



ISSN: 2792-0720

ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ ÇALIŞMALARI DERGİSİ

Cilt / Volume: 5 Sayı / Issue: 1 Yıl / Year 2025

JOURNAL OF ORGANIZATIONAL
BEHAVIOR STUDIES

www.obstudies.org

OB Studies

Ex Oriente Lux..

JOURNAL OF ORGANIZATIONAL BEHAVIOR STUDIES

Cilt / Volume: 5

Sayı / Issue: 1

Yıl / Year: 2025

Kurucu ve İmtiyaz Sahibi / Founder & Owner

Dr. Öğr. Üyesi İsmail ALİCİ

Editörler / Editors

Prof. Dr. Kubilay ÖZYER

Dr. Öğr. Üyesi İsmail ALİCİ

Dr. Öğr. Üyesi Metin GÜNAY

Yabancı Dil Editörü / Foreign Language Editor

Nour HUSSEİN

Yazışma Adresi / Mail Address

Dr. Öğr. Üyesi İsmail ALİCİ
Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi
Reşadiye Meslek Yüksekokulu / Tokat
Tel: +90 356 252 16 16 - 4256

www.obstudies.org
E-Posta / E-Mail: info@obstudies.org

ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ ÇALIŞMALARI DERGİSİ

**ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ ÇALIŞMALARI
DERGİSİ**

**JOURNAL OF ORGANIZATIONAL
BEHAVIOR STUDIES**

Örgütsel Davranış Çalışmaları Dergisi (**OBSTUDIES**) yılda iki kez yayımlanan hakemli, bilimsel ve uluslararası bir dergidir. Örgütsel davranış alanına ilişkin teorik ve görgül makalelere, yer verilen dergimizin temel amacı, bu alanlarda akademik bilginin üretimi ve paylaşımına katkı sağlamaktır. Dergimizde “Türkçe” ve “İngilizce” olmak üzere iki dilde makale yayımlanmaktadır. Dergiye yayımlanmak üzere gönderilen yazılar, belirtilen yazım kurallarına uygun olarak hazırlanmalıdır. Dergiye yayımlanmak üzere gönderilen yazılar, daha önce yayımlanmamış ve yayımlanmak üzere gönderilmemiş olmalıdır. Dergide yayımlanan yazılarda belirtilen görüşler, yazarlara ait olup **Örgütsel Davranış Çalışmaları Dergisi**’nin görüşlerini yansıtmaz. **Örgütsel Davranış Çalışmaları Dergisinde** yayımlanmış yazıların tüm yayın hakları saklı olup, dergimizin adı belirtilmeden hiçbir alıntı yapılamaz.

Journal of Organizational Behavior Studies (**OBSTUDIES**) is a peer-reviewed, scientific and international journal published biannually. The main purpose of our journal, which includes theoretical and empirical articles in the field of organizational behavior, is to contribute to production and sharing of academic knowledge in these fields. Our journal publishes articles in two languages, “Turkish” and “English”. Manuscripts sent to journal for publication should be prepared in accordance with specified spelling rules. Manuscripts submitted for publication to the journal must not have been previously published or sent for publication. The views expressed in articles published in the journal belong to authors and do not reflect views of the Journal of Organizational Behavior Studies. All publication rights of the articles published in the Journal of Organizational Behavior Studies are reserved, and no citation can be made without specifying name of our journal.

İNDEKS BİLGİLERİ / INDEX INFORMATION

Örgütsel Davranış Çalışmaları Dergisinin tarandığı indeksler ve bağlı olduğu üyelikler aşağıda yer almaktadır

The indexes and memberships of The Journal of Organizational Behavior Studies are listed here.



Bilim Kurulu
Members of the Science Board

Prof. Dr. Usman GHANI <i>IM Sciences, Pakistan</i>	Prof. Dr. Asep HERMAWAN <i>Trisakti Üniversitesi, Endonezya</i>
Prof. Dr. Mesut IDRİZ <i>Sharjah Üniversitesi, BAE</i>	Prof. Dr. Farzand Ali JAN <i>Brains Institute Peshawar, Pakistan</i>
Prof. Dr. Shah JEHAN <i>Iqra National Üniversitesi, Pakistan</i>	Prof. Dr. Umut KOÇ <i>Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Türkiye</i>
Prof. Dr. Kubilay ÖZYER <i>Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Türkiye</i>	Prof. Dr. Hasan TAĞRAF <i>Sivas Cumhuriyet Üniversitesi, Türkiye</i>
Prof. Dr. Sema YİĞİT <i>Ordu Üniversitesi, Türkiye</i>	Prof. Dr. Leyla YUSRAN <i>Trisakti Üniversitesi, Endonezya</i>
Doç. Dr. Elmira ADİYETOVA <i>Atirau Üniversitesi, Kazakistan</i>	Doç. Dr. Müslüme AKYÜZ <i>Malatya Turgut Özal Üniversitesi, Türkiye</i>
Doç. Dr. Mehmet BİÇER <i>Kilis 7 Aralık Üniversitesi, Türkiye</i>	Doç. Dr. Musa Said DÖVEN <i>Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Türkiye</i>
Doç. Dr. Ufuk ORHAN <i>Mersin Üniversitesi, Türkiye</i>	Doç. Dr. Nazmiye Ülkü PEKKAN <i>Tarsus Üniversitesi, Türkiye</i>
Dr. Öğr. Üyesi Berdybekova Aiman LESBEKOVNA <i>G. Kazakistan Devlet Pedagoji Üniversitesi, Kazakistan</i>	Dr. Öğr. Üyesi Seyil NAJİMUDİNOVA <i>Manas Üniversitesi, Kırgızistan</i>
Dr. Öğr. Üyesi Ayşe Ersoy YILDIRIM <i>Malatya Turgut Özal Üniversitesi, Türkiye</i>	Dr. Öğr. Üyesi Arif YILDIZ <i>Malatya Turgut Özal Üniversitesi, Türkiye</i>

Bu Sayıda Katkıda Bulunan Hakemler
Reviewers List of This Issue

Prof. Dr. Erkan Turan DEMİREL <i>Fırat Üniversitesi</i>	Prof. Dr. Berrin FİLİZÖZ <i>Sivas Cumhuriyet Üniversitesi</i>
Prof. Dr. Arzu KARACA <i>Munzur Üniversitesi</i>	Doç. Dr. Öznur AŞAN <i>Hacettepe Üniversitesi</i>
Doç. Dr. Bahar SUVACI <i>Anadolu Üniversitesi</i>	Dr. Öğr. Üyesi Mesut ARDIÇ <i>Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi</i>
Dr. Öğr. Üyesi İfakat ATAK <i>Sivas Cumhuriyet Üniversitesi</i>	Dr. Öğr. Üyesi Sevda DEMİR <i>Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi</i>
Dr. Öğr. Üyesi Ayhan DURMUŞ <i>Yozgat Bozok Üniversitesi</i>	Dr. Öğr. Üyesi Şafak KIRAN <i>Karadeniz Teknik Üniversitesi</i>

<i>İçindekiler</i>	<i>Sayfa No.</i>
<i>Table of Contents</i>	<i>Page Number</i>
ARAŞTIRMA MAKALELERİ / RESEARCH ARTICLES	
<i>Pediyatrik Diş Anestezisinde Ebeveyn Kaygısı ve Yeniden Hizmet Alma Niyeti: Hekime Güven ve Bağlılığın Aracı Rolü</i> <i>Parental anxiety and intention to receiving health care again in pediatric dental anesthesia: The mediating role of trust and commitment to the dentist</i> Yunus Emre KARTAL, Şüra İBİŞOĞLU, Mahmut AKBOLAT	1-17
<i>Kadın Akademisyenlerde İşkoliklik Algısının Nitel Olarak Ölçülmesi: Kamu Üniversitesinde Bir Araştırma</i> <i>Qualitative Measurement of Workaholism Perception in Female Academicians: A Study at a Public University</i> Ufuk ORHAN, Feyzullah AKÇA, Yahya MEHDİ	18-45
<i>Yoğun Bakım Hemşirelerinin Mental Sağlıklarını Etkileyen Sosyal ve Çevresel Faktörler Üzerine Fenomenolojik Bir Araştırma</i> <i>A Phenomenological Study On The Social And Environmental Factors Affecting The Mental Health of Intensive Care Unit Nurses</i> İnci Fatma KURTULGAN, Abdullah BOZKURT	46-65
DERLEME MAKALELER / REVIEW ARTICLES	
<i>Liyakat Kavramı Üzerine Düşünceler ve Liyakat Algısı Ölçme Aracı Geliştirmek İçin Öneriler</i> <i>Thoughts on The Concept of Merit and Suggestions for Developing A Merit Perception Measurement Tool</i> Metin GÜNAY	66-83

**PEDİATRİK DIŞ ANESTEZİSİNDE EBEVEYN KAYGISI VE
YENİDEN HİZMET ALMA NİYETİ: HEKİME GÜVEN VE
BAĞLILIĞIN ARACI ROLÜ**

**PARENTAL ANXIETY AND INTENTION TO RECEIVING HEALTH CARE
AGAIN IN PEDIATRIC DENTAL ANESTHESIA: THE MEDIATING ROLE OF
TRUST AND COMMITMENT TO THE DENTIST**

Yunus Emre KARTAL

Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

ORCID:0000-0002-2718-620X, yunusemrekartal@gmail.com

Şüra İBİŞOĞLU

Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü

ORCID:0009-0008-8176-6345, sura.ibisoglu2@ogr.sakarya.edu.tr

Prof. Dr. Mahmut AKBOLAT

Sakarya Üniversitesi İşletme Fakültesi

ORCID:0000-0002-2899-6722, makbolat@sakarya.edu.tr

ABSTRACT

This study aims to assess the anxiety levels of these parents and examine the relationship between their anxiety and their trust in the physician, commitment to the physician, and intention to use the services again. The study population consisted of 300 parents residing in Sakarya. The sample consisted of 150 parents who agreed to participate in the research. Data were collected using a questionnaire containing, statements on participants' socio-demographic characteristics and four scales. The data were analyzed using descriptive statistics, correlation analysis, and structural equation modeling. All analyses were conducted with 95% confidence ($p = 0.05$). The findings of the study indicate a negative relationship between parents' anxiety levels and trust in the physician and commitment to the physician. However, no direct relationship was found between anxiety levels and repurchase intention to health care. Physician loyalty has a mediating effect on the relationship between anxiety and trust in the physician. Similarly, trust in the physician and loyalty to the physician jointly mediated the relationship between anxiety and repurchase intention to health care. The study's results suggest that commitment to the physician and trust in the physician are two critical determinants of parents repurchase intention to health care, whose children undergo treatment under general anesthesia. Moreover, trust in the physicians and commitment to physicians may help alleviate parental anxiety and support the continuity of treatment.

Keywords: Trust in Physician, Physician Commitment, Anxiety, Repurchase Intention to Service.

ÖZ

Bu çalışmada, genel anestezi altında diş tedavisi gören çocukların ebeveynlerinin kaygı düzeylerini belirlemek ve kaygının hekime güven, hekime bağlılık ve yeniden hizmet alma niyeti ile ilişkisinin incelenmesi amaçlanmaktadır. Çalışmanın evrenini Sakarya'da ikamet eden ve çocukları genel anestezi altında diş tedavisi hizmeti alan 300 çocuğun ebeveyni oluşturmaktadır. Çalışma, 150 (%50) ebeveyn üzerinde gerçekleştirilmiştir. Çalışmada veri toplamak amacıyla katılımcıların sosyo-demografik özellikleri ve beş ölçekten oluşan bir anket formundan yararlanılmıştır. Verilerin analizinde tanımlayıcı istatistikler, korelasyon analizi ve yapısal eşitlik modeli kullanılmıştır. Analizler %95 ($p=0,05$) güven aralığında gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın bulgularına göre ebeveynlerin kaygı düzeyi ile hekime güven ve hekime bağlılık arasında ters yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Kaygı ile yeniden hizmet alma niyeti arasında ise doğrudan ilişki bulunmamaktadır. Buna karşılık kaygı hekime güven ilişkisinde hekime bağlılığın ve kaygı yeniden hizmet alma niyeti ilişkisinde hekime bağlılık ve hekime güvenin ortak aracı etkisi bulunmaktadır. Çalışmanın sonucuna göre çocukları genel anestezi altında tedavi hizmeti alan ebeveynlerin yeniden hizmet alma niyetlerini oluşturmada hekime bağlılık ve hekime güven düzeyleri önemli iki faktördür. Hekime bağlılık ve güven sayesinde ebeveynlerin kaygı düzeyleri azaltılıp tedavinin sürdürülmesi sağlanabilir.

Anahtar Kelimeler: Hekime Güven, Hekime Bağlılık, Kaygı, Yeniden Hizmet Alma Niyeti

1. Giriş

Diş çürükleri çocuklarda oldukça yaygın görülen bir sağlık sorunudur. Genellikle klinik ortamda ve lokal anestezi ile tedavinin tamamlanabilmesi hedeflenir. Ancak her çocuk klinik ortamda tedavi edilemeyebilir. Bu gibi durumlarda gerekli muayene ve değerlendirmeler yapıp yarar-zarar ilişkisi göz önünde bulundurularak çocuk hastalar genel anesteziye yönlendirilir.

Genel anestezi, cerrahi işlemler sırasında ağrı hissini engellemek ve hareketsizliği sağlamak amacıyla kullanılan bir tıbbi uygulamadır. Genel anestezi altında diş tedavisi çoğunlukla çocuğun aşırı korku ve anksiyetesi sebebiyle tedaviyi tolere edememesi ve zamanla gelişen davranış problemlerinden kaynaklanmaktadır (Savanheimo vd., 2005). Yöntem, özellikle cerrahi müdahalelerde komplikasyon risklerini azaltma ve hastanın rahatlığını sağlamak amacıyla gerçekleştirilmektedir (Myles vd., 2016). Bununla birlikte genel anestezi altında tekrarlanan tedavilerin ileride çocuklarda davranışsal bozukluklar gelişmesine sebep olma riski (Davidson& Sun, 2018) gibi çalışma sonuçları ailelerin kaygı uymasına sebep olmaktadır. Bu sebeple yöntem, infant, bebek çocuk, adolesan veya özel sağlık bakım ihtiyacı olan hastalara kaliteli hizmet sunarak anksiyeteyi azaltmak ve pozitif kalıcı davranış değişikliklerini sağlamak amacıyla uygulanmalıdır (AAPD, 2015). Başka bir ifade ile genel anestezi altında ağız ve diş sağlığı hizmetleri klinik ortamında diş tedavisinin uygulanmadığı durumlarda; çocuklara daha etkili ve kaliteli hizmet sunmak amacıyla tercih edilmelidir (Rashewsky vd., 2012). Bununla birlikte son yıllarda dental genel anestezi uygulaması giderek artmaktadır ve bu artış özellikle 3-6 yaş grubu hastalarda görülmektedir (Chen vd., 2017).

Kapsamlı ve birden fazla dental işlemin gerektiği çocuk hastalarda genel anestezi altında tedavi hastanın ve hekimin güvenliğini artırmak ve daha hızlı ve etkili bir tedavi imkânı sunmakla (Schneider vd., 2020; Rashewsky vd., 2012) birlikte uygulama sonucunda ölümle sonuçlanabilecek solunum, dolaşım ve alerji gibi farklı komplikasyon riskleri ortaya çıkabilmektedir. Ayrıca operasyon sonrası ağrı, bulantı, kusma, uyku hali veya halsizlik gibi şikâyetler de görülebilmektedir (Bakkal, 2018). Bütün bunlar uygulamanın tercih edilmesinde, klinik kriterlerle birlikte ebeveyn tutumlarının önemini göstermesi bakımından önemli bulunmaktadır. Ebeveyn kaygısı hem tedavi sürecinin yönetimini hem de çocukların sağlık hizmetlerine olan yaklaşımını etkilemektedir. Özellikle bilgi eksikliği, olası komplikasyonlara dair belirsizlik ve tedavi sürecine yönelik korkular ebeveynlerde kaygıyı artıran temel unsurlar arasında yer almaktadır (Cohen vd., 2006; Franck&Spencer, 2005). Bu nedenle ebeveyn kaygısının değerlendirilmesi, yalnızca psikolojik değil; klinik bir öncelik olarak da ele alınmalıdır.

Literatürde, ebeveyn kaygısının çocukların kaygı düzeyini doğrudan etkilediği ve bu durumun tedavi sürecinde olumsuz sonuçlara neden olabileceği vurgulanmaktadır (Balmer vd., 2004; Miller vd., 1999). Buna karşılık hekime duyulan güven ve hekimle kurulan ilişkinin niteliği, ebeveyn kaygısını azaltmada kritik bir rol oynamaktadır. Özellikle hekimin ebeveynle empati kurabilmesi, anlaşılır ve açık bilgilendirme yapması, tedavi sürecine ilişkin net bir çerçeve sunması; ebeveynin hem hekime güvenini artırmakta hem de kaygı düzeyini düşürmektedir (Zolnierek&DiMatteo, 2009; Stewart vd., 2003). Hekime güvenin yanı sıra hekime bağlılık da sağlık hizmetlerinin sürekliliği açısından önemlidir. Hastanın ya da ebeveynin, geçmişte edindiği olumlu deneyimler, hekimin tutumu ve sunulan hizmetin



kalitesi, bireyin gelecekte aynı hekimi tercih etme eğilimini artırmaktadır (Buchbinder vd., 2001; Mechanic&Meyer, 2000).

Bu çalışmada, genel anestezi altında ağız ve diş sağlığı hizmeti alacak çocuk hastaların ebeveynlerinde görülen kaygı düzeyleri değerlendirilmiş ve bu kaygının hekimle olan ilişkisi incelenmiştir. Bu doğrultuda çalışmanın amacı, genel anestezi altında diş tedavisi gören çocukların ebeveynlerinin kaygı düzeylerini belirlemek ve bu kaygının hekime güven, hekime bağlılık ve yeniden hizmet alma niyeti ile ilişkisini incelemektir. Çalışmanın sonuçlarının genel anestezi altında çocuklara verilen ağız ve diş sağlığı hizmetlerinde ebeveyn kaygısının önemini anlamak ve ebeveyn kaygılarını azaltmak ve tedavi sürecini doğru yönetmek için yol gösterici olması beklenmektedir.

2. Kavramsal Çerçeve

Bu bölümde hekime güven, hekime bağlılık, kaygı ve yeniden hizmet alma niyeti değişkenlerinin tanımları üzerinde durulmaktadır. Bu değişkenlerin birbirleri ile olan ilişkisini inceleyen çalışmalar da bu bölüm kapsamında incelenmektedir.

2.1. Pediatrik Diş Hekimliğinde Ebeveyn Kaygısı

Kaygı, bireylerin belirsizlik, tehlike veya stresli durumlara karşılaştıklarında yaşadıkları duygusal bir tepkidir. Bireyin yaşamını ve geleceğini tehdit eden veya öyle algılanan, dıştan veya içten kaynaklanan durumlarda hissedilen olumsuz duygu durumu olarak tanımlanabilir (Günay vd., 2017). Sağlık hizmetlerinin sunum sürecinde özellikle çocuk hastaların tedavi süreçlerinde kaygı ebeveynler için önemli bir psikolojik unsurdur. Ebeveynler, çocuklarının sağlık durumu ve tedavi süreçleri hakkında belirsizlik yaşadıklarında kaygı düzeylerinin arttığı ileri sürülmektedir (Wray, 2010). Kaygıları, tedavi sürecine dair endişelerle birlikte hastanın güvenliği ve iyileşme sürecine ilişkin belirsizlikler de artırabilir (Cohen vd., 2006). Hekimlerin, ebeveynlerin kaygılarını anlamaları ve bu kaygıları gidermeye yönelik açıklamalar yapmaları, tedavi sürecindeki olumsuz etkileri önemli ölçüde azaltabilir (Thom vd., 2004). Ebeveynlerin kaygılarının yönetilmesi, çocukların tedaviye daha olumlu yaklaşımlarına ve tedavi sürecinde daha fazla işbirliği yapmalarına imkan vermektedir (Cohen vd., 2006). Bununla birlikte çok az sayıda çalışma pediatrik dental tedavilerde genel anestezi uygulamaları ile ilgili ebeveyn bilgi düzeyini değerlendirmektedir (Khodadadi, 2016).

Dental kaygı çocuklarda en sık görülen kaygı bozukluklarından biridir. Farklı popülasyonlarda ve yaş grupları üzerinde yapılan çalışmalarda, çocukluk dönemindeki dental kaygının %5-28 sıklıkta görüldüğü bildirilmiştir (Lee vd., 2007). Buna karşılık ebeveynler çocuklarının normalde hissettiklerinden daha fazla dental kaygıya sahip olduğunu düşünebilmektedir (Krikken vd., 2013; Versloot vd., 2008). Ameliyat öncesi ebeveyn kaygısı çocukların endişesini artırmakta ve bu durum ameliyat sonrası dönemde de devam etmektedir (Watson & Visram, 2003). Ebeveyn kaygısını azaltmada önemli etkenlerden hekim tarafından hastanın bilgilendirilmesidir (Thompson vd., 1996). Bir çalışmanın sonuçlarına göre ebeveynlerin %40'ı doktor ve hemşireden daha fazla bilgi isteme eğilimindedir (Shirley vd., 19998).

2.2. Hekime Güven

Güven, hasta-hekim ilişkisinin temelidir (Karsavuran vd., 2011). Başka bir ifade ile sağlık hizmetleri alanında hasta ve hekim arasındaki ilişkiyi belirleyen en önemli unsurdur.



“Hekime güven, hekimin teşhis, tedavi, girişim, öneri ve söylediklerinin doğruluğuna ve hasta yararını gözetmesine ilişkin bireylerin düşünce ve inancıdır” (Deniz ve Çimen, 2021). Buna göre hekime güven, hastaların hekimlerinin yetkinliklerine, motivasyonuna, dürüstlüğüne ve mahremiyete özen göstermesine ilişkin itimat ve inançlarını içermektedir (Dugan vd., 2005). Hekime duyulan güveni etkileyen faktörler, hekimin hasta ve yakınlarına zaman ayırması, onları dinlemesi, onlara soru sorma fırsatı vermesi, sorularını cevaplaması, hastalıkları veya durumları hakkında bilgi vermesi, hasta ve yakınlarına karşı kibar, sabırlı, empatik ve dürüst davranması ve onların mahremiyetine özen göstermesinden oluşmaktadır (Mazinani&Motamedi, 2017; Kavuncubaşı ve Yıldırım, 2018). Bu faktörler dikkate alındığında hekime güven, hastanın tedaviyi kabul etmesini, tedaviye bağlılık göstermesini, tedavi önerilerine uymasını, hekimden memnuniyet duymasını, hasta-hekim ilişkisinin uzun süreli olmasını, hekimlerini tavsiye etmeye istekli olmasını ve hekimlerini değiştirmeye isteksiz olmasını sağlar (Gordon vd., 2014; Guffey&Yang, 2012). Başka bir ifade ile hekimle kurulan güçlü iletişim ve güven, hastaların doktorlarına olan bağlılıklarını artırarak tedaviye uyumlarını geliştirmektedir (Mechanic ve Meyer, 2000). Hastanın memnuniyetinin en önemli belirleyicisi olan güven, sağlanan hizmetlerin algılanan yüksek kalitesi, empatik ve şefkatli kişilerarası etkileşimler tarafından şekillendirildiğini doğrulamaktadır (Shan vd., 2016). Özellikle ebeveynlerin, çocuklarının tedavisi için hekim seçerken güven duygusunu ön planda tutmaları, tedavi sürecinin etkinliğini ve başarısını doğrudan etkileyebilmektedir (Zolnierek&DiMatteo, 2009; Stewart vd., 2003).

2.3. Hekime Bağlılık

Hekime bağlılık, bireylerin tedavi sürecine ne kadar bağlı kaldığını ve doktorlarıyla olan ilişkilerini ifade eden önemli bir kavramdır. Hekime bağlılık, hastaların hekimler tarafından sağlanan hizmetlerden duydukları memnuniyetleri ve benzer sağlık ihtiyaçlarını karşılamak için aynı hekimden hizmet arama ve alma isteklerini ifade eder (Li vd., 2025). Hekime bağlılık, bireylerin hekimleriyle devamlı bir ilişki kurması, tedavi planlarına uyması ve tedavi sürecini izlemeye devam etmesi şeklinde tanımlanabilir (Thom vd., 2004). Bu durum, alınan sağlık hizmeti sonuçlarını doğrudan etkileyen bir unsur olarak, tedavinin başarılı olma olasılığının artmasına yardımcı olur. Hekimle kurulan güçlü iletişim ve güven, hastaların doktorlarına olan bağlılıklarını artırarak tedaviye uyumlarını geliştirmektedir (Mechanic & Meyer, 2000). Başka bir ifade ile hastalar ile hekim arasında bağlılık oluşmasında iletişim büyük bir rol oynamaktadır (Alkan &Özyıldız, 2022). Ayrıca hekime güven bağlılığı olumlu yönde etkilemektedir (Rowe&Calnan, 2006).

2.4. Yeniden Hizmet Alma Niyeti

Yeniden hizmet alma niyeti, memnuniyetin bir uzantısıdır (Öztürk &Başarangel, 2019).Bir bireyin aynı sağlık kuruluşundan belirli bir hizmeti tekrar satın alma değerlendirmesine atıfta bulunmaktadır (Unpapar, 2021). Başka bir ifade ile yeniden hizmet alma niyeti, sağlık hizmetlerinden memnun kalan bireylerin gelecekte aynı hizmeti yeniden alma eğilimidir. Tüketicinin algıladığı değer, yeniden aynı ürün ve hizmeti satın alma, farklı alternatiflere yönelmeme ve başkalarına tavsiye etme gibi satın alma sonrası tutumları üzerinde doğrudan etkilidir (Uzkurt, 2015). Bu durumda hastalar hizmet aldıkları sağlık kurumlarından memnun kaldıklarında, gelecekte bu kurumu tekrar tercih etme olasılıkları artmaktadır (Rust & Zahorik, 1993). Başka bir ifade ile yüksek memnuniyet, hastaların hem hekim hem de hastaneye olan bağlılıklarını artırarak, gelecekte alacakları hizmetlerde aynı



sağlık kurumuna başvurmalarını teşvik eder (Hennig-Thurau vd., 2002). Mevcut ve olası koşullar göz önüne alındığında, yeniden hizmet alma niyeti bir kişinin aynı şirketten bir hizmeti tekrar satın alma kararı olarak yorumlanabilir (Unpapar, 2021).

Hekime güven, ebeveynlerin tedavi sürecine katılımını artırırken, aynı zamanda tedaviye uyumlarını ve bağlılıklarını pekiştirir (Stewart vd., 2003). Hekimin profesyonel bilgi ve deneyimi, empatik yaklaşımı ve ebeveynlerin kaygılarını anlaması, yeniden hizmet alma niyetini pekiştiren unsurlar arasında yer almaktadır (Zolnierek&DiMatteo, 2009). Bütün bunların sonucunda güvenli bir ortamda ve şeffaf bir iletişimle tedavi sürecine katılan ebeveynlerin gelecekte aynı hekime başvurmayı tercih etme eğiliminde olmaları beklenmektedir. Ebeveynlerin çocukları için aynı hekimden yeniden hizmet alma niyetlerini etkileyen diğer bir faktör, aldıkları hizmetten memnuniyettir. Bu anlamda tedavi sürecinin başarılı sonuçlanması, çocuklarının sağlığında iyileşme görülmesi, ebeveynlerin hastaneye duyduğu güveni artırır ve tekrar başvurma kararını pekiştirmektedir (Hennig - Thurau vd., 2002). Hekimlerin, tedavi süreci ve işleyiş hakkında açık ve ayrıntılı bilgi vererek, ebeveynlerin kaygılarını azaltmaları, güven ve bağlılık duygularını geliştirmesi önemli bir husustur. Kaygılarının azaldığını hisseden ebeveynler, tedaviye daha fazla güven duyarlar ve bu durum yeniden hizmet alma niyetlerini güçlendirir (Cohen vd., 2006).

3. Yöntem

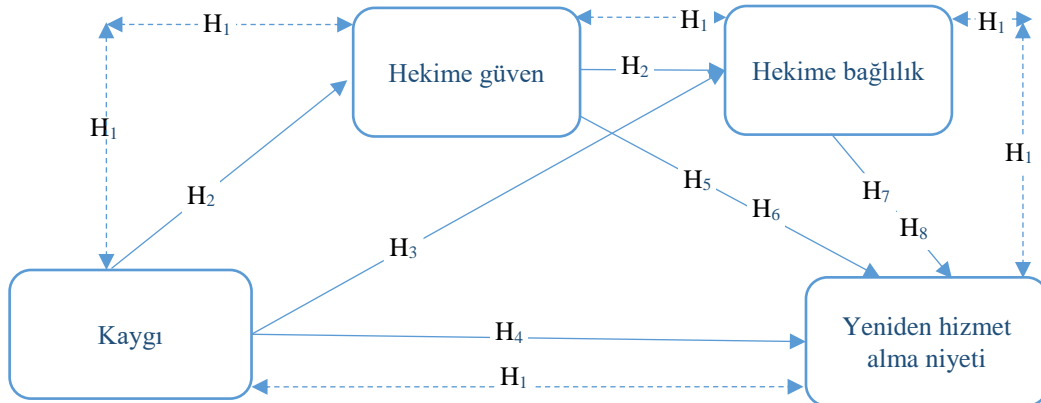
Çalışma nicel araştırma yöntemlerinden yararlanılarak gerçekleştirilmiş olup, kesitsel araştırma olarak tasarlanmıştır. Araştırma verileri toplanmadan önce Sakarya Üniversitesi Etik Kurulunun 23.04.2025 tarih ve E.467352sayılı yazısı ile uygunluk onayı alınmıştır.

3.1.Çalışmanın Amacı ve Modeli

Bu araştırmanın amacı, genel anestezi altında diş tedavisi gören çocukların ebeveynlerinde görülen kaygı düzeyleri ile hekime güven, hekime bağlılık ve yeniden hizmet alma niyeti arasındaki ilişkiyi belirlemek ve bu ilişkide hekime güven ve bağlılığın aracı rolünü incelemektir.



Şekil 1.
Araştırmanın Modeli



Yukarıdaki Modele uygun olarak aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir:

H₁: Kaygı, hekime bağlılık, hekime güven ve yeniden hizmet alma niyeti arasında anlamlı ilişki vardır.

H₂: Kaygı hekime güveni etkiler.

H₃: Kaygı hekime bağlılığı etkiler

H₄: Kaygı yeniden hizmet almayı etkiler.

H₅: Hekime güven yeniden hizmet alma niyetini etkiler.

H₆: Kaygının yeniden hizmet alma üzerindeki etkisinde hekime güvenin anlamlı etkisi vardır.

H₇: Kaygının yeniden hizmet alma üzerindeki etkisinde hekime bağlılığın anlamlı etkisi vardır.

H₈: Kaygının yeniden hizmet alma üzerindeki etkisinde hekime bağlılık ve hekime ve güvenin anlamlı etkisi vardır.

3.2.Evren ve Örneklem

Çalışmanın evrenini Sakarya’da ikamet eden ve çocukları genel anestezi altında diş tedavisi hizmeti alan 300 çocuğun ebeveyni oluşturmaktadır. Çalışmada örneklem seçilmeden tüm ebeveynler ulaşılması hedeflenmiştir. Çalışma gönüllü olarak çalışmaya katılmayı kabul eden 150 (%50) ebeveyn üzerinde gerçekleştirilmiştir. Çalışmaya katılanların sosyo-demografik özellikleri Tablo 1’de verilmiştir. Tablo incelendiğinde de görüleceği gibi, katılımcıların %59’u kadınlardan, %38,67’si 31-35 yaş grubu bireylerden, %43,33’ü 75000-100000 TL. gelir grubundan ve çoğunlukla kent merkezlerinde ikamet eden ebeveynlerden oluşmaktadır.

Tablo 1.
Sosyo-demografik Özellikler

		Sayı	Yüzde
Cinsiyet	Kadın	89	59,33
	Erkek	61	40,67
Yaş	≤30	36	24,00
	31-35	58	38,67
	36-40	34	22,67
	≥41	22	14,67
Eğitim durumu	Ortaokul	43	28,60
	Lise	36	24,00
	Ön lisans	54	36,00
	Lisans	17	11,33
Hanenin aylık geliri	≤50000 TL	36	24,00
	50001-75000 TL	34	22,67
	75001-100000 TL	65	43,33
	≥100001 TL	15	10,00
Çocuğun yaşı	<5 yaş	52	34,67
	5-7 yaş	82	54,67
	≥8 yaş	16	10,67
Daha önce hizmet alma durumu	Bir defa	113	75,33
	İki defa	19	12,67
	3 ve daha fazla	18	12,00
Yaşadığı yer	İl merkezi	83	55,33
	İlçe merkezi	53	35,33
	Köy /mahalle	14	9,33

3.3.Araştırmanın Kısıtları

Araştırmanın verileri 20 Nisan-25 Nisan tarihleri arasında ebeveynlerin cep telefonlarından aranarak telefonla anket yöntemiyle toplanmıştır. Ebeveynlerin tamamına telefona ulaşmak mümkün olmamıştır. Bazı ebeveynlerde çalışmaya katılmak istemediğini



beyan etmiştir. Araştırmaya katılan ebeveynlerin cevapları doğru varsayılmıştır. Çalışmanın sonuçları araştırmaya katılanlarla sınırlıdır.

3.4. Veri Toplama Aracı

Çalışmada veri toplamak amacıyla anket formundan yararlanılmıştır. Anket formu, katılımcıların sosyo-demografik özellikleri ve beş ölçekten oluşmaktadır.

Genel Anestezi Altında Pediatrik Dış Tedavisine Yönelik Ebeveyn Kaygısı Ölçeği: Doğrudan çocukları genel anestezi altında hizmet alan ebeveynlerin kaygı düzeylerini ölçmeye yönelik bir ölçeğe rastlanmadığından araştırmacılar tarafından 3 sorudan oluşan bir ölçek oluşturulmuştur. Ölçek ebeveynlerin kaygılarını ölçmeye yönelik 3 ifadeden oluşmaktadır. Ölçekte operasyon öncesi, sırası ve sonrasındaki ebeveyn kaygı durumunu ölçmeye yönelik derecelendirme şeklinde Likert tipli sorular mevcuttur. Ölçekte ebeveynlerden çocuklarına yapılacak işlemin planlandığı süreçte, işlem sürecinde ve işlem sonrası kaygı düzeylerini 1-5 arasında puanlandırmaları istenmektedir.

Hekime Güven Ölçeği: Anderson ve Dadrack (1999) tarafından geliştirilen ve 11 ifadeden oluşan tek boyutlu ölçeğin Türkçe uyarlaması Deniz ve Çimen (2021) tarafından yapılmıştır. Ölçekte 1, 5, 7 ve 11 numaralı ifadeler negatif olup; çalışmada ters çevrilerek analize tabi tutulmuştur.

Hekim Bağlılığı Ölçeği: Price ve Arnould (1999) tarafından geliştirilen ve Wang, Huang ve Howng (2011) tarafından sağlık sektörüne uyarlanan ölçek, Ünal ve arkadaşları (2018) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır Ölçek 3 ifadeden oluşmaktadır.

Yeniden Hizmet Alma Niyeti Ölçeği: Hellier ve arkadaşları (2003) tarafından geliştirilen ve 3 ifadeden oluşan ölçeğin, geçerlilik ve güvenilirlik analizi Parlak (2024) tarafından yapılmıştır.

Ölçekler 5’li Likert yapıda olup; Hekime Güven, Hekime Bağlılık ve Yeniden Hizmet Alma ölçekleri 1. Kesinlikle katılmıyorum-5. Kesinlikle katılıyorum; Kaygı ölçeği ise 1. Çok düşük- 5. Çok yüksek şeklinde derecelendirilmiştir.

3.5. Veri Analizinde Kullanılan Yöntemler

Çalışmada öncelikle geçerlilik ve güvenilirlik analizi yapılmıştır. Verilerin analizinde tanımlayıcı istatistikler ve yapısal eşitlik modeli kullanılmıştır. Veriler SPSS 22.0 ve SMART PLS 3 programlarından yararlanılarak analiz edilmiştir. Analizler %95 (p=0,05) güven aralığında gerçekleştirilmiştir.

3.6. Geçerlilik ve Güvenilirlik

Modelin uyumunu gösteren analiz sonuçları Tablo 1’de görülmektedir. Tabloda görüldüğü gibi Açıklanan Ortalama Varyans (AVE) değerleri 0,5’den daha büyük değerler almıştır. Buna göre çalışmanın bulguları Fornell ve Larcker kriterlerine göre AVE değerleri Yakınsak Geçerliliğin sağlandığını göstermektedir. (Henseler vd., 2009). Araştırmada ikinci olarak iç tutarlılık bulguları (Cronbach Alfa-CA) ve Birleşik Güvenilirlik (composite reliability-CR) incelenmiştir. CA ve CR, örneğin önyargılardan arınmış ve cevapların güvenilir olup olmadığını değerlendirmek amacıyla kullanılmaktadır (Ringle, da Silva ve Bido, 2014) ve bu değerlerinin 0,70’in üzerinde olması tatmin edici bulunmaktadır (Hair vd., 2014). Tablodan da anlaşılacağı üzere CA ve CR değerleri gerekli koşulları sağlamaktadır



ve bu bulguya göre çalışmada kullanılan ölçekler içsel tutarlılığı sağlamaktadır. Çalışma da veri tutarlılığını göstermek amacıyla kullanılan Rho_A katsayısından da yararlanılmıştır. Bu katsayının 0,70'in üzerinde olması, faktörleri oluşturan öğelerinin güvenilir olduğunu göstermektedir (Çakır, 2019). Tablodan anlaşıldığı üzere ölçekler için bu koşul da sağlanmıştır. R² model tarafından açıklanan içsel değişkenlerin varyansını ve modelin kalitesini gösteren göstergelerden biridir ve yalnızca bağımlı değişkenler için hesaplanmaktadır (Ringle, da Silva ve Bido, 2014).

Tablo 2.

Yapısal geçerlilik ve güvenilirlik

	CA	Rho_A	CR	AVE
Hekime bağlılık	0,939	0,941	0,961	0,891
Hekime güven	0,938	0,946	0,947	0,622
Kaygı	0,873	0,899	0,912	0,723
Yeniden hizmet alma niyeti	0,920	0,928	0,950	0,863

Çalışmada yapıların veya gizli değişkenlerin birbirinden bağımsız olduğunun bir göstergesi olarak ayrışma geçerliliği değerlendirilmiştir. Bu amaçla Fornell ve Larcker (1981) kriteri kullanılmıştır. Buna göre ölçeği oluşturan her bir değişkenin AVE değerlerinin kareköklerinin diğer değişkenlerle korelasyonlarından daha büyük olması beklenir. Tablo 3'de görüldüğü gibi her değişkenin AVE'si, değişkenlerin en yüksek kare korelasyonundan daha büyüktür. Ayrışma geçerliliğinin sağlanmasında diğer bir yöntem Heterotrait-MonotraitRatio (HTMT)'dur (Henseler vd., 2009). HTMT değerlerinin 0,90'ın altında olması beklenmektedir (Henseler vd., 2009). Modelde yer alan değişkenler bu kriteri de sağladığından çalışmada kullanılan modelin ayrışma geçerliliğini sağladığı söylenebilir.

