluluğu, çalışanların diğer rolün talepleri nedeniyle iş-aile rollerini yerine getiremediklerine inanmalarından kaynaklanan suçluluk duygusu olarak tanımlanmaktadır. Benzer şekilde iş-aile suçluluğu, kişinin evde ya da işte tercih ettiği ile gerçek rol katılım düzeyi arasındaki uyumsuzluk olarak tanımlanmaktadır (Hochwarter vd., 2007). Bu doğrultuda Clark (2000) tarafından tanımlanan İş-Aile Sınır Kuramı ile iş ve aile sınırları arasındaki rollerin açıklanması mümkündür. Bu kuramın temel hedefi, iş-aile dengesinin sağlanmasıdır. Rol çatışmalarının minimum düzeye indirilmesi ve iş ya da evde memnuniyet düzeyinin artırılması amaçlanmaktadır. Sınır kavramıyla iş ve aileyi birbirinden ayrı tutmak ile iş ve aileyi bütünleştirmek kuramın temel önermeleridir (Clark, 2000; Ashforth, Kreiner & Fugate, 2000; Kreiner, 2002; Nippert-Eng, 1996). Burada önemli olan bir diğer konu, iş aile sınır kuramının bireylerin iş ve aileye yükledikleri anlamlar ve çalışanların özellikleri arasındaki uyum gibi faktörleri de açıklamasıdır. Bir başka görüşe göre ise iş-aile suçluluğunun, öngörülen cinsiyet rolü normlarını (bkz. Sosyal Rol Kuramı, Eagly, 1987; Eagly & Wood, 2016) yeterince yerine getirememe algısından kaynaklandığı ifade edilmektedir (Livingston & Judge 2008; Simon 1995). Bu tanımlamalar çerçevesinde, çeşitli çalışmalar iş-aile suçluluğunun iş-aile çatışmasıyla benzerlikler gösterebileceğini; iş-aile suçluluğunun da işten aileye suçluluk ve aileden işe suçluluk olmak üzere iki boyutu olabileceğini ve işten aileye çatışmanın (işin aileye müdahalesi) işten aileye suçlulukla, aileden işe çatışmanın (ailenin işe müdahalesi) ise aileden işe suçlulukla ilişkili olduğunu ileri sürmektedir (Korabik, 2015; Korabik, Aycan & Ayman, 2017; Livingston & Judge, 2008).

İş-aile suçluluğu durumunda, ihlal edilen standart, annenin veya babanın; iş-ebeveyn rolünü aynı anda yerine getirememesidir (Eisenberg, 2000). Neredeyse tüm çalışan ebeveynler, iş sorumluluklarının aile sorumluluklarını engellediği durumları yaşamaktadırlar (Aarntzen, Derks, van Steenberg, Ryan & van der Lippe vd., 2019). Bunun sonucunda çalışan ebeveynler, ebeveyn olma rolünde başarısızlık hissedebilirler. Dolayısıyla, bu suçluluk deneyimi doğası gereği iş-aile çatışması deneyiminden kaynaklanmaktadır. İş-aile çatışması ise, bir bireyin iş yerinde işçi, evliliğinde eş ya da çocuklu olma durumuna bağlı ebeveyn olma gibi birden fazla rolü yerine getirmesi gerektiğinde ortaya çıkabilir (Greenhaus & Beutell, 1985). Hem iş hem de aile rolleriyle ilişkili sorumlulukları dengelemeye çalışan bireyleri desteklemeye yönelik çalışmalara rağmen, iş-aile bağlamında suçluluk deneyimi araştırılmaya devam etmektedir (Ewles, 2014). Livingston & Judge (2008), aile-iş çatışmasının suçluluğu öngördüğünü ve hem aileden işe çatışma hem de işten aileye çatışma ile suçluluk arasında bir ilişki olduğunu ifade etmektedirler.

Roller arası çatışmanın olumsuz etkilerinin suçluluk duygusuna neden olabileceği ve bu duygunun hem iş hem de aile hayatına olumsuz şekilde yansiyebileceği öne sürülmektedir (McElwain & Korabik, 2005). Korabik (2015) iş-aile çatışması literatüründe kullanılan terminolojiyi iş-aile suçluluğunun farklı alt türleri arasında ayırım yapmak için kullanmaktadır. Özellikle iş-aile suçluluğunun, iş ve aile yaşantısı içerisinde birbirlerine müdahale etmesi durumunda ortaya çıkabileceğini savunmaktadır (Livingston & Judge 2008; Glavin, Scheiman & Reid, 2011; Korabik 2015). Örneğin, bir iş toplantısı akşam saatlerine denk gelecek şekilde planlandığında, bir ebeveynin çocuklarını yatağa yatırmasını engelleyen işten aileye yönelik iş-aile suçluluğu ortaya çıkabilmektedir. Aileden işe müdahale eden aile-iş suçluluğu ise, uykusuz bir çocukla gece geç saatlerde ayakta kalmak, ebeveynin sabah erken iş toplantısını kaçırmasına neden olduğunda ortaya çıkabilmektedir (Borelli, Nelson-Coffey, River, Birken & Moss-Racusin, 2017). Hem anneler hem de babalar bu tür durumlarda suçluluk hissedebilse de annelerde suçluluk duygularının özellikle yaygın olduğu görülmektedir çünkü anneler için ebeveynlik standartlarının babalardan daha yoğun olduğu görülmektedir (Borelli vd., 2017; Martínez, Carrasco, Aza, Blanco ve Espinar, 2011). Bu durum ise Sosyal Rol Kuramı ile açıklanabilmektedir (Eagly, 1987; Eagly & Wood, 2016). Sosyal Rol Kuramı, sosyal davranıştaki cinsiyet farklılıkları ve benzerlikleriyle ilgili bir sosyal psikolojik kuramdır (Eagly & Wood, 2016). Temel ilkesi, farklılıkların ve benzerliklerin öncelikle erkeklerin ve kadınların toplum içindeki sosyal rollere dağılımından kaynaklandığıdır.

Kuram, bireylerin sosyal rollerle ilişkili kalıpyargılara göre davrandıklarını öne sürmektedir. Özellikle kadınlar arkadaş canlısı, bencil olmayan, başkalarıyla ilgilenen ve duygusal olarak etkileyici gibi daha toplumsal bir rolü temsil ederken; erkeklerin bağımsız, iddialı ve yetkin olarak ifade edilen eylemci bir rolü temsil ettikleri görülmektedir (Eagly & Wood, 1991). Ancak bu kurama göre bireylerin sahip oldukları birden fazla rolden kaynaklı davranışlarını değiştirebileceği de kuramın önermeleri arasında yer almaktadır. Kuram perspektifinden bakıldığında iş-aile çatışmasına bağlı suçluluğu inceleyen çalışmalarda ise kişisel deneyimler değerlendirilirken, özellikle kadınların "kendilerini suçlu hissettikleri", "ailelerinde başarısız olduklarını hissettikleri" veya "kötü bir ebeveyn olduklarını hissettikleri" bildirilmektedir (Aarntzen vd., 2019). Borelli vd. (2017) tarafından yapılan çalışmada da kadınlar için daha yüksek iş-aile suçluluğunun varlığı söz konusudur.

Kadınların iş-aile suçluluğu duygularına erkeklerden daha eğilimli olduğu yaygın bir varsayımdır. Bununla birlikte Korabik (2015) tarafından iş-aile suçluluğundaki cinsiyet farklılıkları üzerine yakın zamanda yapılan bir inceleme sonucunda; bu varsayımın öncelikle insanların, kadınlar ve erkekler hakkındaki kalıpyargılarına dayandığı ve iş-aile suçluluğunda belirli cinsiyet rolü inançlarının var olduğu görülmektedir. Cinsiyet rolü inançları, kadınlar ve erkekler için hangi rollerin uygun olduğu konusunda yaygın olarak benimsenen inançlardır (Eagly & Karau, 2002). Ebeveynlikle ilgili olarak, normatif cinsiyet rolü inançları, bir annenin çocuklarına ayırdığı zaman ve enerjinin; babaların ve diğer bakıcıların çocuklara ayırdığı zaman ve enerjiden daha önemli olduğu konusunda ısrarcıdır (Haines & Stroessner, 2019; Hays, 1996; Liss, Schiffrin, Mackintosh, Miles-McLean & Erchull, 2013).

İş-aile suçluluğundaki cinsiyet farklılıklarına bağlı olarak Türkiye'de çalışan ebeveynler örneğinde, anneler babalara göre önemli ölçüde daha yüksek bir işle bağlantılı suçluluk düzeyleri bildirmişlerdir (Aycan & Eskin, 2005). Bu, özellikle ebeveynlerin kendilerinin bu tür cinsiyet rolü inançlarını daha güçlü bir şekilde destekledikleri durumlarda söz konusu olabilmektedir (Aarntzen, van der Lippe, van Steenberg & Derks, 2021). Öte yandan yapılan araştırmalara göre cinsiyet rolü inançlarına bağlı olarak sadece annelerin değil babaların da saatlerce çalıştıklarında artan bir şekilde iş-aile suçluluğu yaşayabildikleri görülmektedir (Jones & Mosher, 2006). Bu suçluluğa ilişkin; babaların çocuk bakımıyla daha fazla ilgilenmesi bu duruma en iyi örneklerden biridir. Babaların saatlerce çalışmak gibi geleneksel davranışları, aktif bir ebeveyn olma arzusuna uymayabilir (Pew Research Center, 2019).

Bu nedenle, çocuk yetiştirmede eşitlikçi cinsiyet rolü inançlarını destekleyen babalar için çalışma saatleri ile iş-aile suçluluğu arasındaki ilişkinin güçlü olabileceği ifade edilmektedir (Pew Research Center, 2013). Bununla birlikte, daha geleneksel cinsiyet rolü inançlarını benimseyen babalar için çalışma saatleri ile iş-aile suçluluğu arasındaki ilişki daha zayıf olabilir ya da olmayabilir. Sonuç olarak, bir baba en iyi çocuk yetiştirmenin anne tarafından yapıldığını ve aileye birincil katkısının maddi olduğunu düşündüğünde, saatlerce çalıştığı için kendini suçlu hissedecek çok az durum ortaya çıkabilir (Pew Research Center, 2019).

İş-aile bağlamında alan yazında çatışma üzerine birçok ölçek çalışması bulunurken, suçluluk kavramına olan ilgi, McElwain'in (2008) İş-Aile Suçluluğu Ölçeğini geliştirmesiyle birlikte artmaya başlamıştır. McElwain (2008) iş-aile suçluluğunu bireyin, uyumsuz rolleri yerine getiremediği zaman yaşanan olumsuz duygunun yoğunluğunun bir ölçüsü olarak tanımlamaktadır. McElwain (2008) bu duyguların, birinin diğerine zarar verdiğine inandığında ortaya çıkan duruma özgü duygulanımı temsil ettiğini ileri sürmüştür. İş-aile çatışmasında olduğu gibi, iş-aile suçluluğunun çift yönlü olduğu ve aile suçluluğuyla iş müdahalesi (AİS) ile iş suçluluğuyla aile müdahalesi (İAS) şeklinde bir döngünün olduğu belirtilmektedir (Livingston & Judge, 2008; McElwain, 2008). McElwain (2008) tarafından alan yazına kazandırılan "İş-Aile Suçluluğu Ölçeği'nin Geçerlik ve Güvenirliğinin İncelenmesi" başlıklı doktora tezi kapsamında iş-aile suçluluğu ve aile-iş suçluluğu olmak üzere iki boyutlu bir ölçek geliştirilmiştir. Her bir ölçeğin de fiziksel, duygusal ve psikolojik olmak üzere kendi içerisinde üç alt faktörde değerlendirilen bir yapısı bulunmaktadır. Fiziksel suçluluk, bireyin iş ve aile rolleriyle ilgili görevlerini aynı anda yerine getirememekten dolayı hissettiği suçluluk düzeyini yansıtır. Duygusal suçluluk, bireyin içinde bulunduğu roldeki (örneğin aile) sorunlarla uğraşmaktan aşırı derecede yorulduğu için diğer rolüne (örneğin iş) destek sunamamaktan dolayı hissettiği suçluluk düzeyini yansıtır. Son olarak, psikolojik suçluluk, bireyin diğer rolün taleplerini yerine getirmeye çalışırken bile zihinsel olarak içinde bulunduğu rolle meşgul olduğunda yaşadığı suçluluk düzeylerini yansıtmaktadır (McElwain, 2008).

İş-aile suçluluğu ile ilgili alan yazın incelendiğinde Türkiye'de yürütülen çalışmaların oldukça sınırlı olduğu görülmektedir. İş-aile üzerine incelenen en temel kavram çatışmadır ancak suçluluk, çatışma kadar belirgin olmasa da ortaya çıkabildiği ve çoğu zaman cinsiyete dayalı kalıpyargılar (Korabik, 2015) ya da başarısızlık (Aarntzen vd., 2019) hisleri gibi çalışanların kendi içsel süreçlerinde bu suçluluk

duygusunu yaşatabildikleri görülmektedir. Yaşanılan suçluluk, bireylerin hem iş (örn. aile yaşantısı kaynaklı sorumluluklar sebebiyle işe geç kalma) hem de aile yaşantıları (örn. iş dolayısıyla aile yemeklerini ya da davetlerini kaçırma) üzerinde olumsuz bir etki bırakabilmektedir. Bu durumun toplumsal ilişkilerin de düzenlenmesi açısından ele alınması gerekmektedir. Karşılıklı iş ve aile ilişkilerimizde yaşadığımız, hissettiğimiz ve ifade edemediğimiz durumlar ile ilgili yaşanılan suçluluğun ifade edilmesi hem örgüt kültürleri hem de aile ilişkileri açısından oldukça önemlidir. Türkiye'de iş-aile suçluluğuna yönelik ölçek çalışmalarının da sınırlı (Erarslan-Baskurt & Aycan, 2017) olduğu görülmektedir. Bu çalışmanın amacı McElwain (2008) tarafından geliştirilen "İş-Aile Suçluluğu Ölçeği'nin Geçerlik ve Güvenirliğinin İncelenmesi" başlıklı çalışmada yer alan İş-Aile Suçluluğu Ölçeği'nin (WFGS-R) Türkçe'ye uyarlanmasıdır. Bu doğrultuda araştırma iki çalışma yürütülecek şekilde tasarlanmıştır. Araştırmanın ilk aşamasında katılımcılardan elde edilen veriler doğrultusunda yapı geçerliliğinin test edilmesi için açılımlayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Ek olarak güvenirliliği test etmek amacıyla da Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayıları hesaplanmıştır. Araştırmanın ikinci aşamasında da elde edilen verilerin orijinal ölçekle uyumunu değerlendirmek amacıyla doğrultuyucu faktör analizi yapılmıştır. Ayrıca ölçeğin birleşim ve ayrışım geçerliğine ek olarak ölçüt geçerliliğini test etmek için ölçek alt boyutları ve İş-Aile Çatışması Ölçeği arasındaki ilişkilerin incelenmesi amacıyla korelasyon analizi yapılmıştır. Bu noktada iş-aile suçluluğu alt boyutları ile iş-aile çatışması alt boyutları arasında olumlu bir ilişki beklenmektedir. Son adımda ise İş-Aile Suçluluğu Ölçeğinden alınan puanların cinsiyet açısından farklılaşıp farklılaşmadığını analiz etmek amacıyla t-test yapılmıştır. Ölçeğin orijinal formuna sadık kalarak geçerlik ve güvenilirlik çalışmalarının yapılması ve Türk kültürüne uyarlanması hedeflenmektedir.

