T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ-CERRAHPAŞA
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

HEMŞİRELİK LİSANS ÖĞRENCİLERİNİN AKADEMİSYENLER İLE ARALARINDA ALGILADIKLARI GÜÇ MESAFESİ VE MİZAH TARZLARI İLİŞKİSİNİN KARİYER PLANLARI ÜZERİNE ETKİSİ

Metin YILMAZ

DANIŞMAN
Doç. Dr. Handan ALAN

Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı

Hemşirelikte Yönetim Programı

Haziran, 2022

Doküman No	İlk Yayın Tarihi	Revizyon No	Revizyon Tarihi	Sayfa No
414.1.17F	04.03.2020	00	00.00.0000	1 / 1

Bu çalışma 23.06.2022 Tarihinde aşağıdaki jüri tarafından

Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı , Hemşirelikte Yönetim Tezli Yüksek Lisans Programı

Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

TEZ JÜRİSİ

Doç. Dr. Handan ALAN
İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa
Florence Nightingale Hemşirelik Fakültesi

Prof. Dr. Ülkü BAYKAL
İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa
Florence Nighingale Hemşirelik Fakültesi

Doç. Dr. Feride EŞKİN BACAKSIZ
Sağlık Bilimleri Üniversitesi
Hamidiye Hemşirelik Fakültesi

BEYAN

"Bu tez çalışmasının kendi çalışmam olduğunu, tezin planlanmasından yazımına kadar bütün aşamalarda etik dışı davranışımın olmadığını, bu tezdeki bütün bilgileri akademik ve bilimsel etik kuralları içinde elde ettiğimi, bu tez çalışmasıyla elde edilmeyen bütün bilgi ve yorumlara kaynak gösterdiğimi ve bu kaynakları da kaynaklar listesine aldığımı, yine bu tezin çalışılması ve yazımı sırasında patent ve telif haklarını ihlal edici bir davranışımın olmadığını ve her türlü hukuki sorumluluğu aldığımı kabul ederim."

Metin YILMAZ

(İmza)

İTHAF

Anneme, babama ve abime ithaf ediyorum…

BÜTÇE DESTEKLERİ

HEMŞİRELİK LİSANS ÖĞRENCİLERİNİN AKADEMİSYENLER İLE ARALARINDA ALGILADIKLARI GÜÇ MESAFESİ VE MİZAH TARZLARI İLİŞKİSİNİN KARİYER PLANLARI ÜZERİNE ETKİSİ

Bu tez çalışması için herhangi bir kurumdan bütçe desteği alınmamıştır.

TEŞEKKÜR

Yüksek lisans sürecim boyunca, akademik çalışmalarımın birçok aşamasında desteklerini esirgemeyen, bilgi, birikim ve tecrübeleriyle yol gösteren, kendisini tanımış olmaktan mutluluk duyduğum sayın hocam **Doç. Dr. Handan ALAN'**a**,**

Hem lisans hem yüksek lisans eğitimim boyunca ellerini omzumdan çekmeyen ve veri toplama sürecinde desteklerini esirgemeyen, bilgi, birikim ve tüm tecrübeleriyle yoluma ışık tutan **Araş. Gör. Gizem ŞAHİN**'e ve **Dr. Hem. ESRA ALBAL'**a,

Her zaman yanımda olduğunu bildiğim ve bugünlere gelmemi sağlayan annem **Aysel YILMAZ'**a, babam **Muttullah YILMAZ'**a ve çok sevdiğim abim **MERT YILMAZ**'a,

Ayrıca araştırmama katkı sağlayan tüm meslektaşlarıma ve öğrenci arkadaşlarıma teşekkür ederim.