Tablo 3.

Ayrışma geçerliliği

	1	2	3	4
1. Hekime bağlılık	0,944*			
2. Hekime güven	0,872	0,789*		
3. Kaygı	-0,368	-0,364	0,851*	
4. Yeniden hizmet alma niyeti	0,670	0,544	-0,015	0,929*
HTMT Analizi	Hekime bağlılık	Hekime güven	Kaygı	
Hekime güven	0,891			
Kaygı	0,394	0,395		
Yeniden hizmet alma niyeti	0,719	0,577	0,071	

3.7. Bulgular

Tablo 4'de katılımcıların ölçeklere verdikleri cevapların ortalama ve standart sapma değerleri ile değişkenler arasındaki korelasyonlar görülmektedir. Tablo incelendiğinde de görüleceği gibi, katılımcıların hekime bağlılık, hekime güven ve yeniden hizmet almaya katılımları daha yüksek; buna karşılık kaygı düzeyleri diğer değişkenlere göre daha düşük seviyede bulunmuştur. Çalışmanın önemli bulgularından biri kaygı ile hekime güven ve hekime bağlılık arasında ters yönlü korelasyon bulunmasına karşılık ($p < 0,05$); kaygı ile yeniden hizmet alma niyeti arasında ilişki bulunmamasıdır ($p > 0,05$). Bu bulguya göre kaygı arttıkça hekime güven ve hekime bağlılık azalmaktadır. Ayrıca hekime güven ile hekime bağlılık arasında yüksek ve yeniden hizmet alma niyeti arasında orta düzeyde ilişki vardır ($p < 0,05$). Hekime bağlılık ile yeniden hizmet alma niyeti arasında ise ortanın üzerinde ilişki



bulunmaktadır ($p < 0,05$). Bu bulgulara göre, H1 hipotezi kaygı ile yeniden hizmet alma niyeti arasındaki ilişki açısından reddedilmiş; buna karşılık, kaygı ile hekime güven ve hekime bağlılık; hekime güven ile hekime bağlılık ve yeniden hizmet alma niyeti; ayrıca hekime bağlılık ile yeniden hizmet alma niyeti arasındaki ilişkiler bakımından kabul edilmiştir.

Tablo 4.

Değişkenlerin Tanımlayıcı İstatistikleri ve Aralarındaki Korelasyon

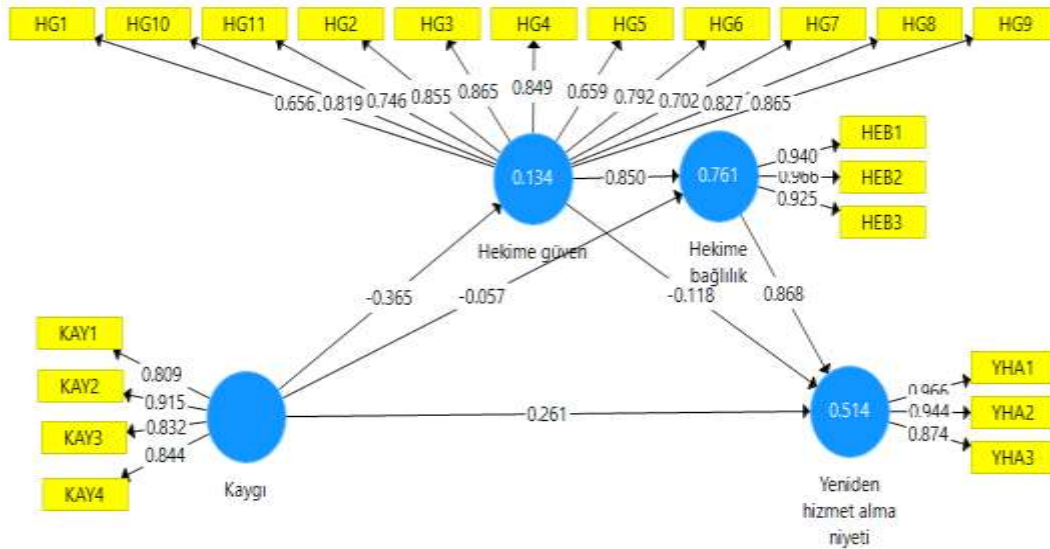
	Ort.	S.S.	Kaygı	Hekime güven	Hekime bağlılık
1. Kaygı	3,38	1,091	1		
2. Hekime güven	4,16	0,463	-,358**	1	
3. Hekime bağlılık	4,29	0,589	-,361**	,863**	1
4. Yeniden hizmet alma niyeti	4,29	0,527	-,007	,541**	,669**

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Şekil 2’de araştırma çalışmada yararlanılan Yapısal eşitlik modelinin görseli yer almaktadır. Şekilden de anlaşılacağı gibi, kaygının hekime güveni ($\beta = -0,368$) ve hekime bağlılığı ($\beta = -0,057$) olumsuz yönde etkilemesine karşılık; yeniden hizmet alma niyeti üzerinde ($\beta = 0,261$) pozitif etkisi bulunmaktadır. Hekime güvenin, hekime bağlılığı olumlu yönde ve güçlü bir şekilde etkilemesine karşılık ($\beta = -0,854$); yeniden hizmet alma niyetine ($\beta = -0,118$) olumsuz etkisi bulunmaktadır. Ayrıca hekime bağlılığın yeniden hizmet alma niyeti üzerinde ($\beta = 0,868$) güçlü etkisi görülmektedir.

Şekil 2.

Yapısal eşitlik modeli



Tablo 5’de araştırmada oluşturulan yapısal eşitlik modelinin analizinden elde edilen direkt, aracı ve toplam etkiler görülmektedir. Tablo incelendiğinde de anlaşılacağı gibi hekime güvenin, yeniden hizmet alma niyeti ($\beta = -0,118$; $p > 0,05$) ve kaygının, hekime bağlılık üzerinde anlamlı etkisi yoktur ($\beta = -0,057$; $p > 0,05$). Buna karşılık hekime güvenin, hekime bağlılık ($\beta = 0,850$; $p < 0,05$) ve yeniden hizmet alma niyeti ($\beta = 0,868$; $p < 0,05$) üzerinde yüksek düzeyde; kaygının, yeniden hizmet alma niyeti üzerinde ($\beta = 0,261$; $p < 0,05$) düşük düzeyde pozitif etkisi bulunmaktadır. Ayrıca kaygı, hekime güveni ($\beta = -0,365$; $p < 0,05$) olumsuz yönde etkilemektedir. Aracı etkiler açısından incelendiğinde, kaygının hekime bağlılık üzerindeki etkisinde hekime güvenin ($\beta = -0,311$; $p < 0,05$) tam aracı bir rolü olduğu görülmektedir. Kaygının, yeniden hizmet alma niyeti üzerindeki etkisinde ise hekime güven ve hekime bağlılığın birlikte negatif yönlü ($\beta = -0,270$; $p < 0,05$) tam aracı etkisi

bulunmaktadır. Benzer şekilde hekime güvenin yeniden hizmet alma niyetine etkisinde hekime bağlılık tam aracı rolü oynamaktadır ($\beta=0,738$; $p<0,05$). Buna karşılık kaygının yeniden hizmet alma niyetine etkisinde hekime güven ($\beta=0,043$; $p>0,05$) ve hekime bağlılığın ($\beta=-0,049$; $p>0,05$) aracı rolü bulunmamaktadır. Toplam etkilere ilişkin bulgulara göre, hekime güven yeniden hizmet alma niyetini arttırmasına ($\beta=0,620$; $p<0,05$) karşılık kaygı hekime bağlılığı azaltmaktadır ($\beta=-0,368$; $p<0,05$). Kaygının yeniden hizmet alma niyeti üzerinde ise anlamlı etkisi bulunmamaktadır ($\beta=-0,015$; $p>0,05$). Bütün bu bulgulara göre kaygı yeniden hizmet alma niyetini arttırmaktadır. Ancak hekime bağlılık ve hekime güvenin aracılık rolü devreye girdiğinde bu etki ortadan kalkmaktadır. Bu durumun genel sebebi kaygının, hekime bağlılık ve hekime güven üzerindeki olumsuz etkisidir. Bu etki tam aracılık rolü oynayarak kaygının yeniden hizmet alma niyeti üzerindeki olumlu etkisini ortadan kaldırmaktadır. Bu bulgulara göre, H1, H2, H6 ve H7 hipotezi reddedilmesine karşılık; H3, H4, H5 ve H8 kabul edilmiştir.

Tablo 5.

Kaygının Yeniden Hizmet Alma Niyetine Etkisini Gösteren Direkt, Endirekt ve Toplam Etkiler

Direkt Etki	β	p
Hekime bağlılık -> Yeniden hizmet alma niyeti	0,868	0,000
Hekime güven -> Hekime bağlılık	0,850	0,000
Hekime güven -> Yeniden hizmet alma niyeti	-0,118	0,303
Kaygı -> Hekime bağlılık	-0,057	0,172
Kaygı -> Hekime güven	-0,365	0,000
Kaygı -> Yeniden hizmet alma niyeti	0,261	0,000
Aracı Etki	β	p
Kaygı -> Hekime güven -> Hekime bağlılık	-0,311	0,000
Hekime güven -> Hekime bağlılık -> Yeniden hizmet alma niyeti	0,738	0,000
Kaygı -> Hekime güven -> Hekime bağlılık -> Yeniden hizmet alma niyeti	-0,270	0,001
Kaygı -> Hekime bağlılık -> Yeniden hizmet alma niyeti	-0,049	0,241
Kaygı -> Hekime güven -> Yeniden hizmet alma niyeti	0,043	0,383
Toplam Etki	β	p
Hekime güven -> Yeniden hizmet alma niyeti	0,620	0,000
Kaygı -> Hekime bağlılık	-0,368	0,000
Kaygı -> Yeniden hizmet alma niyeti	-0,015	0,854

4. SONUÇ

Bu araştırmada çocukları genel anestezi altında diş tedavisi hizmeti alan ebeveynlerin işlem öncesi kaygı düzeylerinin, yeniden hizmet alma niyeti üzerindeki etkisi incelenmiş; bu etkide hekime güven ve hekime bağlılığın aracı rollerini değerlendirmek amaçlanmıştır. Kaygının hekime güven ve bağlılık üzerindeki olumsuz etkisi, literatürde sıkça rastlanmaktadır (Deniz ve Çimen, 2021; Ünal vd., 2018). Benzer sonuç bu çalışmada da bulunmuştur. Ancak çalışmalarda genellikle kaygı ya da ebeveyn kaygısının hekime güven ve bağlılığı azaltacağına dair çalışmalara rastlanmamıştır. Bu çalışma bu yönüyle diğer çalışmalardan ayrılmakta ve kaygının güven ve bağlılığı azaltıcı etkisine dikkat çekmektedir. Zira çalışmanın sonuçları bu durumu açık bir şekilde ortaya koymaktadır.

Çalışmanın sonuçları, kaygı, hekime bağlılık ve hekime güven arasında anlamlı ilişkiler olduğunu ortaya koymaktadır. Hekime güven ve hekime bağlılık arasında pozitif yönlü ve güçlü ilişki bulunmasına karşılık; kaygı ile hekime bağlılık ve hekime güven arasında ters



yönlü ilişki bulunmaktadır. Bu durum kaygının hekime güven ve hekime bağlılığı olumsuz yönden etkileyen bir etken olduğunu göstermesi bakımından önemli bulunmaktadır. Ayrıca kaygı ve yeniden hizmet alma niyeti arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır. Buna göre ebeveynlerin kaygıları genel anestezi altında ağız ve diş sağlığı hizmeti alan çocuklarına yeniden hizmet alma durumunda herhangi bir engel ya da teşvike sebep olmamaktadır. Başka bir ifade ile duyulan kaygı ile yeniden hizmet alma niyeti arasında herhangi bir ilişki bulunmamaktadır.

Yol analizi sonuçlarına göre kaygının hekime güven ve yeniden hizmet alma niyeti üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır. Kaygı, hekime güveni olumsuz; yeniden hizmet alma niyetini ise olumlu yönde etkilemektedir. Buna karşılık hekime güvenin, yeniden hizmet alma niyeti ve hekime bağlılık üzerinde anlamlı etkisi bulunmamaktadır. Ancak, hekime bağlılık; hekime güvenin yeniden hizmet alma niyeti üzerindeki etkisinde aracı bir rol oynamaktadır. Ayrıca, kaygının yeniden hizmet alma niyeti üzerindeki etkisinde ise hekime güven ve hekime bağlılık birlikte aracı rol üstlenmektedir. Bu sonuç, hasta tutum ya da davranışlarını açıklamada yalnızca kaygı yeniden hizmet alma gibi doğrudan ilişkilerin değil; bununla birlikte hekime güven ve hekime bağlılık gibi aracı dolaylı etkilerin de göz önünde bulundurulmasının önemini göstermektedir (Franck & Spencer, 2005; Özvurmazve Büyükçoban, 2018). Özellikle çocuklarının genel anestezi altında tedavi görmesi gibi stres düzeyi yüksek bir tıbbi deneyim söz konusu olduğunda, ebeveynlerin yaşadığı kaygının sağlık profesyonelleriyle kurulan ilişkinin niteliğini doğrudan etkilemesi beklenmektedir. Kaygının yeniden hizmet almada etkisi olsa da ebeveynlerin diş hekimleriyle iyi iletişim kurmasıyla gelişebilecek hekime güven ve hekime bağlılık gibi aracı değişkenler bu etkinin ortadan kalkmasına sebep olabilmektedir. Nihayetinde, çalışma örneğinde kaygının yeniden hizmet alma niyeti üzerindeki doğrudan etkisi anlamlı görünmekle birlikte; bu etki, hekime güven ve hekime bağlılığın tam aracı rolüyle ortadan kalkmakta ve toplam etki istatistiksel olarak anlamını yitirmektedir.

Sonuç olarak sağlık hizmetlerinde hasta ya da ebeveyn kaygısının yönetimi yalnızca anlık deneyimi değil, uzun vadeli hizmet sürekliliğini de doğrudan etkilemektedir. Araştırmanın sonuçları orta düzeyde kaygılarının bulunmasına karşılık; hekime bağlılık, hekime güven ve yeniden hizmet alma niyetlerinin oldukça yüksek olduğunu göstermektedir. Bu sonuç, genel anestezi altında diş tedavisi verilen çocukların ebeveynleri ile hekimler arasında güven iletişiminin ve hekime bağlılığın önemini vurgulamaktadır. O halde ebeveynlerin sadece medikal olarak değil; aynı zamanda duygusal ve bilişsel olarak da sürece hazırlanması önemlidir. Ebeveynlerin kaygı düzeylerini azaltacak bilgilendirme, güvene dayalı iletişim ve destekleyici yaklaşımlar, hekime olan güven ve bağlılığı artırarak, sağlık hizmetlerinin sürekliliğine katkı sağlayacaktır. Hekime olan güven ve bağlılık düzeyinin artırılması hem mevcut tedavi deneyiminin kalitesini hem de gelecekteki hizmet alma niyetini olumlu yönde etkileyecektir. Bu nedenle ebeveynlere kaygıyı azaltmaya yönelik iletişim ve hizmet süreçlerine ilişkin bilgilendirmeye önem verilmesi önerilmektedir. Ayrıca gelecekte farklı sosyo-demografik gruplarda ve farklı sağlık hizmeti alanlarında benzer modellerle farklı çalışmalar yapılabilir.

Kaynakça

Alkan, A., & Özyıldız, K. H. (2022). *Hastaların hekim bağlılığı üzerine nitel bir araştırma*. *Electronic Turkish Studies*, 17(1), 1–23.



- American Academy of Pediatric Dentistry [AAPD]. (2015). Guideline on behavior guidance for the pediatric dental patient. *Clinical Practice Guidelines. Reference Manual*, 38(6/16–17), 185–198.
- American Academy of Pediatric Dentistry [AAPD]. (2019). Behavior guidance for the pediatric dental patient. *Pediatric Dentistry*, 41(6), 254–267.
- Anderson, L. A., & Dedrick, R. F. (1990). Development of the trust in physician scale: A measure to assess interpersonal trust in patient-physician relationships. *Psychological Reports*, 67(3_suppl), 1091–1100.
- Bakkal, M. (2018). Çocuklarda genel anestezi altında yapılan dental tedavilerin değerlendirilmesi. *Bezmialem Science*, 6(4), 248–252.
- Balmer, R., O’Sullivan, E. A., & Toumba, K. J. (2004). Anxiety related to dental general anaesthesia: Changes in anxiety in children and their parents. *European Journal of Paediatric Dentistry*, 5(1), 9–14.
- Buchbinder, S. B., Wilson, M., Melick, C. F., & Powe, N. R. (2001). Primary care patient satisfaction and loyalty: A review of the literature. *Family Practice*, 18(1), 45–54.
- Chen, Y. P., Hsieh, C. Y., Hsu, W. T., Wu, F. Y., & Shih, W. Y. (2017). A 10-year trend of dental treatments under general anesthesia of children in Taipei Veterans General Hospital. *Journal of the Chinese Medical Association*, 80(4), 262–268.
- Cohen, L. A., Bonito, A. J., Eicheldinger, C., Manski, R. J., Macek, M. D., Edwards, R. R., & Khanna, N. (2006). Parental anxiety associated with children undergoing dental treatment. *Journal of the American Dental Association*, 137(1), 42–50.
- Çakır, Ç. (2019). Dağıtılmış liderlik ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkide örgütsel kimliğin rolü. *Turkish Studies Educational Sciences*, 14(4), 1189–1209.
- Davidson, A. J., & Sun, L. S. (2018). Clinical evidence for any effect of anesthesia on the developing brain. *Anesthesiology*, 128(4), 840–853.
- Deniz, S., & Çimen, M. (2021). Hekimlere güven düzeyinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 8(1), 10–16.
- Dugan, E., Trachtenberg, F., & Hall, M. A. (2005). Development of abbreviated measures to assess patient trust in a physician, a health insurer, and the medical profession. *BMC Health Services Research*, 5(64). <https://doi.org/10.1186/1472-6963-5-64>
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39–50.
- Franck, L. S., & Spencer, C. (2005). Informing parents about anaesthesia for children's surgery: A critical literature review. *Patient Education and Counseling*, 59(2), 117–125.
- Gordon, H. S., Pugach, O., Berbaum, M. L., & Ford, M. E. (2014). Examining patients’ trust in physicians and the VA healthcare system in a prospective cohort followed for six months after an exacerbation of heart failure. *Patient Education and Counseling*, 97(2), 173–179.
- Guffey, T., & Yang, P. Q. (2012). Trust in doctors: Are African Americans less likely to trust their doctors than White Americans? *SAGE Open*, 2(4), 1–8.
- Günay, O., Sevinç, N., & Aslantaş, E. (2017). Hastanede yatan çocukların annelerinde durumluk ve sürekli anksiyete düzeyi ve ilişkili faktörler. *Turk J Public Health*, 15(3), 176–186.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2014). *Multivariate data analysis* (7th ed.). Pearson Education.
- Hellier, P. K., Geursen, G. M., Carr, R. A., & Rickard, J. A. (2003). Customer repurchase intention: A general structural equation model. *European Journal of Marketing*, 37(11/12), 1762–1800.
- Hennig-Thurau, T., Gwinner, K. P., & Gremler, D. D. (2002). Understanding relationship marketing outcomes: An integration of relational benefits and relationship quality. *Journal of Service Research*, 4(3), 230–247.
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sinkovics, S. R. (2009). The use of partial least squares path modeling in international marketing. *New Challenges to International Marketing*, 20, 277–319.
- Karsavuran, S., Kaya, S., & Akturan, S. (2011). Hasta-hekim iletişimde güven: Bir genel cerrahi polikliniği örneği. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 14(2), 185–212.
- Kavuncubaşı, Ş., & Yıldırım, S. (2018). Hastane ve sağlık kurumları yönetimi. *Siyasal Kitabevi*.
- Khodadadi, E., Nazeran, F., & Gholinia-Ahangar, H. (2016). Awareness and attitude of parents toward pediatric dental treatment under general anesthesia. *Journal of Oral Health & Oral Epidemiology*, 5(1), 17–23.
- Krikken, J. B., van Wijk, A. J., ten Cate, J. M., & Veerkamp, J. S. (2013). Measuring dental fear using the CFSS-DS: Do children and parents agree? *International Journal of Paediatric Dentistry*, 23(2), 94–100.
- Lee, C. Y., Chang, Y. Y., & Huang, S. T. (2007). Prevalence of dental anxiety among 5- to 8-year-old Taiwanese children. *Journal of Public Health Dentistry*, 67(1), 36–41.
- Li, L., Zhang, Q., Zhu, L., Zeng, G., Huang, H., Chen, Z., ... & Lu, Z. (2025). Patients’ loyalty to primary care institutions and associated factors in China: A cross-sectional study. *BMC Health Services Research*, 25, 162. <https://doi.org/10.1186/s12913-025-12244-4>
- Miller, K. M., Wysocki, T., & Cassidy, J. F. (1999). Validation of measures of parents’ preoperative anxiety and anesthesia knowledge. *Anesthesia & Analgesia*, 88(2), 251–257.
- Myles, P. S., Leslie, K., Chan, M. T. V., Forbes, A., Paech, M. J., Peyton, P., ... & Sessler, D. I. (2016). The safety of anesthesia in children: A review. *The Open Public Health Journal*, 17, e18749445328813.



- Öztürk, H., & Başarangel, İ. (2019). Kamp deneyiminin ziyaretçi memnuniyeti ve yeniden ziyaret niyeti üzerine etkisi. *Journal of International Social Research*, 12(65), 1189–1201.
- Özürmaz, S., & Büyükçoban, S. (2018). Kırsal bir bölgede halkın anesteziyoloji uygulamaları hakkındaki bilgi ve korkuları ile ilişkili faktörlerin değerlendirilmesi. *Celal Bayar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 5(3), 99–106.
- Parlak, S. (2024). Bütünleşik pazarlama iletişiminin hizmet sonrası davranışlara etkisinde algılanan değer ve hasta memnuniyetinin aracı rolü [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü, Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı].
- Price, L. L., & Arnould, E. J. (1999). Commercial friendships: Service provider-client relationships in context. *Journal of Marketing*, 63(4), 38–56.
- Rashewsky, S., Parameswaran, A., Sloane, C., Ferguson, F., & Epstein, R. (2012). Time and cost analysis: Pediatric dental rehabilitation with general anesthesia in the office and the hospital settings. *Anesthesia Progress*, 59(4), 147–153.
- Ringle, C. M., da Silva, D., & de Souza Bido, D. (2014). Structural equation modeling with the SMARTPLS. *Brazilian Journal of Marketing*, 13(2), 56–73.
- Rowe, R., & Calnan, M. (2006). Trust relations in healthcare—the new agenda. *The European Journal of Public Health*, 16(1), 4–6.
- Rust, R. T., & Zahorik, A. J. (1993). Customer satisfaction, customer retention, and market share. *Journal of Retailing*, 69(2), 193–215.
- Savanheimo, N., Vehkalahti, M., Pihakari, A., & Numminen, M. (2005). Reasons for and parental satisfaction with children's dental care under general anaesthesia. *International Journal of Paediatric Dentistry*, 15(6), 448–454.
- Schneider, M., Holzer, S., & Knapp, R. (2020). Pediatric dental surgery under general anesthesia: Uncooperative behavior and treatment outcomes. *Anesthesia Progress*, 67(1), 12–18.
- Shan, L., Li, Y., Ding, D., Wu, Q., Liu, C., Jiao, M., ... & Ren, J. (2016). Patient satisfaction with hospital inpatient care: Effects of trust, medical insurance and perceived quality of care. *PLOS ONE*, 11(10), e0164366.
- Shirley, P. J., Thompson, N., Kenward, M., & Johnston, G. (1998). Parental anxiety before elective surgery in children: A British perspective. *Anaesthesia*, 53(10), 956–960.
- Stewart, M. A., Brown, J. B., Weston, W. W., McWhinney, I. R., McWilliam, C. L., & Freeman, T. R. (2003). *Patient-centered medicine: Transforming the clinical method* (2nd ed.). Radcliffe Medical Press.
- Thom, D. H., Hall, M. A., & Pawlson, L. G. (2004). Measuring patients' trust in physicians when assessing quality of care. *Health Affairs*, 23(4), 124–132.
- Thompson, N., Irwin, M. G., Gunawardene, M. S., & Chan, L. (1996). Pre-operative parental anxiety. *Anaesthesia*, 51(11), 1008–1012.
- Unparar, A. A. (2021). The moderating role of electronic word of mouth (eWOM) in the influence of perceived value on repurchase intention. *Indonesian Journal of Business Analytics*, 1(1), 71–79.
- Uzkurt, C. (2015). Müşteri değeri ve tatmininin satın alım sonrası gelecek eğilimlere etkisi üzerine ampirik bir çalışma. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 17, 25–43.
- Ünal, O., Akbolat, M., & Amarat, M. (2018). The influence of patient-physician communication on physician loyalty and hospital loyalty of the patient. *Pakistan Journal of Medical Sciences*, 34(4), 999–1003.
- Versloot, J., Veerkamp, J., & Hoogstraten, J. (2008). Dental anxiety and psychological functioning in children: Its relationship with behaviour during treatment. *European Archives of Paediatric Dentistry*, 9(1), 36–40.
- Wang, H., Huang, J., & Hwang, S. (2011). The effect on patient loyalty of service quality, patient visit experience and perceived switching costs: Lessons from one Taiwan university hospital. *Health Services Management Research*, 24(1), 29–36.
- Watson, A. T., & Visram, A. (2003). Children's preoperative anxiety and postoperative behaviour. *Paediatric Anaesthesia*, 13(3), 188–204.
- Wray, J. (2010). Parental anxiety and stress during children's hospitalisation. *Journal of Child Health Care*, 14(3), 256–267.
- Zolnierek, K. B. H., & DiMatteo, M. R. (2009). Physician communication and patient adherence to treatment: A meta-analysis. *Medical Care*, 47(8), 826–834.



Extended Abstract

Dental caries is a widespread health problem among children. In pediatric patients requiring extensive and multiple dental procedures, treatment under general anesthesia increases the safety of both the patient and the physician and provides a faster and more effective intervention (Schneider et al., 2020; Rashewsky et al., 2012). However, complications such as respiratory, circulatory issues, and allergic reactions — which may be life-threatening — can also occur. Additionally, postoperative complaints such as pain, nausea, vomiting, drowsiness, and weakness may also be observed (Bakkal, 2018). All these factors highlight the significance of parental attitudes, alongside clinical criteria, in choosing this treatment approach. Parental anxiety influences both the management of the treatment process and children's attitudes towards health services.

Anxiety is an emotional response experienced by individuals when confronted with uncertainty, danger, or stressful situations. It is a negative emotional state triggered by real or perceived threats to an individual's life or future, either externally or internally (Günay et al., 2017). Dental anxiety is among the most common anxiety-related conditions observed in children. Studies across various populations and age groups have reported that dental anxiety in childhood occurs at a frequency of 5–28% (Lee et al., 2007). However, parents may perceive their children to have higher levels of dental anxiety than the children experience (Krikken et al., 2013; Versloot et al., 2008). Parental preoperative anxiety increases children's anxiety, and this effect often persists into the postoperative period (Watson & Visram, 2003). Trust in the physician refers to an individual's beliefs in the accuracy of the physician's diagnosis, treatment, interventions, recommendations, and commitment to patient well-being (Deniz & Çimen, 2021). Physician loyalty refers to patients' satisfaction with the services received and their intention to continue seeking care from the same physician for similar health needs (Li et al., 2025). Intention to receive service again refers to the tendency of satisfied individuals to intend to receive service again in the future. Perceived value refers to the likelihood of repurchasing the same product or service, avoiding alternative options, and recommending it to others.

This study investigates the effect of parental pre-procedure anxiety among those whose children undergo dental treatment under general anesthesia on their intention to receive service again. It also examines the mediating roles of trust in and commitment to the physician in this relationship. The negative impact of anxiety on trust in and commitment to physicians is frequently reported in the literature (Deniz & Çimen, 2021; Ünal et al., 2018). A similar finding was observed in this study. However, most studies have not found a significant relationship between anxiety—particularly parental anxiety—and reduced trust or commitment to physicians. In this respect, this study diverges from previous findings by highlighting the diminishing effect of anxiety on both trust and commitment.

The study population consisted of parents of 300 children residing in Sakarya who received dental treatment under general anesthesia. In the study, it was aimed to reach all parents without selecting a sample. 150 parents (50%) who voluntarily agreed to participate were included in the study.

Data were collected using a structured questionnaire. The questionnaire included the participants' socio-demographic characteristics and the following scales: the Parental Anxiety Scale for Pediatric Dental Treatment Under General Anesthesia, developed by the



researchers; the Trust in Physician Scale, originally developed by Anderson and Dadrick (1999) and adapted into Turkish by Deniz and Çimen (2021); the Physician Loyalty Scale, developed by Price and Arnould (1999), adapted to the healthcare sector by Wang, Huang, and Howng (2011), and translated into Turkish by Ünal et al. (2018) and the Intention to Re-Service Scale, developed by Hellier et al. (2003), with its Turkish adaptation and validation conducted by Parlak (2024). All scales were based on a 5-point Likert scale. For the Trust in Physician, Commitment to Physician, and Re-service Intention scales, responses ranged from 1 (Strongly Disagree) to 5 (Strongly Agree). For the Anxiety Scale, responses ranged from 1 (Very low) to 5 (Very high).

In the first stage of the study, the validity and reliability of the model were assessed. Descriptive statistics and structural equation modeling (SEM) were employed to analyze the data. Data analysis was performed using SPSS 22.0 and SMARTPLS 3 software. All analyses were conducted at a 95% confidence level ($p = 0.05$).

According to the model fit analysis results, convergent validity was met with Average Variance Explained (AVE) values greater than 0.5. To assess internal consistency, Cronbach's Alpha (CA), Composite Reliability (CR), and to assess data consistency Rho_A coefficients were examined. These values above 0.70 are considered satisfactory (Hair et al., 2014). The results obtained in this study met these thresholds. Discriminant validity, which indicates that the constructs or latent variables are distinct from each other, was also evaluated. For this purpose, the Fornell-Larcker criterion (1981) was applied, and the findings indicated that the constructs met the required conditions. Another method used to assess discriminant validity is the Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT) (Henseler et al., 2009). Since all HTMT values in the study were below the 0.90 threshold (Henseler et al., 2009), the model was also found to meet this criterion.

The findings indicated no significant relationship between anxiety and the intention to received dental services again ($p > 0.05$). On the other hand, as anxiety levels increased, both trust in the physician and commitment to the physician decreased. In addition, there was a strong correlation between trust in the physician and physician loyalty, and a moderate correlation between trust in the physician and the intention to s received -service again ($p < 0.05$). A relatively strong relationship was also found between physician loyalty and the intention to received service again ($p < 0.05$).

The study reveals significant relationships between anxiety, commitment to physicians, and trust in physicians. There is a strong positive correlation between trust in physicians and commitment to physicians, whereas anxiety is negatively associated with both trust and commitment. This finding highlights that anxiety is a key factor negatively influencing both trust in and commitment to physicians. Moreover, no significant relationship was found between anxiety and the intention to received dental services again. Accordingly, parental anxiety does not pose either a barrier or a motivator for the utilization of dental services under general anesthesia for their children. In other words, anxiety does not influence the intention to received dental services again.

According to the results of the path analysis, anxiety significantly affected both trust in the physician and the intention to received services again. Specifically, anxiety had a negative effect on trust in physicians, while it exerts a positive direct effect on re-service intention. However, trust in physicians did not have a significant direct effect on either re-



service intention or commitment to physicians. Importantly, commitment to physicians mediates the relationship between trust in physicians and re-service intention. Additionally, both trust in physicians and commitment to physicians jointly acted as full mediators in the relationship between anxiety and re-service intention. This result indicates the importance of considering not only direct relationships, such as anxiety and re-service intention, but also mediating indirect effects, such as trust in the physician and commitment to the physician, in explaining patient attitudes or behaviors (Franck & Spencer, 2005; Özvurmaz & Büyükçoban, 2018). Particularly in high-stress medical contexts—such as dental treatments performed under general anesthesia for children—parental anxiety can directly impact the quality of interaction with healthcare professionals. Although anxiety appears to influence the intention to received services again, this effect may diminish or disappear when mediated by trust in and commitment to the physician. Finally, in the study sample, although the direct effect of anxiety on the intention to received service again appears to be significant, this effect disappeared with the full mediating role of trust in the physician and commitment to the physician, and the total effect loses its statistical significance.

In conclusion, although parents had moderate levels of anxiety, their loyalty to the physician, trust in the physician, and intention to received service again were quite high. This outcome underscores the importance of trust-based communication and commitment between parents and physicians in the context of pediatric dental treatment under general anesthesia. Therefore, it is essential to prepare parents not only medically, but also emotionally and cognitively. Providing accurate information, establishing trust-based communication, and offering supportive approaches to alleviate parental anxiety can enhance continuity in healthcare services by strengthening trust and commitment to the physician. Enhancing trust and commitment to the physician is likely to improve both the quality of the current treatment experience and the intention to received services in the future.



Ek bilgiler

Çıkar çatışması bilgisi: Sorumlu yazar, yazar ekibi adına çalışmada çıkar çatışması olmadığını kabul etmektedir.

Destek bilgisi: Çalışmada herhangi bir kuruluştan destek sağlanmamıştır.

Etik onay bilgisi: Çalışma için Sakarya Üniversitesi'nden gerekli olan etik kurul izni alınmıştır.

Onam formu bilgisi: Çalışmaya katılım gösteren tüm bireylerden bilgilendirilmiş onam (gönüllü katılım) formu alınmıştır.



**KADIN AKADEMİSYENLERDE İŞKOLİKLİK ALGISININ
NİTEL OLARAK ÖLÇÜLMESİ: KAMU ÜNİVERSİTESİNDE BİR
ARAŞTIRMA¹**

**QUALITATIVE MEASUREMENT OF WORKAHOLISM PERCEPTION IN
FEMALE ACADEMICIANS: A STUDY AT A PUBLIC UNIVERSITY**

Doç. Dr. Ufuk ORHAN

Erdemli Uygulamalı Teknoloji ve Yönetim Yüksekokulu, Yönetim Bilişim Sistemleri Bölümü
ORCID iD: 0000-0003-0539-2800, ikizkufuk@gmail.com

Feyzullah AKÇA

Erdemli Uygulamalı Teknoloji ve Yönetim Yüksekokulu, Yönetim Bilişim Sistemleri Bölümü
ORCID iD: 0009-0000-6650-7718, feyzullah.akca@icloud.com

Ar. Gör. Dr. Yahya MENDİ

Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü
ORCID iD: 0000-0001-6692-3690, mendiyahya@gmail.com

ABSTRACT

Today, developments and changes in business and social life have changed people's perspective on working life. The concept of workaholism, which was first written in 1971 by Wayne OATES, an American academician, in his work "Confessions of a Workaholic", was expressed as the feeling of being forced to work by a power so great that one cannot control oneself. This research examines in depth the perceptions of female academics on workaholism and their views on work-life balance. The research was conducted on female academics at Mersin University and the data obtained using the descriptive analysis method were presented to the participants and analyzed after obtaining their consent. The study, which was conducted using purposive sampling method, revealed that female academics differ in terms of work attitudes, motivation sources, working time and intensity, and work-life balance.

Keywords: Academicians, Workaholism, Qualitative Research.

ÖZ

Günümüzde iş yaşamında ve sosyal hayatta yaşanan gelişmeler ve değişimler kişilerin çalışma hayatına bakış açısını değiştirmiştir. İlk olarak 1971 yılında Amerikalı bir akademisyen olan Wayne OATES tarafından kaleme alınan "Bir işkolinin itirafları" adlı eserde yer alan işkolliklik kavramı kişinin kendini kontrol edemeyeceği kadar büyük bir güç tarafından çalışma hissine zorlanması olarak ifade edilmiştir. Bu araştırma, kadın akademisyenlerin işkolliklik algılarını ve iş-yaşam dengesi konusundaki görüşlerini derinlemesine incelemektedir. Araştırma, Mersin Üniversitesindeki kadın akademisyenler üzerinde gerçekleştirilmiş ve betimleme analizi yöntemi kullanılarak elde edilen veriler katılımcılara sunulmuş ve onayları alınarak analiz edilmiştir. Amaçlı örneklem yöntemi kullanılarak yapılan araştırmada, kadın akademisyenlerin çalışma tutumları, motivasyon kaynakları, çalışma süresi ve yoğunluğu ile iş-yaşam dengesi konularında farklılıklar gösterdiği ortaya konulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Akademisyenler, İşkolliklik, Nitel Araştırma.

¹Bu çalışma Doç. Dr. Ufuk ORHAN danışmanlığında Feyzullah AKÇA tarafından hazırlanan ve Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalında savunulmuş olan "Kadın Akademisyenlerde İşkolliklik Algısının Nitel Olarak Ölçülmesi: Kamu Üniversitesinde Bir Araştırma" başlıklı yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

1. Giriş

Günümüzde bilişim ve teknoloji ile birlikte değişen, gelişen iş yaşamında ortaya çıkan rekabet, işsizlik, kariyer hedefleri ve kişinin kendini kanıtlama isteği gibi unsurlar kişilerin kendilerini çok çalışmaya zorlamasına ve işkolik bir yapıya bürünmesine yol açabilmektedir. Bireylerin yaşadığı toplumdaki düşünce yapısı ve gelenekler kişinin seçimlerine doğrudan etki edebilir. Birçok toplumda bireyler sosyal ve kültürel sebeplerden dolayı kendilerinde çalışma ihtiyacı hissederler ve çalışmanın önemi çok büyüktür. Kişilerin çalışma hayatı hayatının merkezi konumunda yer almaktadır. Örnek olarak Türkiye’de evlilik öncesi sorulan damadın işi, evi, arabası var mı? Tarzı sorular kişilerde çalışma ihtiyacı doğurmasıyla beraber toplumda da iyi bir iş algısının yerini göstermektedir (Gümüş, 2021, s. 4).

İşkoliklik kavramı ilk olarak Amerikalı Profesör Oates’in 1971 yılında yazdığı “Bir İşkolikğin İtirafı” adlı kitabında geçmiştir. Oates’e göre işkoliklik kişinin kendini kontrol edemeyeceği kadar büyük bir güç tarafından çalışma hissine itilmesi olarak belirtmiştir. Oates işkolikliği “bireylerin çalışmaya olan ihtiyaçlarının, hayatlarının genel seyrine zarar verecek dereceye ulaşması olarak tanımlamıştır (Akt: Taşhan, 2019, s. 3).

Akademisyenlerin sahip oldukları sorumluluklar ve iş yükleri göz önüne alındığında birden fazla iş ile ilgili uğraştıkları hatta mesai saatleri dışında da kariyer hedefleri doğrultusunda çalıştıkları gözlemlenebilmektedir. Bu doğrultuda birçok akademisyen ailesine yeterli zaman ayıramama gibi sorunlar yaşadıkları ifade etmektedirler. İşkoliklik kısa vadede akademisyenler için doğru bir davranış yönelimi olarak görülse de zaman ilerledikçe kişinin mental olarak yorulması ve aile-sosyal ilişkilerinin olumsuz etkilenmesi gibi sonuçlar ortaya çıkarabilmektedir (Aknar, 2022).