BİRİNCİ ÇALIŞMA

3. YÖNTEM

3.1. Örneklem

Bu çalışmanın örneklemini, beyaz yakalı çalışanlardan oluşmaktadır. Beyaz yakalılar, iş-aile çatışması durumu yaşayabilmeleri, iş ve aile rollerine dair yüksek beklentilerin varlığı, yoğun çalışma saatleri ve sınırların belirsizliği durumlarına maruz kalabilmeleri sebebiyle bu çalışmanın örneklem grubu olarak seçilmiştir. Birinci çalışma için özellikle McElwain'in (2008) ölçeğinde kullandığı örneklem grubu esas alınarak evli, bekar, çocuğu olan ya da olmayan katılımcılar çalışmaya dahil

edilmiştir. Maddelerde "eş/partner" ve "çocuklar" yerine "aile" kavramının kullanılması ve aile kavramının bekar ve çocuğu olmayan bireyleri de içermesi ölçeğin daha geniş bir kitleye genellenebilir olmasını sağlamaktadır. Eşi ve çocuğu olmayan kişiler de yüksek düzeyde suçluluk hissedebilir ve kendi aile yorumlarını kullanarak ölçeği tamamlayabilirler. Katılımcılar 235 (%54.7) kadın ve 195 (%45.3) erkek olmak üzere toplamda 430 kişiden oluşmaktadır. Kadın katılımcıların yaş aralığı 27-61 (Ort.=40.88, S=7.38) arasında ve erkek katılımcıların yaş aralığı 25-77 (Ort.=46.64, S=9.54) arasında yer almaktadır. Katılımcıların sektörel dağılımları incelendiğinde 39 (%9.1) kişi özel sektör, 384 (%89.3) kişi kamu sektörü ve 7 (%1.6) kişi kendi işinde çalıştıklarını bildirmişlerdir. Son olarak katılımcıların toplam çalışma süreleri 1-55 yıl arasında (Ort.=19.71, S=9.43) değişiklik göstermektedir.

3.2. Veri Toplama Araçları

Demografik Bilgi Formu. Demografik bilgi formunda katılımcılara yaş, cinsiyet, medeni durum, çocuk sayısı, eğitim durumu, meslek, mesleki deneyim süresine yönelik sorular sorulmuştur.

İş-Aile Suçluluğu Ölçeği. McElwain (2008) tarafından geliştirilen ölçek iş-aile suçluluğu ve aile-iş suçluluğu olmak üzere iki alt boyuttan ve 24 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin değerlendirilmesi 7'li Likert (1=Asla, 7=Her Zaman) kullanılarak yapılmıştır. Ölçeğin hem iş-aile suçluluğu (İAS) boyutunda 12 madde (1, 2, 3, 4, 9, 10, 11, 12, 17, 18, 19, 20) hem de aile-iş suçluluğu (AİS) boyutunda 12 madde (5, 6, 7, 8, 13, 14, 15, 16, 21, 22, 23, 24) bulunmaktadır. Ölçeğin her iki boyutunda da fiziksel, duygusal ve psikolojik suçluluğa ilişkin alt boyutlar mevcuttur.

İş-aile suçluluğu; fiziksel iş-aile suçluluğu (1, 2, 3, 4: Örn. "İşte olmak zorunda olduğum için ailemle istediğim kadar birlikte olmadıgımda kendimi suçlu hissedirim."), duygusal iş-aile suçluluğu (9, 10, 11, 12: Örn. "İşte bunaldığım için ailemin duygusal sorunları olduğu zaman onlarla ilgilenemediğimde kendimi suçlu hissedirim.") ve psikolojik iş-aile suçluluğu (17, 18, 19, 20: Örn. "Evde ailemle vakit geçirirken aklım işimde olduğu için kendimi suçlu hissedirim.") olmak üzere üç alt boyutta tanımlanmaktadır.

Aile-iş suçluluğu; fiziksel aile-iş suçluluğu (5, 6, 7, 8: Örn. "Bir aile etkinliği yüzünden işi kaçırdığımda, bunu bir şekilde telafi etmem gerektiğini hissedirim."), duygusal aile-iş suçluluğu (13, 14, 15, 16: Örn. "Ailedeki gerginliğimi iş yerinde açığa çıkardığım zaman pişman olurum.") ve psikolojik aile-iş suçluluğu (21, 22, 23, 24: Örn. "İşteyken sık

sık ailemi merak ettiğim için işimin kalitesi konusunda endişelenirim.") olmak üzere üç alt boyuttan oluşmaktadır. Bu doğrultuda ölçek iki temel boyutun her biri altında açıklanan toplamda altı alt boyuttan oluşmaktadır.

Ölçekte ters madde bulunmamaktadır. Orijinal ölçeğin de iç tutarlılık katsayıları iş-aile ve aile-iş suçluluğu boyutları için sırasıyla .94 ve .89'dur. Orijinal ölçeğin alt boyutları incelendiğinde iş-aile suçluluğunun fiziksel alt boyutu için .88, duygusal alt boyutu için .91 ve psikolojik alt boyutu için .94; aile-iş suçluluğunun fiziksel alt boyutu için .88, duygusal alt boyutu için .86 ve psikolojik alt boyutu için .88 iç tutarlılık katsayıları hesaplanmıştır. Bu çalışmada, ölçeğin iç tutarlılık Cronbach Alpha katsayısı; iş-aile suçluluğu için .94; aile-iş suçluluğu için ise .89 olarak bulunmuştur. Alt faktörlere göre ayrıldığında ise iş-aile suçluluğunun fiziksel alt boyutu için .88, duygusal alt boyutu için .91 ve psikolojik alt boyutu için .94 iç tutarlılık katsayıları; aile-iş suçluluğunun fiziksel alt boyutu için .88, duygusal alt boyutu için .86 ve psikolojik alt boyutu için ise .88 iç tutarlılık katsayıları hesaplanmıştır (Ölçek Ek'tedir).

3.3. İşlem

İlk olarak ölçeği geliştiren araştırmacılar ile iletişime geçilmiş olup, ölçeğin Türkçe uyarlama çalışmasını gerçekleştirerek geçerlik ve güvenirlik çalışmalarının yapılması için izin alınmıştır. Ardından çalışmanın başlatılması için 29.04.2022 tarihli 2022/04/12 sayılı KTO Karatay Üniversitesi İnsan Araştırmaları Etik Kurulundan alınan etik kurul izni doğrultusunda araştırma süreci başlatılmıştır. Araştırmacıardan alınan izin doğrultusunda Türkiye'de yaşayan, profesyonel derecede İngilizce bilen ve anadili Türkçe olan psikoloji alanındaki akademisyenlerden toplamda 5 hakem belirlenmiştir. Bu hakemlerin birbirlerinden bağımsız araştırmacılar olması konusunda hassas bir süreç izlenmiştir.

Türkçe çeviri çalışmalarının ardından ölçek maddeleri tekrar İngilizceye geri çevrilerek kontrol aşaması tamamlanmış ve orijinal ölçeğe uygun madde çeviri süreci tamamlanmıştır. Çalışmanın birinci bölümünde katılımcıların araştırma sürecine dahil edilebilmesi için Google Forms üzerinden çevrimiçi anket formu hazırlanmıştır. Katılımcılara araştırmanın amacını ifade eden bilgilendirilmiş onam formu sunulmuştur. Araştırmaya katılmayı kabul eden katılımcılardan sırasıyla Demografik Bilgi Formu ile İş-Aile Suçluluğu Ölçeği doldurmaları istenmiştir. Çalışma yaklaşık olarak 5-7 dakika arasında tamamlanmıştır.

3.4. Veri Analizi

Birinci çalışmada SPSS 26 paket programı kullanılarak yapı geçerliliğini test etmek için açımlayıcı faktör analizi ve güvenirlik analizleri için Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı hesaplanmıştır. Çalışmada çevrimiçi platform kullanılması sebebiyle herhangi bir eksik veri girişi söz konusu değildir. Uç değerlerin veri setinden atılması için Z puanları alınmıştır. Sonrasında veri seti incelendiğinde temizlik personeli, güvenlik görevlisi, işçi gibi mavi yakalı statüsünde tanımlanan meslek grupları tespit edilerek 74 kişi veri setinden

çıkarılmıştır. Beyaz yakalı örneklem grubundan toplam 430 katılımcı ile analizler gerçekleştirilmiştir.

4. BULGULAR

4.1. İş-Aile Suçluluğu Ölçeğinin Açımlayıcı Faktör Analizi

Ölçeğe ilişkin madde toplam korelasyonları ve ölçeğin İş-Aile Suçluluğu ile Aile-İş Suçluluğu alt boyutlarına ilişkin faktör yapısı Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1: İş-Aile Suçluluğu Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları

Madde	Fiziksel	Duygusal	Psikolojik	Ort.	SS.	Madde-Toplam Korelasyonu
İş-Aile Suçluluğu						
Madde 1	.77			5.47	1.38	.54
Madde 2	.84			5.40	1.43	.68
Madde 3	.80			4.99	1.59	.66
Madde 4	.86			4.68	1.69	.65
Madde 9		.48		4.98	1.56	.69
Madde 10		.57		5.05	1.50	.74
Madde 11		.94		5.61	1.53	.61
Madde 12		.91		5.68	1.43	.66
Madde 17			.71	4.58	1.71	.74
Madde 18			.93	4.35	1.76	.71
Madde 19			.91	3.99	1.75	.71
Madde 20			.94	4.28	1.74	.71
Açıklanan Varyans (%)	54.67	12.73	9.60			
Madde	Fiziksel	Duygusal	Psikolojik	Ort.	SS.	Madde-Toplam Korelasyonu
Aile-İş Suçluluğu						
Madde 5	.63			5.38	1.53	.45
Madde 6	.84			4.00	1.76	.60
Madde 7	.83			4.23	1.78	.62
Madde 8	.80			3.13	1.93	.46
Madde 13		.41		4.14	1.81	.67
Madde 14		.53		3.90	1.68	.63
Madde 15		.93		4.62	1.82	.56
Madde 16		.92		4.64	1.82	.60
Madde 21			.82	3.28	1.71	.63
Madde 22			.96	3.05	1.71	.63
Madde 23			.84	3.50	1.74	.72
Madde 24			.71	3.64	1.85	.71
Açıklanan Varyans (%)	47.44	12.46	10.95			

McElwain (2008) tarafından elde edilen bulgular da madde-toplam korelasyonları .37 ile .80 aralığındadır. Orijinal ölçekte de açıklanan varyans değerleri; İAS fiziksel için .48, AİS fiziksel için .19, İAS duygusal için .66, AİS duygusal için .77, İAS psikolojik için .70, AİS psikolojik için .60'tır. Bu çalışmanın bulgularına göre madde toplam korelasyonları .45 ile .74 arasında değişmektedir. Açımlayıcı faktör analizi bulgularına göre ise Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değeri İş-Aile Suçluluğu ve Aile-İş Suçluluğu alt boyutları için sırasıyla .88 ve .85 olarak bulunmuştur. İş-Aile Suçluluğu alt boyutunun üç faktörlü açıklanan varyansları incelendiğinde ilk faktörün (fiziksel) toplam varyansın %54.67'sini, ikinci faktörün (duygusal) %12.73'ünü ve üçüncü faktörün (psikolojik) 9.60'ını açıklamakta; bu da toplamda ölçeğin %77.01'ini açıkladığını göstermektedir. Aile-İş Suçluluğu alt boyutunun üç faktörlü açıklanan varyansları incelendiğinde de ilk faktörün (fiziksel) toplam varyansın %47.44'ünü, ikinci faktörün (duygusal) %12.46'sını ve üçüncü faktörün (psikolojik) 10.95'ini açıklamakta; bu da toplamda ölçeğin %70.86'sını açıkladığını göstermektedir. Elde edilen boyutlar incelendiğinde ölçeğin orijinal formundaki gibi maddelerin .40 ve üzerine yüklendiği görülmektedir. Faktör analizi bulgularında bazı faktörlerin altındaki maddelerin negatif yüklü olduğu görülebilir. Comrey ve Lee'ye (1992) göre maddelerin faktör yüklerinin negatif çıkması ölçeğin "pozitif yüklü maddelerden oluştuğu" olgusunu çarpıtmaz. Bu araştırmada da araştırmacılar analizleri kontrol etmiş, negatif faktör yüklü maddelerin tersinden kodlama gereği olup olmadığını incelemiş ancak maddelerin tersinden kodlanmaya uygun olmadığı görülmüştür. Whitley ve Kite'e (2013) göre de faktör analizi sonucunda ölçeğe alınacak maddeler belirlenirken eksi veya art

işaretleri ihmal edilerek doğrudan mutlak değerlerin sunulabileceği belirtilmiştir. Bu nedenle tabloda yer alan eksi yüklü maddelerin işaretleri mutlak değer alınarak güncellenmiştir. Açıklanan varyans değerlerinin de tüm maddeler için .19 ile .91 arasında değiştiği görülmüştür. Bundan dolayı ölçekte farklı bir işlem yapılmasını gerektiren herhangi bir durum saptanmamıştır.

4.2. İş-Aile Suçluluğu Ölçeğine İlişkin Korelasyon Katsayıları

İş-Aile Suçluluğu Ölçeğinin alt boyutları arasındaki ilişkiler Tablo 2’de gösterilmektedir. Ölçekte İş-Aile Suçluluğu ve Aile-İş Suçluluğu olmak üzere iki alt boyut; her bir boyutun da fiziksel, duygusal ve psikolojik suçluluk türlerine ilişkin boyutları arasındaki korelasyon katsayıları verilmiştir.

İş-Aile Suçluluğu Ölçeğinin alt boyutları arasındaki ilişkiler incelendiğinde; iş-aile suçluluğu ile aile-iş suçluluğu alt ölçekler arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler görülmüştür ($r=.59$, $p<.001$). İş-Aile Suçluluğu alt boyutunun fiziksel, duygusal ve psikolojik suçluluk türleri ile ilişkileri incelendiğinde ise İAS Fiziksel ($r=.83$, $p<.001$), AİS Fiziksel ($r=.38$, $p<.001$), İAS Duygusal ($r=.85$, $p<.001$), AİS Duygusal ($r=.54$, $p<.001$), İAS Psikolojik ($r=.85$, $p<.001$) ve AİS Psikolojik ($r=.54$, $p<.001$) suçluluk türleri arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler söz konusudur. Ek olarak Aile-İş Suçluluğu alt boyutu ile diğer suçluluk türleri arasındaki ilişkiler ele alındığında İAS Fiziksel ($r=.39$, $p<.001$), AİS Fiziksel ($r=.78$, $p<.001$), İAS Duygusal ($r=.54$, $p<.001$), AİS Duygusal ($r=.83$, $p<.001$), İAS Psikolojik ($r=.57$, $p<.001$) ve AİS Psikolojik ($r=.85$, $p<.001$) suçluluk türleri arasında da pozitif yönde anlamlı ilişkiler görülmüştür.

Tablo 2: İş-Aile Suçluluğu Ölçeği'nin Alt Boyutları Arasındaki İlişkiler

[illegible]

4.3. İş-Aile Suçluluğu Ölçeğine İlişkin Güvenirlik Analizi

İş-Aile Suçluluğu Ölçeğindeki maddelerin iç tutarlılık güvenirlik katsayılarını incelemek için Cronbach Alpha değeri hesaplanmıştır. Analiz aşamasında ölçeğin iki alt boyutu olmak üzere 24 maddelik ölçek analiz edilmiştir. Bulgular incelendiğinde ölçeğin İş-Aile Suçluluğu ve Aile-İş Suçluluğu boyutları için elde edilen Cronbach Alpha katsayıları sırasıyla .92 ve .89 olarak hesaplanmıştır. Ölçek alt boyutlarının kendi içerisindeki fiziksel, duygusal ve psikolojik suçluluk türleri ile de iç tutarlılık güvenirlik katsayıları incelenmiştir. İş-Aile Suçluluğu alt boyutunun fiziksel, duygusal ve psikolojik suçluluk türlerinin Cronbach Alpha katsayıları sırasıyla 85, .88 ve. 93'tür. Aile-İş Suçluluğu alt boyutunun fiziksel, duygusal ve psikolojik suçluluk türlerinin Cronbach Alpha katsayıları da sırasıyla 88, .84 ve. 89'dur.

İKİNCİ ÇALIŞMA

5. YÖNTEM

5.1. Örneklem

Çalışmanın ikinci basamağında yer alan örneklem grubu da beyaz yakalı katılımcılardan oluşmaktadır. Bu çalışmada da McElwain'in (2008) ölçeğinde kullandığı örneklem grubuna uygun olan katılımcılar araştırmaya katılmıştır. Araştırmaya 133 (%61) kadın ve 85 (%39) erkek olmak üzere toplamda 218 kişi dahil edilmiştir. Kadın katılımcıların yaş aralığı 21-61 (Ort.=38.85, S=8.78) ve erkek katılımcıların yaş aralığı 23-76 (Ort.=42.51, S=11.05) arasında yer almaktadır. Katılımcıların sektörel dağılımları incelendiğinde 31 (%14.2) kişi özel sektör, 184 (%84.4) kişi kamu sektörü ve 3 (%1.4) kişi kendi işinde çalıştıklarını bildirmişlerdir. Son olarak katılımcıların toplam çalışma süreleri 1-45 yıl arasında (Ort.=16.27, S=9.87) değişimlik göstermektedir.