Haziran 2022 Metin YILMAZ

İÇİNDEKİLER

Sayfa No

TEZ KABUL VE ONAYI ..... **ii**
BEYAN ..... **iii**
İTHAF ..... **iv**
BÜTÇE DESTEKLERİ ..... **v**
TEŞEKKÜR ..... **vi**
İÇİNDEKİLER ..... **vii**
ŞEKİL LİSTESİ ..... **x**
TABLO LİSTESİ ..... **xi**
SİMGE VE KISALTMA LİSTESİ ..... **xii**
ÖZET ..... **xiii**
ABSTRACT ..... **xv**
1. GİRİŞ **1**
2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE **3**
2.1. GÜÇ 3
2.2. GÜÇ İLE İLİŞKİLİ KAVRAMLAR 4
2.3. GÜÇ MESAFESİ 5
2.3.1. Yüksek Güç Mesafesi 5
2.3.2. Düşük Güç Mesafesi 5
2.4. ÖĞRENCİLERDE GÜÇ MESAFESİ 6
2.5. MİZAH 7
2.6. MİZAH KURAMLARI 8
2.6.1. Üstünlük Kuramları (Superiority Theories) 8
2.6.2. Uyuşmazlık Kuramları (Incongruity Theories) 8
2.6.3. Rahatlama Kuramları (Relief Theories) 9
2.7. MİZAH TARZLARI 9
2.7.1. Katılımcı Mizah Tarzı 9
2.7.2. Kendini Geliştirici Mizah 10
2.7.3. Saldırgan Mizah 10
2.7.4. Kendini Yıkıcı Mizah 10

2.8. MİZAHIN YARARLARI VE ZARARLARI 11
2.9. ÖĞRENCİLERDE MİZAH KULLANIMI 11
2.10. KARİYER 12
2.10.1. Kariyer Yönetimi 13
2.10.2. Kariyer Planlama 13
2.10.3. Kariyer Geliştirme 13
2.11. KARİYER KURAMLARI 14
2.11.1. Schein'ın Kariyer Değerleri Kuramı 14
2.11.2. John Holland Mesleki Tercih Kuramı 15
2.12. ÖĞRENCİLER İÇİN KARİYER PLANLAMA 17
2.13. ÖĞRENCİ VE HEMŞİRELERDE GÜÇ, MİZAH VE KARİYER 18
3. GEREÇ VE YÖNTEM 20
3.1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE TİPİ 20
3.2. ARAŞTIRMANIN YERİ VE ZAMANI 21
3.3. ARAŞTIRMANIN EVRENİ VE ÖRNEKLEMİ 21
3.4. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI 22
3.5. VERİLERİN ANALİZİ VE DEĞERLENDİRİLMESİ 24
3.6. ARAŞTIRMANIN ETİK YÖNLERİ 24
3.7. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI 25
4. BULGULAR 26
4.1. HEMŞİRELİK ÖĞRENCİLERİNİN KİŞİSEL VE AİLESEL ÖZELLİKLERİ 26
4.2. ÖLÇEKLERİN TANIMLAYICI BULGULARI 28
4.3. ÖLÇEK ALT BOYUT VE TOPLAM PUAN ORTALAMALARI ARASINDAKİ KORELASYON ANALİZ BULGULAR 29
4.4. HEMŞİRELİK ÖĞRENCİLERİNİN AKADEMİSYENLER İLE ARALARINDA ALGILADIKLARI GÜÇ MESAFESİ VE MİZAH TARZLARININ KARİYER GELECEKLERİNE ETKİSİNE AİT REGRESYON BULGULARI 31
5. TARTIŞMA 38
6. SONUÇ VE ÖNERİLER 43
KAYNAKLAR 45
EKLER 51
EK 1: BİLGİLENDİRİLMİŞ GÖNÜLLÜ ONAM FORMU 51
EK 2: SOSYODEMOGRAFİK VERİ FORMU 52
EK 3: ÖRGÜTSEL GÜÇ MESAFESİ ÖLÇEĞİ 55
EK 4: MİZAH TARZLARI ÖLÇEĞİ 56