Alan yazın incelendiğinde özellikle kadın akademisyenleri ele alan işkoliklik kavramı ile ilgili çalışma sayısı oldukça düşüktür. Bu sebepler değerlendirildikten sonra Mersin Üniversitesinden seçilen kadın akademisyenlerin işkoliklik algısının ölçülmesine ihtiyaç duyulmuştur.

Dört bölümden oluşan çalışmanın İlk bölümünde giriş kısmı yer alırken ikinci bölümde İşkoliklik kavramına ilişkin literatür çalışmasına yer verilmiştir. Çalışmanın üçüncü bölümünde ise araştırmanın metodolojisine yer verilmiştir. Son bölümde ise sonuç, tartışma ve yorumlama kısmı yer almaktadır.

Mersin Üniversitesinde görev yapmakta olan 10 kadın akademisyenin işkoliklik algısını ölçmeyi hedefleyen bu çalışmamızda nitel analiz yöntemlerinden birisi olan betimleme analizi kullanılmıştır. Ortaya çıkan sonuçlar bir araya getirilip yorumlanarak var olan temalar üzerinde çalışmalar yapılmıştır. İşkoliklik algısının varlığı konusunda bir sonuca varılmış ve var olan temalar üzerinde tartışılmıştır. Çalışmamızda işkoliklik algısını ölçmek için Schaufeli vd. (2006) tarafından işkolikliği ölçmek üzere geliştirilmiş olan, Doğan & Tel (2011) tarafından Türkçeye uyarlanmış DUWAS işkoliklik ölçeği kullanılmıştır (Doğan & Tel, 2011, s. 67-69).

Uygulanmış olan ölçeğin soruları nitel araştırma yöntemlerine uygun olacak şekilde açık uçlu hale getirilmiştir. Araştırmada betimleme analizi kullanıldığı için, var olan temalar üzerinde tartışma ve özetleme yöntemine gidilmiştir.

2. Kavramsal Çerçeve

Her gün, iş dünyası da dahil olmak üzere çeşitli alanlarda çok sayıda değişiklik meydana geliyor. Yoğun rekabetin tüm platformlarda giderek daha fazla tanınması, çalışanların daha



fazla çaba göstermesi için itici bir güç olarak hizmet etmektedir (Shimazuv, 2012, s. 316). Dolayısıyla bu dinamiğin çalışanlar üzerinde çok yönlü bir etkisi vardı.

Bireylerin çoğunluğu için iş, temel gereksinimlerini karşılayan yaşamın sıradan bir yönüdür. Çalışma eylemi bireyler üzerinde faydalı bir etkiye sahiptir. Çünkü değerli bir kişisel farkındalık sağlamaktadır. Ayrıca mesleki kimliğin gelişmesine ve gelir elde etme olanağına da olanak tanımaktadır. Ayrıca çalışma, çeşitli ilişkilerin oluşmasını kolaylaştırarak bireylere amaç duygusu kazandırır (Naktiyok & Karabey, 2010, s. 179).

Günümüzün modern toplumunda profesyonel yaşamlarımız geleneksel işyerlerinin sınırlarının ötesine uzanmaktadır. Teknolojideki gelişmeler sayesinde artık pek çok kişi evden çalışma esnekliğine sahiptir. Ancak bu yeni keşfedilen özgürlük aynı zamanda işkoliklik olarak bilinen bir olgunun da ortaya çıkmasına neden olmuştur. İşkoliklik, kişinin normalden daha uzun saatler çalışarak, sürekli çalışma zorunluluğunu, işini her şeyin üstünde tutmasını ve hayatın diğer yönlerini ihmal etmesini ifade etmektedir (Bayraktaroğlu vd., 2015). Uzaktan çalışmanın sayısız avantajı olsa da bazı dezavantajları da vardır. Bu olumsuz davranışlar aşırı stres, empati eksikliği, iş tatminsizliği gibi faktörler tarafından tetiklenebilmektedir (Naktiyok & Karabey, 2010, s. 179).

İşkolikliğin tanımı konusunda fikir birliği eksikliği vardır. İşyerinde aşırı saat harcamanın çok sayıda tanımı olsa da işkoliklik bundan çok daha fazlasını kapsamaktadır. McMillian (2002) gibi bazı akademisyenler bu bakış açısının lehinde tartışıyorlar. Bunun nedeni, işe bağlılık veya fazla çalışma gibi terimlerin işkolikliğin özünü tam olarak yakalayamamasıdır.

Son yıllarda işkoliklik konusu çalışma dünyası açısından giderek daha fazla öne çıkmaktadır. Mevcut sosyal ve ekonomik iklim işkolikliği teşvik ederek çalışanları daha yüksek risk altına sokmaktadır (Macit & Ardıç, 2018: 826). İlk olarak Wayne Oates tarafından ortaya atılan "işkoliklik" terimi, bazı bireylerin aşırı çalışmaya olan bağımlılığını ifade etmektedir (Naktiyok & Karabey, 2010, s. 179).

Oates (1971), sürekli çalışma ihtiyacını vurgulamak için işkoliklik ile alkol bağımlılığı arasında paralellikler kurmuştur. İşkoliklik, kişinin fiziksel ve duygusal refahının yanı sıra ilişkilerini de olumsuz yönde etkileyebilecek, ezici ve kontrolsüz bir çalışma zorunluluğu ile karakterize edilmektedir. İşkolikler, günlük hayatları pahasına bile olsa kendilerini sürekli çalışmaya mecbur hissetmektedirler. Bu düşünceleri bastırmaya çalışmalarına rağmen ısrarla akıllarında kalırlar. Sürekli çalışma ihtiyacı çoğu zaman işkoliklerin işlerini kişisel değerleriyle uyumlu hale getirmelerine engel olmaktadır. Oates'in alkol bağımlılığıyla karşılaştırması işkolikliğin derin etkisini vurguluyor ve çoğu zaman dengesiz bir yaşam tarzıyla sonuçlandığı ifade ediliyor (Naktiyok & Karabey, 2010, s. 181). Aziz ve Zickar (2006) işkolikliği bir sendrom olarak görmüş ve bu davranışın aşırı doğasına vurgu yapmıştır. Sonuç olarak Oates, işkolikliği bir bağımlılık biçimi olarak sunmaktadır (Emhan vd., 2012, s. 76; Temel, 2006, s. 106).

İşkoliklik durumu, çeşitli unsurların karmaşık etkileşiminden doğmaktadır. Bu unsurlar bireysel özellikleri, aile dinamiklerini ve çalışma ortamını kapsar. İşkolik eğilim sergileyen bireyler, mesleklerine sarsılmaz bir bağlılık ve sürekli işle ilgili faaliyetlerde bulunma konusunda aralıksız bir dürtü sergilerler. Bu eğilim işe olan bağımlılıklarını yoğunlaştırmakta ve aşırı iş yükü, artan stres düzeyi ve aşırı yorgunluk gibi olumsuz sonuçlara yol açabilmektedir (Demir, 2005, s. 105).

İşkolikliğin zararlı etkileri bireyin ötesine uzanır ve yakın çevresini de etkilemektedir. İşkolik eğilimlerin azaltılması ve iş ile özel yaşam arasında sağlıklı bir denge kurulması açısından önem kazanmaktadır (Temel, 2006, s. 106).



Özetlemek gerekirse işkoliklik, işini her şeyin üstünde tutma eğilimi güçlü olan bireyleri ifade etmektedir (Ersoy-Kart, 2005, s. 609). İşkolikliğin tanımına ilişkin çeşitli yorumlar mevcut olup, her tanım bu olguya ilişkin benzersiz bir bakış açısı sunmaktadır. Aşağıdaki açıklamalar bu tanımları özetlemektedir:

Snir vd. (2006) tarafından tanımlandığı gibi işkoliklik, işkolik davranışların ortaya çıkmasına önemli ölçüde katkıda bulunan iç baskıların yönlendirdiği bir olgudur. İşkolikliğin bu psikolojik ve kişisel boyutu Mosier (1983) tarafından da kabul edilmekte olup araştırmacı bunu çalışanların haftada 50 saatten fazla çalışması ve mesai saatleri dışında dahi sürekli işine odaklanması olarak tanımlamaktadır (Akdağ ve Yüksel, 2010, s. 48).

İşkolikliğin tanımı ve değerlendirilmesi araştırmalara göre farklılık göstermektedir ve bu da farklı bakış açılarına yol açmaktadır. Bazı çalışmalar işkolikliği olumlu değerlendirirken bazıları ise olumsuz olarak değerlendirmektedir (Dosaliyeva & Bayraktaroğlu, 2012, s. 211-216).

Machlowitz'in (1980) öne sürdüğü gibi işkoliklik, olumlu aktarımın bir tezahürü olarak görülebilir. İşkolik olarak tanımlanan bireyler işlerinden memnundurlar ve bu nedenle odaklarını başka bir yere kaydırma istekleri yoktur. Bunun yerine zamanlarını işlerine ayırmayı tercih ediyorlar.

Robinson (2000) ve Porter (1996) tarafından tanımlandığı şekliyle işkoliklik, alışılmış bir davranış olması nedeniyle çeşitli bağımlılık türlerine benzetilebilir. İşkolik bireyler, madde bağımlılığıyla mücadele eden bireylerde görülen belirtilerle karşılaştırılabilir belirtiler sergileyebilir.

Cantarow'un (1979) öne sürdüğü gibi işkoliklik, bireyin işinden gerçekten keyif alması ve mevcut durumundan doyum bulması durumunda ortaya çıkan bir dizi duyguyu kapsar.

Alan yazın incelendiğinde işkoliklik kavramının üzerinde kesin bir sonuca varılamadığı gözlemlenmektedir. Mosier'in 1983 yılındaki yazısında, işkoliklik kavramından bahsederken haftada en az 50 saat olarak çalışmak şeklinde betimlerken, Machlowitz araştırmasında, işkolikliği bireyin işe yönelik bakış açısından kaynaklandığını, bu durumun bireyin iş yerinde harcadığı zamanla ilgili olmadığını açıklamıştır. Snir ve Harpaz işkolikliği, kişinin zamanının çoğu bölümünü planlı bir şekilde iş ile ilgili çalışmalar ve düşüncelere ayırması olarak tanımlamışlardır (Akt: Dilek, 2015, s. 1-2)

3. Yöntem

3.1. Araştırmanın Önemi ve Amacı

Bu çalışmada, Mersin Üniversitesi'nde görev yapan kadın akademisyenlerin işkoliklik dereceleri incelenmiş ve değerlendirilmiştir. Bu araştırmanın amacı akademisyenlerin işkoliklik algılarının nitel olarak ortaya koyulmasıdır. Bu çalışmada kullanılan örneklem ve yöntemin, işkoliklik ile ilgili yapılan diğer çalışmalardan farklı olması bu araştırmanın önemini ortaya çıkarmaktadır. Alan yazında yer alan diğer çalışmalara bakıldığında işkoliklik kavramının özellikle kadınlar üzerinde yapılan çalışmaların az olması ve işkoliklik kavramının başka değişkenlerle kullanılması yer almaktadır. Yapılmış olan bu çalışmada, örneklem kadın akademisyenler olarak belirlenmiş ve yöntemi ise nitel olarak seçilmiştir. Daha önce yapılan çalışmalar incelendiğinde kadın akademisyenlerde işkoliklik durumunun varlığı ve üzerinde yapılan testler ve çalışmalar sonucunda kadın akademisyenlerin işkolik davranışlarla başa çıkma çabası ve bu durumu atlatmaya çalıştıkları belirtilmiştir (Akçakanat vd., 2017).

3.2. Araştırmanın Modeli



Bu araştırmada derinlemesine mülakat tekniği kullanılarak verileri detaylı olarak incelenmiştir. Araştırma sonuçlarının ileride yazılacak olan yeni çalışmalara ışık tutması amaçlanmıştır. Çalışmada betimleme analizi kullanılmıştır. Betimleme analizinde başvurulan derinlemesine mülakat görüşmeleri sonucunda ortaya koyulan metinlerden yararlanılmaktadır. Bu analiz sonucunda ortaya koyulan bulgular önceki çalışmalarda ortaya koyulan bulgulara kıyasla sınıflandırılıp yorumlanmaktadır.

3.3. Araştırmanın İnanırcılığı

Çalışma kapsamında İ geçerlilik ve güvenilirliği yükseltmek amacıyla üye denetimi uygulamasına başvurulmuştur. Bahsi geçen yöntem çerçevesinde verilerin denetiminin sağlanması amacıyla görüşmelerin yazıya dökülmüş hali katılımcılara sunulmaktadır. Katılımcılar onay vermeden raporlama işlemine başlanılmamaktadır (Punch, 2005, s. 245). Katılımcılara sunulan görüşme ıktıları katılımcıların onayı alındıktan sonra kullanılmaya, raporlaştırmaya ve işlenmeye başlanmıştır. Bununla birlikte iç güvenilirlik ve geçerliliğin arttırmak amacıyla katılımcıların ifadeleri bire bir kullanılması başka araştırmalar çerçevesinde kullanılmış bir yöntem olup (Özyer vd., 2012, s. 180), bu çalışma kapsamında bulguların tamamı katılımcıların görüşmelerinden elde edilen çıktılardan oluşmaktadır

3.4. Örneklem

Mersin Üniversitesinde bulunan kadın akademisyenler bu çalışmanın örneklemini oluşturmaktadır. Araştırmaya 10 kadın akademisyen katılmıştır.

3.5. Veri Toplama Aracı

Araştırmanın yazın taraması için, ulusal ve uluslararası araştırma ve çalışmalarından yararlanılmıştır. Araştırmanın temel kaynakları arasında kütüphaneler, dergiler, üniversiteler, yüksek lisans tezleri, doktora tezleri, makaleler, kongreler, kitaplar, internet siteleri, vb. kaynaklar olacaktır. Araştırmaya katılan kadın akademisyenlerin işkoliklik düzeylerini ölçmek için Schaufeli vd. (2006) tarafından işkolikliği ölçmek üzere geliştirilmiş, Doğan ve Tel (2011) tarafından Türkçeye uyarlanmış DUWAS işkoliklik ölçeği kullanılmıştır. (Doğan & Tel, 2011, s. 67-69). Kullanılmış olan DUWAS işkoliklik ölçeğinin soruları nitel araştırma yöntemlerine uygun bir biçimde açık uçlu hale getirilmiştir. Açık uçlu hale getirilen soruların 6 tanesine tekrar eden cevaplar verildiğinden dolayı, bu çalışmada 11 adet sorunun kullanılması uygun görülmüştür. Var olan temalar üzerinde özetleme ve tartışma yapılan bu çalışmada nitel analiz türlerinden bir tanesi olan betimlenme analizi yapılmıştır. Yapılmış olan bu analizler ve kaynaklardan elde edilen bilgiler eşliğinde çıkan sonuçlar tartışılmış, var olan temalar incelenmiş ve seçilen örneklem doğrultusunda işkoliklik algısının varlığı veya yokluğu değerlendirilip yorumlanmıştır.

3.6. Verilerin Analizi

Genel olarak nitel araştırmacıların isteği çalışmayı yaptığı kişilerin içsel sezgilerini, düşüncelerini aynı şekilde hissetmek istemektir. Bu sebepten dolayı verilerin analizinde betimleme analizi yöntemi belirlenmiştir. Betimleme analizi seçilme sebeplerinden bir diğer durum ise betimleme analizinde yapılacak olan mülakat görüşmelerinin metin halini alması söz konusu olabilmektedir. Katılımcının söylemlerini aynı şekilde geçirilmesi ve altında yatan nedenlerin sade bir şekilde anlaşılması, yorumlanması gerekir. Yorumlama, kısmında ise ifadeler var olan temalar üzerinde yapılan tartışma ve özetleme yöntemi ile son bulur. Araştırmanın deseni olgu bilim olarak seçilmiştir.

4. Bulgular ve Tartışma

4.1. Demografik Özellikler



Akademisyenlerin demografik özellikler tablosu aşağıdaki gibi belirtilmiştir.

Tablo 1:

Demografik Özellikler Tablosu

Yaş	18-25	-
	25-35	8
	35-45	2
	45 ve üstü	-
Eğitim Düzeyi	Lisans	-
	Yüksek Lisans	6
	Doktora	4
Medeni Durum	Evli	5
	Bekar	5
Çalışma Süresi	10 saat ve üstü	5
	10 saat ve altı	5
İdari Görev	Kurul Üyesi	2
	Yönetim Kurulu Üyesi	2
	Birim Kalite Komisyonu Üyesi	3
	Birim Kalite Komisyonu Başkanı	-
	Bölüm Başkan Yrd.	-
	Bölüm Başkanı	1
	Müdür Yardımcısı	2
	Müdür	-
	Diğer	-
	İdari Görevi Yok	3
Ünvan	Öğr.Görevlisi	5
	Öğr.Üyesi	-
	Arş.Görevlisi	1
	Yrd.Doçent	1
	Dr.Öğr.Üyesi	1
	Doçent	-
	Doç.Dr.	2
	Profesör	-
	Prof.Dr.	-
	Ord.Prof.Dr.	-

Araştırmaya katılan katılımcıların yaş dağılımları 25 ile 45 yaşları arasında değişmektedir. 25-35 yaş aralığında 8 kişi, 35-45 yaş aralığında 2 kişi bulunmaktadır. Medeni duruma bakıldığında ise 5 evli, 5 bekar katılımcının eşit dağıldığı görülmektedir. Katılımcıların günlük çalışma sürelerine bakıldığında 10 saat ve üstü 5 katılımcının, 10 saat ve altı 5 katılımcının yer aldığı görülmektedir. Ayrıca araştırmaya katılan kadın akademisyenlerin günlük çalışma süresinde saat olarak verdikleri ifadelerin yanı sıra mesai kavramlarının olmadığı vurgusu öne çıkmaktadır. Araştırmaya katılan kadın akademisyenlerin bir kısmının birden fazla idari görev aldığı görülmektedir.

4.2. Araştırma Sorularına İlişkin Bulgular

4.2.1 Birinci Araştırma Sorusuna İlişkin Bulgular

Araştırmada kadın akademisyenlere:

- Genel olarak hayatınızda çok çalışmayı sever misiniz?
- Sizi bu duruma iten nedir? Neden bu kadar seviyorsunuz?
- Sizin için çok çalışma tanımı ne kadar bir süreyi kapsamaktadır?



- Çok çalıştığınız durumlara örnek verebilir misiniz? soruları iletilmiş ve betimsel analiz sonuçları aşağıda verilmektedir.

Kadın akademisyenlerin çalışma alışkanlıkları ve motivasyonları, kişisel tercihler, mesleki hedefler ve iş-yaşam dengesi gibi çeşitli faktörlere bağlı olarak farklılık göstermektedir. Bazı akademisyenler, sürekli öğrenme ve kişisel gelişim odaklı çalışırken, bazıları ise verimli ve planlı çalışmayı tercih etmektedir. Çalışma motivasyonları arasında mesleki tatmin, çevresel övgüler, belirli hedeflere ulaşma isteği ve kişisel gelişim gibi faktörler bulunmaktadır. **Görüşülen Kişi 1**, *çalışma olan tutkumu kişisel gelişim ve çevresel övgülerle ilişkilendiriyorum. Bilgi sahibi olmanın ve danışılan bir kişi olmanın verdiği tatmin, benim en büyük motivasyon kaynağım arasında yer alıyor. Benim için çok çalışmak, sadece görevleri yerine getirmek değil, aynı zamanda merak ettiğim konuları da öğrenmektir. Genel olarak kendimi sürekli aktif ve öğrenmeye açık tutan bir insan olarak görüyorum.* **Görüşülen Kişi 2**, *çalışmaya ve dinlenme arasında bir denge kurmaya önem veririm. Benim için yeterli miktarda çalışmak idealdir ve iş dışındaki aktiviteler de hayatımda önemli bir yer tutar. Çok çalışma tanımını ise günlük işlerimin ötesine geçmek olarak tanımlarım, bu da gerektiğinde ekstra dersler vermek veya idari işler yapmayı içermektedir.* **Görüşülen Kişi 3**, *çok çalışmayı seven ve boş durmaktan hoşlanmayan bir yapıya sahibimdir. Benim için çok çalışmak, belirli bir zaman dilimini aşmakla kalmayıp, aynı zamanda nitelikli işler yapmayı da kapsar. Boş zamanlarımı bile üretken bir şekilde değerlendirmeye çalışırım, yoğun tempoda çalışmaktan memnuniyet duyarım.* **Görüşülen Kişi 4**, *çok çalışmayı hedef odaklı bir yaklaşımla tanımlar. Saatlerce çalışmaktan ziyade, işin detaylarına inmek ve belirli hedeflere ulaşmak benim için önemlidir. Özellikle akademik unvanlar gibi büyük hedefler, benim motivasyonunu artırmaktadır. Bu kişi, işini tutkuyla yaparak ve belirli hedefler koyarak çalışma sürecini optimize eder.* **Görüşülen Kişi 5**, *gereksiz işlerden kaçınmayı ve planlı çalışmayı önemser. Benim için çok çalışmak, işlerin zamanında tamamlanması anlamına gelir. Bu yaklaşımım planlı ve verimli çalışma alışkanlıklarımı içerir. Ders verme gibi temel görevler dışında, diğer işlerin gereksiz olduğunu düşünüyorum ve genelde bu tür işlerden kaçınırım.* **Görüşülen Kişi 6**, *çok çalışmayı sevmeyen ve kendisini tembel olarak gören bir bireydir. Hayatta bazı şeylerin kendi yolunu bulacağına inanırım. Benim için verimli çalışma, günlük 2-3 saatlik bir sürede gerçekleşir ve niteliğin nicelikten daha önemli olduğuna inanırım. Sevdiğim konular dışında çok çalışmayı mantıksız bulurum.* **Görüşülen Kişi 7**, *çok çalışmayı seven ve boş durmaktan hoşlanmayan bir yapıya sahiptir. Mesleğime duyduğum sevgi ve öğrencilere katkı verme isteğim benim en büyük motivasyon kaynaklarımdır. Temel yaşam sorumluluklarımı tamamladıktan sonra geri kalan tüm zamanımı çalışmaya ayırmak, benim için çok çalışmak anlamına gelir. Buna örnek vermek gerekirse, yayın yetiştirmek veya merak ettiğim konuları araştırmak gibi aktiviteleri sayabilirim.* **Görüşülen Kişi 8**, *işime karşı büyük sevgi duyuyorum ve bu nedenden çalışmayı çok severim. Çalışma konusunda enerjik bir yapıya sahip olduğumu düşünüyorum. Benim için çok çalışmak, günlük 8 saatin üzerinde çalışmak anlamına gelir. Mesai saatleri dışında ve hafta sonlarında bile kendimi çalışmaya devam eder halde buluyorum. Bu tutum, işine olan bağlılığı ve enerjik yapısı ile ilişkilidir.* **Görüşülen Kişi 9**, *ortalama çalışmayı tercih eder ve çok çalışmayı zaman diliminin önemli bir bölümünü çalışma ile geçirme olarak tanımlar. Genel olarak ortalama çalışan bir insanım, gençken daha fazla çalışıyordum ancak yaş ilerledikçe kapasitemin azaldığını düşünüyorum. Günde 10-12 saatlik çalışma süresi, benim için çok çalışmak anlamına gelir.*



Görüşülen Kişi 10, genel olarak ders çalışmayı severim ancak ev işleri ve dışarı işlerinde çalışmaktan pek hoşlanmam. Çok çalışmayı verim açısından değerlendiririm benim için saatlerin bir önemi yoktur. Doktora yapmak veya bir sempozyuma bildiri hazırlamak gibi akademik aktiviteler benim çok çalıştığım durumlara örnek olabilir. Bu kişi için önemli olan, belirli bir saat diliminde çalışmak değil, verimli ve sonuç odaklı çalışmaktır.

4.2.2 İkinci Araştırma Sorusuna İlişkin Bulgular

Araştırmada kadın akademisyenlere:

- Kendinizi işinize adadığınızı düşünüyor musunuz?
- Keşke kendimi işime bu kadar adamasaydım dediğiniz zamanlar oluyor mu?
- Kendinizi bu kadar işe adamasaydınız ne yapardınız? Zamanınızı nasıl değerlendirmeyi dilerdiniz? soruları iletilmiş ve betimsel analiz sonuçları aşağıda verilmektedir.

Bu analizde kadın akademisyenlerin işlerine adanmışlıkları, pişmanlık durumları, alternatif yaşam seçenekleri ve iş-yaşam dengesi konularındaki görüşleri ele alınmıştır. Çoğu akademisyen işlerini severek yapmakta ve bu durumdan memnun olmaktadır. Ancak, bazıları işlerine bu kadar adanmış olmanın getirdiği zorluklar ve kişisel yaşamlarına ayırdıkları zaman konusunda pişmanlık yaşamaktadır. Alternatif olarak, sanatla ilgilenmek, aile ve çocuklara daha fazla zaman ayırmak veya başka mesleklerle ilgilenmek gibi istekler dile getirilmiştir. **Görüşülen Kişi 1**, *İşini seven bir insanım ve kendimi işime adadığımı düşünüyorum. Kendimi işime adamasaydım başka şeyler yapardım diyemiyorum çünkü işimi severek yapıyorum adamasaydım diye bir durum benim için olamaz. Pişmanlık duygusu hissetmiyorum, iş dışındaki zamanımı dengeli bir şekilde planladığımda bazı hobileri yerine getiriyorum.* **Görüşülen Kişi 2**, *Kendimi dengeli bir şekilde işime adadığımı düşünüyorum. İşime bu kadar adamasaydım dediğim zamanlar pek olmuyor açıkçası dediğim gibi dengeli bir adama hissediyorum işime karşı. İş ve sosyal yaşam arasındaki denge benim için önemlidir. İşim dışındaki zamanlarda sosyal aktiviteleri sık sık yaparım. Hayatı iş ve sosyal yaşam konularında dengeli yaşamak benim için önemlidir.* **Görüşülen Kişi 3**, *Kendimi işine adayan ve çalışmayı çok seven bir insan olarak tanımlayabilirim. İşimi büyük bir tutkuyla ve hevesle yapmaktayım işime adamasaydım diye bir düşünce hissetmiyorum. Kendimi işime çok adadığım için hiç pişmanlık duymadım. Böyle olmasaydım ne yapardım diye düşünsem sosyal aktivitelere veya hobilere yönelirdim sanırım ancak şu an ki hayatımdan memnunum.* **Görüşülen Kişi 4**, *İşimi tutkuyla yapan işine adanmış bir insan olarak çalışmaktayım. Belirli hedeflerim doğrultusunda işime tutku ile devam ederim. Bu şekilde çalışmaktan ve bu konumda olmaktan pişmanlık duymuyorum. İşime zaman ayırmadığım zamanlarda film izlemek, başka şehirleri gezmek gibi aktiviteleri yapmaktan keyif alırım.* **Görüşülen Kişi 5**, *Belirli bir miktarda kendimi işine adanmış bir insan olarak görebilirim. Hayatımın her anında iş ile ilgili düşüncelerle kendimi boğmam, işimi sevdiğim için bir adanmışlık olduğunu söylüyorum. Boş zamanlarımda pek çok aktivite ile zaman geçiririm. Hayatı dengeli yaşayan bir insanım sosyal aktiviteleri de en az işim kadar severim bana büyük motivasyon ve rahatlık sağladığını düşünüyorum.* **Görüşülen Kişi 6**, *Kendimi işime adadığımı pek düşünmüyorum. İşime belirli bir sevgi ve saygım var ancak bu iş hayatımın her şeyi diye düşünüp tüm enerjimi işime harcamıyorum. Bu durumdan dolayı keşke adamasaydım gibi pişmanlıklar hissetmiyorum. Sosyal hayatımda hobilere meraklı bir insanım evde veya ev*



dışında pek çok aktivite ve hobi ile zaman geçiririm. **Görüşülen Kişi 7**, İşime çocukluktan beri gelen bir istek ve hevesle sarılan işine adanmış bir insanım. İşim benim hayalimdi ve kendimi işime adadığım için hiç pişmanlık hissetmedim aksine bu çalışma ortamından her zaman çok zevk aldım. İşime adamasaydım pek çok hobi veya etkinlik yapabiliirdim, şu anda da zaman zaman yapıyorum. Ancak işimi kendime hobi olarak edindiğim için eve gidince film izlemek yerine araştırma yapmayı tercih ediyorum ve bu durumdan memnuniyet duyuyorum. **Görüşülen Kişi 8**, İşimi seven, enerjik ve işine adanmış yapıya sahip bir insanım. İşime adanmışlıkla beraber çok çalışmayı seven ve bundan keyif alan bir insanım. İş konusunda zaman sorunlarım yoktur işime keşke bu kadar bağlı olmasaydım dediğim durumlar yaşamıyorum. İşime bu kadar adamasaydım belirli bir sanat dalıyla ilgilenirdim herhalde, şu anda da boş zamanlarım oluyor ancak hafta sonlarımda dahil çalışmaya devam ederim. İşime olan bağlılığım kuvvetli bir durumdur. **Görüşülen Kişi 9**, Geçmişte kendimi işime adadığımı düşünüyorum ve zamanımın çok büyük kısmını işi için ayırdığım zamanlar oldu. Ancak zamanın ilerlemesi ile birlikte yaşam dengemi sağlamam gerektiğinden işime ve aileme belirli oranda bir zaman ayırmam gerekti. Yaşım ilerledikçe olan adanmışlıkta ufak ufak azalmalar oluyor çünkü insanın bir süre sonra ailesi büyüyor ve birden fazla role sahip oluyor. Şu anda pek çok hobi yapıyorum, çocuklarımla beraber onların sevdiği aktivitelerde de yer alıyorum. **Görüşülen Kişi 10**, İşine adanmış ve çalışkan bir insanım ancak iş dışında pek çalışkan bir insan değilim. Keşke kendimi işime bu kadar adamasaydım demiyorum çünkü rahat ve beni rahatlatan bir iş yapısına sahibim. Kademe ilerledikçe artan başarı beni daha da işime adayan durumlardan bir tanesidir. İşimle bu kadar uğraşmasam sosyal aktiviteler ve hobilere yönelirdim diyebilirim. Şu an ki zamanımda da boş zamanlarımda farklı yerleri ve mekanları gezmeyi seviyorum.



4.2.3 Üçüncü Araştırma Sorusuna İlişkin Bulgular

Araştırmada kadın akademisyenlere:

- Kendinizi genelde telaş içinde ve zamana karşı yarışan biri olarak tanımlar mısınız?
- Çok çalışmayı sevdiğiniz ve başarı elde etmek istediğiniz için mi bu durumu yaşıyorsunuz? Yoksa sizi bu duruma iten başka nedenler var mı? soruları iletilmiş ve betimsel analiz sonuçları aşağıda verilmektedir.

Görüşmelerden elde edilen veriler, kadın akademisyenlerin işlerine olan bağlılıklarının ve çalışma tarzlarının farklılık gösterdiğini ortaya koymaktadır. Bir kısım akademisyen, işlerini planlı ve telaşsız bir şekilde yürütürken, diğer bir kısım akademisyen ise iş yoğunluğu, aile sorumlulukları ve dışsal baskılar nedeniyle telaşlı bir çalışma ortamı içinde bulunmaktadır. İş-yaşam dengesini sağlamakta zorlanan akademisyenler hem işlerini hem de aile sorumluluklarını yerine getirme çabası içindedirler. Planlı çalışma ve motivasyon, başarının ve memnuniyetin önemli faktörleri olarak öne çıkmaktadır. **Görüşülen Kişi 1:** Kendini zamana karşı yarışan bir insan olarak görmeyen, telaşlı olmayan ve işlerini her zaman ilk andan itibaren yapmaya özen gösteren bir birey olarak tanımlamaktadır. *Hayat planım ve programım genelde işe odaklı olduğu için boş zaman kavramım yoktur ve bu nedenden dolayı telaş yaşamıyorum. İşim hayatımın merkezinde yer alıyor.* **Görüşülen Kişi 2:** Telaşlı bir insan olmadığını, ancak günlük hayatta zamana karşı yarıştığını belirtmektedir. *Dersler, idari işler ve yayınlar sebebiyle hayat tempomun yüksek olduğunu düşünüyorum. Hayat temposundan dolayı genel olarak planlı bir insanımdır. Zamanını dikkate almayan birinin bu yoğunlukla başa çıkabileceğini düşünmüyorum.* **Görüşülen Kişi 3:** Bazı zamanlar

telaşlı olup zamana karşı plan kurma ihtiyacı hissettiğini belirtmektedir. *Hem özel hem de iş hayatımda planlı bir insanım ve genel olarak panik olmayan bir yapıya sahibim. Başarılı olmak benim için çok önemlidir. Makine gibi bir mantaliteye sahibim ve genel hayatımda iş bitirici bir insan olduğumu düşünüyorum.* **Görüşülen Kişi 4:** *Kendimi telaşlı ve zamana karşı yarışan bir insan olarak görmekteyim. İşlerimin yoğunluğu ve çocuk sahibi olmam zamana karşı yarışan bir insan olmama zemin hazırlıyor. Çalışsam bile ev içinde sürekli bir şeyler planlarım ve dışarı hayatımda da zamana karşı yarışan bir insanım.* **Görüşülen Kişi 5:** *Kendini telaşlı ve zamana karşı birisi olarak görmemekte, belirli program ve düzen içinde çalıştığını belirtmektedir. Çok çalışmayı sevmem ama eksiklerimi tamamlayan bir birey olduğumu düşünüyorum. Çalışmayı sevilmesi gereken bir olgu olarak görmüyorum görevime sadık olduğum için çalışırım.* **Görüşülen Kişi 6:** *Rahat bir insan olduğumu ancak hayatında sürekli bir geç kalmışlık hissettiğini söylemektedir. Telaşlı bir insan değilim, işlerimi belirli bir sürece yayararak planlı bir şekilde çalışmayı tercih etmekteyim. Keyifli ve severek çalıştığımda bu durumun sonucunda başarı elde ettiğimi düşünüyorum. Saygın bir kişi olmanın insana müthiş bir güven ve mutluluk duygusu sağladığını düşünmekteyim.* **Görüşülen Kişi 7:** *Kendimi telaşlı ve zaman içinde yarışan biri olarak görmekteyim, bu durum sadece iş hayatımda değil okul hayatımda da geçerli olmuştur. Çok fazla hedef koyduğum için hep onları yetiştirme telaşında oluyorum.* **Görüşülen Kişi 8:** *Kendini telaşlı ve zamana karşı yarışan biri olarak görmekte, çok çalışmayı sevdiğini ancak bu duruma iten dışsal nedenler olduğunu belirtmektedir. Ailemin ve çevremın çalışmamı etkileyen önemli faktörler olduğunu düşünüyorum, ayrıca kadın çalışanların birden fazla rolü olduğu için bu durumun rollerle alakalı olduğunu ifade edebilirim.* **Görüşülen Kişi 9:** *Sürekli zamanla yarışan telaşlı bir insan olarak tanımlanmakta ve hayatı boyunca böyle olduğunu belirtmektedir. İşimi severek yapıyorum, ancak işkoliklik boyutunda çalışmayı tercih etmiyorum, aileye de zaman ayırmanın önemli olduğunu savunan insanlardayım. Telaşlı bir insan olmamın sebeplerinin dış faktörlerden kaynaklandığını belirtebilirim.* **Görüşülen Kişi 10:** *Zamana karşı yarışan veya telaşlı biri olarak zaman zaman kendini görmektedir. Özellikle tez izleme dönemlerinde telaşlı oluyorum, ancak genel olarak hayatımda rahat bir insanımdır. Hayatının tadını çıkarmayı severim ve telaşlı olmamın sadece iş yükünden kaynaklanmadığını kişilik özelliği olarak telaşa sahip olduğumu söyleyebilirim.*



4.2.4 Dördüncü Araştırma Sorusuna İlişkin Bulgular

Araştırmada kadın akademisyenlere:

- Çalışma arkadaşlarınız çalışmayı bıraktıklarında bile kendinizi çalışıyor halde bulduğunuz durumlar oluyor mu?
- Kendinizi Çalışmaya devam ediyor halde bulduğunuzda ruh halinizi tanımlar mısınız? soruları iletilmiş ve betimsel analiz sonuçları aşağıda verilmektedir.