5.2. Veri Toplama Araçları

İkinci adımda katılımcılar tarafından Demografik Bilgi Formu ve İş-Aile Suçluluğu Ölçeği, İş-Aile Çatışması Ölçeği kullanılmıştır. Demografik Bilgi Formu ve İş-Aile Suçluluğu Ölçeği ile ilgili detaylı bilgiler birinci çalışma içerisinde yer alan veri toplama araçları bölümünde açıklanmıştır. Bu bölümde İş-Aile Çatışması Ölçeğine ait bilgiler verilmiştir.

İş-Aile Çatışması Ölçeği. Netemeyer, Boles ve McMurrian (1996) tarafından geliştirilen ve Türkçe'ye Efeoglu (2006) tarafından çevirisi yapılan iş-aile çatışması ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçek,

örgüt kültürü içerisinde yer alan bireylerin hem iş-aile hem de aile-iş çatışması düzeylerini ölçmeyi hedefleyen iki boyuttan ve toplamda 10 maddeden oluşmaktadır. Netemeyer vd. (1996) tarafından geliştirilen ölçeğin Cronbach alfa güvenirlik katsayısı .88; Efeoglu (2006) tarafından uyarlama çalışması yapılan ölçeğin Cronbach alfa güvenirlik katsayısı .83 olarak belirlenmiştir. Faktör analizi sonuçlarına göre oluşan 2 boyutun Cronbach alfa güvenirlik değerlerinin iş-aile çatışması için .90 ve aile-iş çatışması için .85 olduğu belirtilmiştir.

5.3. İşlem

Araştırmanın ikinci adımında da Google Forms aracılığıyla çevrimiçi anket linki oluşturularak birinci çalışmada yer alan prosedür izlenmiştir. Katılımcılar bilgilendirilmiş onam formunu okuduktan sonra araştırmaya katılım onayları alınarak sırasıyla Demografik Bilgi Formu, İş-Aile Suçluluğu Ölçeği ve İş-Aile Çatışması Ölçeğini doldurmuşlardır. Bu çalışma yaklaşık olarak 5 dakika içerisinde tamamlanmıştır.

5.4. Veri Analizi

Çalışmanın ikinci adımında ilk olarak ölçeğin yapı geçerliğini test etmek amacıyla doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. İkinci adımda birleşim ve ayrışım geçerliği değerleri test edilmiştir. İş-Aile Suçluluğu Ölçeği ile İş-Aile Çatışması Ölçeği arasındaki ilişkilerin incelenmesi amacıyla korelasyon katsayıları hesaplanarak ölçüt geçerliliği test edilmiştir. Son olarak iş-aile suçluluğu ölçeğinden alınan puanların cinsiyet açısından farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek amacıyla t-test yapılmıştır. Verilerin analizi aşamasında SPSS 26 ve AMOS 24 paket programları kullanılmıştır.

Bu çalışmanın veri setinin de çevrimiçi platform aracılığıyla toplanması sebebiyle kayıp veri bulunmamaktadır. Ancak veri setinde örneklem grubuna uymayan mavi yakalı statüsündeki (temizlik personeli, güvenlik görevlisi, işçi vb.) 33 katılımcı analiz sürecinden çıkarılarak toplam 218 katılımcı ile veri analizleri tamamlanmıştır.

6. BULGULAR

6.1. İş-Aile Suçluluğu Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizi

İş-Aile Suçluluğu Ölçeğinin uyum iyiliği değerlerini incelemek amacıyla doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Doğrulayıcı Faktör Analizi aracılığıyla orijinal ölçek ile Türkçe uyarlama çalışması yapılan ölçeğin ne derece uyum gösterdiği saptanmıştır. Doğrulayıcı Faktör Analizinde (DFA) kullanılacak modeller için istatistiksel uyum ölçütlerinden χ^2/df ,

GFI, NFI, CFI ve RMSEA değerleri incelenmiştir. Yapılan analizler sonucunda elde edilen uyum indeksleri Tablo 3'te yer almaktadır.

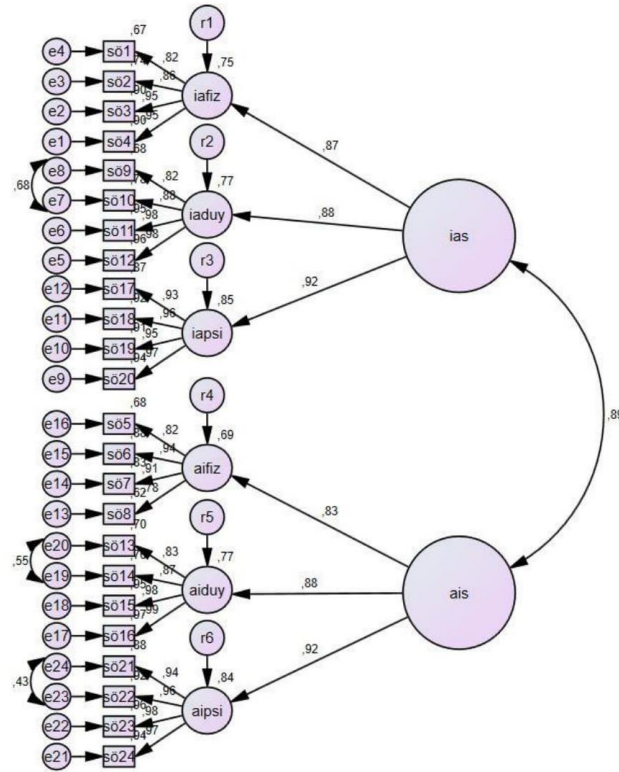
Tablo 3: Modellere İlişkin Uyum Değerleri

	χ^2/df	<i>p</i>	GFI	NFI	CFI	RMSEA
Model 1	3.62	.000	.73	.89	.92	.11
Model 2	3.12	.000	.77	.91	.93	.09
Model 3	2.83	.000	.79	.91	.94	.09
Model 4	2.72	.000	.80	.92	.94	.08

Not: Model 1, 24 madde ve **ikinci düzey üç faktörlü modelden** oluşmaktadır ve maddelerin hata varyansları birbirinden bağımsızdır. Model 2, 24 madde ve **ikinci düzey üç faktörlü modelden** oluşur; 9. ve 10. maddelerin hata varyansları birbirlerine bağlıdır. Model 3, 24 madde ve **ikinci düzey üç faktörlü modelden** oluşur; 13. ve 14. maddelerin hata varyansları birbirlerine bağlıdır. Model 4, 24 madde ve **ikinci düzey üç faktörlü modelden** oluşur; 21. ve 22. maddelerin hata varyansları birbirlerine bağlıdır.

Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda modellerin tamamı orijinal ölçeğin iki faktörlü yapısına uygun şekilde toplamda 4 model kullanılarak analiz edilmiştir. Modelin madde-faktör ilişkilerine ait katsayılar Şekil 1'de gösterilmektedir. Model 1'in uyum indeksleri incelendiğinde elde edilen değerlerin yeterli uyumu sağlamadığı görülmektedir ($\chi^2/df=3.62$, GFI=.73, NFI=.89, CFI=.92, RMSEA=

.11). Maddelerin anlamsal bütünlüğü ve içerikleri değerlendirilerek yapılan modifikasyon indekslerin sonucunda ilk olarak Model 2'de kullanılan 9. ve 10. maddelerin ilişkilendirilmesiyle, modelin tam olarak iyi uyum değerleri göstermediği ancak iyi uyum değerlerine yaklaştığı görülmüştür ($\chi^2/df=3.12$, GFI=.77, NFI=.91, CFI=.93, RMSEA=.09). İlgili değerlerin halen istenilen aralıkta olmamasından dolayı Model 3'te yer alan 13. ve 14. maddeler ilişkilendirildiğinde iyi uyum değerlerinin istenilen aralıkta olmadığı; fakat bir önceki modellere kıyasla iyi uyum değerlerine daha yakın bir modelin ortaya çıktığı görülmüştür ($\chi^2/df=2.83$, GFI=.79, NFI=.91, CFI=.94, RMSEA=.09). Son olarak Model 4 bağlamında yapılan 21. ve 22. maddenin ilişkilendirilmesiyle elde edilen sonuçların iyi uyum değerlerine (Hooper, Coughlan & Mullen, 2008; Hu & Bentler, 1999; Jöreskog & Sörbom, 1993; Schumacker & Lomax, 1996; Tabachnick & Fidell, 2001) sahip değerler taşıdığı sonucuna ulaşılmıştır ($\chi^2/df=2.72$, GFI=.80, NFI=.92, CFI=.94, RMSEA=.08). Bu değerlerin sonucunda orijinali 24 madde ve iki faktörden oluşan İş-Aile Suçluluğu Ölçeğinin Türkçe Formu, herhangi bir yapısal değişikliğe gerek duyulmadan son halini almıştır. Ölçeğin alt faktörlerine ait korelasyon katsayıları incelendiğinde; iş-aile suçluluğu alt ölçeğinin korelasyon katsayıları .81 ile .98 arasında değişirken; aile-iş suçluluğu alt ölçeğinin korelasyon katsayıları .78 ile .99 arasında değişim göstermektedir.



Şekil 1: İASÖ-TR Formuna İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Tablo 6: İş-Aile Suçluluğu ile Cinsiyete İlişkin t-test Bulgularının Karşılaştırılması

	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	SS.	t	p
İş-Aile Suçluluğu	Kadın	235	59.93	14.11	1.313	.190
	Erkek	195	58.13	14.15		
Aile-İş Suçluluğu	Kadın	235	47.40	15.06	-.280	.779
	Erkek	195	47.79	13.88		
İAS Fiziksel	Kadın	235	21.17	5.02	2.746	.006
	Erkek	195	19.81	5.17		
AİS Fiziksel	Kadın	235	16.90	5.74	.559	.577
	Erkek	195	16.60	5.37		
İAS Duygusal	Kadın	235	21.73	5.12	1.731	.084
	Erkek	195	20.86	5.20		
AİS Duygusal	Kadın	235	17.10	6.16	-.840	.402
	Erkek	195	17.58	5.63		
İAS Psikolojik	Kadın	235	17.02	6.59	-.685	.494
	Erkek	195	17.45	6.04		
AİS Psikolojik	Kadın	235	13.39	6.20	-.361	.718
	Erkek	195	13.61	6.04		
Not: İAS: İş-Aile Suçluluğu, AİS: Aile-İş Suçluluğu						

İş-Aile Suçluluğu Ölçeğinin alt boyutları arasındaki ilişkiler incelendiğinde; iş-aile suçluluğu ile aile-iş suçluluğu alt ölçekler arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler görülmüştür ($r=.82$, $p<.001$). İş-Aile Suçluluğu alt boyutunun fiziksel, duygusal ve psikolojik suçluluk türleri ile ilişkileri incelendiğinde ise İAS Fiziksel ($r=.91$, $p<.001$), AİS Fiziksel ($r=.74$, $p<.001$), İAS Duygusal ($r=.94$, $p<.001$), AİS Duygusal ($r=.75$, $p<.001$), İAS Psikolojik ($r=.93$, $p<.001$) ve AİS Psikolojik ($r=.76$, $p<.001$) suçluluk türleri arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler görülmektedir. Ek olarak Aile-İş Suçluluğu alt boyutu ile diğer suçluluk türleri arasındaki ilişkiler ele alındığında İAS Fiziksel ($r=.73$, $p<.001$), AİS Fiziksel ($r=.87$, $p<.001$), İAS Duygusal ($r=.75$, $p<.001$), AİS Duygusal ($r=.93$, $p<.001$), İAS Psikolojik ($r=.80$, $p<.001$) ve AİS Psikolojik ($r=.94$, $p<.001$) suçluluk türleri arasında da pozitif yönde anlamlı ilişkiler bulgulanmıştır.

İş-Aile Suçluluğu Ölçeğinin diğer yapılar ile arasındaki ilişkileri incelemek için İş-Aile Çatışması Ölçeği kullanılmıştır. İş-Aile Çatışması alt ölçeğinin aile-iş çatışması ($r=.50$, $p<.001$), iş-aile suçluluğu ($r=.46$, $p<.001$), aile-iş suçluluğu ($r=.30$, $p<.001$), İAS Fiziksel ($r=.38$, $p<.001$), AİS Fiziksel ($r=.32$, $p<.001$), İAS Duygusal ($r=.45$, $p<.001$), AİS Duygusal ($r=.28$, $p<.001$), İAS Psikolojik ($r=.44$, $p<.001$) ve AİS Psikolojik ($r=.24$, $p<.001$) suçluluk türleri arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler saptanmıştır. Ayrıca Aile-İş Çatışması alt ölçeği ile de iş-aile suçluluğu ($r=.35$, $p<.001$), aile-iş suçluluğu ($r=.38$, $p<.001$), İAS Fiziksel ($r=.29$, $p<.001$), AİS Fiziksel ($r=.33$, $p<.001$), İAS Duygusal ($r=.35$, $p<.001$), AİS Duygusal ($r=.34$, $p<.001$), İAS Psikolojik ($r=.34$, $p<.001$) ve AİS Psikolojik ($r=.37$,

$p<.001$) suçluluk türleri arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler bulunmuştur.

6.4. İş-Aile Suçluluğu Ölçeği ve Cinsiyete İlişkin t-test Bulguları

İş-aile suçluluğu ölçeği ve alt boyutlarının cinsiyet açısından farklılaşıp farklılaşmadığını incelemek amacıyla bağımsız gruplar için t-test analizi yapılmıştır. Analize ait bulgular Tablo 6'da yer almaktadır.

İş-aile suçluluğunun alt boyutu olan fiziksel suçluluk puanlarında cinsiyet açısından farklılık bulunmaktadır. Kadınların İAS Fiziksel puan ortalamaları ($\bar{X}=21.17$, $ss=5.02$), erkeklerin İAS Fiziksel puan ortalamalarından ($\bar{X}=19.81$, $ss=5.17$) anlamlı olarak yüksektir, $t(428)=2.746$, $p=.006$. Öte yandan cinsiyet ile iş-aile suçluluğu, aile-iş suçluluğu, AİS Fiziksel, İAS Duygusal, AİS Duygusal, İAS Psikolojik, AİS Psikolojik arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

7. TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu çalışmada, McElwain (2008) tarafından geliştirilen İş-Aile Suçluluğu Ölçeğinin Türkçeye uyarlanması ile ölçeğin psikometrik özellikler açısından incelenerek geçerlik ve güvenirlik çalışmalarının yapılması amaçlanmıştır. Bu doğrultuda ölçeğin orijinal formuna uygun olacak şekilde araştırma süreci yürütülmüş olup, elde edilen veri analizleri sonucunda İş-Aile Suçluluk Ölçeği Türkçe Formunun geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı niteliğine sahip olduğu görülmektedir.

Literatürdeki farklı tanımlar (Fayard, Roberts, Robins & Watson, 2012; Kochanska, Gross, Lin & Nichols, 2002) sonucunda McElwain (2008) tarafından suçluluğun yönü iş-aile ve aile-iş olmak üzere iki boyutta tanımlanmıştır. Her bir boyut, kendi içerisinde çatışan rollerden kaynaklanabilecek fiziksel, duygusal ve psikolojik suçluluk türlerinden oluşmaktadır. Ayrıca McElwain (2008), altı faktörün aslında çatışma türüne göre maddeleri ayıran birbirinden bağımsız iki faktörü temsil ettiğini de ifade etmiştir. Elde edilen faktörler doğrultusunda ölçeğin orijinal formuna uygun şekilde Türk kültürüne uyarlama çalışması yapılmıştır.

Çalışmanın birinci basamağında ölçek maddelerine ilişkin madde-toplam korelasyonları, açıklayıcı faktör analizi ve alt boyutlara ait güvenilirlik analizleri değerlendirilmiştir. Orijinal ölçek ile kıyaslandığında geçerlik ve güvenilirlik çalışması yapılan ölçeğin oldukça yüksek ve birbirlerine yakın değerler içerdiği görülmektedir. Bu sebeple ölçekten herhangi bir maddenin çıkarılmasına gerek olmadığı söylenebilir. Özellikle ölçek maddelerinin bireyleri iyi derecede ayırt edebildiği görülmektedir (Büyükoztürk, 2019). Açıklayıcı faktör analizi bulgularına göre ise Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değerinin iş-aile suçluluğu ve aile-iş suçluluğu alt boyutları için iyi düzeyde olduğu ifade edilebilir (Çokluk, Şekercioğlu & Büyükoztürk, 2016; Leech, Barrett & Morgan, 2005; Şencan, 2005; Tavşancıl, 2005).