Araştırmada kadın akademisyenlere yöneltilen sorulara verilen yanıtlar, çalışma alışkanlıkları ve ruh hallerini anlamamıza yardımcı olmaktadır. **Görüşülen Kişi 1:** *Bu kişi, çalışma arkadaşlarının işlerini erken bırakmasının kendisi için bir motivasyon kaynağı olduğunu belirtmektedir. Çalışmayı bir fırsat olarak görüyorum ve bu durum beni mutlu ve huzurlu kılıyor. Kendimi kanıtlama sürecim bitene kadar çalışmayı sürdürürüm.* **Görüşülen Kişi 2:** *Çalışma arkadaşları çalışmayı bıraktığında kendisi de çalışmak zorunda kaldığını ancak bu durumu isteyerek değil, sorumluluk gereği yaptığını ifade etmektedir. İşimi bitirdikten sonra sosyal hayatıma dönmeyi tercih ederim. Fazladan çalışmak zorunda*

*kaldığımda neşesiz ve verimsiz hissediyorum. Sorumluluğum gereği çalışmayı sürdürürüm ancak ruh halim çok enerjik olamıyor. **Görüşülen Kişi 3:** Çalışma arkadaşları işi bıraktığında bile çalışmaya devam eden bir kişi olduğunu belirtmektedir. Çalışmayı çok severim ve uzun süre çalışmaktan zevk alırım. Fazladan çalışmak benim kendi tercihimdir ve bu durum beni olumsuz etkilememektedir. Çalışmayı hayatımın bir parçası olarak görürüm. **Görüşülen Kişi 4:** Bu kişi, çalışma arkadaşlarının işlerini bırakmasının kendisini etkilemediğini, çünkü bireysel bir meslek yaptığını belirtmektedir. Evde akademik çalışmalar yapıyorum ve fazla çalıştığım durumlarda, eğer bir zaman kısıtım yoksa stressiz ve rahat hissederim, ancak zaman kısıtı varsa gergin hissettiğimi ifade edebilirim. Tüm bu duygu durumlarım benim bireysel yapımla alakalıdır. Bireysel bir meslek yapıyorum ve tüm ipler aslında benim elimde yer alıyor. **Görüşülen Kişi 5:** Genelde tek çalıştığını belirten bu kişi, işinin yetişmediği durumlarda fazla çalışmak zorunda kaldığını ve bu durumun onu telaşlı yaptığını ifade etmektedir. Çevremde çalışan diğer arkadaşları beni çok ilgilendirmiyor tek çalışıyorum ve işlerimi tek başına yapıyorum. Evdeki sorumluluklarım nedeniyle işlerim yetişmediğinde telaş ve baskı hissediyorum, ancak eşimin desteği sayesinde bu durumu aşabiliyorum. **Görüşülen Kişi 6:** İşten keyif aldığı sürece ekstra çalışmalar yapmaktan zevk aldığını ifade etmektedir. Benim için keyifli bir iş ise onu hobi gibi görürüm ve fazladan çalışmalar yaparım. Ortak çalışmalar yaptığımda grup kararlarına uyan bir insanım. Yeni şeyler öğrenmekten keyif aldığımı ifade edebilirim. **Görüşülen Kişi 7:** Bu kişi, başkalarının ne yaptığını bakmaksızın kendi programını uygulamakta ve kendi bildiği yolda ilerlemektedir. Genelde hayatımın her alanında bir planım ve programım olmuştur. Sadece kendimden sorumlu olduğum için planlarım daha işlevsel oluyor. Hayatımdaki roller nedeniyle zaman zaman tükenmiş hissedebiliyorum, ancak sevdiğim işleri yaparken mutlu olduğumu ifade edebilirim. Ofiste çalışmanın beni daha iyi hissettirdiğini kesinlikle söyleyebilirim. **Görüşülen Kişi 8:** Çalışma arkadaşlarının onu etkilemediğini ve kendi çalışma azmiyle motive olduğunu belirtmektedir. Kendi hedeflerim ve çalışma azmimle kendimi sürekli olarak motive ederim. Diğer insanların ne yaptıkları beni çok ilgilendirmiyor, herkesin motivasyonu ve azmi farklı olabilir. Fazladan çalışmaktan mutluluk duyuyorum ve bu hissi iş dışındaki hayatımda da yaşadığımı söyleyebilirim. Tek başıma çalışmayı tercih ediyorum. Tek başına çalışmak beni daha verimli ve mutlu ediyor. **Görüşülen Kişi 9:** Gençken daha fazla çalıştığını, ancak son zamanlarda bu durumun azaldığını belirtmektedir. Genel olarak yaşım ilerledikçe hayat tempomun da yavaşladığını ve enerjimin düştüğünü zaman zaman hissediyorum. Kendi gelişimim için çalışmaya devam ediyorum ve bu durumdan mutluluk duyuyorum. İnsanlarla bir rekabet içinde değilim, ancak kendimi çalışkan birisi olarak hissetmek beni her zaman mutlu hissettirmiştir. **Görüşülen Kişi 10:** Diğer hocalarla sohbet ederken bile çalışmaya devam eden bir insanım, fazla çalışmayı telaşlı ve mutlu olarak tanımlayabilirim. İşini sevdiğim sürece çalışmaya devam ederim ve bir zorunluluk hissi taşımam bunu isteyerek yaparım.*



4.2.5 Beşinci Araştırma Sorusuna İlişkin Bulgular

Araştırmada kadın akademisyenlere:

- Hoşlanmadığınız bir işte bile sıkı çalışmak sizin için önemli midir?
- Bu durum sizin işe duyduğunuz saygıyı mı gösteriyor yoksa başka nedenlerden dolayı mı? soruları iletilmiş ve betimsel analiz sonuçları aşağıda verilmektedir.

Araştırmada kadın akademisyenlere yöneltilen sorulara verilen yanıtlar, hoşlanmadıkları işler karşısındaki tutumlarını anlamamıza yardımcı olmaktadır. **Görüşülen Kişi 1:** Hoşlanmadığı bir işte çalışmak bu kişi için farklı bir deneyim olmaktadır. *Hoşlanmadığım işlerde bile sıkı çalışan bir insanım, ancak bu durumu keyifle yaptığımı pek söyleyemem. Bu tür işleri yapmamın temel sebebi, becerikli, bilgili ve çalışkan olduğumu insanlara göstermek istememden kaynaklanıyor. İşime saygı duyan bir insanım ve görevlerimi en iyi şekilde yerine getirmeyi amaçlarım.* **Görüşülen Kişi 2:** Hoşlanmadığı bir işte sıkı çalışmamaktadır. *Sevmediğim işlerde çalışma isteğim hiç gelmiyor. İşimin gereğini yapmama rağmen, tüm zamanımı sevmediğim işleri yaparak harcamıyorum. İşime saygı duyuyorum ve bu saygı gereği sevmediğim işleri de yapıyorum benim için bir sorun olmuyor.* **Görüşülen Kişi 3:** Hoşlanmadığı işlerde işinin gereğini yerine getirmekte, ancak tempom biraz daha düşük olabilmektedir. *Benim için işten hoşlanmak veya hoşlanmamak gibi bir durum yoktur. İşime ve kendime saygı duymaktayım, sorumluluk bilinciyle hareket ederim. Ekstra işleri mecbur kaldığımda tabii ki yapıyorum ancak çalışma hızım diğer haz aldığım işler gibi olmuyor.* **Görüşülen Kişi 4:** Hoşlanmadığı işlerde çok sıkı çalışmamaktadır. *Üstlerden gelen işlerimi olması gerektiği gibi yaparım, bunun için fazla mesai harcamam. İş ortamımın genel olarak rahat olduğunu söyleyebilirim ama istemediğim işleri yaparken stres oluyorum. Yönetim kadrosunda yer aldığım için ekstra işlerin bende stres yarattığını söyleyebilirim, ancak sorumluluk duygusu gereğince bu işleri yapmaktayım.* **Görüşülen Kişi 5:** Hoşlanmadığı işlerde bir an önce bitirmek için sıkı çalışmaktadır. *Hoşlanmadığım işleri ayrı bir motivasyon ve hızla yapmaktayım, çünkü bir an önce bitip gitmesini isterim. Sorumluluk duygusu nedeniyle bu işleri yapmaktayım. İnanmadığım bir işte ise beni ikna etmelerini beklerim. Sevdiğim işlerde daha özverili oluyorum ve işverenimin beklentilerini daha iyi karşılayabiliyorum.* **Görüşülen Kişi 6:** Hoşlanmadığı işlerde genelde pek çalışmam. *Nitelikli çalışma insanı olduğumu düşünüyorum ve sevdiğim işlerde çalışmayı tercih ederim. Yönetimden gelen işleri etik saygı nedeniyle yapıyorum, ancak sevmediğim işleri isteyerek almıyorum buna mecbur kalıyorum.* **Görüşülen Kişi 7:** Hoşlanmadığı işlerde bile sıkı çalışmaktadır. *Hayatıma ve işime saygılı bir insanım hoşlanmadığım alanlarda bile saygı çerçevesinde sıkı çalışmalar sergilerim. Hoşlanmadığım işlerde keyif almasam bile çalışmaktayım, ancak yaratıcılığımın eksik olduğunu düşünüyorum. Kendime duyduğum saygı nedeniyle işimi her zaman yapmaktayım. Araştırma yapmayı en sevdiğim iş olarak görmekteyim ve işimi hayatımın bir parçası olarak görüyorum.* **Görüşülen Kişi 8:** Hoşlanmadığı işte sıkı çalışmak bu kişi için zorlayıcı olmaktadır. *Mecburi çalışmak beni mutlu etmemektedir. İşime duyduğum saygı ve iş ahlakı gereğiyle bu görevleri yerine getirmekteyim. İdari işlerin ve yönetimden gelen işlerin sıkıcı olduğunu düşünüyorum, ancak sorumluluk duygusu nedeniyle bu işleri yapmaktayım.* **Görüşülen Kişi 9:** Hoşlanmadığı işlerde bile sıkı çalışmakta ve ne gerekiyorsa yapmak gerektiğini düşünmektedir. *Sorumluluk duygusu yüksek ve işine saygılı bir insan olduğumu belirtebilirim. Eğitim görevimi layıkıyla yapmak gerektiğini her zaman vurgulamaktayım ve iş dışındaki sorumluluklarıma da aynı şekilde yaklaşım gösteririm. Bir iş için ne gerekiyorsa onun yapılması gerektiğini savunurum.* **Görüşülen Kişi 10:** Hoşlanmadığı işlerde bile disiplinli olmak bu kişi için önemlidir. *Sevmediğim işleri de sıkı bir şekilde yaparım. İşime ve kendime saygı duyan bir insanım, yaptığım işlerin kaliteli olmasına özen gösteririm. İş yerinde disiplinli ve titiz çalışmaya dikkat ederim.*

4.2.6 Altıncı Araştırma Sorusuna İlişkin Bulgular



Araştırmada kadın akademisyenlere:

- Kendinizi sürekli bir işle meşgul ediyor musunuz?
- Sürekli bir meşguliyetinizin olması sizi yoruyor mu yoksa bu durumdan keyif mi alıyorsunuz? soruları iletilmiş ve betimsel analiz sonuçları aşağıda verilmektedir.

Araştırmada kadın akademisyenlere yöneltilen sorulara verilen yanıtlar, kendilerini sürekli meşgul etmelerine tutumlarını anlamamıza yardımcı olmaktadır.

Görüşülen Kişi 1: Eğitim ve öğretim için kendini sürekli meşgul etmektedir. *Bilgiye ve öğretmeye karşı aşırı doyumsuz bir insan olduğumu düşünüyorum, ancak dış hayatımda zaman zaman tembellek yaptığım durumlar oluyor. İş hayatında sürekli meşgul olmak beni yormuyor, aksine bu durumdan keyif alıyorum. Ancak bankaya gitmek veya devlet dairelerinde iş yapmak gibi meşguliyetlerden hoşlanmıyorum.* **Görüşülen Kişi 2:** Kendini sürekli bir işle meşgul edip etmeme durumu zaman zaman değişiklik göstermektedir. *Yapılacak işin niteliği ve zaman sınırı benim bir işle meşgul olmamı en çok etkileyen faktördür. İş dışında hobiler ve başka uğraşlarla zaman geçirmeyi severim, boş durmaktansa bir uğraş ile ilgilenmeyi tercih ederim. Sürekli bir meşguliyetimin olması beni yormuyor, genç bir kadın olarak hayatımın bu zamanlarını dolu yaşamaktan keyif alıyorum. Ayrıca sosyal çevremde de meşgul bir insanımdır.* **Görüşülen Kişi 3:** Genellikle kendini bir işle meşgul etmektedir. *İş olmadığı zamanlarda bile kendime iş yaratırım ve sürekli meşgul olmak bazen yorucu olsa da genelde sevdiğim bir durumdur. Boş durmaktan hoşlanmamaktayım, kendi isteğimle kendime iş yaratırım. Çalışmayı seviyorum ve kişilik özelliklerimin bu yönde olduğunu belirtebilirim. Ancak kendimi zorla meşgul etmiyorum, sadece severek kapasitemi zorlamayı deniyorum.* **Görüşülen Kişi 4:** Sürekli bir işle meşgul olduğunu belirtmekte, ancak kendini sürekli meşgul etmeye çalışmamaktadır. *Hayatımı olabildiğince dengeli yaşamaya çalışıyorum. Sürekli bir meşguliyetin olmasından şikayetçi değilim ve hayatımdan memnunum. İş hayatım dışında arkadaşlarım ve aile hayatımda da meşguliyetimin olduğunu, ancak hayatını parçalara ayırıp mutlu olmaya çalıştığımı ve belirli bir denge yaratmaya çalıştığımı söyleyebilirim. Sürekli meşgul olmak beni üzen bir durum değildir*

Görüşülen Kişi 5: Özel hayatında kendini sürekli bir iş ile meşgul etmektedir. *Uğraş ve hobileri bulunmakta, ancak çok çalışma gereğinde bulunmamaktadır. Boş zamanlarımda kendime olmayan bir iş yaratmayı sevmem, boş vakitleri de seven bir insanım. Sürekli bir meşguliyetim olmadığını ve evime, eşime, kendi özel hayatıma zaman ayırabilmekteyim. İşimin bunu yapmaya müsait olduğunu, hafta sonları ve mesai saatlerimin uygun olduğunu bu nedenden dolayı dengeli bir yaşam sürdüğümü söyleyebilirim.* **Görüşülen Kişi 6:** Akademisyenlik hayatının merkezinde yer almakta ve bu işle kendini meşgul etmektedir. *İnsanların akademi kavramını tam anlamadığını düşünüyorum ve eğitimin genel anlamıyla her konusunda bilgi sahibi olmayı sevdiğimi belirtebilirim. Sürekli bir meşguliyet halinden keyif alıyorum, sevdiğim ve merak ettiğim konularla kendimi meşgul ederim.* **Görüşülen Kişi 7:** Hayatında kendini sürekli bir işle meşgul etmektedir. *Dersimin olup olmaması önemli olmaksızın sürekli bir araştırma halinde olurken kendimi buluyorum. Sürekli meşgul olmaktan şikayetçi değilim ve ileride daha rahat olacağımı düşünüyorum. Çocuklarımla büyümesiyle daha rahat bir hayatımın olacağını ve daha iyi konsantre olacağımı düşünüyorum.* **Görüşülen Kişi 8:** Kendini sürekli bir işle meşgul etmemekte, boş zamanlarında kendine iş yaratmamaktadır. *Hayatımda sürekli bir meşguliyet vardır, ancak*



bu durumdan çok keyif almadığımı belirtebilirim. Beni çok yoran işler olduğunu, özellikle sevmediğim işlerin bu durumu tetiklediğini ifade edebilirim. Sürekli meşguliyetin insanı çok yorduğunu ve iş hayatı dışında gelen bazı işlerin beni olumsuz etkilediğini düşünüyorum. **Görüşülen Kişi 9:** Kendine sürekli iş yaratmamaktadır. Dinlenmesi gerektiğinde dinlenmekte, ancak genelde işler bitmemektedir. *Kendime zoraki iş yaratmıyorum, ne gerekiyorsa onu yapıyorum. Hayat tempomun yüksek olması bazen bunaltıcı hissettirse de ancak genel olarak hayat düzeninden memnun olduğumu ve mutsuz veya bezgin olmadığını belirtebilirim.* **Görüşülen Kişi 10:** Kendini sürekli bir işle meşgul etmemekte ve daha rahat olduğunu belirtmektedir. *Dış çevreme vakit ayırmakta zorlanmıyorum, tez izlemeye başladığım zamanlarda rahatsız hissedebileceğimi, ancak bunun yaşamın bir parçası olduğunu düşünmekteyim. İşimi sevdiğim için, para için yapmadığımı ve emekli olma şansım olsa bile çalışmaya devam edeceğimi düşünüyorum. Akademinin hayatımın bir parçası olduğunu, okula gelmezsem rahatsız olacağımı söyleyebilirim, ancak hayatın sadece akademiden oluşmadığını ve hırslı olmadığını düşünüyorum.*

4.2.7 Yedinci Araştırma Sorusuna İlişkin Bulgular

Araştırmada kadın akademisyenlere:

- İşinizden uzak kaldığımız zamanlarda bile kendinizi işiniz ile ilgili konuları düşünürken buluyor musunuz?
- İşinizden uzak kaldığımız süreci olumsuz etkiliyor mu? Ve bu durumda hemen işinize mi dönmek istiyorsunuz? soruları iletilmiş ve betimsel analiz sonuçları aşağıda verilmektedir.

Araştırmada kadın akademisyenlere yöneltilen sorulara verilen yanıtlar, işten uzak kalmanın etkilerini anlamamıza yardımcı olmaktadır. **Görüşülen Kişi 1:** İşinden uzak kaldığında bile işini düşünmeye devam etmektedir. *İşimi sürekli yanımda taşıdığımı ve telefon veya laptopu yanımdaysa işimin de yanımda olduğunu düşünüyorum. Uzun süreli işten uzak kalma durumlarında işime geri dönmek isterim, çünkü hayatımı bu şekilde planladığımı ve diğer uğraşlarımın beni çok memnun etmediğini hissediyorum. Yorgun olduğumda ise kısa süreliğine her şeyden uzaklaşıp dinlenmeyi tercih ediyorum.* **Görüşülen Kişi 2:** İşinden uzak kaldığında işini çok düşünmediğini belirtmektedir. *Sadece yakın gelecekte önemli bir durum varsa veya bir şeyi yapmayı unuttuysam kısmen işimi düşündüğüm zamanlar oluyor. İşimden uzak kalmanın beni olumsuz etkilediğini kabul ediyorum, fakat hemen işime dönmek istemem. Kısa süreli uzak kalmalarda işimi hiç düşünmüyorum.* **Görüşülen Kişi 3:** İşinden uzak kaldığında bazı zamanlar işini düşündüğünü, ancak bu durumu çok fazla yaşamadığını belirtmektedir. *İşimden uzak kaldığımda işime dönmeyi çok istemem, ancak kafamda soru işaretleri veya netleşmeyen konular varsa çalışmaya dönmeyi isterim. İşimden uzak kaldığımda düşünme sebebimin sorumluluklarını yetiştirme çabası olduğunu düşünmekteyim.* **Görüşülen Kişi 4:** İşinden uzak kaldığında bile işini düşündüğünü, hayatının her anında işinin aklında olduğunu belirtmektedir. Ancak, bu düşüncenin hemen çalışmaya gitmek anlamında olmadığını, evden işe giderken bile ders planlaması yaptığını ve uyumadan önce sınav planları düşündüğünü ifade etmektedir. *İşten uzak kalmak beni çok olumsuz etkilemez, zaman buldukça açığımı kapatırım ve öğrencilerle ilgili ders telafisi yapabilirim. Ancak kafamın içinden iş ile ilgili planlamaları veya düşünceleri kafamdan atmak çok zor oluyor.* **Görüşülen Kişi 5:** İşinden uzak kaldığında işini düşündüğünü, daha iyi nasıl anlatacağını araştırdığını ve yeni kitaplar



araştırdığını belirtmektedir. *İşimi sürekli olarak geliştirmeye devam ettiğimi, tatil günlerinde bile iş düşüncelerimin aklımda olduğunu söyleyebilirim. İşten uzak kalmanın beni olumsuz etkilediğini ve çalışmayan bir hayatın bana uygun olmadığını, işin benim için önemli olduğunu ve günümü bölmenin beni iyi hissettirdiğini söyleyebilirim. Görüşülen Kişi 6:* İşinden uzak kaldığında her dakika işini düşündüğünü, film veya reklam izlerken bile işine bağlantı kurduğunu belirtmektedir. *İşimin hayatımın merkezinde olduğunu, eğitimin hayatın her yerinde olduğunu ve çocuklarımı eğitirken bile kendi okuduklarımdan çıkarımlar yaptığımı belirtebilirim. İşten uzak kaldığımda hemen işine dönmek istediğimi ve işime dönememenin beni çok üzdüğünü söyleyebilirim. Görüşülen Kişi 7:* İşinden uzak kaldığında kesinlikle işini düşündüğünü, işin her zaman kafasında olduğunu belirtmektedir. *Akademisyenlerin sosyal çevrelerinin de akademisyenlerden oluştuğunu ve konuşmaların genellikle iş üzerinden olduğunu sizlere açıklayabilirim. İşten uzak kalmanın beni çok olumsuz etkilediğini, bilgisayarımın her zaman yanımda olduğunu ve işimin her zaman benimle beraber olduğunu söyleyebilirim. İyi hissettiğimde raporlu olsam bile okula giderim, aksi takdirde en azından makale okuyarak işime devam ederim. Görüşülen Kişi 8:* İşinden uzak kaldığında işini düşündüğünü, ancak her zaman değil, zaman zaman bu durumun yaşandığını belirtmektedir. *Dışsal faktörlerin etkisine göre değişim gösterebiliyorum, dış faktörler beni bunaltıyorsa okulu düşündüğümü ve okulda olmayı istediğimi itiraf edebilirim. Yalnız çalışmanın ve yalnız kalmanın beni olumlu etkilediğini, dış etkenler olumlu olduğunda işime dönmek istediğimi belirtebilirim. Görüşülen Kişi 9:* İşinden uzak kalsa bile işini düşündüğünü, bir şey okuduğunda veya izlediğinde mesleğiyle bağlantı kurduğunu belirtmektedir. *Tatil zamanlarımda bile işimi düşünmeye devam ettiğimi ifade edebilirim. İşten uzak kalmanın beni olumsuz etkilediğini, iş ortamının dinamiklerini sevdiğimi ve çalışmadığım günlerde bile iş yerine çalışmak için gidebileceğimi açıklayabilirim. İş yerimin benim için konfor alanı olduğunu ve burada çalışmanın daha motive edici olduğunu düşünmekteyim. Görüşülen Kişi 10:* İşinden uzak kaldığında zorunlu bir durum varsa işini düşündüğünü, öğrencilerle ilgili konuları ve derslerin telafisini planladığını belirtmektedir. *Evdeyken de öğrenci maillerine baktığımı ve mesai saatleri dışında bile öğrencilere cevap verdiğimi söyleyebilirim. İşten uzak kalmanın beni olumsuz etkilemediğini, raporlu olduğumda bile öğrencilerime kavuşmak istediğimi ve ders döneminde disiplinli olduğum şeklinde kendimi tarif edebilirim.*



4.2.8 Sekizinci Araştırma Sorusuna İlişkin Bulgular

Araştırmada kadın akademisyenlere:

- Üstesinden gelebileceğinizden çok daha fazla iş üstlenmek istediğiniz oluyor mu?
- Bu durumlar zorunluktan dolayı mı oluyor yoksa siz bunu kendiniz mi istiyorsunuz? soruları iletilmiş ve betimsel analiz sonuçları aşağıda verilmektedir.

Araştırmada kadın akademisyenlere yöneltilen sorulara verilen yanıtlar, üstesinden gelebileceğinden çok daha fazla iş üstlenme isteklerini anlamamıza yardımcı olmaktadır. **Görüşülen Kişi 1:** Üstesinden geleceğinden çok daha fazla işi üstlenmektedir. *Fazla iş almaktan inanılmaz zevk alıyorum, yoğunluk içinde çevremdeki insanların her işi yapabiliyor denmesinden hoşlanıyorum. Kapasitemi zorlamayı severim, aslan burcu olduğumu ve en iyi olmayı her zaman istediğimi itiraf etmeliyim. Görüşülen Kişi2:* Üstesinden geleceğinden fazla işleri genelde üstlenmemektedir. *İşimin gereği kadarıyla gelen işleri yapmaktayım. Üstlerimden gelen fazla işlerde yardım istemekte veya*

gereğesiyle reddedebilmekteyim. Potansiyelimi biliyorum ve üzerine çıkmayı düşünmüyorum. Sosyal hayatıma çok önem veririm ve hayat enerjimi oradan almaktayım.

Görüşülen Kişi 3: Üstesinden geleceğinden fazla işi bazı zamanlar üstlenmektedir. Kapasitemi zorlamayı denemekte ve kendimi test etmeyi sevmekteyim. Zorunluluktan dolayı kapasitemi zorlamam gerektiği durumlar da olabilmektedir. Problemleri çözmeyi istemekte, bazen kendime düşmeyen görevleri bile denemek istemek hevesleri olan bir insanım.

Görüşülen Kişi 4: Üstesinden gelemeyeceğinden fazla işi üstlenmemektedir. Eğer işin beni aşacağını düşünüyorsam o işten vazgeçebileceğimi belirtebilirim. Genel olarak hayır diyemiyorum, ama hayatımı etkileyecek konularda hayır diyebilirim. Üstesinden gelemeyeceğim işler genelde dışarıdan gelmekte ve kendi tercihim olmayan işlerdir. Hayır diyebilme durumum işin yapısına göre değişmektedir.

Görüşülen Kişi 5: Üstesinden geleceğinden çok daha fazla bir iş üstlenmek istememektedir. Bilgi veya tecrübe eksikliğim varsa o işi ret edebilirim veya bilen birisini isterim. Dışarıdan gelen ekstra işler planlı gelmemekte ve ekstra zaman gerektirmektedir. Okulun gerektirdiği işler kendi isteğimle gelmeyen işlerdir. Çalışma olarak daha rahat bir iş temposuna sahip olduğumu ifade edebilirim.

Görüşülen Kişi 6: Üstesinden geleceğinden fazla işi üstlenmeyi sevmektedir. Kendimi kanıtlamayı sevdiğimi ve başarılı olduğumda inanılmaz bir haz aldığımı söyleyebilirim. Çevre baskısından ziyade kendimi mutlu etmek için ekstra işleri üstlenmekteyim. Yapamayacağım işlere girmem ve genelde kendi isteğimle fazla iş üstlenirim. Yarışım hep kendimle olmuştur, sürekli kendimle yarışırım.

Görüşülen Kişi 7: Üstesinden geleceğinden çok daha fazla işi üstlenmekte, hiçbir şeye hayır diyememektedir. Fazla işleri üstlenmem zorunluluktan kaynaklanmamaktadır, kendi isteğimle maksimum kapasitemin üstüne çıkmak isterim. Yönetim tarafından fazla zorlanmıyorum, ders görevlendirmelerim uyumlu programlar dahilinde oluyor. Hayır diyememe sorunu iş konusunda oluyor, dış çevre veya çocuklarıma hayır diyebiliyorum. İş yapma konusunda çok heyecanlı olduğumu ifade edebilirim.

Görüşülen Kişi 8: Üstesinden geleceği işten daha fazlasını zaman zaman üstlenmektedir. Sevdiğim ve başarılı olmak istediğim işlerde sürekli daha fazlasını almayı amaçlarım, başarının sonu olmadığını düşünüyorum. Ancak bu durum sadece kendi isteğimle olmamakta, zorunluluktan dolayı da fazla iş üstlendiğim durumlar oluyor. Ekip çalışmaları veya idari bölümlerden gelen işler zorunluluktan dolayı üstlendiğim işlere örnek olarak verebilirim. Durumsallık yaklaşımını benimserim ve mevcut duruma göre hareket ederim.

Görüşülen Kişi 9: Üstesinden geleceğinden fazla işi geçmişte üstlenmekteydi, ancak artık bu durumu azaltmıştır. Kapasitenin üstünde yüklenme yapılmaması gerektiğini düşünüyorum. İdari işlerin fazla olduğu dönemlerde gerekiyorsa yapıyoruz, ancak çok yıpratıcı olduğunu söyleyebilirim. Geçmişte kapasitemi çok zorlardım, ancak sağlık sorunları ve yaşın ilerlemesiyle daha rahat bir moda geçtiğini ifade edebilirim.

Görüşülen Kişi 10: Üstesinden geleceğinden çok işi üstlenmeyi sevmemektedir. Kendimi değerli olarak görüyorum ve yapılması gereken işleri yaparım, ancak fazladan bir iş üstlenmeye gerek duymuyorum. İş ve sosyal yaşam dengesini kurarım ve kendimi fazladan bir iş üstlenme gereğinde hissetmediğimi söyleyebilirim.

4.2.9 Dokuzuncu Araştırma Sorusuna İlişkin Bulgular

Araştırmada kadın akademisyenlere:

- Bir şeyi yapmak istesenez de istemesenez de o konuda çok sıkı çalışmanız gerektiğine dair içten gelen bir zorlama hissediyor musunuz?



- Yapmak istemediğiniz işlerde çalışırken yapmak istediğiniz işlerle aynı hazzı mı alıyorsunuz? soruları iletilmiş ve betimsel analiz sonuçları aşağıda verilmektedir.

Görüşülen kişiler, bir işi yapma konusunda içsel motivasyon, sorumluluk bilinci ve haz alma açısından farklı yaklaşımlar sergilemektedir. Bazıları iş seçmemeyi amaçlamakta ve işin en ufak yararını görse bile o işi üstlenmektedir. Diğerleri ise, sevmedikleri işlerde çalışmaktan haz almamakta ve sadece sorumluluk bilinci ile bu işleri yapmaktadır. Sevdiği işlerde daha yaratıcı olan ve keyif alan kişiler, yapmak istemedikleri işlerde aynı hazzı almamakta ancak performanslarını düşürmemektedir. **Görüşülen Kişi 1:** Bir işi yapmak istese de istemese de içsel bir zorlama hissetmektedir. *Genel olarak yapacağım tüm işlerde yapmasam içimden sürekli bir sesin bunu yapman gerekiyor diye seslenmesini duyuyorum. İş seçmemeyi amaçlarım ve işin en ufak bir yararını bile görsem hemen üstlenirim. Yapmak istemediğim işlerde bile sonrasında aldığım en ufak iltifattan inanılmaz bir keyif alıyorum.*

Görüşülen Kişi 2: Bir işi yapmak istemezse sıkı çalışmamaktadır ve vicdan azabı çekmemektedir. *Sevdiğim işleri yapmayı tercih ederim, diğer işler bana zulüm gibi gelmektedir. Sevdiğim işlerde aldığım hazzı, yapmak istemediğim işlerde alamıyorum.*

Görüşülen Kişi 3: Bir işi yapmak istemese de bazı durumlarda kendini zorlaması gerektiğini düşünmektedir. Bazı durumlarda *işin getirisi dolayısıyla bir işi istemesem de o işi yapmak gibi durumlarla karşılaşabiliyorum. Sevmediğim işlerde çalışırken de işime odaklanmakta ve sorumluluğumu eksiksiz yerine getirmeyi kendime amaç olarak benimserim. Sevmediğim işlerde haz almasam da performansımı aynı olarak tutmaya çalışırım.*

Görüşülen Kişi 4: Bir işi yapmak istese de istemese de içsel bir zorlama hissetmemektedir. *Hayatımın her anında kendimi çalışmaya zorlarım sanki boş durduğumda kendimi mutsuz olarak hissettiğimi düşünüyorum. Kendimi sıkı çalışmaya zorlamıyorum, bir plan dahilinde çalışıyorum. Sevmediğim işlerde haz alamıyorum. İsteddiğim işlerde daha yaratıcı olduğumu düşünüyorum, diğer işler zoraki olduğundan yaratıcılığımı eksilttiğini düşünüyorum. Sorumluluklarımı yerine getirmeyi amaçlarım.*

Görüşülen Kişi 5: Bir işi yapmak istese de istemese de sıkı çalışmaya gerek duymamaktadır. *Kendimi ispat etme gereğinde bulunmuyorum. Verilen görevi yapıp bitirip teslim etmek şeklinde çalışmayı seviyorum. İçsel bir uyarı hissetmiyorum, çalışırken haz almıyorum ve sadece görevimi yerine getirmeyi düşünüyorum.*

Görüşülen Kişi 6: Yapmak istediği veya istemediği işlerde içsel bir zorlama hissetmemektedir. *Yapmak istediğim işleri çok istediğimden dolayı kendimi zorlarım. Yapmak istemediğim işlerde haz almıyorum ve bu işleri yapmamın tek sebebi iş ahlakı ve etik kuralların olmasıdır.*

Görüşülen Kişi 7: Bir işi yapmak istese de istemese de en iyi şekilde yapmaya çalışmaktadır. *İstemediğim işlerde bile performansım düşük olmuyor, sorumluluk bilinci ile çalışırım. Yapmak istemediğim işlerde zevk almadığımı düşünüyorum, ama performansımın düşmeyeceğini aynı olacağını söyleyebilirim. Öğrencilerime maksimum performans sunarım, keyif almadığım işleri yaparken daha çabuk yorulabiliyorum.*

Görüşülen Kişi 8: Yapmak istemese bile içten gelen bir zorlama hissetmektedir. *Bir işi yapmıyorsam kendimi suçlu hissedyorum. İşime saygı duyduğumdan dolayı, sevmesem bile işimi yaparım. Sevmediğim işlerde haz alamıyorum, ancak enerjimi ve motivasyonum her zaman taze ve yenidir.*

Görüşülen Kişi 9: Sevmediği işlerde bile sıkı çalışmakta ve sorumluluk duygusu yüksek olmaktadır. *Sevdiğim işlerde daha fazla keyif almaktayım ve daha yaratıcı olaktayım. Sevmediğim işler enerjimi hızlı tüketmekte ve zorunluluk hissi yaratmaktadır.*

Görüşülen Kişi 10: Bir işi yapmak istemese bile içsel bir zorlama yaşamaktadır. *Özverili şekilde çalışmaktayım ve yaptığım işin en kalitelisini*



sunmaya çalışırım. Sevmediğim işlerde aynı hazı alamıyorum ve bunu insani bir özellik olarak görüyorum. Huzursuz ve sevgisiz yapılan bir işin tabii ki de sevdiğim işlerle aynı olması beklenemez.

4.2.10 Onuncu Araştırma Sorusuna İlişkin Bulgular

Araştırmada kadın akademisyenlere:

- Sizi çok çalışmaya iten nedenler genellikle içsel nedenlerden mi oluşuyor?
- Peki sizi çok çalışmaya iten nedenler sonradan kazandığınız nedenler mi? yoksa bu nedenlere hep sahip miydiniz? soruları iletilmiş ve betimsel analiz sonuçları aşağıda verilmektedir.

Araştırmada kadın akademisyenlere yöneltilen sorulara verilen yanıtlar, çok çalışmaya iten nedenleri anlamamıza yardımcı olmaktadır. **Görüşülen kişi 1**, çok çalışmaya iten nedenlerin büyük ölçüde dışsal nedenler olduğunu ifade etmektedir. *Dış çevreden gelen her geri bildirim benim için bir itici güç olmaktadır. İnsanların beni beğenmesi ve takdir etmesi hoşuma gitmektedir. Ayrıca, aldığım geri dönüşlerin ruhumu ve hırsumu beslediğini belirtebilirim. Çalışma alışkanlıklarımın çocukluğumdan geldiğini ve aileme çok bağlı olduğumu ifade edebilirim.* **Görüşülen kişi 2**, çok çalışmaya iten belirgin nedenlerinin olmadığını ve genellikle rahat bir insan olduğunu söylemektedir. *Belirli hedefler olduğunda çok çalıştığımı ancak bu durumların belirli dönemlerde olduğunu söyleyebilirim. Gençken daha fazla çalıştığımı düşünüyorum. Hayat dengemi kurmanın çalışma verimliliğini arttırdığımı ifade edebilirim.* **Görüşülen kişi 3**, çok çalışmaya iten nedenlerin ağırlıklı olarak içsel nedenler olduğunu belirtmektedir. *Görev tanımımın gerektirdiklerini yerine getirmek için çok çalıştığımı ifade edebilirim, başarının ana hedefim olduğunu düşünüyorum. Hayatımın her döneminde planlı bir şekilde ilerlediğimi ve aileden bu konuda fazla baskı görmediğimi, kendi içsel motivasyonlarımla hareket ettiğimi söyleyebilirim.* **Görüşülen kişi 4**, çok çalışmaya iten nedenlerin tamamen içsel nedenler olduğunu söylemektedir. *Kişisel istekleri ve hedefleri için çalıştığımı belirtmektedir. Planlı ve düzenli çalışmanın hayatımda önemli bir yerinin olduğunu düşünüyorum, rahat bir insanım ve rahatlığımdan taviz vermiyorum. Aşırı planlı olmanın dışında aşırı bir insan olmadığımı söyleyebilirim.* **Görüşülen kişi 5**, çok çalışmaya iten nedenlerin olmadığını ve zamanı iyi programlayarak çok çalışmaya gerek kalmadığını belirtmektedir. *Günümün veya zamanımın her anını neden çalışma ile geçirmem gerektiğini anlayamıyorum. Genel olarak planlı bir insanım. Doğru insanla, doğru zamanda, doğru yerde olmanın önemine vurgu yapmak istiyorum. Başarı için disiplinli olmanın gerektiğine inanıyorum, ancak aşırı çalışmanın gerekli olmadığını düşünüyorum.* **Görüşülen kişi 6**, çok çalışmaya iten nedenlerin çoğunlukla içsel nedenler olduğunu ifade etmektedir. *Kendimi geliştirmek ve başarılı hissetmek için çalıştığımı belirtebilirim. Gençken sorumsuz bir insandım ancak üniversite döneminde başarılı olmanın ve öğrenmenin keyfini keşfettiğim bir dönem oldu. İçsel motivasyon kaynakları ile başarının ve öğrenmenin zevkini yakalamaya çalışırım.* **Görüşülen kişi 7**, çok çalışmaya iten nedenlerin içsel nedenler olduğunu belirtmektedir. *Çalışmayı bir bağımlılık olarak görmemekle birlikte, dinlenirken bile iş düşündüğüm zamanlar olduğunu söyleyebilirim. İşimin yaşam biçimi haline geldiğini ve çevremdeki insanların da aynı şekilde düşündüğünü söyleyebilirim. Bazen çalışmak için geç kaldığımı düşünüyorum ve çalışmanın motivasyonumu arttırdığımı hissediyorum.* **Görüşülen kişi 8**, çok çalışmaya iten nedenlerin genellikle dışsal nedenler olduğunu belirtmektedir. *Dışsal faktörlerin tehdit olarak*



görülmese rağmen, bu faktörlerin çalışmayı ve gelişmeyi tetiklediğini düşünüyorum. Mesleğimi çok seviyorum ancak dışsal nedenlerin çalışma sürelerimizi uzattığına ve dinlenme ihtiyacımızın arttığına değinmek istiyorum. **Görüşülen kişi 9**, çok çalışmaya iten nedenlerin genellikle dışsal nedenler olduğunu ifade etmektedir. Görev ve sorumluluklarımın baskısıyla çalışıyorum. Kendimi geliştirmek için çalışıyorum ancak dış baskıların çalışma süremize ve şekline etkisi olduğunu ifade edebilirim. Çocukken rahat bir insandım ancak genç yaştan itibaren rekabetin artmasıyla çalışma düzeyimizin de arttığını düşünüyorum. **Görüşülen kişi 10**, çok çalışmaya iten nedenlerin genellikle dışsal nedenler olduğunu ifade etmektedir. Planlı çalışmayı ve mükemmeliyetçiliği önemsemekteyim, ancak işkolik olmadığımı düşünüyorum. Dış çevreden gelen geri bildirimlerin çalışma şekline etki ettiğini düşünüyorum, dışarıdan gelen her eleştiriyi çok ciddiye alırım. İşin içsel olarak tatmin edici olması gerektiğini düşünürüm. En iyi sonucu bulana kadar çalışmaya devam ederim.

4.2.11 On birinci Araştırma Sorusuna İlişkin Bulgular

Araştırmada kadın akademisyenlere:

- Çalışmadığınız zaman kendinizi rahatsız hissediyor musunuz?
- Çalışma hayatınız dışındaki aktiviteler sizi tatmin etmiyor mu? Çalışmadığınız zamanlar rahatsızlık duyuyor musunuz?
- Çalışmadığınız zaman haricinde kendinizi rahat hissettiğiniz zamanlar bulunuyor mu? soruları iletilmiş ve betimsel analiz sonuçları aşağıda verilmektedir.