Açıklayıcı faktör analizinden elde edilen sonuçların doğrulayıcı faktör analizi (DFA) kullanılarak ölçeğin son haline getirilmesi ve ardından ölçüt geçerliliğini kontrol etmek amacıyla da İş-Aile Suçluluğu Ölçeği Türkçe Formu ile İş-Aile Çatışması (Efeoglu, 2006) ölçeği arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Son adımda ise ölçeğin cinsiyet açısından farklılaşp farklılaşmadığına ilişkin sonuçlar tartışılmıştır.

Doğrulamalı faktör analizi kapsamında dört farklı model test edilmiştir. Bu çalışmada elde edilen değerler incelendiğinde ise modelin iyi uyum ve mükemmel uyum indekslerine sahip olduğu görülmektedir. Ancak yapı geçerliliğini sınamak amacıyla ele alınan iyilik uyum indeksi bağlamında değerlendirilen GFI değerinin kabul edilen sınırın altında olduğu görülmektedir. Ancak bu durum modelin doğrulanmadığı anlamını taşımamaktadır. Jöreskog & Sörbom'a (1993) göre doğrulamalı faktör analizinde birden fazla uyum indeksleri mevcut olmakla birlikte modelin doğruluğunun sınanması tek bir uyum indeksi ile değil; tüm indeksler bağlamında incelenmektedir. Bu bakımdan hem modifikasyon indeksleri hem de ölçek maddelerinin anlamsal bütünlüğü değerlendirildiğinde; modelde test edilen diğer değerlerin iyi uyum değerleri taşıyor olmasından kaynaklı iki boyuttan oluşan üç faktörlü

İş-Aile Suçluluğu Ölçeği Türkçe Formunun doğrulandığı ve modelin iyi uyum gösterdiği ifade edilebilir. Ayrıca modelde 3 farklı hata varyanslarında birleştirme işlemi yapılmıştır. İlk olarak 9. ve 10. madde arasındaki hata varyansları incelenmiştir. Her iki maddenin oldukça benzer içeriklere sahip olduğu ve temelde yaşadıkları iş stresi nedeniyle ailedeki duygusal sorunlarla ilgilenememe ve bu duruma bağlı suçluluk hissetme durumları ele alınmaktadır. Bu nedenle, maddelerin hem içerik hem de anlam açısından örtüşmesi sonucu ortak varyansa sahip olabilecekleri düşünülmektedir. Bir diğer ortak varyans ise 13. ve 14. maddeler arasında yapılmıştır. Bu iki madde, ailevi meşguliyetin iş hayatındaki duygusal tükenmişlik ve suçluluk hissine yol açması gibi benzer duygusal süreçleri içermesinden kaynaklı modifikasyon işlemi yapılmıştır. Son olarak 21. ve 22. Maddeler arasında da ortak varyansa bakılmıştır. Her iki madde de bireyin isteyken ailesiyle ilgili düşüncelerinin iş performansı ve duygusal tepkiler üzerinde suçluluk ve endişe gibi benzer psikolojik süreçler doğurduğunu ele almaktadır. Bu nedenle, maddeler arasında içerik açısından bir örtüşme olduğu düşünülmektedir.

İkinci çalışmanın son basamağında İş-Aile Suçluluğu Ölçeği Türkçe Formunun alt boyutlarının birleşim ve ayrışım geçerliği incelenmiş ve İş-Aile Çatışması Ölçeğinin alt boyutları arasındaki ilişkiler ise ölçüt geçerliliği kapsamında değerlendirilmiştir. Birleşim ve ayrışım geçerliği kapsamında ölçeğin istenilir değer aralıklarına sahip olduğu görülmektedir. Ölçüt geçerliği kapsamında; iş-aile ve aile iş suçluluğu alt ölçeklerinden elde edilen toplam puanlar incelendiğinde iki boyut arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler görülmektedir. Ek olarak ölçeklerin fiziksel, duygusal ve psikolojik alt faktörleri incelendiğinde de yine pozitif yönde anlamlı ilişkiler söz konusudur. Bu bulgular ile orijinal ölçekten elde edilen sonuçlar (.16 ile .90 aralığında) ile tutarlılık göstermektedir. McElwain (2008) tarafından elde edilen sonuçlara göre alt boyutlar arası korelasyon değerlerinin ağırlıklı olarak düşük ve orta düzeyde ilişkili olduğu görülmüştür. Bu çalışmanın bulgularına göre ise alt boyutların birbirleri ile yüksek düzeyde ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bunun sebebi olarak ölçeğin toplandığı örneklem göz önüne alındığında; hem bireyci hem toplulukçu değerlere sahip toplumdaki bireylerin sahip oldukları benlik kurgularındaki farklılıkların bir sonucu olarak bu değerlerin ortaya çıktığı düşünülebilir (Hofstede, 2001). Bu nedenle özerk-ilişkisel benlik yapısına sahip toplumlar ile bireycilik özelliklerini taşıyan toplum yapılarının birbirlerinden farklı özellikler taşıyabileceği ihtimalinden kaynaklı bu ilişkisel farklılığın ortaya çıktığı ifade edilebilir (Kağıtçıbaşı, 1996).

İş-aile suçluluğu ile ilgili alan yazında cinsiyetin önemi sıklıkla vurgulanmaktadır. Çalışmamızda iş-aile suçluluğu fiziksel alt boyutunun kadınlarda erkeklere oranla daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu bulgu, toplumsal cinsiyet rollerinin etkisiyle kadınlardan evde daha fazla fiziksel sorumluluk üstlenmelerinin beklendiğini (Franke, Crown & Spake, 1997) ve bu nedenle, iş kaynaklı aile etkinliklerini kaçırdıklarında daha yoğun suçluluk ve pişmanlık duyguları yaşayabileceklerini göstermektedir. Ayrıca, iş ve aile arasında fiziksel varlık göstermeye çalışmak yorgunlukla sonuçlanabilir, bu da kadınların stres seviyelerini artırabilir.

Sonuç olarak, yapılan analizler ve elde edilen sonuçlar incelendiğinde İş-Aile Suçluluğu Ölçeği Türkçe Formunun yapısal olarak birbiriyle tutarlı ve istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir. Öte yandan, bu araştırmanın bazı sınırlılıkları bulunmaktadır. Araştırmanın uygun (kolayda) örnekleme yöntemiyle seçilen çevrimiçi ankete katılabilecek adaylardan oluşması bir sınırlılık içermektedir. Ayrıca iki çalışmada da yer alan katılımcıların ağırlıklı olarak kamu sektöründe çalıştıkları görülmektedir. Özel sektördeki çalışma saatleri, iş yükü vb. gibi durumlar göz önünde bulundurulduğunda iş-aile suçluluğu deneyimleme konusunda kamu çalışanlarındakinden farklı bir örüntü gözlemlenebilir. Bu bağlamda, örneklemin kamu ve özel sektör çalışanlarının daha dengeli dağılımına sahip bir çalışan grubundan oluşması da bulguların genellenebilirliği açısından önemli bir faktörü temsil edecektir. Dolayısıyla, çalışmanın her iki örnekleminin de beyaz yaka ve ağırlıklı olarak da kamu çalışanlarından oluşması bulguların genellenebilirliği açısından sınırlılık taşımaktadır. İş-Aile Suçluluğu Ölçeği Türkçe Formu; işveren-çalışan gibi iş hayatında yer alan tüm personele kolaylıkla uygulanabilirlik özelliği taşımaktadır. Bu özelliği ile de ölçek literatüre önemli bir katkı sağlamıştır. İleriki çalışmalar için bu ölçeğin kullanılmasına ek olarak katılımcıların hem beyaz hem de mavi yaka çalışanlardan oluşması bulguların genellenebilirliğini artırması açısından önemlidir. Son olarak farklı ve spesifik örneklem gruplarında (eğitim sektörü çalışanları, engelli çalışanlar, sağlık sektörü gibi) da ölçeğin test edilmesi ile de genelleme geçerliğine katkıda bulunması önerilmektedir.

ETİK BEYANATI

Destek Bilgisi: Bu çalışma, kamu, ticari veya kar amacı gütmeyen kuruluşlar gibi herhangi bir organizasyondan destek almamıştır.

Yazar Katkı Beyanı: Tüm yazarlar çalışmaya eşit oranda katkı sunmuştur.

Çıkar Çatışması: Tüm yazarlar adına, sorumlu yazar çıkar çatışması bulunmadığını belirtir.

Etik Onayı: İnsan katılımcıları içeren çalışmalarda gerçekleştirilen tüm prosedürler, kurumsal ve / veya ulusal araştırma komitesinin etik standartlarına ve 1964 Helsinki deklarasyonuna ve daha sonraki değişikliklerine veya karşılaştırılabilir etik standartlara uygundur. Bu araştırma için KTO Karatay Üniversitesi İnsan Araştırmaları Etik Kurulu'ndan 29.04.2022 tarih ve 2022/04/12 sayılı karar numarası ile Etik Kurul Onayı alınmıştır.

Bilgilendirilmiş Onam Formu: Çalışmaya katılan tüm bireysel katılımcılardan bilgilendirilmiş onam formu alınmıştır.

KAYNAKÇA

- Aarntzen, L., Derks, B., van Steenberg, E., Ryan, M., & van der Lippe, T. (2019). Work-family guilt as a straightjacket. An interview and diary study on consequences of mothers' work-family guilt. *Journal of Vocational Behavior*, 115, 103336.
- Aarntzen, L., van der Lippe, T., van Steenberg, E., & Derks, B. (2021). How individual gender role beliefs, organizational gender norms, and national gender norms predict parents' work-family guilt in Europe. *Community, Work & Family*, 24(2), 120-142.
- Ashforth, B. E., Kreiner, G. E., & Fugate, M. (2000). All in a day's work: Boundaries and micro role transitions. *Academy of Management review*, 25(3), 472-491.
- Aycan, Z., & Eskin, M. (2005). Relative contributions of childcare, spousal support, and organizational support in reducing work-family conflict for men and women: The case of Turkey. *Sex Roles*, 53, 453-471.
- Borelli, J. L., Nelson-Coffey, S. K., River, L. M., Birken, S. A., & Moss-Racusin, C. (2017). Bringing work home: Gender and parenting correlates of work-family guilt among parents of toddlers. *Journal of Child and Family Studies*, 26(6), 1734-1745.
- Büyüköztürk, Ş. (2019). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı: İstatistik, araştırma deseni, spss uygulamaları ve yorum*. (25. bs.). PEGEM Akademi Yayıncılık.
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human relations*, 53(6), 747-770.
- Comrey, A. L., & Lee, H. B. (1992). *A first course in factor analysis*. Broadway: Lawrence.
- Cortina, J. M. (1993). What is coefficient alpha? An examination of theory and applications. *Journal of Applied Psychology*, 78(1), 98-104.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G., & Büyüköztürk, Ş. (2016). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik*. (4. bs.). PEGEM Akademi Yayıncılık.
- Eagly, A. H. (1987). *Sex differences in social behavior: A social-role interpretation*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Eagly, A. H., & Karau, S. J. (2002). Role congruity theory of prejudice toward female leaders. *Psychological Review*, 109(3), 573-598.
- Eagly, A. H., & Wood, W. (1991). Explaining sex differences in social behavior: A meta-analytic perspective. *Personality and social psychology bulletin*, 17(3), 306-315.
- Eagly, A. H., & Wood, W. (2016). Social role theory of sex differences. *The Wiley Blackwell encyclopedia of gender and sexuality studies*, 1-3.
- Efeoğlu, İ. E. (2006). *İş-aile yaşam çatışmasının iş stresi, iş doyumu ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri: İlaç sektöründe bir araştırma*, (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Çukurova Üniversitesi, Adana.
- Eisenberg, N. (2000). Emotion, regulation, and moral development. *Annual review of psychology*, 51(1), 665-697.
- Erarslan-Baskurt, A. B., & Aycan, Z. (2017). The work-family interface in Turkey. İçinde Korabik, K., Aycan, Z., & Ayman, R. (Eds.). *The work-family interface in global context* (ss. 175-194). Taylor & Francis.
- Ewles, G. (2014). *The effects of social support on work-family guilt: A prospective investigation* (Doktora Tezi). Guelph Üniversitesi, Guelph, Kanada.
- Fayard, J. V., Roberts, B. W., Robins, R. W., & Watson, D. (2012). Uncovering the affective core of conscientiousness: The role of self-conscious emotions. *Journal of Personality*, 80, 1-32.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of marketing research*, 18(1), 39-50.
- Franke, G. R., Crown, D. F., & Spake, D. F. (1997). Gender differences in ethical perceptions of business practices: A social role theory perspective. *Journal of applied psychology*, 82(6), 920-934.
- Glavin, P., Schieman, S., & Reid, S. (2011). Boundary-spanning work demands and their consequences for guilt and psychological distress. *Journal of Health and Social Behavior*, 52, 43-57.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *The Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.
- Gürbüz, S., & Şahin, F. (2018). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri, felsefe-yöntem-analiz*. (5. bs.). Seçkin Yayıncılık.
- Haines, E. L., & Stroessner, S. J. (2019). The role prioritization model: How communal men and agentic women can (sometimes) have it all. *Social and Personality Psychology Compass*, 13(12), 1-12.
- Hamelink, L., Beek, D., & Idema, E. (2020). *The effect of gender on work-family guilt mediated by career gains and family losses*. (Lisans Tezi). Utrecht University, Hollanda.
- Harder, D. W., Cutler, L., & Rockart, L. (1992). Assessment of shame and guilt and their relationships to psychopathology. *Journal of Personality Assessment*, 59, 584-604.
- Hays, S. (1996). *The cultural contradictions of motherhood*. New Haven: Yale University Press.
- Hochwarter, W. A., Perrewé, P. L., Meurs, J. A., & Kacmar, C. (2007). The interactive effects of work-

- induced guilt and ability to manage resources on job and life satisfaction. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12, 125–135.
- Hofstede, G. (2001). *Culture's consequences: Comparing values, behaviors, institutions and organizations across nations*. Sage.
- Hooper, D., Coughlan, J., & Mullen, M. (2008). Structural equation modelling: Guidelines for determining model fit. *Electronic Journal of Business Research Methods*, 6(1), 53-60.
- Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling*, 6(1), 1-55.
- Jones, J., & Mosher, W. D. (2006). Fathers' involvement with their children: United States, 2006–2010. Retrieved February 21, 2020, from <https://equalitycanada.com/wp-content/uploads/2021/10/nhsr071-1.pdf>
- Jones, W. H. Schratte, A. K., & Kugler, K. (2000). The guilt inventory. *Psychological Reports*, 87, 1039-1042.
- Jones, W. H., & Kugler, K. (1993). Interpersonal outcomes of the guilt inventory. *Journal of Personality Assessment*, 61, 246–258.
- Jöreskog, K. G., & Sörbom, D. (1993). *LISREL 8: Structural equation modeling with the SIMPLIS command language*. Chicago: Scientific Software International.
- Kağıtçıbaşı, C. (1996). The autonomous-relationalself: A new synthesis. *European Psychologist*, 1(3), 180-186.
- Kochanska, G., Gross, J., Lin, M., & Nichols, K. (2002). Guilt in young children: Development, determinants, and relations with a broader system of standards. *Child Development*, 73, 461–482.
- Korabik, K. (2015). The intersection of gender and work-family guilt. İçinde M. Mills (Eds.). *Gender and the Work-Family Experience* (ss. 141–157). Springer.
- Korabik, K., Aycan, Z., & Ayman, R. (2017). *The work-family interface in global context*. Routledge: Taylor & Francis Group.
- Kreiner, G. E. (2002). Boundary preferences and work-family conflict: A person-environment fit perspective. Paper presented at the annual meeting of the *Academy of Management Conference*, Denver, CO.
- Kubany, E. S. (1994). A cognitive model of guilt typology in combat-related PTSD. *Journal of Traumatic Stress*, 7(1), 3-19.
- Leech, N. L., Barrett, K. C., & Morgan, G. A. (2005). *SPSS for intermediate statistics: Use and interpretation*. (7. bs.). NJ: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Liss, M., Schiffrin, H. H., Mackintosh, V. H., Miles-McLean, H., & Erchull, M. J. (2013). Development and validation of a quantitative measure of intensive parenting attitudes. *Journal of Child and Family Studies*, 22(5), 621–636.
- Livingston, B. A., & Judge, T. A. (2008). Emotional responses to work-family conflict: An examination of gender role orientation among working men and women. *Journal of Applied Psychology*, 93(1), 207–216.
- Martínez, P., Carrasco, M. J., Aza, G., Blanco, A., & Espinar, I. (2011). Family gender role and guilt in Spanish dual-earner families. *Sex Roles*, 65(11–12), 813–826.
- McElwain, A. K. (2008). Examination of the reliability and validity of the work-family guilt scale (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Guelph Üniversitesi, Guelph, Kanada.
- McElwain, A., & Korabik, K. (2005). Work-family guilt. İçinde E. Kossek ve M. Pitt-Catsouphes (Eds.). *Work and Family Encyclopedia*. Erişim Adresi: http://www.bc.edu/bc_org/avp/wfnetwork/rft/wfpedi a
- Morgan, W. B., & King, E. B. (2012). The association between work-family guilt and pro- and anti-social work behavior. *Journal of Social Issues*, 68(4), 684–703.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of applied psychology*, 81(4), 400-410.
- Nippert-Eng, C. (1996). *Home and work*. Chicago: University of Chicago Press.
- O'Connor, L. E., Berry, J. W., & Weiss, J. (1999). Interpersonal guilt, shame, and psychological problems. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 18, 181–203.
- Pew Research Center (2013). Modern parenthood. Roles of moms and dads converge as they balance work and family. Retrieved March 15, 2019 from <http://www.pewsocialtrends.org/2013/03/14/modern-parenthood-roles-of-moms-and-dads-converge-as-they-balance-work-and-family/>.
- Pew Research Center. (2019). 8 facts about American dads. Retrieved February 21, 2020, from <https://www.pewresearch.org/fact-tank/2019/06/12/fathers-day-facts/>.
- Podsakoff, P. M., & Organ, D. W. (1986). Self-reports in organizational research: Problems and prospects. *Journal of management*, 12(4), 531-544.
- Reeve, J. (2014). *Understanding motivation and emotion*. John Wiley & Sons.

- Schumacker, E. R. ve Lomax, G. R. (1996). *A beginner's guide to structural equation modeling*. Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Simon, R. W. (1995). Gender, multiple roles, role meaning, and mental health. *Journal of Health and Social Behaviour*, 36, 182–194.
- Şencan, H. (2005). *Sosyal ve davranışsal ölçümlerde güvenirlik ve geçerlilik*. (1. bs.). Seçkin Yayınları.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics* (6. bs.). USA: Pearson Education Limited.
- Tangney, J. P. (2003). Self-relevant emotions. İçinde M. R. Leary ve J. P. Tangney (Eds.). *Handbook of self and identity* (ss. 384–400). New York, NY: Guilford Press.
- Tavşancıl, E. (2005). *Tutumların ölçülmesi ve SPSS ile veri analizi*. (2. bs.). Ankara: Nobel Yayınları. No 399.
- Whitley, B. E., & Kite, M. E. (2013). *Principles of research in behavioral science*. New York: Routledge.
- Zahn-Waxler, C., Kochanska, G., Krupnick, J., & McKnew, D. (1990). Patterns of guilt in children of depressed and well mothers. *Developmental Psychology*, 26, 51–59.

Ek: İş-Aile Suçluluğu Ölçeği Türkçe Formu	Asla (1)	Neredeyse Hiçbir	Nadiren (3)	Bazen (4)	Sıklıkla (5)	Neredeyse Her	Her Zaman (7)
1. İşimden dolayı ailemle yapacağım bir etkinliği kaçırdığımda bunu bir şekilde telafi etmem gerektiğini hissedirim.							
2. İşyerinde olan sorunlarla uğraşmak için aileme ayıracağım zamandan çalmam gerektiğinde kendimi kötü hissedirim.							
3. İşimden dolayı ailevi olay/etkinlikleri kaçırdığım için pişmanım.							
4. İşte olmak zorunda olduğum için ailemle istediğim kadar birlikte olamadığımda kendimi suçlu hissedirim.							
5. Bir aile etkinliği yüzünden işi kaçırdığımda, bunu bir şekilde telafi etmem gerektiğini hissedirim.							
6. Ailevi sorumluluklarımdan dolayı işimi kaçırdığım için pişmanım.							
7. Evdeki sorunlarla uğraşmak için işten uzaklaşmak zorunda kaldığımda kendimi kötü hissedirim.							
8. Ailemle ilgilenmek için işten bir gün izin aldığımda kendimi suçlu hissedirim.							
9. İşte bunaldığım için ailemin duygusal sorunları olduğu zaman onlarla ilgilenemediğimde kendimi suçlu hissedirim.							
10. Ailemden birisi sorun yaşadığında, işle çok meşgul olduğum için duygusal olarak ona yardım edemediğimden dolayı kendimi suçlu hissedirim.							
11. İşteki gerginliğimi ailemden çıkardığım zaman pişman olurum.							
12. İşte kötü bir gün geçirdiğim zaman aileme karşı sabrımı kaybettiğimde kendimi kötü hissedirim.							
13. Ailemle ilgilenmekten, işteki tüm sorunları çözemeyecek kadar duygusal olarak tükenmiş olduğum için kendimi suçlu hissedirim.							
14. Ailevi meselelerle ilgilenmekle çok meşgul olduğum için bir iş arkadaşım sorun yaşadığında duygusal olarak ona yardımcı olamadığımda kendimi suçlu hissediyorum.							
15. Ailedeki gerginliğimi iş yerinde açığa çıkardığım zaman pişman olurum.							
16. Ailemle kötü bir gün geçirdiğim zaman, iş yerinde sabrımı kaybettiğimde kendimi kötü hissedirim.							
17. Sık sık işteki sorunları düşünmemden dolayı aileme konsantre olamadığım için kendimi kötü hissedirim.							
18. İş yerimden çıktıktan sonra bile işle ilgili sorunları düşünmeye devam ettiğim için ailemi ihmal ediyormuşum gibi hissedirim.							
19. Evde ailemle vakit geçirirken aklım işimde olduğu için kendimi suçlu hissedirim.							
20. Zihinsel olarak işle meşgul olduğumdan aileme istediğim kadar ilgi gösteremediğim için kendimi suçlu hissedirim.							
21. İşteyken aklımda ailem olduğu için kendimi suçlu hissedirim.							
22. İşteyken sık sık ailemi merak ettiğim için işimin kalitesi konusunda endişelenirim.							
23. Ailemde olan şeyler yüzünden işe konsantre olamadığım için kendimi kötü hissedirim.							
24. Zihinsel olarak evde olan şeylerle meşgul olduğum için işimi istediğim gibi tamamlamadığımda kendimi suçlu hissedirim.							

Not: Bu ölçeği araştırmanızda kullanmak için metin içinde atıf vermeniz ve bu çalışmayı kaynakçaya eklemeniz yeterlidir. Ölçek kullanımı için ayrıca izin istenmesine gerek yoktur. Atıf verildiği takdirde ölçeğin kullanımı herkese açıktır.

Research Article

The Relationship between the VUCA Environment and Managers' Decision-Making Styles

*VUCA Ortamı ile Yöneticilerin Karar Verme Tarzları Arasındaki İlişki**

Özlem Tuna^a

ARTICLE INFO

Keywords:
VUCA Environment,
Decision-Making Styles,
Mid-Level Managers,
Healthcare Managers,
COVID-19.

Article History :
Received 19 September 2024
Received in Revised Form
19 December 2024
Accepted 18 January 2025

ABSTRACT

The acronym VUCA, which summarizes turbulent times, represents a volatility, uncertainty, complexity and ambiguity business world. Although it contains many opportunities, many researchers consider VUCA a significant threat to decision-making processes for managers. The purpose of this study is to determine the relationship between the decision-making styles of managers and the VUCA environment created by the global health crisis. In this context, a survey was conducted on 90 mid-level managers with decision-making authority in a state hospital with a capacity of 700 beds operating in Eskişehir/Türkiye. The study has a cross-sectional research design. Statistical analyses revealed that managers most preferred "rational decision-making" and least preferred "avoidant decision-making" styles. The correlation analysis showed a significant and positive relationship between complexity in VUCA environments and rational decision-making. Furthermore, it was observed that complexity significantly differs based on the duration of working as a manager.

MAKALE BİLGİSİ

Anahtar Kelimeler:
KOMB (VUCA),
Karar Verme Tarzları,
Orta Düzey Yöneticiler,
Sağlık Yöneticileri,
COVID-19.

Tarihler:
Geliş 19 Eylül 2024
Düzeltilme Geliş
19 Aralık 2024
Kabul 18 Ocak 2025

ÖZ

Yaşanan çalkantılı zamanları özetleyen bir kısaltma olan KOMB (VUCA), karmaşık, oynak, muğlak ve belirsiz bir iş dünyasını temsil etmektedir. Her ne kadar içerisinde birçok fırsatı barındırsa da pek çok araştırmacıya göre KOMB, yöneticilerin karar verme süreçleri açısından ciddi bir tehdit unsurudur. Çalışmanın amacı, yaşanan küresel sağlık krizinin yarattığı VUCA ortamının yöneticilerin karar verme tarzları ile ilişkisinin belirlenmesidir. Bu doğrultuda 700 yatak kapasiteli, Eskişehir/Türkiye’de faaliyet gösteren bir devlet hastanesinde karar verme yetkisine sahip 90 orta düzey yöneticiye anket uygulaması gerçekleştirilmiştir. Çalışma kesitsel bir araştırma tasarımına sahiptir. İstatistiksel analizler sonucunda yöneticilerin kararlarında en çok “rasyonel karar verme” en az da “kaçınma karar verme” tarzlarını tercih ettikleri bulunmuştur. Korelasyon analizi sonucunda KOMB ortamlarından karmaşıklık ile rasyonel karar verme arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki tespit edilmiştir. Aynı zamanda karmaşıklığın, yönetici olarak çalışma sürelerine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmüştür.

* This study was presented as a paper at the INCSOS VII International Congress of Social Sciences on 2-4 June 2022.

^aAssoc. Prof., Afyonkarahisar Health Sciences University, Faculty of Health Sciences, Department of Health Management, Afyon, ozlem.tuna@afsu.edu.tr, ORCID: 0000-0002-5842-7889

1. INTRODUCTION

The management processes of businesses consist of making numerous decisions and implementing these decisions (strategies), which should enhance their economic and financial performance. Today's managers must maintain their businesses' competitiveness in a volatility, uncertainty, complexity ve ambiguity (VUCA) world. This world is a dynamic environment encompassing various negative situations, such as technological changes, temporary advantages, fragmented markets, multifaceted competitors, global economic conditions, unstable governments, political turmoil, volatile financial markets, and unpredictable consumers. It would not be incorrect to characterize the COVID-19 pandemic as a VUCA situation due to its impact on political, economic, and socio-cultural dimensions. This period, particularly for employees in decision-making positions, has brought about an extremely radical mental transformation. In a business environment where conditions have fundamentally changed, old methods, techniques, beliefs, and experiences are no longer sufficient.

The COVID-19 pandemic has led to a classic example of VUCA (volatility, uncertainty, complexity ve ambiguity) in healthcare institutions, just as in all other sectors (Sherman, 2020). However, the pandemic has created more intense and urgent demands in healthcare institutions compared to other sectors. During this period, a sudden increase in the number of patients and critical situations had to be managed. Since the beginning of the pandemic, hospitals have undergone significant operational changes. Innovative solutions, such as increasing the capacity of intensive care units and emergency services, conducting a high number of COVID-19 tests, and fostering cooperation among hospitals, have been developed. Additionally, digital health solutions such as telemedicine and remote health services have had to be rapidly adopted. Meanwhile, healthcare workers, dealing with the high stress, trauma, and emotional burden brought by COVID-19, have made employee mental health an important concern for hospital managers. During this period, long working hours, high risk, and moral deterioration have become some of the biggest challenges in the healthcare sector. Furthermore, the uncertainties about the accuracy of information and the predicted outcomes of the pandemic have led to confusion and difficulties in decision-making due to the numerous variables and unknowns (Ranney, Griffeth & Jha, 2020; Smith et al., 2020; Schwartz et al., 2020; Sherman, 2020). This crisis situation, with constantly changing parameters and the burden it has placed on hospitals, has also affected the decision-making styles of managers. It has created significant pressure on mid-level managers who bridge the

information gap between top management and frontline clinicians (Urquhart, et al., 2018).

The Occupational Handbook of the Bureau of Labor Statistics (2016) defines the primary responsibilities of mid-level managers as planning, directing, and coordinating health services. Mid-level managers can manage an entire facility or a specific clinical area or department, or they can oversee a group of physicians' practices. Typically, they are responsible for enhancing efficiency and quality in the delivery of healthcare services, tracking new laws and regulations for compliance, supervising assistant managers in large facilities, and managing financial operations such as patient fees and billing. Mid-level managers also create and monitor work schedules, keep track of bed usage, maintain records, and communicate with medical staff and department heads (Belasen & Belasen, 2016). During the COVID-19 pandemic, as hospital staff faced unprecedented challenges such as inadequate equipment, capacity issues against the patient load, excessive work, and emotional exhaustion combined with the fear of exposure to the virus, mid-level managers were at the center of the connection between top management and employees. For these reasons, mid-level managers, who are considered key points in hospitals, form the subject of this study.

In a turbulent environment filled with numerous challenges and changes, institutions must adapt their management systems to maintain or even increase their efficiency and sustain a competitive advantage. All activities carried out within an organization are based on a series of interdependent managerial decisions, and methods are determined to transform these decisions into goals and actions, thereby ensuring economic and financial balance. Frequently, activities conducted within organizations change, as the conditions and characteristics of today's business environment are undergoing more transformations, necessitating the updating of decision-making processes. Employees must be prepared to organize their activities in this volatility, uncertainty, complexity ve ambiguity environment defined as VUCA. There are various indirect and direct effects (interdependent variables, constraints, and limiting situations or crisis situations accepted as VUCA here) that affect the outcomes of decisions made at different management levels within organizations (Minciu, Berar, Dobrea, 2020).

Upon examining the national and international literature, it has been observed that there are very few studies that address the VUCA environment and decision-making styles during the COVID-19 process. In the studies reviewed, it was found that the relationship between different management practices and the VUCA environment during the COVID-19

process was mostly established. For instance, Tarsuslu (2023), in his study conducted with 387 employees at Erzincan Research and Practice Hospital, determined the mediating role of work stress on the effect of employees' perception of the VUCA environment on burnout levels during the COVID-19 process. Gül and Sönmez (2022), in their study presented as a review, explored how talent management can be used as a method for coping with VUCA environments such as the COVID-19 pandemic in the nursing workforce. In another study, İnal, Akdemir, and Cihan (2021) examined the mediating role of anxiety level in the effect of the VUCA environment on human resources efficiency among 627 employees. International studies have also been reviewed; Mathew, Gupta & Jagose (2023), in their study based on secondary data, aimed to understand various technology-based innovations and change management techniques adopted by healthcare sector enterprises in the VUCA world and to explore innovations that will drive the Indian healthcare sector in the coming years. Pandit M. (2020), in his brief report based on experiences at Oxford University Hospitals, suggested that the culture of an organization serves as a fundamental pillar in managing crises such as the COVID-19 pandemic and emphasized that leaders need to make many changes to cope with the challenges.

In their study, Marques da Rocha et al. (2023) investigated the impact of Post-Traumatic Stress (PTS) symptoms reported during the COVID-19 pandemic on decision-making styles. Tanış and Yanık (2021) conducted a study with 51 healthcare managers on decision-making styles and job engagement during the pandemic. Valente, C.O., et al. (2022) analyzed the scientific output related to the decision-making processes of healthcare workers during the COVID-19 pandemic. The authors conducted an integrative review in databases such as CINAHL, MEDLINE, Scopus, ScienceDirect, WoS, and BVS. When studies on decision-making during the Covid period across different sectors are evaluated, it is observed that only a limited number of studies exist. Among these, Jamshaid et al. (2023) conducted a study with 350 students aged 18-25, investigating the effects of participants' mood states and cognitive styles on their decision-making styles during the Covid period. Garcia, Oliveira, Pitelli, and Vieira (2023) proposed a methodology for managerial decision-making based on scenario planning and multi-criteria approaches in their study conducted in an agricultural business during crisis periods such as Covid. The researchers aimed to provide managers with a structured methodology that they can use for planning the future of their businesses. In his study, Al-Dabbagh (2020) identified the role of decision-makers in crisis management (COVID-19). Using in-depth

interviews with 15 decision-makers, a theory was developed that explains the decision-making process, skills, and strategies during crises based on the findings obtained. Finally, Vallejo (2021) conducted a survey with 303 individuals from various sectors (production, finance, education, technology, professional services, transportation, medical care, etc.). The study used a hypothetical model to measure the effectiveness percentage of business outcomes caused by the results of three decisions made by managers during the first weeks of the COVID-19 pandemic, evaluating the decisions taken. When the literature on the decision-making styles of managers during the COVID-19 process was examined, it was seen that the subject was mostly addressed in terms of the factors affecting the decision-making process. (Schipppers & Rus, 2021; Johnson, 2022).