Araştırmada kadın akademisyenlere yöneltilen sorulara verilen yanıtlar, çalışmadığı zamanlar kendilerini rahatsız hissetme, çalışma hayatı dışındaki aktivitelerin tatmin etmesi durumlarını anlamaya yardımcı olmaktadır. **Görüşülen Kişi 1:** çalışmadığı zamanlarda kendini rahatsız hissetmektedir ve hemen çalışmaya koyulmaktadır. Özellikle yapmam gereken bir iş varsa ve başka bir plan yapıyorsam, bu durumdan çok rahatsızlık duyuyorum. Çalışma hayatım dışındaki aktiviteler bana zevk vermektedir, ancak bu aktiviteler sınırlı bir tatmin sağlamaktadır. İşimde kendimi kanıtlamak ve büyük başarılar imza atmak, öğrencilere kendimi sevdirmek bana daha fazla tatmin sağlamaktadır. Hobi olarak bisiklet sürmek, yüzmek, film izlemek gibi aktivitelerle kendimi kısa süreli rahatlatırım. **Görüşülen Kişi 2:** çalışmadığı zamanlarda rahatsızlık duymamaktadır. Çalışmıyorsa iş yoktur demektir ve sosyal hayatına yönelmektedir. İnsan ilişkilerimin iyi olması ve yaşamayı sevmemden dolayı çalışmadığımda mutsuz olmuyorum. Sahile gitmek, kitap okumak, yürüyüşe gitmek gibi sosyal aktiviteler beni mutlu etmektedir. Çalışmadığım zamanlarda boşlukta kalma hissi yaşamıyorum ve hayatımı dengeleyerek mutlu olmaya çalışıyorum. **Görüşülen Kişi 3:** işlerini bitirdikten sonra evde hobilerini yaparken veya ailesiyle zaman geçirirken rahatsız olmamaktadır. Sorumluluğumu yerine getirdiysem, çalışmadığım zamanlarda rahatsızlık hissetmiyorum. Çalışma hayatım dışındaki yaşamım beni tatmin etmektedir. Kitap okumak, farklı yerleri gezmek, kısa süreli seyahatler yapmak gibi aktivitelerden keyif almaktayım ve bu durum beni mutlu etmektedir. İş kaygısı olmadan izinlerimi rahatça kullanırım. **Görüşülen Kişi 4:** çalışmadığı zamanlarda kendini suçlu hissetmemektedir; durum gerçekten dinlenmeye ihtiyacı olup olmamasına bağlıdır. Çalışma hayatım dışındaki aktiviteler beni tatmin etmektedir, ancak pandemiden sonra ve çocuk sahibi olduktan sonra seyahatlerim kısıtlandı. Diğer aktiviteler de beni tatmin etmektedir ve iş dışında hobi



yaratmaya çalışırım. Arkadaşlarımla buluşmak, dizi izlemek gibi aktiviteler kendimi rahat hissetmemi sağlamaktadır. Çocuklarımla park ve oyun evleri gibi aktiviteler yapmaktayım ve bu durum beni mutlu etmektedir. **Görüşülen Kişi 5:** çalışmadığı zamanlarda kendini rahatsız hissetmemektedir; bu durum o anki duruma bağlı olarak değişmektedir. *Gençken kuzenlerim ve arkadaşlarımla zaman geçirmek istemekteydim, ancak şimdi çalışmak gerektiğini düşünüyorum. Çalışma hayatım dışındaki aktiviteler, ailecek film izlemek ve sohbet etmek beni mutlu etmektedir. Bu aktiviteleri yaptığım için pişmanlık duymuyorum ve bir denge kurarak hayatımı planlıyorum.* **Görüşülen Kişi 6:** çalışmadığı zamanlarda kendini rahat hissedememektedir; çalışmıyorsa büyük ihtimalle hastadır. *Çalışma hayatım dışındaki aktiviteler beni çalışmak kadar tatmin etmiyor. Çalışmadığım zamanlarda sadece uyurken rahat hissedebiliyorum. Diğer durumlarda sürekli bir boşlukta hissediyorum ve kişisel ahlakımdan dolayı sürekli bir çalışma gereğinde hissediyorum.* **Görüşülen Kişi 7:** çalışmadığı zamanlarda kendini çok rahatsız hissetmektedir. Çalışma hayatı dışındaki aktiviteler onu tatmin etmekte, ancak önceliği anne rolüdür. *Ailem her zaman öncelikli olup, işimi severek yapıyorum ve sürekli kendime iş yaratıyorum. Yayımların kabul alması ve yeniden okumaya başlamak beni rahat hissettirmektedir. İş bir iş olarak algılamıyorum, okumayı ve yazmayı çok sevdiğim için bu konuda tatmin oluyorum.* **Görüşülen Kişi 8:** çalışmadığı zamanlarda genellikle rahatsız hissetmemektedir; bu durum mesai saatlerine bağlıdır. *Hafta içi çalışmadığımda rahatsızlık hissederim, ancak hafta sonu kendime ait olduğu için rahatsız hissetmiyorum. Çalışma hayatım dışındaki bazı durumlar beni mutlu etmekte, ancak yalnız kaldığımda daha mutlu hissetmekteyim. Yalnız yürüyüş yapmak, kahve içmek gibi aktiviteler beni tatmin etmektedir. İş yerine kaçmak, beni huzurlu ve mutlu hissettirmektedir.* **Görüşülen Kişi 9:** tatilde veya izinliyken işi düşünmemekte ve rahatsız olmamaktadır. *Yapmam gereken işler olduğu zamanlarda oturuyorsam rahatsızlık hissederim. Çalışma hayatım dışındaki aktiviteler beni mutlu etmektedir ve neden çalışmıyorum gibi soruları kendime sormam. Hobiler ve çocuklarla ilgilenmek beni mutlu etmektedir. İş ve kişisel hayat arasında denge kurarak daha mutlu olunacağını düşünüyorum.* **Görüşülen Kişi 10:** çalışmadığı zamanlarda bazen rahatsız hissetmektedir. *Akademik hayatım dahil olmak üzere, görevlerimi yerine getiremediğimde içsel bir rahatsızlık duymaktayım. Ertelemeyi sevmiyorum ve sosyal yaşamım beni tatmin ediyor. Gezi yapmak, denize gitmek gibi aktiviteler beni tatmin etmektedir. Çalışmadığım zamanlarda da rahat hissetmekteyim ve sadece iş odaklı yaşayan bir insan değilim.*

5. Sonuç

Bu araştırma, kadın akademisyenlerin işkoliklik algılarını ve iş-yaşam dengesi konusundaki görüşlerini derinlemesine incelemiştir. Betimleme analizi yöntemi uygulanarak, elde edilen veriler katılımcılara sunulmuş ve onayları alınarak analiz edilmiştir. Araştırma, Mersin Üniversitesindeki kadın akademisyenler üzerinde gerçekleştirilmiş ve amaçlı örneklem yöntemi kullanılmıştır. Araştırma bulguları, akademisyenlerin çalışma tutumları, motivasyon kaynakları, çalışma süresi ve yoğunluğu ile iş-yaşam dengesi konularında farklılıklar gösterdiğini ortaya koymaktadır. İşlerini severek yapan akademisyenler, işlerine adanmışlık hissi ile çalışmalarından memnunken, iş-yaşam dengesini kurmakta zorlanan akademisyenler ise zaman zaman pişmanlık duygusu yaşamaktadırlar. Bu farklılıklar, akademisyenlerin bireysel tercihlerine, motivasyon kaynaklarına ve yaşam tarzlarına göre değişkenlik göstermektedir.



Araştırma sonuçlarına göre bazı kadın akademisyenler yaşlarının ilerledikçe kapasitelerinin azaldığını ve enerjilerinin düştüğünü belirtilmiştir. Yaşlarının ilerlemesi sonucu iş yaşam dengesi kavramının da hayatlarında ne kadar önemli bir konumda olduğunu ifade etmişlerdir. İş yaşam dengesi kurarak gençlik zamanlarında olduğu kadar çalışmadıklarını ve belirli bir sistem eşliğinde çalışarak daha dengeli bir çalışma sergiledikleri belirtilmiştir. Oğuz ve Akın (2008) mesleki deneyimi yüksek öğretmenlerin meslekte yeni öğretmenlere kıyasla işkolikliğe daha eğilimli olduklarını ifade etmişlerdir. Ancak yeni bulgularımız bu duruma farklı olarak yaşın ilerledikçe iş-yaşam dengesi kurulduğunu ve işe daha az zaman ayrıldığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu bulgular çalışmaya ek kanıt sağlamaktadır. Demografik verilere göre bulguların incelenmesi sonucu evli olan kadın akademisyenlerin yoğun çalışma dönemlerinde yaşadıkları telaş ve stresi eşlerinin yardımı ile atlattıklarını ve iş konusunu daha az düşüncelerini sağladıklarını belirtmişlerdir. Bekar olan kadın akademisyenlerin evli olan kadın akademisyenlere oranla daha kariyer odaklı olduğu ve uzun süre çalışmalar yaptığı işkolik davranışlar sergiledikleri görülmektedir. Çalışmamıza ek bilgi olarak Akçakanat vd., (2017) tarafından yapılan çalışmada genel işkoliklik düzeyleri bakımından bekâr akademisyenlerin, evli akademisyenlere göre daha işkolik oldukları bulunmuştur. Araştırmamızın bulgu ve sonuçları bu çalışmanın sonuçlarını destekleyici niteliktedir. İş yaşam dengesini sağlamakta zorlanan kadın akademisyenlerin çalışma sürelerinin çok uzun olduğunu ancak dengeyi sağlayan kadın akademisyenlerin ise uyumlu seviyelerde olduğu görülmüştür. Kadın akademisyenlerin akademik çalışma hayatlarını yaşamlarının bir parçası olarak gördükleri ve zaman kavramının olmadığı görülmektedir. Yılan ve Özkanan'ın (2018) Uşak Üniversitesinde belediye çalışanları üzerinde yaptığı araştırmada işkolik davranış gösteren birçok belediye çalışanınin saat ifadelerinin yanı sıra mesai kavramına sahip olmadıklarını günün her saati veya herhangi bir mekânda çalışabildiklerini ifade etmişlerdir. Yeni bulgular bu sonuçları destekler niteliktedir. İşkolik eğilim gösteren çalışanların mesai kavramını hayatlarından çıkardıkları görülmüştür. Bir kısım kadın akademisyenin motivasyon kaynakları arasında akademik unvanlar olduğunu ifade etmişlerdir. Kademe kademe yükselen unvanlar kadın akademisyenlerin en iyi olma arzusu ile örtüşmekte ve onları içsel olarak motive etmektedir. İçsel motivasyonu artırarak en iyi olma arzusu ile kendine hedefler koyan kadın akademisyenler, Deci ve Ryan'ın (2000) öne sürdüğü Öz-belirleme Teorisi (Self-Determination Theory) ile açıklanabilir. Bu teori bireylerin içsel ve dışsal motivasyon kaynakları ile nasıl hareket ettiklerini ve motivasyon kaynaklarının iş performansına nasıl etki ettiğini ele almaktadır.

İdari görevlerde çalışan kadın akademisyenlerin fazla iş yükü ile çalıştıklarını, bu idari görevlerin çoğunun üstlerinden gelen bürokratik ve sıkıcı işler olduğunu belirtmişlerdir. Kadın akademisyenlerin bir kısmı yoğun çalışma temposu ve yüksek iş yükü nedeniyle tükenmişlik yaşadıklarını belirtmiştir. Bu tükenmişlik hissi, işkoliklik düzeylerine bağlı olarak değişmektedir. Ardıç (2013), Giresun Üniversitesi'nde akademisyenler üzerinde yaptığı çalışmada, işkolikliğin tükenmişlik üzerinde önemli bir etkisi olduğunu bulmuştur. Yeni bulgular, bu çalışmanın sonuçlarıyla örtüşmektedir ve işkolikliğin tükenmişliği artırdığına dair kanıtlar sunmaktadır. Bonebright (2001), işkoliklik ile stres ve tükenmişlik arasındaki ilişkiyi incelemiş ve işkoliklerin daha yüksek düzeyde tükenmişlik yaşadığını bulmuştur. Kadın akademisyenlerin benzer tükenmişlik deneyimleri, bu bulgularla paralellik göstermektedir.



Kadın akademisyenler, iş ve özel yaşam dengesini sağlama konusunda zorlandıklarını ifade etmişlerdir. Yoğun iş temposu, kişisel zamanlarını kısıtlamakta ve sosyal yaşamlarını olumsuz etkilemektedir. Karakaya vd., (2015), işyeri yalnızlığının işkoliklik üzerindeki etkisini araştırmış ve duygusal yalnızlığın işkolik davranışları artırdığını bulmuştur. Yeni bulgular, yoğun iş temposunun sosyal ilişkileri ve kişisel zamanı olumsuz etkilediğini göstererek bu çalışmayı desteklemektedir. Akar (2015), öğretim elemanlarının işkoliklik davranışları ile yalnızlık seviyeleri arasında anlamlı bir ilişki bulamamıştır. Ancak yeni bulgular, işkolikliğin sosyal yaşamı olumsuz etkilediğini belirterek bu çalışmanın bulgularına ek kanıt sağlamaktadır.

Bazı kadın akademisyenler, işlerine olan adanmışlıkları nedeniyle kişisel yaşamlarında pişmanlıklar yaşadıklarını ifade etmişlerdir. Alternatif olarak, daha fazla sanatla ilgilenme, aileye zaman ayırma gibi isteklerde bulunmuşlardır. Erkan ve Cezlan (2022), işkoliklik ve bireysel mutluluk arasındaki ilişkiyi incelemiş ve zayıf da olsa pozitif bir ilişki bulmuştur. Yeni bulgular, bazı akademisyenlerin işkolik olma eğilimlerinin kişisel mutluluklarını olumsuz etkilediğini belirterek bu çalışmayı desteklemektedir. Varol ve Kılınç (2021), işkoliklik ve yenilikçi iş anlayışının iş tatmini ile ilişkili olduğunu bulmuştur. Yeni bulgular, bazı kadın akademisyenlerin iş tatmini yaşadığını, ancak kişisel yaşamlarında eksiklikler hissettiklerini belirterek bu ilişkiyi vurgulamaktadır.

Bu araştırmadan elde edilen bulgular doğrultusunda, kadın akademisyenlerin işkoliklik algılarını ve iş-yaşam dengesi konusundaki deneyimlerini daha iyi yönetmelerine yardımcı olabilecek çeşitli öneriler şunlardır:

Üniversiteler, akademisyenlerin esnek çalışma saatlerine sahip olmalarını sağlayarak, iş ve kişisel yaşam arasında daha iyi bir denge kurmalarına yardımcı olabilir. Bu, akademisyenlerin hem profesyonel hem de kişisel hedeflerine ulaşmalarını destekleyebilir.

Akademisyenlerin iş stresiyle başa çıkmalarına yardımcı olabilecek destek programları oluşturulabilir. Psikolojik danışmanlık, stres yönetimi seminerleri ve mentor programları, akademisyenlerin daha sağlıklı bir iş-yaşam dengesi kurmalarına katkıda bulunabilir.

Üniversite yönetimleri, iş yükünün adil bir şekilde dağıtılmasını sağlamalıdır. Gereksiz bürokratik işlerin azaltılması ve akademik görevlerin eşit dağılımı, akademisyenlerin iş yükünü hafifletebilir.

Akademisyenlerin zaman yönetimi becerilerini geliştirmeleri teşvik edilmelidir. Planlama ve önceliklendirme, akademisyenlerin verimli çalışmasını ve aynı zamanda kişisel zamanlarına da yer açmalarını sağlayabilir.

Kaynakça

- Akar, H. (2015). Öğretim elemanlarının işkoliklik eğilimleri ile iş yaşamında yalnızlık düzeyleri arasındaki ilişki. *Uluslararası Eğitim Bilimleri Dergisi*, 2 (5), 405-417.
- Akçakanat, T., Mücevher, M. H., & Demirgil, Z. (2017). İşkolikliğin kuşaklara göre karşılaştırılması: Süleyman Demirel üniversitesi akademisyenleri üzerine bir araştırma. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 149-152.
- Akdağ, F., & Yüksel, M. (2010). İnsan Kaynakları Yönetimi Açısından İşkoliklik ve Algılanan Stres İlişkisinde Kontrol Odağının Rolü. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(1), 47-55.
- Aknar, A. (2022). Akademik personellerde işkoliklik ve tükenmişlik arasındaki ilişkide iş aile çatışmasının rolü. Hitit Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi.
- Ardıç, K. (2013). İşkolikliğin tükenmişlik üzerindeki etkisi (Giresun Üniversitesi akademik personeli üzerinde bir uygulama). Yüksek Lisans Tezi. Tokat: Gaziosmanpaşa Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü.



- Aziz, S., & Zickar, M. J. (2006). A Cluster analysis investigation of workaholism as a syndrome. *Journal Of Occupational Health Psychology*, 11(1), 52–62. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.11.1.52>
- Bayraktaroğlu, S., Yılmaz, S. E., & Çetinel, E. (2015). İnsan kaynakları yönetimi bağlamında işkoliklik davranışı üzerine bir değerlendirme. *Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15(3), 107-129.
- Bonebright, C. A. (2001). The relationship of workaholism with stress, burnout, productivity. Doktora Tezi. Iowa Üniversitesi.
- Cantarow, E. (1979). Women Workaholics, *Mother Jones*, 6, 56.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goalpursuits: *Human needs and the self-determination of behavior. Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268.
- Demir, N. (2005). Örgüt kültürü–iş tatmini ilişkisi: plastik sektöründe bir araştırma. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. İstanbul Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Doğan, T., & Tel, F. D. (2011). Duwas işkoliklik ölçeği Türkçe formunun (DUWAS-TR) geçerlilik ve güvenilirliğinin incelenmesi. *AİBÜ, Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(1), 61-69.
- Dosaliyeva, D. & Bayraktaroğlu, S, 2012, Örgütsel Davranışta Güncel Konular, Ed. Derya Ergun Özler, Bursa: Ekin Yayıncılık.
- Emhan, A., Mete, M., & Emhan, A. (2012). Kamu ve özel sektör çalışanlarında işkoliklik ve obsesyon arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Dicle Tıp Dergisi*, 39(1), 75-79.
- Erkan, B., & Cezlan, E. Ç. (2022). İşkoliklik ve bireysel mutluluk arasındaki ilişkinin sağlık çalışanları açısından incelenmesi: Bir Kamu Araştırma ve Uygulama Üniversite Hastanesinde Uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 13(35), 920-935.
- Ersoy-Kart, M. (2005), Reliability and validity of the workaholism battery (Work-Bat): *Turkish Form. Social Behavior and Personality*, 33(6), 609-618.
- Karakaya, A., Büyükyılmaz, O. ve Alper Ay, F. (2015). İşyeri yalnızlığının işkoliklik üzerindeki etkisi: Kardemir A.Ş.'de bir araştırma. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 13 (3), 79-100.
- Machlowitz, M. (1980). *Workaholics; Living With Them, Working With Them*. Addison-Wesley Publishing Company. Reading, MA.
- Macit, M. & Arđıç, K. (2018). İşkoliklik, iş-aile çatışması ve tükenmişlik arasındaki ilişkinin incelenmesi üzerine bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 32(3), s. 825-844.
- Mosier, S. K. (1983). *Workaholics: An analysis of their stress, success and priorities*. [Unpublished masteral thesis], University of Texas at Austin.
- Naktiyok, A. & Karabey, C. N. (2010). İşkoliklik ve Tükenmişlik Sendromu. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19 (2), 179-198. <https://dergipark.org.tr/en/pub/atauniibd/issue/2688/35327>
- Oates, W. E. (1971). *Confessions of a workaholic: The facts about workaddiction*. World Publishing Company.
- Oğuz, E. & Akın, U. (2008). Öğretmenlerin işkoliklik düzeyleri ile evlilik uyumları arasındaki ilişki. International Conference on Educational Sciences. 23–25 June. Eastern Mediterranean University. Famagusta, North Cyprus.
- Özyer, K., Bayraktaroğlu, S., & Kaya, E. (2012). Araştırma yöntemleri: Nicel ve nitel yaklaşımlar. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Porter, G. (1996). Organizational impact of workaholism: Suggestions for researching the negative outcomes of excessivework. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), 70-84.
- Punch, K. F. (2005). *Introduction to Social Research: Quantitative and Qualitative Approaches*. Sage Publications.
- Robinson, B. E. (2000). Workaholism: Bridging The Gap Between Workplace, Sociocultural, and Family Research. *Journal of Employment Counseling*, 37(1), 31-47.
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Bakker, A. B. (2006). Dr. JekyllorMr. Hyde? On the differences between work engagement and workaholism. *Research Companion to Working Time and Work Addiction*, 193-217.
- Shimazu, A., (2012). Do Workaholism and work engagement predict employee well-beingand performance in opposite directions, *Industrial Health*, 50(4), 316-321.
- Snir, R., Harpaz, I., & Burke, R. (2006). Workaholism in organizations: New research directions. *Career Development International*, 11(5), 369-373.
- Taşhan, A. (2019). Akademik Personelin İşkoliklik ve Narsistik Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişki: İnönü Üniversitesinde Bir Araştırma. İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi.
- Temel A (2006) Organizasyonlarda işkolizm ve işkolik çalışanlar. "İş, Güç" *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi* 8(2), 104-127.
- Varol, F. & Kılınç, E. (2021). Otel Çalışanlarının İşkoliklik ve Yenilikçi İş Anlayışı Düzeylerinin İş Tatminleri Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi, *Türk Turizm Araştırmaları Dergisi*, 5(1), 422- 442.
- Yılan, Y., & Özkanan, A. (2018). İşkolikler üzerine nitel bir çalışma: bal arısı mı? eşek arısı mı? *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11, 85-86.



Extended Summary

In today's modern society, our professional lives extend beyond the confines of the traditional workplace. Thanks to advances in technology, many people now have the flexibility to work from home. However, this newfound freedom has also led to the emergence of a phenomenon known as workaholism. Workaholism refers to the necessity of working longer hours than usual, constantly working, prioritizing work above everything else and neglecting other aspects of life (Bayraktaroğlu et al., 2015). Although working remotely has numerous advantages, it also has some disadvantages. These negative behaviors can be triggered by factors such as excessive stress, lack of empathy and job dissatisfaction (Naktiyok & Karabey, 2010, s. 179).

The harmful effects of workaholism extend beyond the individual and affect those in the immediate environment. Workaholics are known to prioritize their work over socializing and spending time with loved ones. As a result, it is important to reduce workaholic tendencies and to establish a healthy balance between work and private life (Temel, 2006, pp. 106).

In this study, the degree of workaholism of female academics working at Mersin University was examined and evaluated. The aim of this research is to qualitatively reveal the workaholism perceptions of academicians. The fact that the sample and method used in this study are different from other studies on workaholism reveals the importance of this research. When other studies in the literature are examined, it is seen that there are few studies on the concept of workaholism, especially on women, and the concept of workaholism is used with other variables. In this study, the sample was determined as female academics and the method was selected as qualitative. When the previous studies were examined, it was stated that as a result of the existence of workaholism in female academics and the tests and studies conducted on it, female academics tried to cope with workaholic behaviors and tried to overcome this situation (Akçakanat et al., 2017).

In this study, in-depth interview technique was used to analyze the data in detail. It is aimed to shed light on new studies to be written with the data obtained. Descriptive analysis was used in our study. Descriptive analysis utilizes the texts produced as a result of in-depth interviews. The findings of this analysis are classified and interpreted in comparison to the findings of previous studies. The findings obtained here are intended to shed light on future studies.

In order to increase internal validity and reliability, the “member checking” method was applied in the study. This method is an audit conducted by the people about whom the research is conducted and who provide the data. The written version of an interview is presented to the participant before reporting begins in order to check the accuracy of the recording (Punch, 2005, pp. 245). Accordingly, the data obtained from the interview documents (confirmation e-mails) were re-evaluated and converted into written text and presented to the participants before reporting. The data were used after the participants' consent was obtained. In addition, in some studies, in order to increase the internal reliability and validity of the findings, the views of the participants were quoted extensively (Özyer et al., 2012, pp. 180), and all of the findings in this study consisted of quotations from the views of the participants.



Female academics at Mersin University constitute the sample of this study. Ten female academics participated in the study.

For the literature review of the research, national and international research and studies were utilized. The main sources of the research will be libraries, journals, universities, master's theses, doctoral dissertations, articles, congresses, books, internet sites, etc. The DUWAS workaholism scale, which was developed by Schaufeli et al. (2006) to measure workaholism and adapted into Turkish by Doğan and Tel (2011), was used to measure the workaholism levels of female academics participating in the study (Doğan & Tel, 2011, pp. 67-69). The questions of the DUWAS workaholism scale were made open-ended in accordance with qualitative research methods. Since 6 of the open-ended questions were answered repeatedly, it was deemed appropriate to use 11 questions in this study. In this study, which summarizes and discusses the existing themes, descriptive analysis, one of the types of qualitative analysis, was conducted. The results of these analyzes and the information obtained from the sources were discussed, the existing themes were examined and the presence or absence of workaholism perception was evaluated and interpreted in line with the selected sample.

In general, the desire of qualitative researchers is to feel the inner intuitions and thoughts of the people they study in the same way. For this reason, the descriptive analysis method was chosen to analyze the data. Another reason for choosing descriptive analysis is that the interview interviews to be conducted in descriptive analysis may take the form of text. It is necessary to pass the participant's discourses in the same way and to understand and interpret the underlying reasons in a simple way. In the interpretation part, the statements are concluded with the discussion and summarization method on the existing themes. The research design was selected as phenomenology.

This research examined in depth the perceptions of female academics on workaholism and their views on work-life balance. By applying the descriptive analysis method, the data obtained were presented to the participants and analyzed with their approval. The research was conducted on female academics at Mersin University and purposive sampling method was used. The findings of the study reveal that academics differ in terms of work attitudes, sources of motivation, working time and intensity, and work-life balance. While academics who love their jobs are satisfied with their work with a sense of dedication to their work, academics who have difficulty in establishing work-life balance experience a sense of regret from time to time. These differences vary according to academics' individual preferences, motivation sources and lifestyles.

According to the results of the research, some female academics stated that their capacity decreased and their energy decreased as they got older. They also expressed how important the concept of work-life balance is in their lives as a result of their advancing age. It was stated that by establishing a work-life balance, they did not work as much as they did in their youth and that they exhibited a more balanced work by working with a certain system. Oğuz and Akın (2008) also concluded that experienced teachers experience workaholism more than new teachers. However, unlike this situation, our new findings show that work-life balance is established and less time is allocated to work as age increases. These findings provide additional evidence for the study. As a result of the examination of the findings according to demographic data, married female academics stated that they overcome the rush



and stress they experience during intense working periods with the help of their spouses and that they think less about work. It is seen that single female academics are more career-oriented than married female academics and exhibit workaholic behaviors that they work for a long time. As additional information to our study, Akçakanat et al. (2017) found that single academics were more workaholic than married academics in terms of general workaholism levels. The findings and results of our study support the results of this study. It has been observed that the working hours of female academics who have difficulty in achieving work-life balance are very long, but the female academics who achieve the balance are at compatible levels. It is seen that female academics see their academic working life as a part of their lives and have no concept of time. In the study conducted by Yılan and Özkanan (2018) on municipality employees at Uşak University, many municipality employees who showed workaholic behavior stated that they did not have the concept of working hours and that they could work at any time of the day or in any place. The new findings support these results. It was observed that employees with workaholic tendencies removed the concept of overtime from their lives. Some female academics stated that academic titles were among the sources of motivation. The gradually rising titles coincide with the desire of female academics to be the best and intrinsically motivate them. Women academics who set goals for themselves with the desire to be the best by increasing intrinsic motivation can be explained by the Self-Determination Theory proposed by Deci and Ryan (2000). This theory deals with how individuals act with intrinsic and extrinsic motivation sources and how motivation sources affect job performance.

Female academics working in administrative positions stated that they work with an excessive workload and that most of these administrative tasks are bureaucratic and boring jobs from their superiors. Some of the female academics stated that they experienced burnout due to intense work tempo and high workload. This feeling of burnout varies depending on their level of workaholism. Ardıç (2013), in his study on academics at Giresun University, found that workaholism has a significant effect on burnout. The new findings overlap with the results of this study and provide evidence that workaholism increases burnout. Bonebright (2001) examined the relationship between workaholism and stress and burnout and found that workaholics experience higher levels of burnout. The similar burnout experiences of female academics are in line with these findings.

Female academics stated that they had difficulty in balancing work and private life. Their busy work schedule limits their personal time and negatively affects their social lives. Karakaya et al. (2015) investigated the effect of workplace loneliness on workaholism and found that emotional loneliness increases workaholic behaviors. New findings support this study by showing that intense work pace negatively affects social relationships and personal time. Akar (2015) did not find a significant relationship between workaholism tendencies and loneliness levels of academic staff. However, new findings provide additional evidence to the findings of this study by indicating that workaholism negatively affects social life.

Some women academics expressed regrets in their personal lives due to their dedication to their work. As an alternative, they requested to be more interested in the arts and to spend more time with their families. Erkan and Cezlan (2022) examined the relationship between workaholism and individual happiness and found a positive, albeit weak, relationship. New findings support this study by stating that some academics' tendency to be workaholics



negatively affects their personal happiness. Varol (2021) found that workaholism and innovative work approach are related to job satisfaction. The new findings emphasize this relationship by stating that some female academics experience job satisfaction, but feel deficiencies in their personal lives.



Ek bilgiler

Çıkar çatışması bilgisi: Sorumlu yazar, yazar ekibi adına çalışmada çıkar çatışması olmadığını kabul etmektedir.

Destek bilgisi: Çalışmada herhangi bir kuruluştan destek sağlanmamıştır.

Etik onay bilgisi: Çalışma için Mersin Üniversitesi'nden gerekli olan etik kurul izni alınmıştır.

Onam formu bilgisi: Çalışmaya katılım gösteren tüm bireylerden bilgilendirilmiş onam (gönüllü katılım) formu alınmıştır.



Yoğun Bakım Hemşirelerinin Mental Sağlıklarını Etkileyen Sosyal ve Çevresel Faktörler Üzerine Fenomenolojik Bir Araştırma

A Phenomenological Study On The Social And Environmental Factors Affecting The Mental Health of Intensive Care Unit Nurses

Doç. Dr. İnci Fatma KURTULGAN

Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, İİBF, Sağlık Yönetimi Bölümü
ORCID iD: 0000-0002-9749-2878, i.dogan@ksu.edu.tr

Yüksek Lisans Öğr. Abdullah BOZKURT

Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi
ORCID iD: 0009-0006-3176-374X, abduallahbozkurt1010@gmail.com

ABSTRACT

Intensive care nurses are healthcare professionals who play an important role in the treatment and care processes of patients with serious conditions. Intensive care nurses work in an environment that requires rapid decision-making skills and carries vital responsibilities under intense stress. Social and environmental factors affecting the mental health of intensive care nurses can cause negative outcomes such as stress, burnout, social support, shift schedule, perception of the work environment and workload. This situation aims to reveal the social and environmental factors that can negatively affect the mental health of nurses.

This study aims to determine the social and environmental factors affecting the mental health of intensive care nurses and to understand the effects of these factors on nurses in more depth. This study will be conducted using the phenomenological research method. Phenomenology is a qualitative approach that focuses on understanding the experiences of individuals. Qualitative research is an important component of scientific inquiry and provides a tool for exploring and understanding comprehensive phenomena in various fields. Within the scope of the research, in-depth interviews will be conducted with intensive care nurses and the data obtained will be interpreted through Maxqda qualitative data analysis software. This study highlights the importance of developing stress management strategies to improve the mental health and quality of life of intensive care nurses. These strategies should support nurses working in harsh working conditions at individual, organizational and societal levels and aim to improve the outcomes of both healthcare professionals and patients through measures such as education, motivation and recognition.

Keywords: Intensive care nurses, mental health, social and environmental factors

ÖZ

Yoğun bakım hemşireleri, durumu ciddi olan hastaların tedavi ve bakım süreçlerinde önemli bir rol oynayan sağlık profesyonelleridir. Yoğun bakım hemşireleri, yoğun stres altında, hızlı karar verme becerisi gerektiren ve hayati sorumluluklar taşıyan bir ortamda çalışmaktadır. Yoğun bakım hemşirelerinin mental sağlıklarını etkileyen sosyal ve çevresel faktörler, stres, tükenmişlik, sosyal destek, vardiya düzeni ve iş yükü gibi olumsuz sonuçlara sebep olabilmektedir. Bu durum hemşirelerin mental sağlığını olumsuz yönde etkileyebilecek sosyal ve çevresel faktörlerin neler olduğunu ortaya çıkarmayı amaçlamaktadır. Bu araştırma, yoğun bakım hemşirelerinin mental sağlıklarını etkileyen sosyal ve çevresel faktörleri belirleyerek, bu faktörlerin hemşireler üzerindeki etkilerini daha derinlemesine anlamayı amaçlamaktadır. Bu çalışma, fenomenolojik araştırma yöntemi ile yürütülecektir. Fenomenoloji, bireylerin deneyimlerini anlamaya odaklanan nitel bir yaklaşımdır. Nitel araştırma, bilimsel sorgulamanın önemli bir bileşenidir ve çeşitli alanlardaki kapsamlı olguları keşfetmek ve anlamak için bir araç sağlamaktadır. Araştırma kapsamında, yoğun bakım hemşireleri ile görüşmeler yapılacak ve elde edilen veriler Maxqda nitel veri analizi yazılım aracılığıyla yorumlanacaktır. Bu çalışma, yoğun bakım hemşirelerinin mental sağlığını ve mesleki tatmin düzeylerini artırmak için nasıl bir yol izlenmesi, hangi stratejilerin geliştirilmesi gerektiğinin önemini vurgulamaktadır. Bu stratejiler, bireysel, örgütsel ve toplumsal düzeyde ağır çalışma koşullarında çalışan hemşirelerin desteklenmesini sağlamalı ve eğitim, motivasyon ve takdir gibi önlemlerle hem sağlık görevlilerinin hem de hastaların sonuçlarını iyileştirmeyi hedeflemektedir.

Anahtar Kelimeler (Keyword in Turkish): Yoğun bakım hemşireleri, mental sağlık, sosyal ve çevresel faktörler

1. Giriş

Hemşirelik, bireylerin sağlığını koruma, tedavi süreçlerine rehberlik etme ve genel yaşam kalitesini iyileştirme amacıyla tarih boyunca büyük bir önem taşımış bir meslektir. Bu alanda görev alan profesyonellerden, hastalara destek olurken hızlı karar alma becerisi, eğitim ve rehberlik sağlama yetisi ile etkili bir bakım hizmeti sunma yeterliliği beklenmektedir (Utaş Akhan, 2004). Hemşireler, sağlık kuruluşlarında 24 saat boyunca kesintisiz hizmet sunarak, sağlık sisteminin en önemli yapı taşlarından biri haline gelmektedir. Sağlık personelinin büyük bir kısmını oluşturan hemşireler, günlük iş akışlarında çeşitli sorunlarla başa çıkmak, etkili bir iletişim kurmak ve organizasyonel düzeni sağlamak gibi kritik görevler üstlenmektedir. Bununla birlikte, vardiyalı çalışma sistemi ve aile sorumluluklarının birleşimi, kişisel ve ailevi yaşama yeterli zaman ayıramamalarına sebep olmakta, bu durum da stres seviyelerini olumsuz yönde etkilemektedir. Hemşirelerin stresle başa çıkamaması, bireysel sağlıklarına, bakım verdikleri hastalara ve görev yaptıkları kurumlara zarar verme riski taşımaktadır. Bu durum, hayati tehlikelerin artmasına, komplikasyonların gelişmesine ve bakım hizmetlerinin aksamasına yol açabilir. Sonuç olarak, sağlık hizmetlerinin kalitesinde düşüş yaşanabilir. Hemşirelik mesleği, sağlık sisteminin temel taşlarından biri olarak kabul edilmekle birlikte, mental sağlık sorunlarının görülme sıklığı bakımından 130 meslek arasında 17. sırada bulunmaktadır. Ülkeler ve bölgeler arasındaki farklılıklar ne olursa olsun, yapılan çalışmalar yoğun bakım hemşirelerinin mental sağlık sorunlarına maruz kalma oranlarının yüksek olduğunu ortaya koymaktadır (Günaydın, 2014). Araştırmalara göre, İngiltere’de yoğun bakım hemşirelerinde mental sağlık problemleri yaklaşık %27 oranında görülürken, Japonya’da bu oran %68,8 seviyesine ulaşmaktadır. Hemşirelerin, hastanelerin işleyişindeki kritik rolleri göz ardı edilmemelidir (Utaş Akhan, 2004). Yoğun iş temposu ve ağır iş yükü, hemşirelik mesleğinin zorlu yönlerindedir. Terminal dönemdeki hastalara bakım sunma ve vardiyalı sistemde çalışma zorunluluğu, hemşirelerin duygusal stres seviyelerini artırmaktadır. Bu zorlu koşullarda çalışmak, hata yapma olasılığını da yükseltmektedir (Dikmen vd., 2014). Bu çalışmanın amacı, yoğun bakım ünitelerinde görev yapan hemşirelerin çalışma ortamlarında yaşadıkları mental sağlıklarını etkileyen faktörleri tespit etmek ve ortaya koymaktır.

2. Mental Sağlık Kavramı

Mental sağlık, kişinin kendi yeteneklerinin farkında olarak, yaşamın zorluklarıyla başa çıkabilme, üretken ve verimli bir şekilde çalışabilme ve toplumuna katkı sağlama durumunu içeren bir iyilik hali olarak tanımlanabilir. Birey ve toplumun refahı ile verimli işleyişi için mental sağlık kritik bir öneme sahiptir (Atabey, 2020). Bu olay sadece psikolojik bozuklukların yokluğu anlamına gelmez; çünkü tanımda yer alan her durum ve yeteneğin, kendi içinde ayrı bir önemi ve yeri vardır. Modern tıp, insanı fiziksel, ruhsal ve sosyal yönleriyle bir bütün olarak ele almaktadır. Vücutta yer alan organlar ve sistemler, insanın fiziksel yönünü; zihinsel ve duygusal yetenekler, yaşanan olaylara karşı duyulan hisler ve düşünceler ise mental yönünü oluşturur (Amerio vd., 2023). Ayrıca, bireyin çevresi ve toplumla olan ilişkileri de sosyal yönünü meydana getirir. Birey, yaşamının her döneminde ve çeşitli mekanlarda; kendisi, yakın çevresi, ailesi, toplum ve işyeri ile sürekli bir etkileşim içerisinde. Bu ilişkilerde denge, uyum ve tatmin sağlanıyorsa, bireyin mental sağlığının yerinde olduğu düşünülür (Erci, 2009).



Mental sağlık, duygusal, psikolojik ve sosyal iyilik halini kapsar; bu durum, duygu, düşünce ve davranış biçimlerini şekillendirir. Aynı zamanda stresle başa çıkma yöntemlerini, insan ilişkilerini ve sağlıklı kararlar verebilme yeteneğini etkiler. Bu yüzden, mental sağlık çocukluktan yetişkinliğe kadar her yaşam evresinde büyük önem taşır. Farklı sosyal, psikolojik ve biyolojik etkenler, bir kişinin mental sağlığının herhangi bir anda nasıl şekillendiğini belirler. Zayıf ruh sağlığı, hızlı sosyal değişimler, cinsiyet temelli ayrımcılık, yoğun iş stresi, toplumsal dışlanma, sağlıksız yaşam koşulları, fiziksel sağlık sorunları ve insan hakları ihlalleriyle bağlantılıdır. Ayrıca, belirli psikolojik ve kişilik özellikleri de bireyleri mental sağlık sorunlarına karşı daha savunmasız hale getirebilir. Genetik faktörleri içeren biyolojik riskler ile şiddet ve sürekli sosyo-ekonomik baskılar da mental sağlığı olumsuz yönde etkileyen önemli unsurlardandır (WHO, 2021).