In this context, no study has been identified in the national and international literature that examines the relationship between the VUCA environment and managerial decision-making styles during the COVID-19 period. This study aims to introduce a new perspective to the literature. In the existing literature, the concept of VUCA (Volatility, Uncertainty, Complexity, Ambiguity) has generally been addressed within the context of the business world, focusing on managerial decision-making processes during periods of crisis. However, these studies have neglected to explore the impact of global health crises, such as COVID-19, on the healthcare sector and how they shape the decision-making styles of healthcare managers. The healthcare sector experienced a unique VUCA environment during the pandemic, where operational, clinical, and managerial challenges intertwined. In this regard, our study contributes to the literature by examining how decision-makers in the healthcare sector adopt different decision-making styles in a VUCA environment. Accordingly, this article aims to analyze the relationship between the VUCA environment—brought about by the global health crisis, which required a radical mental transformation in decision-making positions and where conditions fundamentally changed, rendering old methods, techniques, beliefs, and experiences insufficient—and managerial decision-making styles.

2. CONCEPTUAL FRAMEWORK

2.1. Understanding the VUCA Environment

VUCA, which became popular in the 1990s as a way for the U.S. military to describe the more complex and difficult-to-understand geopolitical landscape in which it operated (Health Research Institute, 2015), has now become an inevitable environment for

businesses in all sectors. The sense of certainty, stability, and familiarity that individuals and organizations were accustomed to has given way to chaos and uncertainty. Furthermore, the world has undergone rapid structural changes with the declaration of the COVID-19 pandemic by the World Health Organization on March 11, 2020. Structural changes are often triggered by factors such as technological innovations, new economic developments, shifts in global capital and labor pools, changes in the availability of resources, changes in the supply and demand for resources, and changes in the political landscape. However, this time, many structural changes were triggered by unknown viruses (Nishimoto, 2021).

Baran and Woznyj (2021), in their interviews with more than 1,000 company executives between June 2015 and June 2018, investigated how 35 trends would affect them over the next three years. The top 5 of these trends, which could be considered VUCA, were as follows: (1) technological advancements and innovations, (2) economic and financial issues, (3) environmental and social concerns, (4) geopolitical, regulatory, and security issues, and (5) workforce dynamics. During the period when the study was conducted, no one could have anticipated a pandemic that would affect the entire world. However, the pandemic was added to the major trends listed by Baran and Woznyj (2021), further challenging healthcare institutions operating in an already volatile environment in their daily operations. Therefore, healthcare institutions that want to succeed in a VUCA environment must develop a growth mindset that includes new regulations, new products, new paradigms, and new technologies (Mathew, Gupta & Jagose, 2023).

VUCA is an acronym formed by the initials of Volatility, Uncertainty, Complexity, and Ambiguity. The acronym describes dynamic changes in the external environment that affect the functioning of businesses. These changes lead to internal restructuring within organizations and the transformation of competency models, requiring the identification of key behaviors and skills of employees. The VUCA world is characterized by rapid and chaotic changes, a lack of standards, and the constant invalidation of plans and projects. In the 21st century, VUCA has significantly impacted the corporate and business world, making it difficult for managers to understand and define their environments. Leadership agility and the ability to adapt have become essential skills to succeed in the VUCA world. Managers need to be flexible and capable of making quick decisions, constantly changing human resources, processes, technology, and structure (Pearse, 2017; Baran & Woznyj, 2021; Popova, Shynkarenko, Kryvoruchko & Zeman,

2018; Nowacka & Rzemieniak, 2022). Consequently, VUCA brings together four different types of challenges in one word and offers four different types of responses to them. The four different environments of VUCA are briefly explained below.

Volatility: Volatility can be defined as a situation that is unstable or unpredictable; this does not imply a complex structure, a lack of critical information, or an inability to know what the consequences of significant events might be. Rather, it indicates that the causes of change are known and that the change is unpredictable or unstable to a certain extent (Bennett & Lemoine, 2014a). Examples include fluctuations in prices as a result of a natural disaster taking a supplier offline (Bennett & Lemoine, 2014b) or the blocking of highways and ports, and the limitation or stoppage of production in factories due to measures taken to control the number of cases during COVID-19. The negative effects experienced during the pandemic, such as supply chain disruptions in various electronics like electric/self-driving cars, white goods, and mobile phones (chip crisis), led to financial fluctuations.

Uncertainty: Characterized by a dominant sense of a lack of information about what kinds of changes may occur in the near future. The Organization for Economic Cooperation and Development (OECD) defines uncertainty as the quality of the information we have about a particular event/situation occurring and the inability to predict a possible outcome before it is triggered (Cernega et al., 2024). An example could be the uncertainty of the future of the business and the market due to the expected product launches by competitors (Bennett & Lemoine, 2014b). During the pandemic, policymakers who had to respond urgently or take innovative approaches had to adopt regulatory actions without complete evidence or scientific certainty.

Complexity: It refers to interconnected parts, networks, and procedures in the organization's internal and external business environment. These parts may be undefined and/or contradictory (Saleh & Watson, 2017). An example could be a business operating in many countries, each with its own unique regulatory environments, tariffs, and cultural values (outsourcing/offshoring) (Bennett & Lemoine, 2014b). Additionally, during the COVID-19 process, healthcare institutions faced an uncontrollable, variable accumulation that complicated normal and known ways of doing business (costs, tariffs, regulations, people, etc.) (Cernega et al., 2024).

Ambiguity: It refers to the blurring of facts, the potential for misreading events and situations, and

the cause-and-effect confusion. Ambiguity also expresses the risk of interpreting information, situations, and events in the wrong ways (Yurdasever, 2019). Examples could include businesses attempting to enter immature or developing markets or launching products outside their core competencies (Bennett & Lemoine, 2014b). During the COVID-19 process, there were many sources of information about events and outcomes, offering different perspectives and multiple interpretations of reality, which led to ambiguity regarding the information circulating worldwide (Cernega et al., 2024).

2.2. Decision-Making Styles

Decision-making is one of the primary tasks of all managers. Mintzberg (1990) defined four out of ten managerial roles as "decision-making roles." Decision-making is not a standalone function but a critical part of all management functions (Cosgrave, 1996). In other words, decision-making encompasses all managerial functions, and all management processes involve decision-making. Managers are continually in the process of making decisions while performing managerial activities (planning, organizing, directing, coordinating, and controlling functions). In this respect, decision-making is an important element that constitutes the entirety of managerial processes and activities (Bilgiç, 2024).

The decision-making process can vary depending on the positions, knowledge levels, education levels, and personality structures of employees in the organization. Thus, decision-making styles diversify, resulting in different decision-making styles. Many studies have been conducted on decision-making styles in the literature, and various approaches have been developed (Bozkurt & Ercan, 2019). One of the most well-known is the General Decision-Making Style developed by Scott and Bruce (1995). The researchers tried to integrate all previous studies on decision-making styles and defined decision-making style as "a learned, habitual response pattern exhibited by an individual when confronted with a decision situation" (Bilgiç, 2024). Scott and Bruce (1995) noted that the conceptual framework in the decision-making style research field was not clear and that useful tools synthesizing data from all studies were lacking. They developed a conceptually consistent and psychometrically robust scale of decision-making styles through a multi-phase study involving four samples. As a result of their study, they developed the General Decision-Making Styles Scale, which identifies five decision-making styles: rational, intuitive, dependent, avoidant, and spontaneous (Scott & Bruce, 1995). This study also uses the General Decision-Making

Style developed by Scott and Bruce (1995). These decision-making styles are briefly as follows:

Rational Decision-Making: Situations where a rational and systematic approach is exhibited in decision-making, alternatives are thoroughly researched, and logical evaluation is conducted.

Intuitive Decision-Making: Situations where abstract factors such as feelings, foresight, and similar elements dominate decision-making, relying more on instincts and emotions.

Dependent Decision-Making: Characterized by seeking advice and guidance from others.

Avoidant Decision-Making: Involves avoiding decision-making and postponing the decision-making process.

Spontaneous Decision-Making: Marked by a desire to complete the decision-making process as quickly as possible without much thought.

In conclusion, managers are required to make critical decisions under uncertainty and time pressure, especially during crisis periods like the COVID-19 pandemic. The effectiveness of decision-making processes depends on how well they integrate and interpret complex information. This process requires balancing various interests, such as public health, the economy, mental health, and human rights. These high-risk situations make the decision-making process vulnerable to errors and biases (Schippers & Rus, 2021). In a VUCA environment, managers can better manage uncertainty and complexity by adopting the decision-making style most suitable for the situation, as defined by Scott and Bruce (1995). This can help these managers overcome uncertainties and make effective decisions.

3. RESEARCH

3.1. Purpose of the Study

The purpose of this study is to determine the relationship between the VUCA environment and the decision-making styles of managers during the global health crisis. The specific research questions addressed are as follows:

Is there a relationship between the VUCA environment and the decision-making styles of managers?

Do decision-making styles vary according to certain characteristics of the participants?

Do responses to the VUCA environment differ based on some characteristics of the participants?

Which decision-making style do managers prefer the most?

Which VUCA environment is predominantly perceived among managers?

3.2. Research Method

This study includes 90 unit managers and assistant managers out of 120 middle level managers working at Yunus Emre State Hospital in Eskişehir province of Turkey. This hospital is a tertiary care health institution (the highest level of medical technology and inpatient care). During the COVID-19 pandemic, it served as a designated pandemic hospital, which led to an intense VUCA (Volatility, Uncertainty, Complexity, Ambiguity) environment both operationally and clinically. Throughout the pandemic, the hospital became a significant regional reference center, offering patient admissions, intensive care services, and isolation units. With a capacity of 700 beds and a large healthcare workforce, it stands as one of the largest and most comprehensive public hospitals in the region. This scale increased the managerial and operational complexity, making the VUCA environment more pronounced. These characteristics provided a suitable basis for examining the impact of the VUCA environment on the decision-making styles of healthcare managers.

For this research, Ethics Committee Approval was received from Afyon Kocatepe University, Social and Human Sciences Scientific Research and Publication Ethics Committee with the decision number 2021/206 dated 24.05.2021.

Questionnaires were sent to all unit managers online, and responses were requested. Due to the pandemic, the surveys were shared with participants online. The questionnaire included questions to determine certain characteristics of the participants and scales prepared in a 5-point Likert type. The study employed the "VUCA Scale" developed by Yurdasever (2019), which consists of 20 items, and the "General Decision-Making Styles Scale," developed by Scott and Bruce (1995) and adapted into Turkish by Acar (2020), consisting of 24 items, to measure individual differences in decision-making approaches. Data collected in the study were evaluated using the Statistical Package for Social Sciences (SPSS) 22.0 program. Cronbach's Alpha coefficients were calculated for the reliability analysis of the scales used in the study. For the analysis of the data obtained from the research, statistical techniques such as arithmetic mean,

standard deviation, and correlation analysis were utilized. Additionally, descriptive information about the participants was presented using number and percentage distributions. In the study, whether the managerial evaluations related to VUCA and decision-making styles differed according to various demographic variables was analyzed using the Mann-Whitney U and Kruskal-Wallis tests. Furthermore, Spearman correlation analysis was performed to determine the relationship between VUCA and decision-making styles.

Below in the following sections, the research model and analysis findings developed based on the studies in the literature are given in Tables 2, 3, 4, 5 and 6.

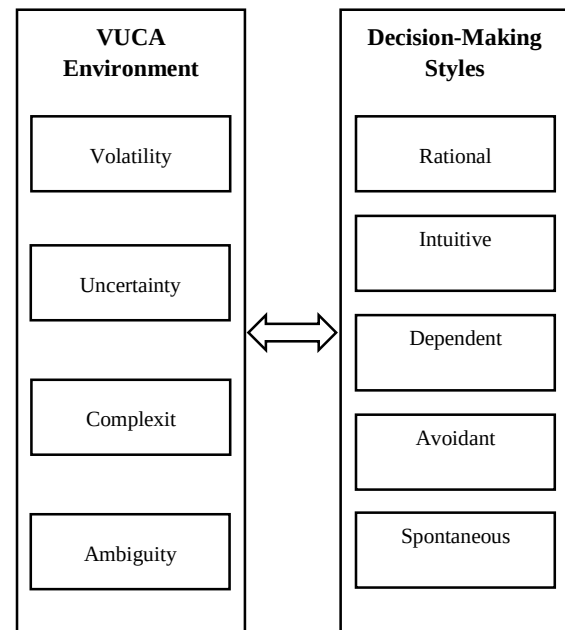


Figure 1: Research Model

Basic hypotheses of the study are constructed as follows depending on the research model.

H₁: There is a significant difference in the perception of the VUCA environment based on the participants' status of having a medical role.

H₂: There is a significant difference in the perception of the VUCA environment based on the participants' duration of working as a manager.

H₃: There is a significant difference in decision-making styles based on the participants' gender.

H₄: There is a significant difference in decision-making styles based on the participants' educational level.

H₅: There is a significant difference in decision-making styles based on the number of subordinates managed by the participants.

H₆: There is a significant difference in decision-making styles based on the participants' total years of professional experience.

4. FINDINGS

The findings of this study, which aimed to determine the relationship between the VUCA environment and the decision-making styles of managers at Yunus Emre State Hospital, a 700-bed facility in Eskişehir, Turkey, are presented below. The first section provides some descriptive statistics related to VUCA and decision-making styles. The following section analyzes whether perceptions of VUCA and decision-making styles differ according to various demographic variables using the Mann-Whitney U and Kruskal-Wallis tests. Finally, the correlation analysis concerning VUCA and decision-making styles is presented.

When examining the demographic characteristics, it is seen that 67% of the managers are female, and 33% are male; 24% have a high school-associate degree, while 76% have a bachelor's or postgraduate degree. Among the participants, 72% are fulfilling both managerial duties and medical roles (such as doctors, nurses, etc.), while 28% are engaged solely in managerial duties. Of the managers, 12% have been in the profession for 5-10 years, 14% for 10-15 years, 20% for 15-20 years, and 53% for more than 20 years. When looking at the number of years the participants have worked as managers, 49% have been in managerial positions for 1-3 years, 30% for 3-5 years, and 21% for over 5 years. Regarding the number of subordinates, it is observed that 36% of managers have 1-19 subordinates, 30% have 20-39, and 34% have over 40 subordinates.

4.1. Findings Related to the Scales Used

When examining the data in Table 1, it is observed that the Cronbach's Alpha value of the 20-item VUCA scale is 0.911, and the Cronbach's Alpha value of the 24-item Decision-Making Styles scale is 0.908. In general, it can be stated that the Cronbach's Alpha values of the scales and their respective factors fall within the range of $0.60 \leq \alpha < 0.80$ and $0.80 \leq \alpha < 1.00$, indicating that they are highly reliable and very reliable (Özdamar, 2004: 56).

Looking at the average values related to the sub-dimensions of the scales, it is seen that, in the hospital where the research was conducted, Complexity (4.22) is perceived as the most dominant among the VUCA environments.

When examining the values related to decision-making styles, it is observed that managers prefer Rational decision-making the most, with an average score of 4.41. The behavior of postponing or avoiding decisions, with an average score of 2.01, was the least preferred by the managers.

Some descriptive statistics regarding the scales are given in Table 1 below.

Table 1: Descriptive Statistics and Reliability Coefficients for the Scales

Scales and Subscales	Number of Items	$\bar{x}$	SS	Cronbach's Alpha
Complexity	5	4.22	0.58	0.779
Volatility	5	3.95	0.66	0.782
Ambiguity	5	3.28	0.84	0.787
Uncertainty	5	3.45	0.85	0.785
General VUCA	20	3.72	0.62	0.911
Rational decision making	5	4.41	0.50	0.849
Intuitive decision making	5	3.07	0.91	0.897
Dependent decision making	4	3.64	0.75	0.872
Avoidant decision making	5	2.01	1.04	0.941
Spontaneous decision making	5	2.71	0.83	0.789
General decision-making styles	24	3.15	0.57	0.908

4.2. Comparison of Demographic Characteristics in Terms of VUCA and Decision-Making Styles

Mann-Whitney U and Kruskal-Wallis tests were conducted to compare demographic characteristics. These tests were applied to all demographic questions directed at mid-level managers. However, the analyses revealed significant differences for certain variables. Therefore, only findings with significant differences are presented in the study.