Ruhsal hastalıkların ortaya çıkmasında tek bir sebep söz konusu değildir; çeşitli etmenlerin bir araya gelmesi risk oluşturabilir. Örneğin, erken yaşlarda yaşanan çocuk istismarı, cinsel saldırı, şiddete tanıklık, kanser gibi travmatik olaylar veya diyabet gibi kronik tıbbi durumlarla ilgili deneyimler, beyindeki biyolojik ya da kimyasal dengesizlikler, alkol veya uyuşturucu kullanımı ile yalnızlık ve sosyal izolasyon gibi faktörler, ruhsal hastalık riskini artıran unsurlar arasında yer almaktadır. Bu bağlamda, mental sağlığın iyileştirilmesi, korunması ve yeniden sağlanması, dünya genelindeki bireyler, topluluklar ve toplumlar için önemli bir sorumluluk olarak görülmelidir (WHO, 2021). Mental sağlığın iyileştirilmesi için, mental sağlığı savunan bir ortamın oluşturulması gerekir. Ayrıca, siyasi, sosyo-ekonomik, temel medeni ve kültürel hakların korunup saygı gördüğü bir çevre, mental sağlığın sürdürülebilirliği için hayati öneme sahiptir.

2.1. Mental Sağlığı Etkileyen Sosyal ve Çevresel Faktörler

İnsan, fiziksel, zihinsel ve sosyal yeteneklerini eksiksiz bir biçimde ortaya koyabildiği, bunları etkin olarak gösterebildiği ve bu özelliklerini kullanarak kendini ifade edebildiği ölçüde sağlıklı bir varlıktır (Akin, 2014). Kuzu ve Çevik'in (2018) mental sağlık ile ilgili araştırmasında, sağlık ve hastalık kavramlarının çok yönlü olarak ele alındığı; ayrıca sağlığın sosyal, kültürel, ekonomik, fiziksel ve biyolojik etkenlerden etkilendiği vurgulanmaktadır. İnsanın mental sağlığı üzerinde etkili olan sosyal faktörler arasında; yalnızlık, sevdiklerinin kaybı, aile içindeki ihmal ve çatışmalar, şiddet ve istismar, düşük gelir ve yoksulluk, okulda karşılaşılan güçlükler, başarısızlık deneyimleri ve iş stresi gibi etmenlerin yer aldığı söylenebilir (Bozan, 2019). İnsanlar, hayatları süresince çeşitli zorluklarla karşılaşmakta; bu durumlarla başa çıkmakta güçlük çektiklerinde hem fiziksel hem de zihinsel sağlıkları üzerinde olumsuz etkiler oluşturabilmektedir.

Bireyin ekonomik durumu, zihin ve mental sağlığı üzerinde belirleyici bir rol oynamaktadır. Yoksulluk özellikle kadın, çocuk ve yaşlı grupları olumsuz etkileyerek, bu bireylerde sosyo-psikolojik uyum sorunları, sosyal beceri eksikliği, saldırgan ya da aşırı uyumsuz tutumlar, umutsuzluk, içe kapanma ve özgüven eksikliği gibi problemleri tetikleyebilmektedir. Ayrıca, bu durumun depresyon, somatoform bozukluk ve şizofreni gibi benzeri psikiyatrik hastalıkların daha sık görülmesine zemin hazırladığı bilinmektedir. Bu sebepler göz önünde bulundurulduğunda, yoksulluk sorununu çözmede kısa vadeli ve geçici müdahaleler yerine, daha sürdürülebilir ve kapsamlı stratejilerin geliştirilmesi gerekmektedir (WHO, 2014). Bu çözüm önerileri, etkili sosyal politikaların oluşturulması



ve bu politikaların hayata geçirilmesinde sosyal hizmet uzmanlarının bilgi ve deneyimlerinin devreye sokulmasıyla desteklenmelidir.

Çevresel etmenler, bireylerin mental sağlığı üzerinde belirleyici rol oynayan sosyal faktörlerle benzerlik göstermektedir. Genellikle, boşanmış veya parçalanmış aile yapıları, sorunlu aile ortamları, ile aile bireylerinden birinin hastalığı veya bağımlılık sorunları, mental sağlığı olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Ayrıca, bireyin yaşadığı çevrede bulunan her türlü olumlu veya olumsuz unsur, sadece anatomik ve fizyolojik yapısını değil; aynı zamanda psikolojik, bilişsel ve sosyal gelişimini de büyük ölçüde etkilemektedir (Akın, 2014). Dünya Sağlık Örgütü, mental sağlığı etkileyen çevresel faktörleri, "temel hizmetlere erişim eksiklikleri, ayrımcılık ve adaletsizlik, cinsiyet ve sosyal eşitsizlik, doğal afetler veya harp gibi durumlarla karşılaşma" şeklinde farklı bir sınıflandırma ile tanımlamaktadır (WHO, 2012). Mental sağlık bakımından çevresel risk faktörleri arasında evsizlik, fiziksel ve cinsel istismar, ekonomik zorluklar, yetersiz beslenme, çocuk ihmali, akran zorbalığı ve toplumsal şiddete maruz kalma gibi durumların yer alabileceği ifade edilmiştir (Öz & Bahadır, 2009). Gürültü kirliliğinin, bireylerde psikolojik ve fizyolojik sağlık sorunlarına yol açtığı bilinmektedir. Ayrıca, hava, toprak ve su kirliliği, radyoaktif maddeler, sevgi ve ilgi eksiklikleri, sosyal ilişkilerdeki bozulmalar, sanayileşme ile ortaya çıkan problemler gibi pek çok olumsuz durum, bireyin mental sağlığını olumsuz yönde etkileyen faktörlerdendir (Akın, 2014). Mental sağlığı etkileyen bir diğer önemli faktör ise ırkçılıktır. Irkçılığa maruz kalan bireyler yoğun strese maruz kalabilir ve bu durum, depresyon, öfke ve anksiyete kontrol sorunlarına yol açabilir. Tüm bu etkilerin yanı sıra kardiyak sorunlarda meydana gelebilmektedir. Ayrıca, bu gruptaki bireyler sağlık hizmetlerine erişimde zorluklar yaşamakta, düşük maaşla çalışmakta ve genellikle sigortasız istihdam edilmektedir. Bu dezavantajlar, onları psikolojik hastalıklara karşı daha savunmasız hale getirmektedir (Oral & Tuncay, 2012). Doğal olayların da mental sağlık üzerinde belirleyici etkileri bulunmaktadır. Özellikle ülkemizin aktif fay hatları üzerinde yer alması ve yakın tarihlerde yaşanan büyük depremler, ruhsal travmaya yol açabilecek etkenlerin sayısını artırmaktadır (Öz & Bahadır, 2009). Salgın hastalıklar da mental sağlık durumunu etkileyen önemli faktörler arasındadır. Hem ulusal hem de uluslararası ölçekte gözlemlenebildiğinden, epidemik ve pandemik olarak sınıflandırılmaktadır. Salgın hastalıklar dışında, bireylerin göç ile yeni yerleşim yerlerine adaptasyon sorunları yaşamaları da geçici ya da kalıcı ruhsal problemlere neden olabilir (Polat, 2007). Göç süreci, sadece uyum güçlüğünü değil, aynı zamanda yeni sosyal çevrede karşılaşılan farklı kültürel uyum sorunları, yaşam biçimleri, yetersiz sosyal destek, dil engelleri, zorlayıcı çalışma koşulları ve ekonomik zorluklar gibi faktörlerle birlikte bireylerin psikososyal problemlerinin ön plana çıkmasına neden olabilir (Tuzcu & Ilgaz, 2015).

Yukarıda belirtilen pek çok olay ve benzeri durumları yaşayan bireylerin karşılaştığı bir diğer önemli sorun ise Stigmatizasyon (etiketlenme)dur. Stigmatizasyon, hastalar ve aileleri üzerinde olumsuz etkiler yaratan bir durumdur. Bir bireyin ya da grubun, ruhsal hastalık, etnik grup veya fiziksel yetersizlik gibi özelliklerine dayalı kusurlu veya gözden düşmüş olarak olumsuz bir şekilde değerlendirilmesidir (Çam & Çuhadar, 2011). Bu olay, işe alım süreçlerinde ruhsal hastalık öyküsü taşıyan kişilerin elenmesine sebep olabilir. Etiketleme sebebiyle kişiler ve aileleri çevrelerinden koparak yalnızlaşabilirler. Etiketlenme korkusu, hasta ve ailesinin tedavi arayışını da geciktirebilir. Bu yönde, toplumun psikolojik hastalığı



bulunanlara yönelik damgalayıcı önyargıları ve olumsuz tutumları azaldıkça, bu bireylerin kendilerini stigmatize edilmiş hissetme riski de düşecektir (Güney, 2004).

Yaşanılan çevre ve toplumda cinsiyet ayrımcılığının yaygın olması, kadınların ruh sağlığını olumsuz etkileyebilir. Kadın ve erkekler için toplumun belirlediği roller ve sorumluluklar "toplumsal cinsiyet" olarak tanımlanmıştır. Bu eşitsizlik sebebiyle kadınlar genellikle daha sağlıklı, daha düşük eğitim seviyelerine sahip, daha düşük istihdam oranlarına sahip ve daha düşük gelirli işlerde çalışmalarını sürdürmektedir bu olay da mental sağlığı olumsuz etkilemektedir (Demirgöz, 2014).

2.2.Yoğun Bakım Hemşirelerinin Mental Sağlıklarını Etkileyen Sosyal ve Çevresel Faktörler

Yoğun bakım hemşirelerinin sosyal çevre ile olan ilişkisi, iş yaşamı ve kişisel yaşam dengesini sağlama konusunda kritik bir rol oynamaktadır. Hemşirelerin uzun ve yorucu çalışma saatleri, sosyal çevreleriyle olan bağların zayıflamasına sebep olabilmektedir (Yorulmaz & Karadeniz, 2020). Arkadaşları, aile bireyleri ve diğer sosyal destek kaynaklarıyla etkili bir iletişim kuramayan yoğun bakım hemşirelerinin mental sağlığı olumsuz yönde etkilenebilir. Bu sebeple, sosyal çevre ile olan ilişkilerin güçlendirilmesi, hemşirelerin mesleki ve kişisel refahını arttırmak için önemlidir. Toplumda cinsiyet eşitsizliği, kadınlarda çeşitli sağlık problemlerine yol açabilmektedir (Karacan & Gökçe, 2020). Bunun yanı sıra, ergenlik dönemindeki hamileler, madde bağımlılığı yaşayanlar, kalabalık ailelerde yaşayanlar, göç edenler, kronik ya da psikolojik hastalıkları bulunan bireyler, hastalık, ölüm, veya ayrılık gibi travmatik deneyimler yaşamış kişiler, düşük sosyo-ekonomik düzeydeki bireyler ve aile içi şiddet yaşayanlar erken dönemde tespit edilip, mental sağlık gelişimlerini destekleyecek şekilde yardım almalıdırlar (Gökbulut & Bal, 2021). Sosyal ve çevresel faktörlerin mental sağlık üzerinde etkili olduğunu gösteren birçok destekleyici çalışmalar görülmektedir. Bu sebeple, mental sağlık için tedavi yöntemlerinde bu faktörlerin dikkate alınması ve bu faktörlere müdahale edebilecek profesyonel uygulamaların güçlendirilmesi son derece önemlidir. Sosyal faktörler arasında annelik ve ev kadınlığı gibi toplumsal roller, kurum içi sosyal olanakların yetersizliği ve aylık gelirin yeterli olmaması gibi unsurlar dikkat çekmektedir. Bu durumlar, yoğun bakım hemşirelerinde tükenmişlik, rol karmaşası ve mesleği bırakma düşüncelerini tetikleyebilmektedir (Karacan & Gökçe, 2020).

Yoğun bakım hemşirelerinin mental sağlıklarını etkileyen sosyal ve çevresel faktörler aşağıdaki gibi sıralanabilir:

a-Vardiya Düzeni:

Dönüşümlü vardiya sisteminde görev yapan hemşirelerde mental sağlık problemlerinin daha yüksek sıklıkta gözlemlendiği tespit edilmiştir. Ulusal ve uluslararası çalışmalarda, dönüşümlü vardiyada görev alan yoğun bakım hemşirelerinin çalışma ortamını daha olumsuz değerlendirdikleri ortaya konulmaktadır. Ayrıca, bu vardiya düzeninde çalışan hemşirelerde artan tükenmişlik, iş stresi ve işe devamsızlık oranları, iş doyumsuzluğunun bir yansıması olarak görülmektedir (Lin vd., 2014). Bu veriler ışığında, dönüşümlü vardiyada çalışan hemşirelerin düşük iş doyumuna sahip bulunmaları beklenen bir durumken, sürekli gece vardiyasında görev alan hemşirelerin iş doyumunun anlamlı derecede yüksek çıkması ve aynı zamanda mental sağlık açısından risk grubunda daha az yer almaları şaşırtıcı bir



sonuç olarak öne çıkmaktadır. Bu durum, sürekli gece vardiyasında görev alan hemşirelerin vardiyalı çalışma toleranslarının yüksek olmasına bağlanabilir. Çalışmalarda, özellikle gece vardiyasında görev alan yoğun bakım hemşirelerinin genel mental sağlık durumlarının olumsuz yönde etkilendiğini ve çalışma ortamlarını daha negatif değerlendirdiklerini ortaya koymaktadır.

b-Çalışma Ortam Algısı:

Yoğun bakım hemşirelerinin çalışma ortamını olumlu değerlendirmeleriyle birlikte mental sağlık problemlerinin azalma eğiliminde olduğu yapılan çalışmalarla ortaya konulmaktadır. Japonya'da yapılan bir çalışmada, hasta ile hemşire arasındaki zayıf etkileşimin anksiyete belirtilerinin ortaya çıkmasına neden olduğu, yüksek iş doyumu ise bu süreci engellediği belirlenmiştir (Gao vd., 2012). İranlı hemşireler üzerinde gerçekleştirilen bir çalışma da, olumsuz fiziksel ve psikososyal çalışma şartlarının mental sağlık sorunlarının ortaya çıkma oranını yükselttiği tespit edilmiştir (Arsalani vd., 2012). Benzer bir şekilde, Filistin'de ortaya çıkan bir çalışmada, stresli çalışma şartlarının yüksekliği ile psikosomatik tanılarının sürekli yükseldiği gözlemlenmiştir bu da mental sağlığı olumsuz etkilemektedir (Jaradat vd., 2016).

Elde edilen bulgular, psikolojik ve sosyal çalışma şartlarının iyileştirilmesine yönelik tedbirler ele alındığında yoğun bakım hemşirelerinin mental sağlık problemlerinin azalacağına işaret etmektedir ve mental sağlığı iyileştirecektir (Çavuş, 2006).

c-Sosyal Destek:

Sosyal destek, ihtiyaç duyan kişiye yardım sunabilecek kişilerin varlığını ifade eder. Bu kavram, sosyal ilişkilerin sayısından ziyade kalitesine odaklanmaktadır. Başka bir deyişle, bireyin ilişki kurduğu kişi sayısından çok, manevi paylaşımda bulunabildiği, güvendiği ve özel olarak gördüğü kişilerle kurduğu bağ üzerinden değerlendirilen bir olgudur (Ardahan, 2006). Sosyal çevre ve sosyal desteğin bireylerin stresle ve olumsuz olayları yönetme süreçlerindeki rolünü ele almakta ve sağlıklı bir yaşam sürdürülebilmesi için psiko-sosyal süreçlerin önemine dikkat çekmektedir.

Sosyal destek üzerine yapılan çalışmalar, iki temel hususun altını çizmektedir. Birinci nokta, sosyal desteğin sağlıkla doğrudan bağlantılı olduğudur. İkinci olarak ise, sosyal desteğin en belirgin işlevinin, stres yaratan olayların birey üzerindeki olumsuz etkilerini hafifleterek mental sağlığı korumak yönünde olduğudur (Elmacı, 2006). Birey, ihtiyaç duyduğu türde ve zamanında sosyal destek alabilirse, bu desteğin olumlu etkisi oldukça güçlü olacaktır. Abualrub (2004) tarafından yoğun bakım hemşireleri üzerinde gerçekleştirilen bir sosyal destek çalışması, iş arkadaşlarından hissedilen desteğin hem iş performansını artırdığını hem de iş stresi seviyelerini düşürdüğünü ve mental sağlığına iyi geldiği düşüncesini ortaya koymuştur. Ayrıca, sosyal desteğin fiziksel ve psikolojik sağlığını korunmasında önemli bir kaynak olduğu ve tedavi edici özellikler taşıdığı genel olarak kabul edilmektedir. Araştırma sonuçlarına göre Kaya vd. (2012) sağlık kurumunda yaptığı çalışmada, sosyal desteğin, iş yerindeki stresin olumsuz etkilerini hafiflettiği; çalışanların mutluluk seviyelerini artırarak, stres ve depresyonu azalttığı, bağışıklık sistemini güçlendirdiği ve bir tür kür etkisi yarattığı ortaya koymuştur. Akın (2008), yoğun bakım hemşireleri arasında örgütsel destek algısı, sosyal destek düzeyleri, yaşam doyumu ve iş-aile çatışmaları arasındaki bağları araştırdığı çalışmada; sosyal desteğin yaşam doyumunu



yükselttiğini, algılanan örgütsel desteğin ise iş ve aile çatışmalarını anlamlı derecede azalttığını ortaya koymuştur.

Bu çalışmalar kapsamında yoğun bakım hemşirelerinin, iş arkadaşlarından ailelerinden ve gerektiğinde yöneticilerinden yeterli sosyal destek aldıklarında, psikolojik yıpranmaya karşı dayanıklılıklarının arttığı ve mental sağlıklarının iyileştiği ifade edilebilir.

d-İş Yüğü:

Son birkaç yılda, yoğun bakım hemşirelerinin çalışma ortamında kayda değer değişiklikler meydana gelmiştir. Bu dönüşüm, sağlık sistemi reformları, hastanelerin yeniden düzenlenmesi, maliyetlerin azaltılması ve hemşire eksikliğini etkileriyle ilişkilendirilebilir. Hemşirelik iş yükü, hastaların bakım ihtiyaçları ve bu ihtiyaçların karşılanması için yapılan değerlendirmelerle ilgili olarak hemşirelerin hastalara sağladığı bakım süresiyle tanımlanmaktadır (Canadian Nurses Association, 2015). Hemşirelik iş yükü ve çalışma ortamı problemleri, sadece arz ve talep dengesizliklerinin değil, aynı zamanda sağlık sisteminin içindeki yapısal sorunların da bir yansımasıdır. Hastanede görev yapan hemşirelerin, çalıştıkları birimlere bağlı olarak doğrudan hasta bakımına ayırdıkları süre farklılık göstermektedir.

Yoğun bakım ünitelerinde görev yapan hemşirelerin, uzun çalışma saatleri, yüksek hasta yoğunluğu ve sürekli acil durumlarla karşılaşmaları sebebiyle artan iş yükü, tükenmişlik sendromu ve iş stresine yol açmaktadır. Bu olumsuz durumlara bağlı olarak ortaya çıkan tablonda mental sağlık açısından iç açıcı olmadığı söylenebilir. Araştırma sonuçları, yoğun bakım hemşirelerinin maruz kaldıkları iş yükünün, mental sağlık üzerinde belirgin ve olumsuz etkiler yarattığını ortaya koymaktadır. Bu sebeple, iş yükünü azaltmaya yönelik stratejilerin geliştirilmesi, hemşirelerin mental iyilik hallerinin korunması ve hasta bakım kalitesinin artırılması bakımından büyük önem taşımaktadır (Çavuş,2006).



3. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu fenomenolojik araştırma, yoğun bakım hemşirelerinin mental sağlığı üzerinde etkileri olan sosyal ve çevresel faktörlerin neler olduğunu belirlemeyi amaçlamaktadır. Yoğun bakım hemşireleri, yüksek stres düzeyine sahip klinik ortamlarda hizmet vermeleri nedeniyle, mental sağlık açısından risk altında bulunan sağlık profesyonelleri arasında yer almaktadır. Bu bireylerin karşılaştığı sosyal ve çevresel faktörler; tükenmişlik, anksiyete, depresyon gibi çeşitli psikolojik sorunlara neden olabilmektedir. Fenomenolojik yaklaşım çerçevesinde gerçekleştirilecek bu araştırma, hemşirelerin yaşadıkları deneyimleri kendi bakış açılarıyla anlamayı sağlayarak, yoğun bakım hemşirelerinin mental sağlığına etki eden faktörlere ilişkin değerli bilgiler sunacaktır.

Araştırma bulgularının konuyla ilgili mevcut literatüre önemli bir katkı sağlayacağı, sağlık politikalarının oluşturulmasında, çalışma koşullarının iyileştirilmesinde ve çalışan destek programlarının tasarlanmasında yol gösterici olacağı düşünülmektedir. Ayrıca, bu araştırmanın sağlık sisteminin önemli bir bileşeni olan hemşirelerin mental sağlığını korumaya yönelik farkındalığı artırarak hemşirelik mesleğinin sürdürülebilirliği ve sağlık hizmetlerinin kalitesinin artırılması açısından da kritik rol oynayacağına inanılmaktadır.

4. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmada hemşirelerin mental sağlıkları üzerinde etkili sosyal ve çevresel faktörlerin neler olduğunun derinlemesine anlaşılması amacıyla nitel bir yöntem kullanılmıştır. Nitel araştırma, çeşitli alanlardaki kapsamlı olguları keşfetmek ve anlamak için bir araç sağlamaktadır (Vaismoradi vd., 2013). Araştırma fenomenoloji deseniyle tasarlanmıştır. Nitel fenomenoloji deseni, bireylerin deneyimlerini ve algılarını anlamak için önemli bir yaklaşım olup bu araştırmanın amacına uygundur.

Bu araştırmanın çalışma grubu, Gaziantep'te bir kamu hastanesinde yoğun bakım servisinde aktif olarak görev yapan hemşirelik mesleğini icra eden 22 kişiden oluşmuştur. Bu araştırmada katılımcıların deneyimlerinin derinlemesine anlaşılması için yarı yapılandırılmış görüşme formları hazırlanmış ve veri toplama aracı olarak kullanılmıştır. Katılımcılara aşağıdaki sorular yöneltilmiştir:

1. Çalışma ortamınızın mental sağlığınızı nasıl etkilediğini düşünüyorsunuz?
2. Yoğun bakım ünitesinde çalışırken en fazla stres yaşadığınız durumlar nelerdir?
3. Çalışma saatleriniz ve vardiya düzeniniz mental sağlığınızı nasıl etkiliyor?
4. Ekip içi iletişim ve iş birliği konusunda ne gibi zorluklarla karşılaşıyorsunuz?
5. Hasta yakınları ile olan etkileşimleriniz sizi nasıl etkiliyor?
6. Kurumsal destek ve yöneticilerinizin tutumu konusunda ne düşünüyorsunuz?
7. Sosyal destek (aile, eş, arkadaş gibi) konusunda ne düşünüyorsunuz?
8. Mesleki tatmin açısından işiniz sizi ne derece mutlu ediyor?
9. Yoğun bakım ünitesinde çalışmanın özel hayatınıza ve sosyal ilişkilerinize etkileri nelerdir?
10. Mental sağlığınızı korumak için kişisel olarak hangi yöntemleri kullanıyorsunuz?
11. İş yerinde mental sağlığınızı destekleyecek hangi önlemlerin alınmasını isterdiniz?

Yarı yapılandırılmış görüşme soruları araştırmacılar tarafından hazırlandıktan sonra dijital doküman haline getirilmiş ve öncelikle Google form üzerinden katılımcılarla paylaşılmıştır. Buradaki amaç yoğun ve stres ortamında çalışan katılımcıların öncesinde soruları görüp onlar hakkında bir fikir edinmesi sonrasında kendileriyle yapılan yüz yüze görüşmede daha kapsamlı ve detaylı bilgiler sunabilmesidir. Dolayısıyla araştırmacılar tarafından katılımcılara soruları yanıtlamaları için zamanla ilgili gerekli esneklikler sağlanmış sonrasında yüz yüze görüşme ile kapsamlı bilgiler elde edilmiştir. Aynı zamanda her ne kadar fenomenolojik yaklaşımda yüz yüze görüşmelerin sağladığı derinlik ideal olsa da, dijital platformlar üzerinden yapılan görüşmelerin de nitel veri elde etmede geçerli ve etkili bir alternatif sunduğu da literatürde ifade edilmektedir (Janghorban vd., 2014).

Araştırma kapsamında toplam 22 katılımcı ile görüşülmüş olup, her bir katılımcının formu yanıtlanması yaklaşık 15-20 dakika sürmüştür. Veri doygunluğuna, temalar tekrar etmeye başladığında ulaşılmış; bu noktada yeni görüşme alınmamıştır. Böylece fenomenolojik desende önerilen içerik doygunluğu sağlanmıştır.

22 yoğun bakım hemşiresi ile yapılan yarı yapılandırılmış görüşmelerin verileri, Maxqda2024 nitel veri analizi yazılımına aktarıldıktan sonra önce kelime temelli frekans analizi yapılmış, ardından In-vivo kodlama yöntemiyle katılımcı ifadelerinden doğrudan



kodlar türetilmiştir. Örneğin, “Hayatsız hissediyorum” (K10) ifadesi, “iş-yaşam dengesi eksikliği” koduna dönüştürülmüştür. İlk döngü kodlamada 86 adet birincil kod belirlenmiş, ikinci döngüde bu kodlar kategorilere ayrılarak 5 ana tema altında toplanmıştır: (1) Çalışma ortamı ve koşulları, (2) İletişim ve işbirliği, (3) Kurumsal ve yönetsel faktörler, (4) Sosyal destek ve başa çıkma yöntemleri, (5) Mesleki tatmin ve motivasyon.

Araştırmanın güvenilirlik ve geçerliliği, Lincoln ve Guba'nın (1986) inandırıcılık ölçütleri doğrultusunda sağlanmaya çalışılmıştır. Lincoln ve Guba (1986), nitel araştırmalarda güvenilirlik ve geçerlilik yerine inandırıcılık kavramını önermişlerdir. İnandırıcılık; inanılabilirlik, güvenilebilirlik, onaylanabilirlik ve aktarılabilirlik gibi dört ölçütten oluşmaktadır (Tutar, 2022).

Araştırmanın güvenilirliğini artırmak amacıyla, kodlama sürecinde araştırmacı etkisini en aza indirmek için konusunda uzman akademisyenler tarafından çapraz kontrol uygulanmış, temalar üzerinde fikir birliği sağlanmıştır. Kodlama süreci tamamlandıktan sonra, her bir ana tema ve alt tema bağımsız bir uzmanın değerlendirmesine sunulmuş ve elde edilen geri bildirimlerle temalarda gerekli düzenlemeler yapılmıştır. Ayrıca, araştırmaya katılan 5 katılımcı ile tekrar iletişime geçilerek bulguların onların deneyimleriyle uyumlu olup olmadığına ilişkin üye kontrolü de gerçekleştirilmiştir. Katılımcılar, sunulan bulguların kendi beyanlarıyla tutarlı olduğunu ifade etmiştir. Bu uygulamalar, çalışmanın inandırıcılığını ve güvenilirliğini artırmıştır.

5. Bulgular

Çalışmada yapılan analizler sonucunda elde edilen bulgular aşağıda ifade edilmiştir. Katılımcılara ait demografik özelliklere ilişkin bilgiler Tablo 1’de sunulmaktadır.

Tablo 1. Katılımcılara İlişkin Tanımlayıcı Özellikler

Tanımlayıcı Özellikler	n	%		n	%
Cinsiyet			Eğitim Durumu		
Kadın	12	54,5	Önlisans	2	9,0
Erkek	10	45,5	Lisans	18	81,8
Medeni Durum			Yüksek Lisans	2	9,0
Evli	14	59,1			
Bekar	8	36,4	Meslekte Çalışma Süresi		
Yaş			1-5 yıl	8	45,9
25-30	10	45,5	6-10 yıl	9	40,6
31-36	9	40,9	11 yıl ve üstü	5	13,5
37-41	1	4,5			
42 ve üstü	2	4,5			
Toplam	22	100.0	Toplam	22	100.0

Çalışmada yer alan katılımcıların 10’u erkek, 12’si kadındır. Katılımcıların yaşları 25 ile 45 yaş aralığında yer almaktadır. Medeni durumları açısından incelendiğinde 14 katılımcı evli, 8 katılımcı bekindir. Katılımcıların çoğu lisans mezunudur. Meslekte çalışma süreleri incelendiğinde katılımcılardan 8’i 1 ile 5 yıl arasında; 9’u 6 ile 10 yıl arasında ve 5’i 11 yıl ve daha fazla yıldır çalışmaktadır.

Çalışmada katılımcılara yöneltilen sorulara ilişkin oluşturulan temalar ve yapılan analiz sonuçları aşağıda detaylı olarak açıklanmaktadır.



çektiklerini belirtmiştir. Ayrıca destek personelin (temizlik, klinik destek) sorumluluklarını yerine getirmemesinin kendilerinin iş yükünü artırdığını ve iş birliği zincirini zedelediğini ifade etmiştir. Bunun yanı sıra K2 “Sorun yaşamıyorum, çalışma arkadaşlarımı seviyorum, herhangi bir sorunla karşılaşmadım” ifadesini kullanmıştır. Bu durum, kişisel dayanıklılık ve güçlü sosyal beceriler gibi bireysel faktörlerle ilişkili olabilir.



Şekil 2. İletişim ve işbirliğine ilişkin düşünceler

Kurumsal ve yönetsel faktörler temasına ilişkin bulgular

Hemşirelerin zaman zaman profesyonel destekten yoksun kaldıkları, yalnız başına karar alıp müdahale etmek zorunda kaldıkları anlaşılmaktadır. Bu durum, mesleki stresin yanı sıra etik ikilemlerle baş etme yükünü de artırmaktadır. K4, kurumsal otorite ve denetim baskısının çalışanlar üzerinde sürekli bir tetikte olma hali yarattığını ve bu durumun stres düzeyini artırdığını ifade etmiştir. Özellikle otoriter yönetim tarzının yarattığı güvensizlik ortamı, hemşirelerin motivasyonunu olumsuz etkilemektedir. Katılımcı K8, yöneticilerin ve kurumun desteğini hissetmediklerini ifade etmiştir. Yöneticilere yönelik eleştiriler arasında sıkça geçen ifadelerden biri empati eksikliği ve taraflı davranış olmuştur. Hemşireler, yöneticilerin çalışanlar arasında ayırım yaptığını ve çoğunlukla idari/doktor merkezli kararlar aldığını belirtmiştir. Bu durum, çalışma ortamında güven duygusunu zedeleyerek iş barışını olumsuz etkileyebilir. Bu bulgular, hemşirelerin iş ortamlarında hem duygusal hem de yapısal açıdan desteklenmesi gerektiğini ortaya koymaktadır. Çünkü destek yetersizliği, özellikle duygusal tükenme, düşük iş motivasyonu ve mesleki bağlılığın zayıflaması ile doğrudan ilişkilidir.

Katılımcıların bir kısmı ise eleştirel bir dil kullanmak yerine, kurumsal tutumların nasıl geliştirilebileceğine dair yapıcı önerilerde bulunmuştur. Örneğin K14, “Daha yapıcı olunmalı, empati yapılmalı, çalışanlara adaletli yaklaşım” ifadesine yer vermiştir. Bu yaklaşım, çalışanların hâlâ olumlu değişim beklentisi içinde olduğunu ve kuruma karşı umut beslediklerini göstermektedir.





Şekil 3. Kurumsal ve yönetsel faktörlere ilişkin düşünceler

Sosyal destek ve kişisel başa çıkma yöntemleri temasına ilişkin bulgular

Katılımcıların çoğu, aile, eş ve arkadaşlarının kendilerini desteklediğini ve bu desteğin ruhsal dayanıklılıklarını artırdığını vurgulamıştır. Katılımcılar “Ailemle ve arkadaşlarımla vakit geçiriyorum, Çocuğumla daha çok vakit geçiriyorum, Sosyalleşmeye çalışıyorum, Sosyal hayatta aktif olmaya çalışıyorum” ifadeleri ile sosyal bağları güçlendirerek psikolojik yüklerini hafifletmeye çalıştıklarını dile getirmiştir. Bu bulgu, sosyal desteğin hemşirelerin stresle baş etme, mesleki tükenmişliği azaltma ve motivasyonu artırma açısından kritik bir kaynak olduğunu göstermektedir. Sosyal destek, stresle başa çıkmada önemli bir faktör olarak işlev görmektedir. Özellikle K9’un “iyi ki varlar” ve “mesleği sevdiiren kişiler” gibi ifadeleri, sosyal desteğin pozitif psikolojik etkilerini açıkça yansıtmaktadır. Katılımcı K5 de sosyal desteğin yalnızca pratik yardım değil, aynı zamanda manevi güç kaynağı olduğunu vurgulamıştır. Hemşireler, aile bireylerinin varlığını anlamlı, değerli ve duygusal olarak iyileştirici bir unsur olarak görmektedir. Bazı katılımcılar ise sosyal destek aldıklarını ancak bunun mesleki zorluklar karşısında yetersiz kaldığını ifade etmiştir. Aile bireylerinin yoğun bakım çalışma koşullarını anlamakta zorlanmaları, duygusal kopukluk ya da iletişim eksikliği ile açıklanabilir. Çalışma saatlerinin hemşirelerin özel hayatlarını büyük ölçüde kısıtladığı görülmektedir. Sosyal izolasyon, yalnızlık ve aile ilişkilerindeki zayıflama, mental sağlığı dolaylı yoldan etkileyen önemli etkenlerdendir.

Bazı hemşireler, yaşadıkları olayların, çalışma koşullarının, hasta yakınlarıyla etkileşimlerin kendilerini duygusal olarak etkilemediğini, bu durumun işin doğası gereği normal olduğunu ifade etmiştir. Örneğin K2 bilinçli olarak hastalarla duygusal bağ kurmaktan kaçındığını, profesyonellik ilkesine odaklandığını belirtmiştir. Bu tutum, duygusal mesafe kurma becerisi ya da zamanla gelişen mesleki adaptasyonla açıklanabilir. Az sayıda katılımcı da sosyal destek sisteminden ya memnun olmadığını ya da sosyal çevreye fazlaca yük bindiğini dile getirmiştir. Bu, aile içi rol yüklenmesi, duygusal emek ve karşılıklı yıpranma gibi sosyo-psikolojik süreçlerle ilişkilendirilebilir.

Yine bazı katılımcıların verdikleri ifadeler doğrultusunda hemşirelerin mental sağlıklarını korumak için inanç temelli başa çıkma stratejileri uyguladıkları, dualarla, telkinlerle anlam bulma, sabır geliştirme ve strese karşı yüksek düzeyde tolerans gösterdikleri bulgusuna ulaşılmıştır. Bunların yanında hemşirelerin doğada zaman geçirerek, spor yaparak, müzik dinleyerek, kitap okuyarak, kurslara katılarak hem bedenlerini hem de zihinlerini



rahatlatmaya çalıştıkları tespit edilmiştir. Bu durum hemşirelerin yaşam doyumu ve zihinsel esenlikleri üzerinde de pozitif etki yapmaktadır.



Şekil 4. Sosyal destek ve kişisel başa çıkma yöntemlerine ilişkin düşünceler

Mesleki tatmin ve motivasyon temasına ilişkin bulgular

Katılımcıların çoğunluğu, hasta yakınları ile olan etkileşimlerin kendilerini psikolojik olarak zorladığını ifade etmiştir. Bu tür etkileşimlerin duygusal yükü artırdığı, özellikle hasta yakınlarının anlayışsız veya baskıcı tutumlarının, hemşirelerde stres ve tükenmişlik duygularını tetiklediği, iş tatminlerini ve motivasyonlarını düşürdüğü görülmektedir. Örneğin K7, mevcut iş koşulları, görev dışı işler, ekonomik zorluklar veya değersizlik hissi nedeniyle mesleki doyum yaşamadığını belirtmiştir. Özellikle “aynı davranışlara maruz kalmak” gibi ifadeler, takdir edilmeme ve haksızlık algısının tatmin düzeyini olumsuz etkilediğini ortaya koymaktadır. Yine “Özel hayat ve sosyal hayatta geri kalmışlık”, “İşin ön planda olduğu bir hayat”, “Bazen sosyal hayatımla iş arasında denge kurmakta zorlanıyorum ve iletişimimi çok etkiliyor” ifadeleri de katılımcıların özel yaşam ve iş yaşamı arasında sağlıklı bir denge kurmakta zorlandıklarını ve bu durumun motivasyonlarını olumsuz etkilediğini göstermektedir. K13’ün “Gençliğimizi bırakıyoruz burada” ifadesi de hemşirelerin yalnızca ruhsal değil aynı zamanda fiziksel tükenmişlik de yaşadığını ve mesleki doyumunun ciddi şekilde azaldığını yansıtmaktadır.

Az sayıda katılımcı, hasta yakınlarıyla kurdukları olumlu ilişkilerin mesleki tatminlerini artırdığını belirtmiştir. Bu grup, genellikle yardım etme motivasyonu, insanlara faydalı olma duygusu ve mesleki aidiyet üzerinden bir mutluluk tanımı yapmaktadır. Bu yaklaşım, içsel motivasyonun ve profesyonel kimliğin güçlü olduğunu göstermektedir. Hemşirelerin bazıları da, hasta yakınlarının duygusal durumlarını içselleştirdiklerini, empatik olarak etkilendiklerini ve bunun motivasyonları üzerinde etkili olduğunu belirtmiştir. Dolayısıyla bu katılımcılar mesleki tatmin düzeylerini orta seviyede tanımlamıştır. Bu durum, hem mesleğin anlamlı ve değerli bulunması hem de iş ortamındaki zorluklar nedeniyle zaman zaman bu tatminin azaldığını göstermektedir. Mesleki kimliğin önemiyle birlikte iş şartlarının, maddi tatminin düşük olmasının da mesleki tatmini kısıtladığı söylenebilir. Adil ücretlendirmenin mesleki motivasyonu destekleyeceği ifade edilebilir.



dolayı, sağlık kurumlarında çalışanların görev tanımlarının, iş yüklerinin ve iş tasarımlarının yeniden değerlendirilmesi ve personel sayısının artırılması önerilmektedir. İletişim becerileri eğitimi ve psikolojik destek sistemleri, hasta yakınlarıyla etkileşimde zorlanan hemşireler için kritik öneme sahip olabilir. İletişim kanallarının açık olması, yöneticilerle etkileşimde olumlu deneyimlerin yaşanmasını sağlayabilir. Çünkü katılımcıların büyük çoğunluğunun yönetsel destek konusunda memnuniyetsizlik ve güvensizlik hissettiği bulgusuna ulaşılmıştır.

Hemşirelerde sosyal desteğin artması, bireyin mental sağlığının daha dirençli olmasını sağlayabilir. Özellikle aile desteği bu konuda daha etkili olmakla birlikte, arkadaşların ve özel birinin desteğinin de önemli olduğu görülmektedir. Bu araştırma bulguları Akın'ın (2008) çalışmasını destekler niteliktedir. Katılımcıların çoğu, sosyal destek sistemlerinin varlığını ruhsal güç ve moral kaynağı olarak görmekte; bu desteklerin mesleki zorluklara karşı bir tampon mekanizma işlevi gördüğünü belirtmektedir. Özellikle manevi destek, motivasyonun korunmasında kilit rol oynamaktadır. Ancak bazı hemşireler, anlaşılama hissi, yetersizlik veya duygusal yük paylaşımında dengesizlik nedeniyle sosyal destekten beledikleri faydayı tam alamadığını ifade etmiştir. Bu veriler, sosyal destek sistemlerinin hem bireysel hem de örgütsel düzeyde güçlendirilmesi gerektiğini ortaya koymaktadır. Psikososyal destek grupları, aile bilgilendirme oturumları ve meslek içi dayanışma platformları bu süreci destekleyebilir.

Elde edilen bulgulara dayanarak; yoğun bakım hemşirelerinin mental sağlığı, kaliteli sağlık hizmeti sunumu için büyük önem taşımaktadır. Bu anlamda çalışma koşullarının iyileştirilmesi, açık ve etkili iletişimin sağlanması, yoğun iş temposunun dengelenmesi, nöbet düzenlemelerinin aşırı yıpranmayı engelleyecek şekilde yeniden yapılandırılması, sosyal destek mekanizmalarının güçlendirilmesi, çalışanlara psikolojik danışmanlık hizmetlerinin verilmesi, meslek içi eğitim faaliyetlerine daha fazla önem verilmesi, görev paylaşımında adaletin sağlanması, hemşirelerin zihinsel iyi oluşlarını destekleyerek iş doyumunu, motivasyon ve hasta bakım kalitesini doğrudan etkileyecek tükenmişlik gibi olumsuz durumların önlenmesine katkı sağlayacaktır. Hemşireler, yönetim kadrolarının çalışanlara karşı daha destekleyici ve adaletli bir tutum takınmasını talep etmektedir. Net yetki-sorumluluk çizgileri ve destekleyici liderlik ile bu durumun üstesinden gelinebilir. Bu nedenle kurumların, yöneticilere yönelik liderlik eğitimi, iletişim becerileri geliştirme programları ve personel destek politikaları uygulamaları önerilir.

Kaynakça

- Abualrub, R. F. (2004). Job stress, job performance, and social support among hospital nurses. *Journal of Nursing Scholarship*, 36(1), 73–78.
- Akın, G. (2014). İnsan sağlığı ve çevre etkileşimi. *Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih Coğrafya Fakültesi Dergisi*, 54(1), 105–116.
- Akın, M. (2008). Örgütsel destek, sosyal destek ve iş/aile çatışmalarının yaşam tatmini üzerindeki etkileri. *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 25, 141–170.
- Amerio, A., Vai, E., Bruno, E., Costanza, A., Escelsior, A., Odone, A., Berardis, D. D., Aguglia, A., Serafini, G., Amore, M., & Ghaemi, S. N. (2023). COVID-19 impact on the Italian community-based system of mental health care: Reflections and lessons learned for the future. *Clinical Psychopharmacology and Neuroscience*, 21(1), 2–9.
- Ardahan, M. (2006). Sosyal destek ve hemşirelik. *Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 9(1), 1–8.



- Arsalani, N., Fallahi-Khoshknab, M., Josephson, M., & Lagerstrom, M. (2012). Iranian nursing staff's self-reported general and mental health related to working conditions and family situation. *International Nursing Review*, 59(3), 416–423.
- Atabey, S. E. (2020). Sağlık sistemleri ve sağlık politikası (4. baskı). Gazi Kitabevi.
- Bozan, M. (2019). Toplum ruh sağlığı merkezinden hizmet alanların içselleştirilmiş damgalanma ve sosyal işlevsellik durumlarının incelenmesi: Eskişehir örneği (Yüksek lisans tezi). Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Canadian Nurses Association. (2015). Evidence-based safe nurse staffing toolkit: Accessible content. Ottawa, Canada: Canadian Nurses Association. https://hl-prod-ca-oc-download.s3-ca-central-1.amazonaws.com/CNA/2f975e7e-4a40-45ca-863c-5ebf0a138d5e/UploadedImages/documents/2019_EvidencebasedsafenursestaffingtoolkitAccessiblecontent2.pdf
- Çam, O. & Çuhadar, D. (2011). Ruhsal hastalığa sahip bireylerde damgalama süreci ve içselleştirilmiş damgalama. *Psikiyatri Hemşireliği Dergisi*, 2(3):136-140.
- Çavuş, E. (2006). Yoğun bakım ünitelerinde çalışan hemşirelerin ruhsal durumlarının değerlendirilmesi (Yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Demirgöz B.M. (2014). Toplumsal cinsiyet eşitsizliğine genel bakış. *Kadın Sağlığı Hemşireliği Dergisi*, 1(1), 15–28.
- Dikmen, Y. D., Yorgun, S., & Yeşilçam, N. (2014). Hemşirelerin tıbbi hatalara eğilimlerinin belirlenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi*, 1(1), 44–56.
- Elmacı, F. (2006). Parçalanmış ve bütünlüğünü koruyan aileye sahip ergenlerin depresyon ve uyum düzeylerinde sosyal desteğin rolü. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri Dergisi*, 6(3), 405–423.
- Erci, B. (2009). Halk sağlığı hemşireliği. Göktuğ Yayıncılık.
- Gao YQ, Pan BC, Sun W, Wu H, Wang JN & Wang L. (2012). Anxiety symptoms among Chinese nurses and the associated factors: a cross sectional study. *BMC Psychiatry* 2012; 12: 141.
- Gökbulut, N., & Bal, Z. (2021). Mental iyi oluşluğun sağlıklı yaşam farkındalığıyla ilişkisi. *Anatolian Journal of Health Research*, 2(2), 51–56.
- Güney, M. (2004). Ruhsal bozukluklarda stigmatizasyonu önlemek için neler yapılabilir? *Kriz Dergisi*, 12(1), 67–71.
- Günaydın, N. (2014). Bir devlet hastanesinde çalışan hemşirelerin uyku kalitesi ve genel ruhsal durumlarına etkisi. *Journal of Psychiatric Nursing*, 5(1), 33–40. <https://doi.org/10.5505/phd.2014.63935>
- Janghorban, R., Latifnejad Roudsari, R., & Taghipour, A. (2014). Skype interviewing: The new generation of online synchronous interview in qualitative research. *International Journal of Qualitative Studies on Health and Well-being*, 9(1), 24152.
- Jaradat, Y., Nijem, K., Lien, L., Stigum, H., Bjertness, E., & Bast-Pettersen, R. (2016). Psychosomatic symptoms and stressful working conditions among Palestinian nurses: A cross-sectional study. *Contemporary Nurse*, 27(1), 1–17.
- Karahan, E., Çelik, S., & Sugeçti, S. (2021). Cerrahi kliniklerde çalışan hemşirelerin iş yükü algısı, hasta güvenliği tutumu ve etkileyen faktörlerin incelenmesi. *Journal of Education and Research in Nursing*, 18(1), 1–9.
- Karacan, E., & Gökçe, S. (2020). Toplumsal cinsiyet eşitsizliği ve kadın sağlığı. *Sosyal Politika ve Sosyal Hizmet Çalışmaları Dergisi*, 1(1), 39–59.
- Kaya, D., Akgemci, T., & Çelik, A. (2012). A research levels of perceived social support on the responsible persons of the hospital units. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 21, 357–370.
- Kuzu, A., & Çevik Durmaz, Y. (2018). Bireysel ve toplumsal açıdan ruh sağlığını etkileyen çevresel ve kültürel faktörler. In Ü. Barlas (Ed.), *Toplum ruh sağlığı hemşireliği* (ss. 15–19). Türkiye Klinikleri.
- Lin, S. H., Liao, W. C., Chen, M. Y., & Fan, J. Y. (2014). The impact of shift work on nurses' job stress, sleep quality and self-perceived health status. *Journal of Nursing Management*, 22(5), 604–612.
- Öz, F. & Bahadır Y. (2009). E, Ruh sağlığının korunmasında önemli bir kavram: Psikolojik sağlamlık, *Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Dergisi*, 2009, 16(3), 82-89.
- Polat, G. (2007). İç göçün çocuk ruh sağlığına etkisi ve sosyal hizmet müdahalesi. *Toplum ve Sosyal Hizmet Dergisi*, 18 (1), 89-106.



- Tutar, H. (2022). Nitel Araştırmalarda Geçerlilik ve Güvenilirlik: Bir Model Önerisi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 22(Özel Sayı 2), 117-140.
- Vaismoradi M, Turunen H, Bondas T. (2013). Content analysis and thematic analysis: Implications for conducting a qualitative descriptive study. *Nurs Health Sci*. 15(3):398-405.
- World Health Organization. (2012). Risks to mental health: An overview of vulnerabilities and risk factors. World Health Organization. <https://pdfs.semanticscholar.org/bfbe/defc6db265ca474add283af034e8f55cc4de.pdf>
- World Health Organization. (2014). Social determinants of mental health. <https://www.who.int/publications/i/item/9789241506809>.
- World Health Organization. (2021). Mental health. <https://www.who.int/health-topics/mental-health#tab=tab>.
- Yorulmaz, D. S., & Karadeniz, H. (2020). Gençlerin mental sağlığının korunmasında halk sağlığı hemşirelerinin rolü. *Halk Sağlığı Hemşireliği Dergisi*, 2(3), 217–225.



Extended Summary

Intensive care nurses are healthcare professionals who are essential to the treatment and care of critically ill patients. They function in settings that necessitate swift decision-making, under significant stress, and with life-dependent obligations. The distinctive stressors of the intensive care unit (ICU), including substantial workloads, shift work, perceived work climate, and inadequate social support, can profoundly affect mental well-being. These social and environmental pressures impact not just the personal lives of nurses but also the quality of care delivered to patients.

This study seeks to discover and comprehend the social and environmental determinants influencing the mental health of intensive care nurses. This study aims to elucidate how these stressors affect nurses' psychological well-being and job satisfaction through an in-depth examination of these elements. The study used a phenomenological qualitative research design, which is particularly adept at capturing individuals' lived experiences. Comprehensive interviews will be performed with intensive care nurses to collect detailed narrative data. The gathered data will be examined utilizing Maxqda qualitative data analysis software, facilitating systematic categorization and interpretation of themes pertaining to mental health difficulties and supportive factors.

Mental health encompasses emotional, psychological, and social well-being; this condition shapes feelings, thoughts, and behaviors. It also affects coping methods for stress, interpersonal relationships, and the ability to make healthy decisions. Therefore, mental health is of great importance at every stage of life, from childhood to adulthood. Different social, psychological, and biological factors determine how a person's mental health is shaped at any given moment. Poor mental health is associated with rapid social changes, gender-based discrimination, intense work stress, social exclusion, unhealthy living conditions, physical health issues, and human rights violations. Additionally, certain psychological and personality traits can make individuals more vulnerable to mental health issues. Biological risks, including genetic factors, as well as violence and constant socio-economic pressures, are also significant elements that negatively affect mental health (WHO, 2021). There is no single cause for the emergence of mental illnesses; the combination of various factors can pose a risk. For example, experiences such as child abuse, sexual assault, witnessing violence, traumatic events like cancer, or chronic medical conditions like diabetes, biological or chemical imbalances in the brain, alcohol or drug use, and factors like loneliness and social isolation are among the elements that increase the risk of mental illness. In this context, improving, protecting, and restoring mental health should be seen as an important responsibility for individuals, communities, and societies worldwide (WHO, 2021). To improve mental health, it is necessary to create an environment that advocates for mental health. Additionally, an environment where political, socio-economic, fundamental civil, and cultural rights are protected and respected is vital for the sustainability of mental health.

The results indicate that elevated workloads, inconsistent and prolonged working hours, the taxing characteristics of shift systems, insufficient physical conditions, and unhelpful managerial attitudes substantially exacerbate burnout and diminish mental well-being among nurses. Communication difficulties with patients and their families exacerbate nurses' emotional resilience and impact their personal and social lives. The findings align with prior



research (Çavuş, 2006; Karahan et al., 2021), indicating that nurses engaged in rotating shifts view the work environment more unfavorably and are at an elevated risk for mental health problems.

Social support, especially from family, peers, and significant others, is regarded as an essential mitigator of work stress. Nonetheless, certain nurses articulated discontent with the quality of care provided, highlighting the necessity for more efficient psychological support systems. Additionally, it is advised to implement organizational enhancements including flexible work arrangements, psychological counseling services, leadership training for nurse managers, and transparent communication channels to promote mental resilience and professional fulfillment.

This study highlights the significance of institutional interventions designed to improve mental health among intensive care nurses. Enhancements in working conditions, managerial assistance, psychological services, and social support frameworks can substantially mitigate burnout, elevate job satisfaction, and eventually improve the quality of patient care.



Ek bilgiler

Çıkar çatışması bilgisi: Yazar(lar), çalışmada kendi açılarından ya da diğer taraflar açısından çıkar çatışması bulunmadığını kabul etmektedir.

Destek bilgisi: Çalışmada herhangi bir kuruluştan destek sağlanmamıştır.

Etik onay bilgisi: Bu makale bilimsel araştırma ve yayın etiği kurallarına uygun olarak hazırlanmıştır. Bu araştırma için Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu'ndan 07/03/2025 Tarih ve 2025 -7 No.lu karar ile gerekli izin alınmıştır.

Onam formu bilgisi: Çalışmaya katılım gösteren tüm bireylerden bilgilendirilmiş onam (gönüllü katılım) formu alınmıştır.



LİYAKAT KAVRAMI ÜZERİNE DÜŞÜNCELER ve LİYAKAT ALGISI ÖLÇME ARACI GELİŞTİRMEK İÇİN ÖNERİLER¹

THOUGHTS ON THE CONCEPT OF MERIT AND SUGGESTIONS FOR DEVELOPING A MERIT PERCEPTION MEASUREMENT TOOL

Dr. Öğr. Üyesi Metin GÜNAY

Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Zara Ahmet Çuhadaroğlu MYO
Orcid ID: 0000-0003-0530-3185; metineyolla@gmail.com

ABSTRACT

The concept of merit is a multidisciplinary concept that has been the subject of different researches in sociological, historical, cultural, religious/ mystical and organizational behavioral disciplines. Although it has been attributed importance in every period of history, it is not possible to say that the phenomenon of merit, which has emerged as a principle that has been tried to be implemented 'systematically' in recent years all over the world and in our country, has not been studied much in academic circles compared to its place and importance in our daily lives. As a result of the literature review, it is observed that the studies conducted in the context of organizational behavior and on the basis of the merit variable are generally carried out in the public sector and qualitative analyses are intensively used as research methods, and there are very few quantitative studies. The purpose of this study, in which the document analysis method was used, is to make some determinations and suggestions for the definition of the concept, its origin, the relationship between the concept of merit and the concepts used to define it, the concept of merit in the international literature, the characteristics of the concept of merit / meritorious behaviors, and the development of a merit perception measurement tool within the framework of the information obtained from some studies on merit.

Keywords: Merit, Merit Perception Measurement Tool, Meritocracy, Favoritism

ÖZ

Liyakat kavramı sosyolojik, tarihi, kültürel, dini/tasavvufi ve örgütsel davranış bilim dallarında farklı araştırmaların öznesi olmuş multidisipliner bir kavramdır. Tarihin her döneminde kendisine önem atfedilmekle birlikte, son yıllarda tüm dünyada ve ülkemizde "sistemli" bir şekilde uygulanmaya çalışılan bir ilke olarak karşımıza çıkan liyakat olgusunun, gündelik hayatımızdaki yeri ve önemine kıyasla, akademik çevrelerde çok fazla çalışıldığını söylemek mümkün değildir. Yapılan literatür taraması sonucunda örgütsel davranış bilim dalı bağlamında ve liyakat değişkeni temelinde yapılan çalışmaların genellikle kamu sektöründe gerçekleştirildiği ve araştırma yöntemi olarak nitel analizlerin yoğun bir şekilde kullanıldığı, çok az sayıda nicel araştırmanın var olduğu görülmektedir. Doküman analizi metodunun kullanılmış olduğu bu çalışmanın amacı; liyakat konusunda yapılan birtakım çalışmalardan elde edilen bilgiler çerçevesinde kavramın tanımı, kökeni, liyakat kavramının kendisini tanımlamada kullanılan kavramlarla ilişkisi, uluslararası alanyazında liyakat kavramı, liyakat kavramının/liyakatlı davranışların özellikleri ile liyakat algısı ölçme aracı geliştirilmesi için bazı tespitler yapmak ve önerilerde bulunmaktır.

Anahtar Kelimeler: Liyakat, Liyakat Algısı Ölçme Aracı, Meritokrasi, Kayırmacılık.

¹ Bu çalışma 23-25 Mayıs 2024 tarihinde Sivas Cumhuriyet Üniversitesinde düzenlenen Uluslararası Ekonomi Finans ve İşletme Kongresinde sunulan "Liyakat Kavramı Üzerine Düşünceler ve Bir Ölçme Problemi" başlıklı bildirisinin genişletilmiş halidir.

1. Giriş

İnsanlar bireysel ya da toplumsal ideallerini gerçekleştirmek için birçok çalışma yaparlar. Kanunlar koymak, kurumlar ihdas etmek, insanları eğitmek vb. birtakım faaliyetler insanoğlunun ideallerini gerçekleştirilmesi için en temel faaliyetlerdir. Ancak idealize ettiğimiz hususlar -özellikle toplumsal dinamikler açısından- hiçbir zaman yüzde yüz gerçekleşmez. Mesela insanın var olduğu ilk andan itibaren hem bireysel hem de toplumsal bir talep olarak adalet en temel ihtiyaçlardan birisi olarak kabul edilmekte, dünyadaki bütün toplumlar ve insanlar açısından önemsenmektedir. Terazinin bir kefesine adalet idealinin gerçekleşmesi için yüzlerce yıldır yapılan çalışmalar; yazılan kitaplar, makaleler, eğitim-öğretim faaliyetleri, adalet kurumlarının inşası ve adaleti tesis etmek için feda edilen canları vb. koyup, diğer kefesine ise insanların adaletin hangi düzeyde olduğunu ifade eden kanaatlerini koyduğumuzda bu kadar çabaya rağmen adaletin sağlanamadığını görmek hiç de yadsınamayacak sonuçtur. Çünkü teorik olarak idealize ettiğimiz bir olgunun toplumsal olarak gerçekleşmesi neredeyse imkansızdır. Bu sonuç adaletin göreliliği yanı sıra, insanlar eliyle inşa edilecek bir olgu olmasından kaynaklanmaktadır. Adalet kavramına benzer olan bir başka kavram da liyakattir. Hatta birçok kaynakta adalet ve liyakat kavramlarının aynı cümle içinde geçtiği; birbirlerini tamamlayan kavramlar olduğu da görülmektedir. Bu sebeple bu iki kavramın diyalojik bir ilişkisi olduğu (karşılıklı etkileşim üzerine kurulu) ifade edilebilir.

M. Bahtin`in ifadesiyle “*Dildeki her sözcük başkasından izler taşır*” (Ergeç, 2021: 453). Nispeten kurumsallaşmış bir adalet idealine rağmen arzu edilen adalet noktasına ulaşılmamışsa henüz kurumsallaşma çabalarında emekleme aşamasında olan liyakat idealine nasıl ulaşılabilecektir? Bu sorunun cevabını bulmak için öncelikle üzerinde durulan bu kavramın doğru tanımlanması ve anlaşılması gerekmektedir.

Liyakat, neredeyse tüm insanlığın üzerinde ittifak ettiği ya da edebileceği bir kavramdır. Bununla birlikte, sosyal bilimlerdeki diğer birçok kavram gibi hem tanımlanması hem de ölçülmesi konusunda -en azından ulusal alanyazın açısından- henüz akademik bir ittifak oluşmamıştır. Bunun en büyük sebepleri olarak; liyakat kavramının birçok kavramla yakından ilişkili olması ve liyakatin tanımlanmasının zorluğu, liyakatin ölçümünün zor olması ve öznel yargıların ölçüm işine müdahil olması, veri toplama probleminin yanı sıra, teoride herkesin benimsediği, uygulanmasını istediği bir kavram olmakla birlikte, pratikte işine gelenlerin ihlal etmekten çekinmediği bir husus olmasıdır. Liyakat uygulamalarının Türkiye Cumhuriyeti Anayasası ve yasalarında düzenlenmiş olması da bu ihlalin önüne geçememektedir. Kavramın tarihsel anlamına ek olarak, etik bir uygulama olduğu düşüncesinin daha yaygın olması, kişilerin algı ve anlayışlarına göre farklı şekilde değerlendirilen bir kavram olması, anlaşılması ve hayata geçirilmesinde farklı uygulamaların ortaya çıkmasına vesile olmuştur. Bu çalışmada, yukarıda bahsedilen hususlara değinilerek, liyakat kavramından anlaşılacak ve anlaşılması gereken, liyakat kavramının kamu ve özel sektör için anlamı, liyakat ölçümünün kimlerle ve nasıl yapılması gerektiği gibi birtakım hususlar izah edilmeye çalışılmıştır.

2. Liyakat Kavramı

“Liyakat” kavramı Arapça kökenli olup, “*Bir kimsenin, kendisine iş verilmeye uygunluk, yaraşırılık durumu, değer*” ve “*kıfayet*” gibi manalara geldiği, “*liyakatli*” kavramının ise



“*liyakati olan, başarılı, yetenekli, değerli*” anlamında kullanıldığı görülmektedir. (TDK Sözlüğü, 2011, s. 1590).

Arapça *lyk* kökünden gelen liyakat “*yakışma, layık olma*” sözcüğünden alıntı olup “*yakıştı*” fiilinin vezninde masdarıdır. Kelimenin geçtiği en eski kaynak ise, Sinan Paşa tarafından 1482 tarihinde telif edilen *Tazarrunname* adlı eserdir (Nişanyan Sözlük, 2025).

Acar (2012, s. 32), liyakat kavramının, “*layık olma, yaraşırılık, uygunluk, yeterlilik ve kifayet anlamlarını karşılayan*” ve “*personelin görevin gerektirdiği niteliklere; eğitim, bilgi, beceri, görgü, kültür, yetenek, altyapı*” sahip olması gerektiğini de ifade etmektedir. Demirbilek (2023, s. 4)’e göre ise liyakat, “*zekâ ve becerilerin toplamı olarak algılanır, ancak eğitim niteliklerinin veya eğitim becerilerinin belgelendiği bir süreç*” olarak da görülür.

Liyakat kavramı, “*idarenin ihtiyaçları ve beklentileri ile adayın bilgi, beceri, deneyim ve kabiliyetlerinin mümkün olduğunca yüksek oranda örtüşmesine işaret eder*” (Uz, 2016, s. 59-60). Kayar (2020)’ın ifadesiyle liyakat “*insanın görevini başarılı bir biçimde yapabilme gücü*” şeklinde ifade edilmekte, “*layık, uygun ve yeterli olma*” manalarına da gelmektedir (Kayar, 2020’den Akt., İzci ve Yıldız, 2022, s. 228). Liyakat “*bir işi ya da görevi yapmaya layık olmak; o işi hakkıyla ve layıkıyla yerine getirmeye muktedir olmak*” demektir. “*Şemsiye bir kavram*” olarak liyakat, “*akıl, bilgi, tecrübe, çalışma gayreti, ehliyet, ustalık, kıdem, beceri, maharet, yetenek, kapasite, yeterlilik, kifayet*” kavramlarının bir üst bileşeni (Ölmez Memioğlu, 2025, s. 144) olarak karşımıza çıkmaktadır.

Liyakat, kadim Türk kültürünün her döneminde yönetim olgusuyla birlikte var olmuş, tarih boyunca önemsenmiş bir kavramdır (Kıyçak, 2014, s. 913). Türklerin İslam dinini kabulü ile yönetsel bir olgu olan liyakat, Türklerin inanç dünyalarını da işgal etmiştir. Çünkü İslami yönetimin temelinde adalet; adaletin objektif bir yansıması olarak da liyakat vardır. Nitekim “*Hz. Peygamber (sav) ehliyet ve liyakate uygun olmayan akrabaların devlet işlerinde görev almasına hiçbir zaman onay vermemiştir*” (Güngör, 2019, s. 113-114). Benzer birçok ayetin olduğu Kur’an-ı Kerim de Necm Suresinin 39. ayetinde Allah (c.c.) mealen; “*Doğrusu insana çalışmasından başka bir şey yoktur*” demek suretiyle insanın elde edeceği faydaları onun çalışmasına bağlamıştır (Yazır, 2013).

Acar ve Ertek (2019, s. 429), liyakat kavramının “*bir kişide bulunması gereken, vatanseverlik, sadakat, tevazu, fedakârlık, güvenilirlik, liderlik, sorumluluk, gayretlilik, iyi niyet, takım oyunculuğu, iletişime açıklık ve sosyal uygunluk*” gibi birtakım sıfatları da içerdiğini ifade etmişlerdir. Yine Acar ve Ertek (2019, s. 430) liyakatin özünün herhangi bir “*kişiyi bir makama (göreve) atarken onun verilecek vazifeyi yapabilirlilik kapasitesi*” olduğunu ifade etmişlerdir. Liyakat, “*bir insanın değerli olduğu alandaki özel bir kudreti veya yeteneğinden oluşur*” (Hobbes, 2010’den Akt., Aydın, 2012, s. 58). Liyakat, “*kamu hizmetine girmenin, hizmet içerisinde ilerleme ve yükselmenin ve her türlü görevlendirme ve ödüllendirmenin yalnızca yeterlilik ve başarı ölçütüne dayandırılması*” anlamına gelmektedir (Çamur, 2020, s. 462). Ergül (2017, s. 103)’ün anlatımıyla Mevlana liyakati, “*bilgi, deneyim ve erdem unsurlarını içeren bir set olarak değerlendirir*”. Mevlana ya göre liyakatin, doğuştan gelen bir vasıf değil, öğrenme, bilgi edinme ve deneyim kazanma suretiyle alınan eğitim ve gösterilen çaba ile kazanılabileceğini kabul eder. Genç yaşta üst düzey görevlerde bulunulmasını “*deneyimli olmak*” kaydıyla uygun görür.



Alıcı (2019, s. 71)'ya göre liyakat ilkesi, “bir görev veya iş kapsamında onu ifa edecek olan kişinin özel bir bilgiye, yeteneğe, uzmanlığa ve tecrübeye sahip olması” anlamına gelmektedir. Liyakat sistemi “yönetim gücünün, yetenek ve kişilerin bireysel üstünlüğüne yani liyakate dayandığı yönetim biçimidir” (Dilek, s. 18). Çamur (2020, s. 462)'a göre liyakat sisteminde, “kamu yönetiminde yapılacak tüm atamalar ve yükselmelerde güvenilir ve geçerli bir yarışma sınavının varlığını veya önceden belirlenmiş objektif kriterlere uygun olarak, ilgili hizmetlere uygun niteliklerin esas alınmasını gerektirmektedir” denilmek suretiyle liyakatli uygulamalar üzerinden bir liyakat sistemi tanımlandığı görülmektedir.

Uygulamalar üzerinden bir diğer tanımlama Çağatay ve Kızılkaya (2021, s. 253) tarafından Hermanowicz (2019)'den yapılan iktibasta görülmektedir. Hermanowicz'e göre liyakat çalışan personelin ortaya koyduğu performansla ilgilidir. “Performanslar belirli bağlamlar için değer yaratır; performanslar ve liyakat kanıtı gerektiren grup arasında işlevsel bir ilişki vardır. Performanstaki değişim liyakat derecelerini belirler. Potansiyel performans esasına göre çıkarılabilir, ancak değerli olmak için liyakat kanıtı gerektiren grupta ilgili kriterlere göre iyi performans göstermelidir”.

Acar (2012)'a göre liyakat, “gerekli nitelikleri taşıyan kişinin kamu hizmetini yürütmek üzere kamu personeli olmayı hak etmesi” durumunu niteleyen bir kavramdır. Bu ilke, kim hizmet için gerekli değer ve bilgiye sahipse o kişinin siyasal partilere ve iş başındaki kamu görevlilerine yakınlığına bakılmadan işe alınması anlamına gelmektedir. Liyakat, “kamu hizmetini yerine getirme görevinin ehline teslim edilmesidir” şeklinde tanımlanmış ve kavram sadece kamu işvereni tarafından uygulanmak zorundaymış gibi dar anlamda izah edilmiştir.

Yukarıdaki tanımlardan görüleceği üzere liyakat oldukça farklı şekillerde ve farklı bakış açılarıyla tanımlanmaktadır. Sonraki bölümde liyakati tanımlamakta kullanılan bazı kavramlara değinilecektir.

3. Liyakati Tanımlamada Kullanılan Kavramlar

Literatürde adalet, ehliyet, sadakat ve güven gibi kavramların liyakat kavramı tanımlamakta kullanıldığı, liyakat kavramı ile birlikte anıldığı görülmektedir. Adalet, “hak ve hukuka uygunluk, hakkı gözetme” (TDK Sözlüğü, 2011, s. 24), ehliyet, “ustalık, uzluk”, ehliyetli, “yeterli, ehliyetli olan” (TDK Sözlüğü, 2011, s. 765), sadakat, “içten bağlılık, sağlam, güçlü dostluk” (TDK Sözlüğü, 2011, s. 2000), güven, “korku, çekinme ve kuşku duymadan inanma ve bağlanma duygusu; itimat” (TDK Sözlüğü, 2011, s. 1012), manalarına gelmektedir. Liyakat kavramının zıt anlamlısı olarak kayırmacılık kavramının (Ak ve Sezer, 2018, s. 742), uluslararası alanyazında ise eş anlamlısı olarak merit ya da meritokrasi gibi kavramların kullanıldığı görülmektedir. Bu hususa daha tekrar değineceğimizi ifade ederek öncelikle liyakat ve ehliyet kavramlarına odaklanalım.

Acar (2012), liyakati “kamu hizmetini yerine getirme görevinin ehline teslim edilmesidir” şeklinde tanımlamış, tanım gereği işinin ehli olanın liyakatli olduğunu ifade etmiştir. Bu iki kavram (liyakat ve ehliyet) çoğunlukla birlikte ve bazen de birbirinin yerine kullanılmaktadır. Ancak her işinin ehli olan kişinin liyakatli olduğundan söz edilemez. Örnek vermek gerekirse, işinde çok başarılı olan bir makine operatörünün işe geç gelmek gibi bir alışkanlığı varsa ya da iş disiplinine uymayan başka tavır ve davranışları varsa, bu kişi, “işinin ehli” veya “işinde çok mahir” bir çalışan da olsa, çalışma düzenini bozması



sebebiyle ya hiç istihdam edilmeyecek ya da kısa sürede işten ayrılması söz konusu olacaktır. Dolayısıyla liyakat ehliyeti içinde barındıran daha kapsayıcı bir kavram olarak düşünülmelidir.

Ehliyet ve güven kavramları da sıklıkla birlikte kullanılmaktadır. İbn Haldun'un ünlü eseri Mukaddime`de devlet yöneticilerinin hem ehliyet sahibi hem de güvenilir kişiler olması gerektiği ifade edilmekte ancak *“liyakatin güven ve sadakatten önde tutulması”* gerektiği ifade edilmektedir (Çamur, 2020, s. 467-468). *“Başkasına hizmet ederek para kazanmanın tabii bir geçim yolu olmadığı”* nı ifade eden İbn Haldun, hizmet işlerinde dört farklı çalışan tipi tarif etmiştir. Birincisi *“üzerine aldığı görevi hakkıyla görebilecek ve işine güvenilebilecek doğru bir kimse”* dir, ikincisi *“işine de emanet ve doğruluğuna da güvenilmeyen kimsedir”*, üçüncüsü *“işini ve görevini yapabileceğine güvenilir ise de, emanet ve doğruluğuna güvenilmez”*, dördüncüsü ise *“emanet ve doğruluğuna güvenilirse de işinin ehli olmaz”*. İbn Haldun bu dört tip çalışandan mümkünse hem işinin ehli hem güvenilir olan çalışanın istihdam edilmesini, bu mümkün değilse, akıllı olan kimsenin ikinci tip çalışana da asla istihdam etmemesi gerektiğini söyler. Peki birinci tip çalışan bulunamıyorsa hangi çalışan daha sağlıklı olacaktır? İbn Haldun bu durumda *“hain ise de işinin ehli olan tercih edilir”*, çünkü işverenin *“mal ve eşyasını zayi etmemesi için tedbirler alınır ve imkan dairesinde hıyanetinden sakınılır”* diyerek işinin ehli olmanın daha önemli olduğunu vurgulamıştır (İbn Haldun, 1996, s. 329-330).

Cançelik (2016, s. 87-88), Osmanlı devlet yönetiminde liyakat-sadakat ilişkisini divan şairleri bağlamında araştırdığı çalışmasında, sadakat ve liyakatin devlet yönetiminde ayrılmaz iki temel unsur olduğunu, bu iki kavramın birbirlerini engelleyici mahiyetinin bulunmadığını ve hatta sadakatin *“liyakati teşvik edici, onu daha kaliteli pozisyona getirici”* etkisi olduğunu ifade etmektedir. Sadakat (sıdk) birçok dini kaynakta ahlaki vasıflar arasında sayılmaktadır. Yazar, Osmanlı yönetim anlayışında sadakatin liyakat kavramının üzerinde konumlandığını ve fakat liyakatsiz sadakatin kabul görmediğini ifade etmektedir. Ayrıca Osmanlı devlet yönetiminde liyakat ve sadakatin ihlali sebep olduğu zarara istinaden cezalandırılmakta, ancak sadakati ihlal eden davranış ve uygulamalar affedilmemektedir.

İbn Haldun'un Mukaddime`sinde ifade ettiği liyakat ve güven ilişkisi ile Cançelik (2016)'in çalışmasında bahsedilen sadakatin liyakate üstünlüğü görünürde birbiri ile çelişse de aslında özü itibarıyla aynıdır. Liyakat ve sadakat kavramlarının birbirine üstünlüğünden ziyade istihdam edilen kişinin verdiği hizmetin mahiyetinin ne olduğu hangi mevhumun daha önemli olduğuna karar vermemizi kolaylaştırmaktadır. Liyakat özü itibarıyla sadakat ve güven kavramlarını da kapsayan bir şekilde anlaşılabilir, bu hususlar TDK Sözlüğünde açıkça ifade edilmediğinden ayrı kavramlar gibi değerlendirilebilir. Eğer bu kavramlar ayrı düşünülürse, devlet yönetimi söz konusu olduğunda sadakatin veya güvenin, liyakat ve ehliyetten daha öncelikli olduğu, adi işler söz konusu olduğunda ise liyakat ve ehliyetin daha öncelikli olduğu düşünülebilir.

Nitekim Kurtoğlu (2012, s. 145-146), önemli mevkilerde bulunan siyasetçilerin danışmanlarını seçerken danışmanların liyakatli olması kadar sadakatlerine de dikkat edilmesi gerektiğini, benzer şekilde bilimsel çalışmalar yapılırken seçilen yardımcıların *“en iyi”* yerine *“yeterince iyi”* ama *“kendini o çalışmaya adanmış kimseler”* olmasının çok daha önemli olduğunu ifade etmektedir.



Liyakat kavramının tanımlanmasında eş anlamlı olarak kullanılan “*kıfayet*” kelimesi ise, “*bir işi yapabilecek yetenekte olma, yeterlik*” manalarına gelmektedir (TDK Sözlüğü, 2011, s. 1439). Nitekim Gök (2019, s. 41), “*liyakat ilkesine yeterlik sistemi de denilir*” diyerek bu iki kavramın anlam bakımından aynı olduğunu ifade etmiştir. Öncelikle liyakat kavramının karşılığı olan kıfayet kelimesinin “*yeterlik*” mi yoksa “*yeterlilik*” şeklinde mi kullanılacağına değinelim. TDK Sözlüğünde bu konuda herhangi bir ayırım yapılmamış olmasına rağmen, Alan ve Güven (2021), “*beceri ve yetenek kavramlarının karşılıkları olarak da*” kullanılabilen bu kavramlardan yeterlik (competence) kavramının daha kapsayıcı olduğunu ifade etmekte, “*en genel biçimde mesleki yeterlik*” olarak değerlendirilmesi gerektiğini ifade etmektedirler. Yeterlilik (competency) kavramının ise “*yeterlik kavramını oluşturan öğeleri temsil ettiğini*”, birçok konuda yeterlilik sahibi birinin mesleki açıdan yeterli olacağını ve yeterlik kavramının “*çerçeve bir kavram*” olduğunu belirtmektedirler.

Münhal bir kadro için müracaat eden sadece bir kişinin varlığı durumunda, müracaat edenin, işin tanımı ve işin gereklerine uygunluğu istihdam edilmesi için yeterli olabilecektir. Diğer bir ifade ile, mesleki yetkinlikleri haiz olan kişi, asgari şartları taşıyarak istihdama elverişli sayılabilecektir. Eğer münhal kadro için müracaat edenlerin sayısı daha fazla ise ne yapılır? Tabii olarak öncelikle müracaat eden kişilerin münhal kadro için yeterli olup-olmadığına bakılır. Buna bağlı olarak yeterlik şartını sağlayan kişilerin sayısı kadro sayısından fazla ise bu kişiler içinden en liyakatli olan adayın/adayların tespit edilmesine gayret edilir. Yani “*yeterlilik ve/ ya da yeterlik liyakat için gerekli ve fakat yeterli değildir*”.

Liyakat ve adalet kavramlarına baktığımızda oldukça yakın bir ilişki görülmektedir. Yukarıda ifade edildiği üzere TDK sözlüğünde adalet, “*hak ve hukuka uygunluk, hakkı gözetme*” olarak tanımlanmaktadır. Adaletin gözetilmesi ve adil davranış, liyakat mevhumuna önem göstermeyi gerektirir. Diğer taraftan liyakatli uygulamaların hayatın her alanında olduğu gibi çalışma hayatında da adaletin sağlanması için gereklidir. Yani adalet ve liyakat kavramları anlam olarak birbirine oldukça yakın olsa da birbirlerinden farklı ve birbirlerini besleyen “*diyalojik kavram*”lardır.

Özçelik ve Yılmaz (2019, s. 93), liyakat kavramı içerisinde yer alan, onu açıklayan ve tanımlayan alt kavramların incelenmesi ve kavrama katkılarının değerlendirilmesini liyakat kavramının kapsamını anlamak ve anlam bütünlüğü sağlamak açısından zaruri görmekte, kavramı tanımlayan bileşenlerin istihdam sağlayan kuruluşlar tarafından değişik önem seviyelerine sahip olduğunu ifade etmektedir.