The analysis results showed significant differences in participants' evaluations of VUCA based on the presence of a medical role and tenure as a manager. On the other hand, decision-making styles were found to differ significantly based on gender, number of subordinates, total years of professional experience, and education level.

Evaluations showing significant differences are presented in Tables 2, 3, 4, 5, 6, and 7. In addition, effect sizes for the Mann-Whitney U and Kruskal-Wallis tests (Cohen's d, eta squared) were calculated, and the findings and related comments are given below each table.

Table 2: Comparison of Evaluations Related to the VUCA Environment Based on the Status of Having a Medical Role

VUCA Environment	Role	N		SS	Z	U	P	r
Complexity	Clinician-manager	65	4.12	0.60	-2.216	569.00	0.027*	0,234
	Non-clinical manager	25	4.44	0.451				
Volatility	Clinician-manager	65	3.89	0.68	-1.016	700.50	0.309	0,107
	Non-clinical manager	25	4.09	0.60				
Ambiguity	Clinician-manager	65	3.28	0.83	-0.511	756.00	0.610	0,054
	Non-clinical manager	25	3.26	0.86				
Uncertainty	Clinician-manager	65	3.39	0.83	-0.845	719.00	0.398	0,089
	Non-clinical manager	25	3.61	0.85				

Managers' evaluations of the VUCA environment show differences according to the variable of having a medical role ($P = 0.027 < 0.05$). There is a significant difference between the complexity perceptions of managers without a medical role ($\bar{X} = 4.44$) and those with a medical role ($\bar{X} = 4.12$). It can be said that managers without a medical role perceive the environment as more complex during the COVID-19 process compared to those with a medical role. On the other hand, when examining the effect size, the effect size (r) for complexity was found to be 0.234. The proximity of this value to 0.3 indicates that it approximates a medium-sized effect (Cohen, 1988). Part of the difference in the perception of complexity stems from the presence of a medical duty. Managers without medical duties have a significantly higher perception of complexity ($\bar{X} = 4.44$) compared to those with medical duties ($\bar{X} = 4.12$). Managers without medical duties may

have focused more on the complexity of operational and managerial processes during an uncertain and dynamic process such as COVID-19. In contrast, managers with medical duties may have perceived complexity as an intrinsic part of healthcare delivery and thus regarded it as more natural. Ambiguity has the smallest effect size, with a value of 0.054. According to Cohen (1988), this indicates a small effect. Only 5.4% of the differences in ambiguity perception can be attributed to the presence of a medical duty. This suggests that having a medical duty has a very limited impact on the perception of ambiguity. These perceptions may be more related to individual characteristics or the general work environment rather than professional duties. In this case, the hypothesis "H₁: There is a significant difference in the perception of the VUCA environment based on the participants' status of having a medical role" is accepted.

Table 3: Comparison of Evaluations Related to the VUCA Environment Based on the Duration of Working as a Manager

VUCA Environment	Years of managerial experience	N		SS	P	Eta-squared
Complexity	1-3 year	44	4.35	0.55	0.021*	0,089
	3-5 year	27	4.20	0.49		
	5-8 year	5	4.12	0.33		
	8-10 year	6	4.13	0.74		
	10+	8	3.60	0.68		
Complexity	1-3 year	44	4.02	0.64	0.421	-
	3-5 year	27	3.94	0.66		
	5-8 year	5	3.76	0.68		
	8-10 year	6	4.13	0.54		
	10+	8	3.55	0.84		
Ambiguity	1-3 year	44	3.33	0.64	0.115	0,040
	3-5 year	27	3.06	0.66		
	5-8 year	5	3.00	0.68		
	8-10 year	6	4.06	0.54		
	10+	8	3.25	0.84		
Uncertainty	1-3 year	44	3.60	0.77	0.324	0,008
	3-5 year	27	3.38	0.61		
	5-8 year	5	2.84	1.07		
	8-10 year	6	3.50	1.34		
	10+	8	3.17	1.22		

Participants' evaluations of the VUCA environment differ according to the variable of the duration of working as a manager ($P = 0.021 < 0.05$). A significant difference was found between the complexity perceptions of those who have been working as managers for more than 10 years ($\bar{X} = 3.60$) and those who have been in managerial positions for less than 10 years.

The effect sizes for the test were determined by examining the eta-squared values. Accordingly, the eta-squared value for complexity was determined to be 0.089, indicating that the effect is slightly above a medium level. This result means that 8.9% of the variance in the perception of complexity is explained by the managerial tenure of the participants. In other words, the variable of managerial tenure is an important factor that explains part of the variations in the perception of complexity.

The effect size for ambiguity was found to be 0.04, indicating a medium effect. This suggests that managerial tenure has a moderate impact on the perception of ambiguity. On the other hand, the effect size for uncertainty was 0.008, which is quite small. This indicates that managerial tenure has an almost negligible effect on the perception of uncertainty.

Due to the very small test statistic value calculated for volatility, the negative eta-squared value was not reported in the table. It can be concluded that managerial tenure does not have a significant effect on the perception of volatility.

Therefore, the hypothesis "H₂: There is a significant difference in the perception of the VUCA environment based on the participants' duration of working as a manager" is accepted.

Participants' evaluations of decision-making styles differ based on the gender variable ($P = 0.019 < 0.05$). A significant difference was found between the avoidance decision-making style of male

participants ($\bar{X} = 2.39$) and that of female participants ($\bar{X} = 2.39$).

When examining the effect sizes (r values), the effect size for intuitive decision making was found to be 0.063, which indicates a small effect. This means that 6.3% of the variance in intuitive decision-making style is explained by the gender variable.

The effect of gender on intuitive decision-making is limited and relatively low. For avoidant decision making, the effect size was 0.247, indicating a medium effect. This suggests that 24.7% of the variance in the avoidant decision-making style is explained by the gender variable, showing that gender is an important determinant of the avoidant decision-making style.

When other eta-squared findings are evaluated; for dependent decision making, the eta-squared value was 0.102, meaning that 10.2% of the variance is explained by gender. This demonstrates that gender has a significant effect on dependent decision-making.

The eta-squared value for spontaneous decision making was 0.119, representing a medium effect size. This indicates that 11.9% of the variance in spontaneous decision-making style is explained by gender, suggesting that gender plays a notable role in spontaneous decision-making.

Finally, the effect size for rational decision making was 0.184, which also indicates a medium effect. This shows that 18.4% of the variance in the rational decision-making style is explained by the gender variable, highlighting that gender has a strong impact on rational decision-making.

Therefore, the hypothesis "H₃: There is a significant difference in decision-making styles based on the participants' gender" is accepted.

Table 4: Comparison of Evaluations Related to Decision Making Styles Based on Gender

Decision making Styles	Gender	N		SS	Z	U	P	r
Rational decision making	Female	60	4.49	0.43	-1.743	700.00	0.081	0,184
	Male	30	4.24	0.58				
Intuitive decision making	Female	60	3.02	0.90	-0.597	830.50	0.551	0,063
	Male	30	3.16	0.93				
Dependent decision making	Female	60	3.62	0.65	-0.965	790.50	0.335	0,102
	Male	30	3.68	0.93				
Avoidant decision making	Female	60	1.81	0.90	-2.340	628.50	0.019*	0,247
	Male	30	2.39	1.20				
Spontaneous decision making	Female	60	2.62	0.77	-1.133	768.50	0.257	0,119
	Male	30	2.90	0.91				

Participants' evaluations of decision-making styles (intuitive, spontaneous, and general decision-making) differ based on educational level ($P = 0.035$; $P = 0.049$; $P = 0.021 < 0.05$).

A significant difference was found between the intuitive decision-making style of managers with undergraduate or graduate education ($\bar{X} = 3.18$) and those with high school or associate degree education ($\bar{X} = 2.70$).

When examining the r values in the table, the effect size for intuitive decision making was found to be 0.222, indicating a medium effect. This means that 22.2% of the variance in the intuitive decision-making style is explained by the education level variable. This demonstrates that education level has a strong impact on the intuitive decision-making style. Managers with undergraduate and postgraduate education levels exhibit significantly higher intuitive decision-making styles compared to those with high school and associate degree levels.

Table 5: Comparison of Evaluations Related to Decision-Making Styles Based on Educational Level

Decision making styles	Educational Status	N		SS	Z	U	P	r
Rational decision making	high school - associate's degree	22	4.31	0.55	-	662.00	0.411	0,087
	undergraduate-graduate	68	4.44	0.48	0.822			
Intuitive decision making	high school - associate's degree	22	2.70	0.96	-	524.00	0.035*	0,222
	undergraduate-graduate	68	3.18	0.86	2.110			
Dependent decision making	high school - associate's degree	22	3.38	1.01	-	601.00	0.155	0,149
	undergraduate-graduate	68	3.72	0.63	1.421			
Avoidant decision making	high school - associate's degree	22	1.97	1.05	-	705.00	0.684	0,043
	undergraduate-graduate	68	2.01	1.05	0.407			
Spontaneous decision making	high school - associate's degree	22	2.49	0.83	-	540.00	0.049*	0,207
	undergraduate-graduate	68	2.78	0.82	1.965			
General decision making styles	high school - associate's degree	22	2.95	0.64	-	503.00	0.021*	0,243
	undergraduate-graduate	68	3.21	0.53	2.302			

Similarly, a significant difference was found between the spontaneous decision-making style of managers with undergraduate or graduate education ($\bar{X} = 2.78$) and those with high school or associate degree education ($\bar{X} = 2.49$).

Additionally, a significant difference was observed in the overall decision-making styles scale between managers with undergraduate or graduate education ($\bar{X} = 3.21$) and those with high school or associate degree education ($\bar{X} = 2.95$).

For avoidant decision making, the effect size was 0.043, representing the smallest effect among the variables. Only 4.3% of the variance in avoidant decision-making is explained by the education level variable. This indicates that the effect of education level on the avoidant decision-making style is weak. Additionally, general decision-making styles were found to have a medium effect size of 0.243.

Table 6: Comparison of Evaluations Related to Decision-Making Styles Based on the Number of Subordinates Reporting to the Manager

Decision making Styles	Span of control	N	$\bar{X}$	SS	P	Eta-squared
Rational decision making	1-19	32	4.46	0.60	0.543	-
	20-39	27	4.34	0.46		
	40+	31	4.41	0.42		
Intuitive decision making	1-19	32	3.01	1.13	0.676	-
	20-39	27	2.99	0.77		
	40+	31	3.19	0.77		
Dependent decision making	1-19	32	3.46	1.00	0.396	-
	20-39	27	3.64	0.56		
	40+	31	3.82	0.53		
Avoidant decision making	1-19	32	2.00	1.23	0.423	-
	20-39	27	1.86	0.67		
	40+	31	2.13	1.11		
Spontaneous decision making	1-19	32	2.98	0.80	0,028*	0.059
	20-39	27	2.47	0,62		
	40+	31	2.64	0.95		

This means that 24.3% of the variance in general decision-making styles is explained by the education level variable. Managers with undergraduate and postgraduate education levels exhibit significantly higher general decision-making styles compared to those with high school and associate degree levels.

Therefore, the hypothesis "H₄: There is a significant difference in decision-making styles based on the participants' educational level" is accepted.

Participants' evaluations of spontaneous decision-making style differ based on the number of subordinates reporting to the manager ($P = 0.028 < 0.05$). A significant difference was found between managers with 20-39 subordinates ($\bar{X} = 1.86$) and those with 1-19 subordinates ($\bar{X} = 2.00$) or more than 40 subordinates ($\bar{X} = 2.13$).

Since the Kruskal-Wallis H test statistic values were found to be quite small for the first four factors, eta-squared values could not be calculated. For the spontaneous factor, the eta-squared value was calculated as 0.059, which is very close to 0.06, indicating a medium effect size.

Approximately 6% of the differences in the spontaneous decision-making style can be attributed to the number of employees reporting to the managers.

This suggests that while the number of employees has a limited effect, it is still a meaningful factor influencing managers' adoption of this decision-making style.

Therefore, the hypothesis "H₅: There is a significant difference in decision-making styles based on the number of subordinates reporting to the manager" is accepted.

Table 7: Comparison of Evaluations Related to Decision-Making Styles Based on Total Work Experience

Decision-making Styles	Total work experience	N	$\bar{X}$	SS	P	Eta-squared
Rational decision making	5-10	11	4.83	0.36	0.006*	0,111
	10-15	13	4.13	0.68		
	15-20	18	4.36	0.40		
	20+	48	4.40	0.44		
Intuitive decision making	5-10	11	2.51	1.31	0.110	0,036
	10-15	13	2.78	0.75		
	15-20	18	3.20	0.75		
	20+	48	3.22	0.85		
Dependent decision making	5-10	11	3.40	0.97	0.376	0,001
	10-15	13	3.30	1.04		
	15-20	18	3.77	0.59		
	20+	48	3.73	0.63		
Avoidant decision making	5-10	11	1.49	0.68	0.091	0,041
	10-15	13	2.24	1.04		
	15-20	18	2.17	1.00		
	20+	48	1.99	1.11		
Spontaneous decision making	5-10	11	2.45	0.64	0.482	-
	10-15	13	2.89	0.60		
	15-20	18	2.70	0.87		
	20+	48	2.72	0.90		

Evaluations of rational decision-making style by managers differ based on the total years of professional experience ($P = 0.006 < 0.05$). A significant difference was found between managers with 5-10 years of experience ($\bar{X} = 4.83$) and those with 10-15 years ($\bar{X} = 4.13$), 15-20 years ($\bar{X} = 4.36$), and over 20 years ($\bar{X} = 4.40$) of experience. When evaluating the eta-squared values in the table, rational decision making was found to have a medium effect size of 0.111. This indicates that 11.1% of the total variance in the rational decision-making style is explained by the variable of professional tenure.

This demonstrates that professional tenure has a significant and notable effect on rational decision-making. Managers with 5-10 years of professional experience ($\bar{X} = 4.83$) adopt the rational decision-making style at a higher level. However, managers with 10-15 years ($\bar{X} = 4.13$), 15-20 years ($\bar{X} = 4.36$), and over 20 years ($\bar{X} = 4.40$) of professional experience exhibit lower levels of rational decision-making. This suggests that as professional experience increases, there may be a decline in the adoption of the rational decision-making style. For spontaneous decision making, the test value was negative; therefore, it was not reported in the table. This indicates that professional tenure does not have a significant effect on the spontaneous decision-making style. Therefore, the hypothesis "H₆: There is a significant difference in decision-making styles based on total years of professional experience" is accepted.

4.3. Correlation Analysis between VUCA and Decision-Making Styles

To observe whether there are interactions between VUCA and decision-making styles and to examine their relationship, a correlation analysis was conducted. This analysis aims to test the direction and strength of the relationship between the VUCA environment and decision-making styles.

When Table 8 was evaluated in general, there was a moderately significant relationship between the complexity environment and course decision making ($r=0.390$). Here, it would not be wrong to say that as complexity increases, the tendency to make rational decisions increases. Additionally, a weak relationship is observed between volatility and rational decision-making ($r=0.292$), as well as between volatility and dependent decision-making styles ($r=0.278$). A weak relationship is found between ambiguity and intuitive decision-making ($r=0.297$), while a moderate relationship is identified between ambiguity and spontaneous decision-making ($r=0.364$). Furthermore, a moderate relationship is noted between uncertainty and rational decision-making ($r=0.335$), and between uncertainty and dependent decision-making ($r=0.319$). A weak relationship is observed between uncertainty and spontaneous decision-making ($r=0.271$).

5. CONCLUSION

The COVID-19 crisis has brought numerous unexpected challenges and issues worldwide. Managers have been forced to make high-risk decisions in the context of constantly evolving and incomplete information. This process has been conducted under time constraints, significant uncertainties, and public pressures. These suboptimal conditions have made decision-making processes vulnerable to all environmental influences, thereby increasing the likelihood of faulty decision-making and adverse outcomes. This study aims to determine the relationship between the VUCA (Volatility, Uncertainty, Complexity, Ambiguity) environment created by the global health crisis and managers' decision-making styles. In response to the primary question of the research, "Is there a relationship between the VUCA environment and managers' decision-making styles?" a moderate significant relationship was found with other decision-making styles except for avoidant decision-making.