Liyakat kavramının çoğu kez sistem, ilke, uygulama gibi kelimelerle birlikte kullanıldığı görülmektedir. Güneyi (2021: 1057), “*Liyakat, kamu personel sisteminde uygulanması gereken esaslardan biri olarak nitelendirildiğinde “ilke”; liyakati esas alan uygulamalar bütünü olarak değerlendirildiğinde ise “sistem” olarak adlandırılabilir*” diyerek liyakat ilkesi ve liyakat sisteminin nerelerde kullanılması gerektiğine dair bir önermede bulunmuştur. Ancak bu kullanımın birtakım problemler doğuracağı değerlendirilmektedir. Öncelikle liyakat kavramı sadece kamu personeli için uygulanması gereken bir husus değildir. Yönetilen her ne varsa (işletme, kurum, grup, aile vs.), liyakat kavramı bu yapıda bulunmalıdır. Liyakat sadece kamu kurumlarına hasredilecek kadar dar bir çerçevede düşünülmemelidir. Liyakat kavramına “*sistem*” kelimesinin eklenerek kullanılmasının da ithal kavramları kullanma alışkanlığının bir devamı olarak düşünülmektedir (spoils system, meritocracy system gibi). Özellikle örgütsel davranış söz konusu olduğunda farklı



dinamiklere ve kültürlere sahip olan ülke ve bölgelerde üretilen kavramların yerelde üretilen akademik çalışmalarda kullanılması anlam erozyonuna uğrayabilmekte kullandığımız kavram ve ölçekler mevcut durumu yansıtmakta bazen yetersiz kalabilmektedir (Günay, 2022, s. 39). Bu sebeple anlam açısından kültürel hassasiyeti olan liyakat gibi kavramların bu coğrafya için ihtiva ettiği manaların ne olduğuna bakmak daha doğru bir yaklaşım olacaktır. Dolayısıyla liyakat sistemi ifadesi yerine “*liyakat ülküsü*” kullanımının daha doğru olacağı düşünülmektedir.

Ülkü, TDK Sözlüğünde (2011, s. 2445), “*amaç edinilen, ulaşılmak istenen şey, ideal; insanı duygular dünyasının üstüne yükselten ve hiçbir zaman tam olarak gerçekleştirilemeyecek olan, yalnızca erişilmesi istenen amaç olarak kalan kılavuz ilke, mefkûre, ideal, vizyon; gerçekte olmayıp yalnız düşüncede tasarım biçiminde var olan, yalnızca düşünce ile kavranabilen şey, ideal*” anlamına gelmektedir. Kavramın, “*..... hiçbir zaman tam olarak gerçekleştirilemeyecek olan, yalnızca erişilmesi istenen amaç olarak kalan kılavuz ilke, mefkûre, ideal, vizyon*” kısmının liyakat kavramının genel hususiyetlerini tam olarak yansıtan Türkçe bir kavram olması münasebetiyle liyakat sistemi yerine, kavramın “*liyakat ülküsü*” olarak kullanılmasının daha doğru olacağı değerlendirilmektedir.

4. Meritokrasi ve Liyakat İlkeleri

Literatür taramasına göre yaygın kanaat, meritokrasi kavramının, ilk defa İngiliz sosyolog ve politikacı Michael Dunlop Young'ın “*The Rise of Meritocracy 1870-2033*” (Meritokrasinin Yükselişi 1870-2033) adlı kitabında yer aldığıdır. Ancak kavramı ilk kullanan kişi İngiliz endüstri sosyoloğu Alan Fox'tur. Fox, İngiltere'de yayımlanan Sosyalist Yorum (Socialist Commentary) dergisinde kaleme aldığı, “*Sınıf ve Eşitlik*” başlıklı makalede meritokrasi kavramını, “*eşitliği engelleyen*” bir kavram olarak görmekte, bugünkü anlamından oldukça farklı bir şekilde kullanmaktadır (Çamurcuoğlu, 2022, s. 271).

Gök (2019, s. 42), “*Türk eğitim sisteminde liyakat (meritokrasi) esaslı eğitim yöneticiliği*” başlıklı çalışmada, 13 ü yönetici pozisyonunda olan toplam 26 öğretmenin yer aldığı araştırma grubunda “*meritokrasi kavramının tam olarak anlayamadığını*” tespit etmiştir. Arslanargun (2012) ve Altın&Vatanarttıran (2014)'da benzer şekilde çalışmalarında meritokrasi ve liyakat kavramlarının tam olarak anlayamadığını ifade etmişlerdir (Gök, 2019, s. 54).

Meritokrasi, cinsiyet, ırk, sınıf gibi farklılıklardan bağımsız olarak bireyleri layık oldukları şekilde ve çabalarının karşılığında ödüllendirmek ve bu bağlamda mutlak bir eşitlik sağlamaya çalışan sosyal bir sistemdir (Castilla & Benard, 2010, s.543). Liyakat ve ona temel teşkil eden ehliyet kavramlarının geçmişi çok daha eskiye dayansa da liyakat ilkeleri/prensipleri başlığı altında yapılan açıklamaların neredeyse tamamı A.B.D. Liyakat Sistemleri Koruma Kurulu'nun “*Liyakat Sistemi İlkeleri*” ne dayanmaktadır (Güneş, 2021, s. 1058). <https://www.mspb.gov/> adresinde yer alan dokuz ilke aşağıda özetlenmiştir;

İşgücüne katılımda eşitlik; istihdam edilecek kişiler nitelikli olmalı, seçim ve terfiler adaylara fırsat eşitliği sağlayan rekabete dayalı şeffaf bir şekilde belirlenmeli, adayların yetenek, bilgi ve becerilerine göre istihdam edilmeleri sağlanmalıdır.

Başvuru serbestiyeti ve mahremiyeti; bir pozisyon için başvuran adayın siyasi görüş, ırk, renk, din, milliyet, cinsiyet, medeni durum, yaş veya engellilik durumlarına bakılmadan adil ve eşit muamele görmeleri anayasal haklarına ve mahremiyetlerine saygı gösterilmelidir.



- Eşit işe eşit ücret ödenmesi; ulusal, yerel ve özel sektör ücret skalası göz önünde bulundurularak performansı artıracak ücret uygulamalarının gerçekleştirilmesi sağlanmalıdır.
- Dürüstlük; çalışanlar dürüst ve kamu yararını gözeten davranışlar sergilemelidir.
- Etkinlik ve verimlilik; federal işgücünün etkin ve verimli kullanılması sağlanmalıdır.
- Performans değerlendirme; çalışanların işi gerektirdiği optimum performansı sergilemesi gerekmekte olup performansı düşük olan ve bu durumu düzeltmeyen çalışanların işten ayrılması sağlanmalıdır.
- Eğitim; çalışanların iş yaşamları boyunca, işin gerektirdiği eğitimleri düzenli olarak alması sağlanmalıdır. Bu şekilde hem bireysel hem de örgütsel performans artacaktır.
- Kayırmacılık ve partizanlık yasağı; bu ilke gereğince çalışanlar keyfi uygulamalardan, partizanlıktan ve kayırmacı davranışlardan korunmalı, kamu görevlilerinin sahip olduğu nüfuzlarını siyasal baskı aracı olarak kullanmaları engellenmelidir.
- Kamu yararının ihlalini bildirme; çalışanlar herhangi bir kanun, kural veya düzenlemenin ihlali ile kötü yönetim uygulamalarını yetkili kurumlara bildirdiğinde koruma altına alınmalıdır.

Benzer şekilde ülkemizde de 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 3. Maddesinde temel ilkeler, sınıflandırma, kariyer ve liyakat olarak belirtilmiştir.

- Sınıflandırma: (Değişik: 31/7/1970-1327/2 md.) Devlet kamu hizmetleri görevlerini ve bu görevlerde çalışan Devlet memurlarını görevlerin gerektirdiği niteliklere ve mesleklere göre sınıflara ayırmaktır.
- Kariyer: Devlet memurlarına, yaptıkları hizmetler için lüzumlu bilgilere ve yetiştirme şartlarına uygun şekilde, sınıfları içinde en yüksek derecelere kadar ilerleme imkanını sağlamaktır.
- Liyakat: Devlet kamu hizmetleri görevlerine girmeyi, sınıflar içinde ilerleme ve yükselmeyi, görevin sona erdirilmesini liyakat sistemine dayandırmak ve bu sistemin eşit imkanlarla uygulanmasında Devlet memurlarını güvenliğe sahip kılmaktır.

Sipahi (2022, s. 9), liyakat ilkesinin gerekliliklerini ifade ederken “*eşitlik, yarışma, mesleki başarı, adil ve uygun ücretlendirme*” kavramlarını saymıştır. Özçelik & Yılmaz (2019, s. 94-97), ise liyakat ve ehliyetli çalışanların sahip olması gerek nitelikleri; “*vatanseverlik, sadakat ve bağlılık, sorumluluk, gayretlilik, liderlik, takım oyunculuğu ve iletişim gücü*” şeklinde sıralamışlardır.

Bağımsız bir kurul olan A.B.D. Liyakat Sistemleri Koruma Kurulu tarafından ilan edilen ilkeler, ülkemizde T.B.M.M. tarafından ihdas edilen yasa ve yönetmelikler ya da farklı yazarlar tarafından kaleme alınan liyakat ilkeleri ve liyakatli kişilerin nitelikleri aslında aynı konunun farklı kişi ve kurumlar tarafından değerlendirilmesinin doğal bir sonucudur.



Liyakat konusunun kültürel, sosyal, ekonomik ve hukuksal yönü itibariyle liyakat çalışmalarında analiz düzeylerinin farklı olması normaldir. Bu sebeple liyakat kavramının, kavramının muhatapları açısından yeniden üretilmesi büyük önem arz etmektedir.

5. Kamu ve Özel Sektör Açısından Liyakat

Alanyazın tarandığında, liyakat kavramı ile ilgili çalışmaların çoğunlukla kamu kurumlarında yapıldığı, özel kurumlarda yapılan çalışmaların sayısının oldukça az olduğu görülmektedir. Kamunun bir ülkedeki en büyük işveren olmasının yanı sıra kamuya ait olan tüm kurumların milletin tamamına ait olması, liyakat uygulamalarının kamu sektöründe daha fazla önemsenmesine yol açmaktadır. Kamu işletmelerinin karı da zararı da millete ait olacaktır. Ancak özel işletmelerde kar/zarar konusu çoğunlukla yöneticileri ve sermaye sahiplerini ilgilendiren konulardır (Ak ve Sezer, 2018: 753). Bir başka deyişle, özel işletmelerin liyakat uygulamalarına bağlı olması rasyonel bir zorunluluktan kaynaklanır ve bu durum asla göz ardı edilmez. Özel sektörde liyakat kavramı yöneticilerin ve sermaye sahiplerinin yanı sıra o işletmede çalışmak için bir münhal kadroya müracaat ederek nesnel ölçüler bağlamında işe daha layık olduğu düşünülen kişileri de ilgilendirir. Bu kişiler daha liyakatli olmalarına rağmen işe alınmıyorsa bile bu işletme yöneticilerinin veya sermaye sahiplerinin bir tercihi olarak kabul edilir ve bu tercihe saygı duyulur. Ancak sermaye sahipleri yöneticilerin keyfi davranışları sonucu liyakat sahibi olmayan kişilerin istihdam edildiğini düşünürse, bu durumda ilgili yöneticinin bir bedel ödemesi söz konusu olabilecektir.

Kamu kurumlarında ise yöneticilerin -olumsuz sonuçlara çoğunlukla kendileri katlanmadıkları için- keyfi davranışlar sergilemesi söz konusu olabilmektedir. Kamu sektöründe çalışanların bir kısmı, kendisine verilen yetki çerçevesinde, diğer kamu çalışanlarını belirleme gücüne erişir. Aslında kamu yönetiminin liyakatli olması, kamu kaynaklarını kontrol eden kişilerin, *“toplumun ‘en iyi’ ve ‘en zeki’ler tarafından yönetilmesini ve idare edilmesini, toplumsal kaynakların da ‘yetenek’ ve ‘başarı’ temelinde dağıtımını ifade etmektedir”* (Yıldız, 2016: 143). Ancak çoğu zaman bu gerçekleşmez. *“Dünyada gizli işsizliğin ve verimsizliğin en çok görüldüğü sektör, kamu sektörleridir. Bu durumun birçok sebebi olmakla birlikte en temel noktanın devlet olma geleneğinin bir kârıkı amacı güdülmeksizin kolektif bir bilinçle işliyor olmasıdır”* (Acar vd., 2018: 654).

Liyakat kavramı teoloji, tarih edebiyat ve hukuk gibi disiplinlerde ele alınan bir konu olmakla birlikte çoğunlukla kamu yönetimi alanında tartışılmaktadır (Yılmaz ve Çakıcı, 2021: 196). Disiplinlerarası bir kavram olarak liyakatin kamu yönetimi açısından en önemli tarafı, kamu yöneticisi, kamu çalışanı ve kamu çalışanı adayları yanı sıra geride kalan tüm halkı da ilgilendirmesidir. Liyakat kavramının yönetsel ve ekonomik boyutu hem kamu hem de özel işletmeler için önemliken, sosyolojik boyutu daha çok kamu işletmeleri ile ilgilidir. Bu sebeple liyakat olgusunun kamu sektörü yanı sıra özel sektörde de çalışılması önem arz etmektedir.

6. Liyakatin Ölçülmesi Problemi

Liyakat algısını ölçmek için ulusal alanyazında kullanılan tek bir ölçek bulunmaktadır; Liane M. Davey ve arkadaşları (1999) tarafından geliştirilen *“Liyakat İlke Tercihleri Ölçeği”* (Preference for the Merit Principle). Ölçek tek boyuttan oluşmakta ve 15 farklı ifade içermektedir. Bu ölçek Topdemir ve Öncer (2020) tarafından Türkçeye çevrilerek



kullanılmış, Sever (2021) tarafından orijinali kullanılmıştır. Sipahi (2022) ise bu ölçeği Türkçe soru ifadelerine çevirerek kullanmıştır (Sipahi, 2022, s. 20).

Ülkemizdeki işsizlik problemi göz önünde bulundurulduğunda, özellikle kamu işvereni tarafından yapılan alımlarda bu ölçeğin liyakat algısını ölçme düzeyi sorgulanabilecektir. Diğer soruların işlem ve dağıtım adaletini çağrıştırdığı bu ölçekte işe alımlarla ilgi yalnızca iki ifade bulunmaktadır;

“İş yerinizde personel temin sürecinde aynı düzeyde zekaya sahip olduğu düşünülen adaylardan çalışkanlık kriterine göre mi işe alım yapılır?”

“İş yerinizdeki personel alım sürecinde, başvuru yapan kişilerin bu işe ihtiyaç duyma düzeylerine dikkat edilir mi?”

Birinci ifadede, cevaplayıcının -eğer işe alım sürecinde görevli değilse- doğru bir cevap verebilmesi ihtimali oldukça azdır. İkinci ifadede ise, işe alım sürecinde, işe girmek için başvuran adayların muhtaçlık durumu sorgulanmıyorsa -böyle bir durum kamu ve özel işletmeler için uygulamada çok mümkün görünmemektedir- ifadenin ölçekte yer alması anlamsız hale gelecektir.

Çağatay ve Kızılkaya (2021), *“Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi Aracının Liyakate Esas Görüşlerle Olan İlişkisi: Sağlık Çalışanları Örneği”* başlıklı çalışmalarında, örneklem olarak Ordu ilindeki özel ve kamu hastane çalışanlarından anket formları aracılığıyla veri toplamışlardır. Anket formunda *“Liyakat İlkeleri Ölçeği”* olarak adlandırılan ve 15 maddeden oluşan bir ölçek yer almaktadır. Çalışmada ölçeğin kaynağı ve ne şekilde oluşturulduğuna dair bir bilgi bulunmamaktadır. Ayrıca kullanılan ölçeğin geçerlik ve güvenilirlik analizleri de bulunmamaktadır.

Gök (2017), *“Türk Eğitim Sisteminde Meritokrasi ve Liyakat Esaslı Yönetici Yetiştirme, Atama, Değerlendirme Sistemi ile Liyakatli Yönetici Niteliklerinin İncelenmesi: Bir Karma Yöntem Araştırması”* başlıklı tez çalışmasında iki farklı ölçek geliştirmiştir; *“Eğitim Yöneticiliği Liyakat Ölçeği”* ve *“Liyakatli Eğitim Yöneticilerinin Nitelikleri Ölçeği”*. Benzer ölçeklerin diğer meslek grupları için de geliştirilmesi gerekir. Ancak burada ölçülen esas hususun *“cevaplayıcıların liyakat algısı”* olduğu unutulmamalıdır.

Özdemir (2013), tarafından yapılan çalışmada *“yöneticilerin algılanan liyakat düzeyleri Mayer ve Davis’in (1999) 6 ifadeli Yetenek Ölçeği”* ile ölçülmüştür. Özdemir (2013, s. 105)’in ifadesiyle *“yönetici yeteneği ya da liyakati”* ifadesiyle yöneticinin liyakati yeteneğiyle aynı kabul edilmiştir. Halbuki yetenek liyakati oluşturan onlarca unsurdan sadece birisidir. Dolayısıyla ölçeğin kapsam ve görünüş geçerliliğine sahip olduğu şüphelidir. Tek boyutlu bir değişken olsa bile iktibas edilen bir ölçeğin doğrulayıcı faktör analizinin yapılması bilimsellik açısından önemlidir.

Turan ve Yılmaz (2021) tarafından yapılan *“Siyaset-ahlak-liyakat ilişkisi bağlamında belediye meclis üyeleri ve muhtarların kendilerini nasıl değerlendirdiğini ve gerçekte nasıl olduklarını belirlemeye yönelik bir araştırma”* başlıklı çalışmalarında literatür taraması sonucu elde ettikleri ölçek ifadelerini Şereflikoçhisar meclis üyeleri ve muhtarlarına yöneltilmiş elde edilen bulguları değerlendirmişlerdir. Ancak çalışmada sadece Cronbach Alpha testi sonuçları verilmiş diğer geçerlilik/güvenilirlik testleri ile ilgili herhangi bir raporlama yapılmamıştır.



Yukarıda verilen örneklerden anlaşılacağı üzere liyakatin ölçülmesi konusundaki ölçme araç ve işlemlerinde bazı eksikliklerin olduğu muhakkaktır. Liyakat kavramının disiplinlerarası özelliği, liyakat kavramının kendisi ve ölçülmesi konularına farklı açılardan yaklaşılmasını zorunlu kılmaktadır. Örgütsel davranış disiplini açısından bakıldığında, liyakat, çoğunlukla kendisinden bahsedilen, gerçekleşmesi arzu edilen ve fakat kolaylıkla ölçülemeyen bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Burada en önemli husus liyakat kavramının göreliliğidir. Yöneticiler, çalışanlar, çalışmaya aday olan kişiler ve bunların dışında kalan kişiler için liyakat kavramı başka şeyler ifade edebilmektedir. Bunu bir örnekle izah etmeye çalışalım; Bir futbol takımı sahaya çıktığında teknik direktörün, ilk 11`de sahaya çıkan oyuncuların, yedek kulübesinde bulunan oyuncuların ve her bir taraftarın farklı kadro değerlendirmeleri söz konusu olabilmektedir. Gerçekte teknik direktör en doğru kararı vermiş olsa da diğer kişiler (kadroda olmayan futbolcular, rakipler, taraftarlar vb.) kadroda kimin olması gerektiği, kimin oynamaya daha layık olduğu konusunda farklı düşünceler sergileyebilmektedir. Dolayısıyla liyakat kavramının göreliliği bu ölçümlerde kendine yer bulabilmelidir. Örgütsel açıdan liyakat ölçümü farklı pozisyonda olan kişilerin birbirini değerlendirmesine imkan vermelidir. Bu ölçme işleminin iç tutarlılığı açısından oldukça önemlidir. Çünkü insanlar kendileri ile ilgili ifadelerde daha cömert, başkaları ile ilgili ifadelerde daha tutumlu olabilmektedirler.

Bu bağlamda genel bir liyakat ölçeğinin, “*eşitlik, yarışma, kariyer, sınıflandırma, güvence, adil ve yeterli ücret ve hukuka uygunluk*” (Gönülaçar, 2014, s. 6) ilkeleri çerçevesinde, liyakat kavramına ilişkin tanımları en geniş biçimde kapsayacak şekilde, öznel, örgütsel, sektörel ve toplumsal bağlamda ölçülmesi önerilmektedir.

Liyakat ölçeğinin oluşturulmasında kullanılacak yol haritasının ana hatlarına baktığımızda öncelikle “*liyakatin mi yoksa liyakat algısının mı ölçüldüğü*” konusunda karar verilmelidir. Çalışanların liyakati performanslarından bağımsız düşünülemez; hatta çoğunlukla performanslarına bağlıdır. Ancak her çalışan diğer çalışan hakkında tam ve doğru bilgilere sahip olamaz. Bu sebeple ancak kendisi hakkında doğru cevaplar vermesi mümkündür. Diğerleri konusunda vereceği cevaplar çoğunlukla nesnellikten uzak bireysel algıya dayalı cevaplar olacaktır. Dolayısıyla liyakati değil, “*liyakat algısı*” nı ölçen bir ölçme aracının geliştirilmesi mümkün olacaktır.

Krech ve Crutchfield (1967)`ın çalışmasından özetle Bayat (2014, s. 7-8), tutum, algı ve inanç ve kanaatlerin “*dolaylı olarak*” ölçülmesi gerektiğini ifade etmektedir. Tutum algı inanç ve kanaatlerin çevresel etkilerle şekillendiği, bu konudaki ölçümlerin değişebileceği, ölçüm araçlarının geçerlilik ve güvenilirliğinin son derece önemli olduğu ve ölçme aracında yer alan ifadelerin ölçülmesi istenen hususları ne derece temsil ettiğinin de geçerlilik ve güvenilirliğe direkt etki ettiğini ifade etmektedir.

Liyakat algısı ölçeği geliştirilirken yukarıda ifade edilen hususlara uygun bir madde havuzunun geliştirilmesi gerekir. Madde havuzunun oluşturulmasında alanında uzman (tercihen eğitim fakültesi Türkçe, Türk Dili ve Edebiyatı alanlarında çalışan) akademisyenlerden yardım alınmalıdır. Liyakat kavramının oldukça geniş bir kapsama alanı olması sebebiyle Gönülaçar (2014) tarafından ifade edilen ilkeler çerçevesinde ve dört temel boyutta madde havuzu oluşturmak oldukça zorlayıcı bir problem olacaktır. Oluşturulan bu madde havuzunun başka akademisyenler tarafından okunması ve eleştirilmesi sağlanarak madde havuzundaki ifadelerin ölçülmek istenen liyakat algısı konusunu güçlü bir şekilde



ölçüp ölçemeyeceği; ifadelerin anlaşılabilir olup olmadığı sorulacak, uygun olmayan ifadeler çıkarılacaktır.

Daha sonra bir pilot çalışma yapıp toplanan veriler geçerlilik ve güvenilirlik açısından analiz edilecek, açıklayıcı faktör analizi yapılarak ölçek ifadelerinin faktör yükleri kontrol edilerek yeterli puanı alamayan ifadeler çıkarılacak ve ifadelerin hangi boyutlar altında toplandığına bakılarak yeniden değerlendirilecektir. Uygulanmasında teknik olarak sakınca görülmeyen ölçek nihai olarak uygulanacak, sonuçları rapor edilerek yayımlanacaktır. Böylelikle ulusal literatürümüzde oldukça ihtiyaç duyulan sonuçları ölçülebilen, birbiri ile kıyaslanabilen bir “*liyakat algısı ölçeği*” ortaya çıkacaktır.

Sonuç ve Öneriler

Liyakat son dönemde özellikle kamu işvereni söz konusu olduğunda sıklıkla gündeme gelen, toplumun her kesimi tarafından dikkatle izlenen ve gerektiğinde toplum tarafından tepki verilen bir konudur. Liyakat ve benzeri kavramlarla ilgili tarihi deneyimlerimiz olmakla birlikte, geçmişte olduğu gibi günümüzde de ihlal edilen bir husus olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Bu konuda yapılan çalışmaların sıhhatli bir şekilde yapılabilmesi için genellikle alanyazında kullanılan ithal kavramlar yerine zaten Türkçeleştirdiğimiz kavramların kendi anlamları çerçevesine kullanılmasının daha doğru olacağı değerlendirilmektedir. Liyakat, adalet, kifayet, sadakat, güven ve hak gibi kavramların, birbirlerinin alternatifi değil tamamlayıcısı olduğu gerekçesiyle, kavramı araştırdığımız konunun bağlamında kullanmanın daha doğru olacağı değerlendirilmektedir. Liyakat farklı tabakalara mensup kişiler için farklı anlamlar taşıyabilir. Çalışanlar, işverenler, kamu ve özel sektör kuruluşları, hukuk, din ve toplumsal vb. açıdan liyakat farklı şekilde algılanabilir. Bu sebeple farklı kişi ve kurumlar açısından liyakat kavramı farklı şekillerde tanımlanabilmelidir. Liyakat sistemi ya da meritokrasi yerine ısrarla “*liyakat ülküsü*” kavramının kullanılması gerekir. Liyakat ülküsünü inşa edecek ilkeler ise her sektör için ayrı ayrı tespit edilmelidir. Tehlikeli iş kollarında iş sağlığı ve güvenliği daha önemliyen rekabetin yoğun olduğu sektörlerde güvenilirlik daha önemlidir. Hangi işe kimin layık olduğunu belirleyen esas husus bizzat işin özellikleridir. Bu sebeple iş tanımı ve iş gereklerinin liyakat tanımında vurgulanması gerekir.

Bir diğer husus liyakat çalışmalarında kamu-özel sektör ayrımıdır. Sıhhatli bir ölçüm ve değerlendirme yapılabilmesi için bu ayrımın mutlaka yapılması gerekir. Çünkü kamu ve özel sektörde liyakat mevhumu aynı şekilde ortaya çıkmaz. Kamuda daha sık, özel sektörde daha nadir görüleceği varsayılan liyakat ihlallerinin ölçülmesi konusunda farklı ölçeklerin uygulanması söz konusu olabilir. Bu sebeple her iki sektörde de Türk çalışma hayatı ve kültürüne uygun ölçeklerin geliştirilerek veri toplanması, ulaşılan bulguların değerlendirilmesinin hem liyakat kavramının örgütsel davranış alanındaki yolculuğuna, hem de çalışma hayatımıza önemli katkılar yapacağı değerlendirilmektedir.

Kimin hangi işe ne kadar layık olduğunu ölçmek imkansızdır. Ancak bireylerin liyakat algılarını ölçmek mümkündür. Geliştirilecek ölçeklerin bireylerin kendi liyakat düzeylerini, kurumlarına ilişkin liyakat algılarını, sektörlerine ilişkin liyakat algılarını ve toplumsal liyakat algılarını ölçebilecek araçların geliştirilmesi hem test-yeniden test imkanı sağlayacak hem de farklı veri setlerinin kıyaslanmasını sağlayacaktır.



Kaynakça

- A.B.D. Liyakat Sistemleri Koruma Kurulu. Liyakat sistemi ilkeleri. 5 Nisan 2025 tarihinde <https://www.mspb.gov/msp/meritssystemsprinciples.htm> adresinden edinilmiştir.
- Acar, A. (2012). Devlet-piyasa sarmalında memuriyet statüsünün konumu: ‘performans’a karşı ‘liyakat’ ile sorunu anlayabilmek. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 4(2), 31-40.
- Acar, O. K., & Ertek, M. Y. (2019). Türk Yönetim Tarihinde Liyakat Siyasetnamelerden Günümüze Liyakat Açmazı (1. Baskı). Astana Yayınları.
- Acar, O. K., Efe, A. & Ertek, M. Y. (2018). Türk kamu sektöründe işe girişte “liyakât” ın yeri: kamudaki seçkin meslekler üzerinden bir analiz, VI. International Multidisciplinary Congress of Eurasia Bildiri kitapçığı, (September 4-6, Rome), ss.653-665.
- Ak, M. & Sezer, Ö. (2018). Kamu personel sisteminde çalışanların görevde yükselmesinde kayırmacılık sorunu. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23 (Geybullu Ramazanoğlu Özel Sayısı), 739-757.
- Alan, B., & Güven, M. (2022). Uluslararası bir kavram karmaşası: Yeterlik, yeterlilik ve yetkinlik kavramları üzerine bir doküman incelemesi. *Anadolu Journal of Educational Sciences International*, 12(1), 271-293.
- Alıcı, O. V. (2019). Belediyelerde ve bağlı idarelerde harcamalara katılma paylarının hesaplanmasına dair bir değerlendirme. *Türk İdare Dergisi*, (489), 43-66.
- Aydın, N. (2012). Weberyen bürokraside liyakat ve Türk kamu bürokrasisinden bir kesit: ‘siyasetin bürokrasi ironisi’. *Sayıştay Dergisi*, 85, 51-67.
- Bayat, B. (2014). Uygulamalı sosyal bilim araştırmalarında ölçme, ölçekler ve “Likert” ölçek kurma tekniği. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16(3), 1-24.
- Cançelik, A. (2016). Divan şiiri ışığında Osmanlı yönetiminde sadakat-liyakat ilişkisi. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (32), 87-100.
- Castilla, E. J., & Benard, S. (2010). The Paradox of Meritocracy in Organizations. *Administrative Science Quarterly*, 55(4), 543-676. <https://doi.org/10.2189/asqu.2010.55.4.543>
- Çağatay, A., & Kızılkaya, S. (2021). Stratejik insan kaynakları yönetimi aracının liyakate esas görüşlerle olan ilişkisi: sağlık çalışanları örneği. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 23(1), 249-267. <https://doi.org/10.32709/akusosbil.798222>
- Çamur, Ö. (2020). Kamu Yönetiminde Liyakatin Önemi: Adalet Temelinde Bir Değerlendirme. *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, 19(2), 459-474. <https://doi.org/10.21547/jss.542686>
- Çamurcuoğlu, G. (2022). Meritokrasi. *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 26(4), 269-312.
- Davey, L. M., Bobocel, D. R., Son Hing, L. S., & Zanna, M. P. (1999). Preference for the Merit Principle Scale: An individual difference measure of distributive justice preferences. *Social Justice Research*, 12, 223-240.
- Demirbilek, N. (2023). Öğrencilerin liyakat kavramına bakışı. *Trakya Eğitim Dergisi*, 13(1), <https://doi.org/10.24315/tred.931779>
- Devlet Memurları Kanunu. (1965). 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu. TC Resmi Gazete, 12056.
- Dilek, N. (t.y.). Nepotizm- patronaj kayırma ve liyakat sistemleri. <https://www.muhamrembalci.com/hukukdunyasi/makaleler/birikimlerVI/1500.pdf>
- Ergeç, Z. (2021). Bahtin’in diyaloji kuramı ekseninde Murat Gülsoy’un “İstanbul’da bir merhamet haftası” romanı. *RumeliDE Dil ve Edebiyat Araştırmaları Dergisi*, (22), 452-465.
- Ergül, E. (2017). Mevlânâ perspektifinden kamu yönetiminde liyakat ve ehliyet ilkesi. *Ombudsman Akademik*, Yıl 3(6), 79-105. <https://doi.org/10.32002/ombudsmanakademik.440133>
- Gök, R. (2017). Türk eğitim sisteminde meritokrasi ve liyakat esaslı yönetici yetiştirme, atama, değerlendirme sistemi ile liyakatlı yönetici niteliklerinin incelenmesi: bir karma yöntem araştırması [Yayımlanmamış Doktora Tezi]. Akdeniz Üniversitesi.



- Gök, R. (2019). Türk Eğitim Sisteminde Liyakat (Meritokrasi) Esaslı Eğitim Yöneticiliği. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 52, 39-64. <https://doi.org/10.21764/mauefd.543883>
- Gönülaçar, Ş. (2014). İnsan kaynakları yönetiminde kayırmacılık kuşatması ve liyakatsizlik çıkmazı. Erişim: https://www.academia.edu/attachments/35880199/download_file.
- Günay, M., Anaç, A. S., & ÖZYER, K. (2022). Kayırmacılık kavramına eleştirel bir bakış ve bir ölçek geliştirme önerisi. Örgütsel Davranış Çalışmaları Dergisi, 2(1), 35-46.
- Güneyi, A. (2021). Türk kamu personel sisteminin liyakatle ilgili problem sahaları üzerine değerlendirme. Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 23(3), 1054-1089.
- Güngör, N. (2019). İslam'ın ilk yıllarında liyakat ilkesi. Ombudsman Akademik, 6(11), 113-130. <https://doi.org/10.32002/ombudsmanakademik.554554>
- İbn Haldun. (1996). Mukaddime, (çev. Zakir Kadiri Ugan), c. II, İstanbul: MEB.
- İzci, F., & Yıldız, M. Ş. (2022). Yönetimde liyakat ilkesinin siyasetnameler çerçevesinden analizi. Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 30, 226-260.
- Kıyçak, Ö. (2014). Çözülüş asrı şiirinin kahramanları olarak yönetenlerde liyakat ve adalet duygusu. Electronic TurkishStudies, 9(3), 893-915.
- Kur'an-ı Kerim Türkçe Meali (M. H. Yazır, Çev.). (2013). Haktan Yayın-Dağıtım.
- Kurtoğlu, A. (2012). Siyasal örgütler ve sivil toplum örgütleri bağlamında hemşehrilik ve kollamacılık. Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 67(01), 141-169.
- Maraz, H. (2017). Ötekileştirici örgütlenmenin tehdit olarak gördüğü dört ahlaki değer: adalet-hakkaniyet-ehliyet ve liyakat. İnönü Üniversitesi Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi, 6(2), 143-162.
- Nişanyan Sözlük (t.y.). Türkçe Etimolojik Sözlük. 5 Mayıs 2025 tarihinde <https://www.nisanyansozluk.com/> adresinden edinilmiştir.
- Ölmez Memioğlu, H. (2025). Torpil liyakat ve mülakat. Prof.Dr. Coşkun Can Aktan'la liyakatsizlik, torpil, nepotizm, kronizm, partizanlık, yandaşlık kayırmacılık vb. siyasal patolojiler üzerine söyleşi. Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 17(1), 144-160.
- Özçelik, E., & Yılmaz, S. (2019). İstihdam politikalarında ehliyet ve liyakat unsurlarının kapsam derlemesi. Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi, 2(1), 87-100.
- Özdemir, A. (2013). Okul yöneticilerindeki adalet ve liyakat ile öğretmenlerdeki sadakat ve gayret arasındaki ilişki. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 1(1), 99-117.
- Özgen, M. K. (2018). Farabi'nin adalet anlayışı (Hak, liyakat ve pay teorisi). Temaşa Erciyes Üniversitesi Felsefe Bölümü Dergisi, (8), 43-63.
- Sever, H. (2021). Meritokrasi ve örgütsel adalet ilişkisinin kamu çalışanları açısından incelenmesi. İşletme Araştırmaları Dergisi, 13(2), 1480-1490.
- Sipahi, G. (2022). Örgütsel liyakat algısının çalışanların işten ayrılma niyetine etkisinde örgütsel adaletin aracı rolü: özel sektörde bir araştırma. [Yayımlanmamış Yüksek Lisans]. Bahçeşehir Üniversitesi.
- TDK Sözlüğü (2011). Türk Dil Kurumu Türkçe Sözlük. Ankara: Atatürk Kültür, Dil ve Tarih Yüksek Kurumu Türk Dil Kurumu Yayınları; 549.
- Topdemir, T. A., & Öncer, A. Z. (2020). Politik yetinin örgütsel sapma davranışı üzerindeki etkisinde meritokrasinin rolü. Öneri Dergisi, 15(54), 555-585.
- Turan, A., & Yılmaz, V. (2021). "Siyaset—ahlak—liyakat" ilişkisi bağlamında belediye meclis üyeleri ve muhtarların kendilerini nasıl değerlendirdiğini ve gerçekte nasıl olduklarını belirlemeye yönelik bir araştırma. Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi, 3(3), 610-631. <https://doi.org/10.33712/mana.832833>
- Uz, A. (2016). Anayasal bir hak olarak kamu hizmetine girme hakkı ve liyakat ilkesi. İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 2(1), 59-94. <https://doi.org/10.21492/inuhfd.239787>



- Yıldız, G. (2016). Türk kamu yönetiminde liyakat ilkesi. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 3(8), 140-180.
- Yılmaz, F. & Çakıcı, A. (2021). Kamu çalışanlarının liyakat ihlali algısı, kaynakları ve etkileri. İş ve İnsan Dergisi, 8(2), 195-208.



Extended Summary

Merit is a concept on which almost all humanity agrees or could agree. Nevertheless, like many other concepts in social sciences, there is not yet an academic consensus on both its definition and measurement (at least in terms of national literature). The biggest reasons for this are; the fact that the concept of merit is closely related to many concepts and that it is difficult to define merit, the measurement of merit is difficult and subjective judgments are involved in the measurement process, the problem of data collection, as well as the fact that it is a concept that everyone adopts and wishes to be implemented in theory, however, it is a matter that, if it suits them in practice, they do not hesitate to violate. The fact that merit practices have been regulated in the Constitution and laws of the Republic of Turkey does not prevent this violation. In addition to the historical meaning of the concept, the fact that the idea that it is an ethical practice is more widespread and that it is a concept that is evaluated differently according to the perceptions and understandings of individuals has led to the emergence of different practices in its understanding and realization. In this study, some issues such as what is understood and should be understood from the concept of merit, the meaning of the concept of merit for the public and private sectors, with whom and how merit measurement should be carried out have been tried to be clarified by addressing the above-mentioned issues. Merit is an issue that has been on the agenda frequently in recent times, especially when it comes to public employers, and is carefully monitored by all segments of society and reacted to by society when necessary. While we have historical experiences with merit and similar concepts, it would not be wrong to say that it is an issue that is violated today, as it was in the past. In order to carry out studies on this subject in a sound manner, it is evaluated that it would be more appropriate to use the concepts that we have already translated into Turkish, within the framework of their own meanings, instead of the imported concepts generally used in the literature. On the grounds that concepts such as merit, justice, competence, loyalty, trust and right are complementary rather than alternatives to each other, it is deemed more appropriate to use the concept in the context of the subject we are researching. Merit may have different meanings for people belonging to different strata. Merit may be perceived differently in terms of employees, employers, public and private sector organizations, law, religion, society, etc. For this reason, the concept of merit should be defined in different ways for different people and organizations. Instead of merit system or meritocracy, the concept of ‘merit ideal’ should be used persistently. The principles that will build the ideal of merit should be determined separately for each sector. While occupational health and safety is more important in dangerous business lines, reliability is more important in highly competitive sectors. The main issue that determines who is qualified for which job is the characteristics of the job itself. For this reason, job description and job requirements should be emphasized in the definition of merit.



Another issue is the public-private sector distinction in merit studies. This distinction must be made in order to make a sound measurement and evaluation. Because the phenomenon of merit does not occur in the same way in the public and private sectors. It may be possible to apply different scales for the measurement of merit violations, which are assumed to be more frequent in the public sector and less frequent in the private sector. For this reason, it is considered that developing scales suitable for Turkish working life and

culture in both sectors, collecting data and evaluating the findings will make substantial contributions both to the journey of the concept of merit in the field of organizational behavior and to our working life.

It is impossible to measure who is deserving of which job and how much. However, it is possible to measure individuals' perceptions of merit. The development of instruments that will measure individuals' own merit levels, their perceptions of merit regarding their organizations, their perceptions of merit regarding their sectors and their perceptions of social merit will provide both test-retest opportunities and moreover enable the comparison of different data sets.



Ek bilgiler

Çıkar çatışması bilgisi: Yazar(lar), çalışmada kendi açılarından ya da diğer taraflar açısından çıkar çatışması bulunmadığını kabul etmektedir.

Destek bilgisi: Çalışmada herhangi bir kuruluştan destek sağlanmamıştır.

Etik onay bilgisi: Bu makale etik onay gerektirmemektedir.