Table 8: Correlation Analysis between VUCA and Decision-Making Styles

		Rational Decision Making	Intuitive Decision Making	Dependent Decision Making	Avoidant Decision Making	Spontaneous Decision Making
Complexity	Spearman Correlation	0.390**	0.080	0.091	0.025	0.120
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.453	0.392	0.818	0.261
Volatility	Spearman Correlation	0.292**	0.159	0.278**	0.128	0.178
	Sig. (2-tailed)	0.005	0.136	0.008	0.230	0.094
Ambiguity	Spearman Correlation	0.262*	0.297**	0.259*	0.227*	0.364**
	Sig. (2-tailed)	0.013	0.004	0.014	0.032	0.000
Uncertainty	Spearman Correlation	0.335**	0.172	0.319**	0.129	0.271**
	Sig. (2-tailed)	0.001	0.106	0.002	0.226	0.010

* $p < 0,05$; ** $p < 0.01$

The mid-level managers participating in the study perceived the COVID-19 environment as complex, as indicated by the averages presented in Table 1. A review of the literature reveals similar findings. For instance, Sum (2022), based on interviews with four primary and secondary school administrators, highlighted the uncertainty of internal trust within organizations, a perceived disconnect between implementation and policy, and a lack of reciprocity among employees and other stakeholders. Similarly, Dima, Meseşan, Schmitz, and Simon (2021), in their study involving 83 social service managers, emphasized the necessity for managers to explore, understand, and adapt to the VUCA environment. This adaptation would help reduce the pressures experienced by managers and enable them to develop vision, understanding, clarity, and agility.

In this study, participants preferred the rational decision-making style in the Covid-19 environment, which they described as complex. This result indicates that managers conduct a detailed investigation on the subjects they decide on and try to select the most appropriate option among the ones obtained from their research (Scott & Bruce, 1995). The fact that participants do not prefer avoidant decision-making indicates that they are not inclined to "postpone decision-making until the last moment by avoiding it in almost every situation" (Üngüren, 2011). A crisis is a situation where accurate, complete, and up-to-date information cannot be collected, healthy communication cannot be established, communication barriers cannot be eliminated, and managerial and organizational activities cannot be carried out properly, which puts organizations and managers in distress (Tutar, 2007). In such an environment, it is quite rational for managers to choose rational decision-making. In rational decision-making, the decision-maker does not act outside of established norms. The decision-maker in rational thinking identifies the best alternative in the most logical way and proceeds accordingly. In addition, it is seen that individual economic interests (using the least time, the least effort, etc.) are prioritized in this decision-making, and decisions are made using scientific and objective data (Tozlu, 2016). Acar (2020), in his study with educational managers, also found that participants relatively preferred the rational decision-making style the most and the avoidance decision-making style the least. Thomas (2019) suggested that decision-making in an organizational crisis environment can be defined as a complex system. However, his research identified the decision-maker's self-perceptions as the most influential factor in decision-making. In this case, it can be said that the decision deviates from rationality.

In order to compare the characteristics of the managers with the scales, Mann-Whitney U and Kruskal-Wallis tests were conducted and effect sizes (Cohen's d, eta squared) were calculated. When the findings obtained as a result of these analyses were evaluated;

Non-clinical managers were found to evaluate the crisis environment as more complex compared to clinician-managers. This can be associated with the fact that non-clinical managers are less involved in the clinical aspects of healthcare services and thus feel the complexity of medical processes and terminology more acutely. Clinician-managers may focus more on clinical practices and may find it easier to manage uncertainties in this area. However, for non-clinical managers, this situation may seem more foreign and therefore more complex.

Managers with over 10 years of experience were found to have a lower perception of complexity. This result can be linked to the experience and knowledge of managers with over 10 years of experience and their ability to cope with complexity. Those who have been managers for relatively longer periods may have more experience in VUCA environments, enabling them to manage the complexity of these environments more effectively. These managers may have developed different skills or strategies due to encountering various crisis situations.

An interesting finding is that male managers prefer the avoidant decision-making style more than female managers. Acar (2020) and Temur (2012) also identified in their studies that male managers exhibit avoidance behavior in decision-making more than female managers.

The study found that managers with undergraduate or graduate education levels adopted intuitive and spontaneous decision-making styles. In intuitive decision-making, the process relies on "the individual's experiences and feelings rather than facts and data." In spontaneous decision-making, "making quick decisions without much thought" is dominant. Individuals inclined toward spontaneous decision-making also tend to urgently conclude the decision-making process (Scott & Bruce, 1995). These incredibly difficult and extraordinary times may have revealed the agile adaptation and improvisation abilities of managers with high levels of education and knowledge. Because during this period, both national and international public protocols requiring urgent adaptation may have led these highly educated managers to use intuitive and spontaneous decision-making styles. When the literature is evaluated, Acar (2020), Şen et al. (2019), and Küçükkendirci et al. (2016) indicated that the educational status variable had no effect on

decision-making styles in their studies.

Another finding is that managers with more employees are inclined toward spontaneous decision-making. An increase in the number of employees can bring additional burdens for these managers, such as communication difficulties, coordination and control issues, ensuring employee motivation, resource management, managing potential conflicts between employees, and performance evaluation. In short, managing more employees can increase the workload, which may raise the tendency for managers to make quick and spontaneous decisions.

Managers with 5-10 years of experience were found to adopt a rational decision-making style. Managers with 5-10 years of experience are still in the process of active learning and development in their professions. These managers may be inclined to conduct detailed research on the subjects they decide on. According to the research findings, as the duration of experience in the profession increases, the tendency for rational decision-making decreases.

In conclusion, this study aims to provide a new perspective on the limited number of studies addressing the impact of the VUCA environment on managers' decision-making styles during the COVID-19 process. The findings demonstrate the critical role of managers in the healthcare sector in adapting to the VUCA environment and that the strategies they developed during this period can serve as a guide for similar crisis situations that may be encountered in the future. Additionally, these findings emphasize the need for businesses to adopt flexible and adaptive management approaches to adapt more quickly to changing conditions and maintain their competitive advantages.

The study has several limitations. First, the research was conducted in only one public hospital. Although efforts were made to reach other hospitals in Eskişehir during the process of obtaining ethical and institutional approvals, permissions could not be secured due to the workload and complexity experienced during the pandemic. Consequently, the study was limited to Yunus Emre State Hospital, located in Eskişehir, Turkey. In summary, Yunus Emre State Hospital was deemed a meaningful and suitable sample for the study due to its size, service capacity, and strategic role during the pandemic. These characteristics provided an ideal setting to examine the impact of the VUCA environment on healthcare managers' decision-making styles. However, despite these positive attributes, the study's confinement to a single hospital limits its generalizability. Additionally, the data were collected through a survey method, which may

introduce response bias from participants. Another limitation is that, although nearly all mid-level managers in the hospital were reached, the number of participants was limited to 90. Despite these limitations, the study stands out as one of the first to address the relationship between VUCA and decision-making styles in the healthcare sector, which faced intense and urgent demands during the COVID-19 pandemic. Conducting future studies covering more than one hospital or sector will increase the generalizability of the findings. In addition, conducting studies that relate decision-making styles and VUCA to leadership and organizational culture issues may contribute to the enrichment of the literature.

ETHICS DECLARATIONS

Funding: This study has not received support from any organization such as government, commercial or non-profit organizations.

Ethical Approval: All procedures performed in studies involving human participants conform to the ethical standards of the institutional and/or national research committee and the 1964 Helsinki declaration and its subsequent amendments or comparable ethical standards. This research was approved by the Ethics Committee of Afyon Kocatepe University, Social and Human Sciences Scientific Research and Publication Ethics Committee with decision number 2021/206 and date: 24.05.2021.

Informed Consent: Informed consent form was obtained from all individual participants who participated in the study.

REFERENCES

- Acar, U. (2020). *Eğitim yöneticilerinin karar verme stillerinin erteleme davranışı ile ilişkisi* (Unpublished doctoral dissertation). Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Yönetimi ve Politikası Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi ve Teftişi Programı, Ankara.
- Al-Dabbagh, Z.S. (2020). The role of decision-maker in crisis management: A qualitative study using grounded theory (COVID-19 Pandemic crisis as a model), *Journal of Public Affairs*, July:1-11.
- Baran, B.E.& Woznyj, H.M. (2021). Managing VUCA: The human dynamics of agility. *Organizational Dynamics*. 11: 1-11.
- Belasen, A. & Belasen, A.R. (2016). Value in the middle: cultivating middle managers in healthcare organizations. *Journal of Management Development*, 35(9):1149-1162.
- Bennett, N. & Lemoine, G.J. (2014a). What a difference a word makes: Understanding threats to performance in a VUCA World, *Organizational Performance, Business Horizons* xxx:1-7.
- Bennett, N. & Lemoine, G.J. (2014b) What VUCA Really Means for You, *Harvard Business Review*, From the Magazine (January–February 2014).
- Bilgiç, Y. (2024). *Yöneticilerin kişilik özellikleri ile karar verme stilleri arasındaki ilişkide sosyal sermayenin düzenleyici rolü* (Unpublished doctoral dissertation). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı.
- Bozkurt, Ö. & Ercan, A. (2019). Çalışanların işe adanmışlıklarında karar verme tarzları belirleyici olabilir mi? *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*. 18(70): 882-902.
- Cernega, A. et al. (2024). Volatility, uncertainty, complexity, and ambiguity (VUCA) in healthcare. *Healthcare*, 12(773): 1-13. <https://doi.org/10.3390/healthcare12070773>.
- Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences* (2nd.ed.) Routledge.
- Cosgrave, J. (1996). Decision making in emergencies. *Disaster Prevention and Management*, 5(4):28-35.
- Dima, G., Meseşan Schmitz, L., Simon, M.C. (2021). Job stress and burnout among social workers in the VUCA World of COVID-19 Pandemic. *Sustainability*, 13, 7109: 1-25.
- Garcia, M.B., Oliveira, R.M., Pitelli, M.M. & Vieira, J. (2023). Methodology applied to managerial decision-making in the context of COVID-19. *Revista de Gest~ao*, 30(3): 253-266.
- Gül, D. & Sönmez B. (2022). VUCA ve Covid-19 pandemisinde hemşirelerin yeteneklerini yönetmek. *YÖBÜ Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 3(2):239-249.
- Health Research Institute (2015). *Healthcare reform: Five trends to watch as the Affordable Care Act turns five*. PricewaterhouseCoopers Health Research Institute, 1-20.
- İnal, İ. H., Akdemir, A. & Cihan, S. (2021). Pandemi sonrası oluşan VUCA ortamının çalışan insan kaynakları kaygı düzeyi ve verimliliği üzerine etkisi. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 19 (39): 347-374.
- Jamshaid et al. (2023). *Decision making in COVID-19: Students' cognitive styles and moods during post-pandemic times*. Routledge, e-book.
- Johnson K. et al. (2022). Organizational decision-making during COVID-19: A qualitative analysis of the organizational decision-making system in the United States during COVID-19, *Journal of Contingencies and Crisis Management*, <https://doi.org/10.1111/1468-5973.12437>.
- Marques da Rocha M. C. et al. (2023). Decision-making styles during stressful scenarios: The role of anxiety in COVID-19 pandemic. *Frontiers Psychiatry* 14:1105662. doi: 10.3389/fpsyt.2023.1105662
- Mathew, J., Gupta, N. & Jagose, J. (2023). Innovations in the Indian healthcare industry to brave the VUCA times. *Asia Pacific Journal of Health Management*, 18(1):1-7. doi: 10.24083/apjhm.v18i1.1703.
- Minciu, M., Berar, F.A. & Dobrea, R.C. (2020). New decision systems in the VUCA World. *Management & Marketing. Challenges for the Knowledge Society*, 15(2): 236-254, DOI: 10.2478/mmcks-2020-0015.
- Mintzberg, H. (1990). The manager's job: Folklore and fact, *Harvard Business Review*, Leadership. March–April. <https://hbr.org/1990/03/the-managers-job-folklore-and-fact> (access date: 15.06.2024).
- Nowacka, A.& Rzemieniak, M. (2022). The impact of the VUCA environment on the digital competences of managers in the power industry. *Energies*, 15(1): 185. <https://doi.org/10.3390/en15010185>.
- Pandit M. (2020). Critical factors for successful management of VUCA times. *BMJ Leader*:1–3. doi:10.1136/leader-2020-000305.
- Pearse, N.J. (2017). *Change management in a VUCA world*. Emerald Publishing Limited: Bingley, UK: 81–105.
- Popova, N., Shynkarenko, V., Kryvoruchko, O. & Zeman, Z. (2018). Enterprise management in VUCA conditions. *Economic Annals-XXI*: 170 (3-4): 27–31.
- Ranney, M. L., Griffeth, V. & Jha, A. K. (2020). Critical supply shortages — the need for ventilators and personal protective equipment during the Covid-19

- pandemic. *New England Journal of Medicine*: 1-2.
- Saleh, A. & Watson, R. (2017). Business excellence in a volatile, uncertain, complex and ambiguous environment (BEVUCA), *The TQM Journal*. 29(5):705-724.
- Schippers, M.C. & Rus, D.C. (2021). Optimizing decision-making processes in times of Covid-19: using reflexivity to counteract information-processing failures. *Frontier in Psychology*. 12:650525.doi: 10.3389/fpsyg.2021.650525.
- Schwartz, J., King, C. C., & Yen, M. Y. (2020). Protecting healthcare workers during the coronavirus disease 2019 (COVID-19) outbreak: Lessons from Taiwan's severe acute respiratory syndrome response. *Clinical Infectious Diseases*. 71(15), 858-860.
- Sherman, R.O. (2020). *Leading in a Time of Chaos*, [https://www.nurseleader.com/article/S1541-4612\(20\)30096-3/fulltext](https://www.nurseleader.com/article/S1541-4612(20)30096-3/fulltext) (access date: 13.05.2024)
- Smith, A. C., Thomas, E., Snoswell, C. L., Haydon, H., Mehrotra, A., Clemensen, J., & Caffery, L. J. (2020). Telehealth for global emergencies: Implications for coronavirus disease 2019 (COVID-19). *Journal of Telemedicine and Telecare*: 1-5.
- Sum, N. (2022). School leaders' perceptions of their roles during the pandemic: an Australian case study exploring volatility, uncertainty, complexity and ambiguity (VUCA leadership). *School Leadership & Management*, 42(2): 188–207.
- Tanış, V. & Yanık, G. (2021). Koronafobinin Karar Verme Tarzları ve İşe Bağlılık Üzerindeki Etkileri. *Hacettepe University Journal of Economics and Administrative Sciences*, 39(3): 459-474.
- Tarsuslu, S. (2023). Sağlık çalışanlarının Covid-19 sürecinde karşılaştıkları VUCA ortamının iş stresi ve tükenmişlikleri üzerindeki etkisi. *Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 24(3): 399 – 419.
- Thomas, C. (2019). *An examination of decision-making during organizational crises: A case study of the 2017 Northern California firestorm*. School of Education, For the Degree of Doctor of Philosophy Colorado State University Fort Collins, Colorado.
- Tozlu, A. (2016). Karar Verme Yaklaşımları Üzerinde Herbert Simon Hegemonyası. *Sayıştay Dergisi*, (102), 27-45.
- Tutar, H. (2007), *Kriz ve Stres Yönetimi*, Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Urquhart, R. et al. (2018). Making It Happen: Middle Managers' Roles in Innovation Implementation in Health Care. *Worldviews on Evidence-Based Nursing*, 15(6): 414–423.
- Üngüren, E. (2011) *Psikobiyolojik kişilik kuramı ekseninde yöneticilerin kişilik özellikleri, karar verme stilleri ve örgütsel sonuçlara yansımaları*. (Unpublished doctoral dissertation) Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Antalya.
- Valente, C.O., et al. (2022). Decision making by health professionals during COVID-19: an integrative review. *Rev Bras Enferm*. 75(1):1-9. <https://doi.org/10.1590/0034-7167-2021-0067>.
- Vallejo, C.A.H. (2021). Decision-making and effectiveness of business results in times of COVID-19, *International Review of Management and Marketing*, 11(3): 1-12.
- Yurdasever, E. (2019). *Yöneticilerde yeni liderlik becerileri ile stres ilişkisi: KOMB (VUCA) ve öz yeterlilik etkileşimi*. (Unpublished doctoral dissertation). Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Karabük.



İş ve İnsan Dergisi
The Journal of Human and Work
e-ISSN 2148-967X

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