.....57
EK 5: KARİYER GELECEĞİ ÖLÇEĞİ.....58
EK 6: ETİK KURUL İZNİ.....59
EK 7: ÖLÇEK KULLANIM İZİNLERİ.....60
İNTİHAL RAPORU İLK SAYFASI.....62
ETİK KURUL İZİN YAZISI.....63
KURUM İZNİ YAZILARI.....64
ÖZGEÇMİŞ.....65

ŞEKİL LİSTESİ

Sayfa No

Şekil 2.1: Holland'ın Mesleki Tercih Altıgeni 17

Şekil 3.1: Araştırmanın Kavramsal Çerçevesi 21

TABLO LİSTESİ

Sayfa No

Tablo 2.1:Güç Mesafesi Kategorileri ve Özellikleri 6

Tablo 2.2: Mizah Türleri 9

Tablo 3.1: Ölçeklerin İç Tutarlılık Analiz Sonuçları..... 23

Tablo 3.1 (devam): Ölçeklerin İç Tutarlılık Analiz Sonuçları…….. 24

Tablo 4.1:Hemşirelik Öğrencilerinin Kişisel ve Ailesel Özellikleri (n=200) 27

Tablo 4.2: Ölçeklerin Tanımlayıcı Bulguları 28

Tablo 4.3: Ölçekler Arası İlişkiler..... 30

Tablo 4.4: Kariyer Uyumluluğunu Açıklamak İçin Yapılan Regresyon Analizi..... 31

Tablo 4.5: Kariyer İyimserliği Açıklamak İçin Yapılan Regresyon Analizi..... 32

Tablo 4.6: Bilgiyi Açıklamak İçin Yapılan Regresyon Analizi 33

Tablo 4.7: Kariyer Uyumluluğunu Açıklamak İçin Yapılan Çoklu Regresyon Analizi 34

Tablo 4.8: Kariyer İyimserliğini Açıklamak İçin Yapılan Çoklu Regresyon Analizi..... 35

Tablo 4.9: Bilgiyi Açıklamak İçin Yapılan Çoklu Regresyon Analizi..... 36

SİMGE VE KISALTMA LİSTESİ

Kısaltmalar	Açıklama
Min	: Minumum
Max	: Maksimum
Ss	: Standart Sapma
diğ.	: Diğerleri
TDK	: Türk Dil Kurumu
GM	: Güç Mesafesi
GAK	: Gücü Araçsal Kullanma
GM	: Gücü Meşrulaştırma
GRO	: Güce Razı Olma
KM	: Katılımcı Mizah
KGM	: Kendini Geliştici Mizah
SM	: Saldırgan Mizah
KYM	: Kendini Yıkıcı Mizah
Kİ	: Kariyer İyimserliği
KU	: Kariyer Uyumluluğu

ÖZET

YÜKSEK LİSANS TEZİ

HEMŞİRELİK LİSANS ÖĞRENCİLERİNİN AKADEMİSYENLER İLE ARALARINDA ALGILADIKLARI GÜÇ MESAFESİ VE MİZAH TARZLARI İLİŞKİSİNİN KARİYER PLANLARI ÜZERİNE ETKİSİ

Metin YILMAZ

İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı

Hemşirelikte Yönetim Programı

Danışman: Doç. Dr. Handan ALAN

Güç ve güç ile ilişkilendirilmiş kavramlardan çağlar boyunca söz edilmiştir. Güç mesafesi kavramı ise, gücün eşitsiz dağılımının toplum veya organizasyon içerisinde kabul edilme düzeyi olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu araştırma, hemşirelik bölümünde 3. ve 4. sınıfta öğrenim gören lisans öğrencilerinin, akademisyenler ile aralarında algıladıkları güç mesafesinin ve öğrencilerin mizah tarzları ilişkisinin kariyer planlamaları üzerine etkisini incelemek amacıyla tasarlanmış, tanımlayıcı ve ilişki arayıcı bir çalışmadır. Araştırma verileri, sosyodemografik veri formu, "Algılanan Güç Mesafesi Ölçeği", "Mizah Tarzları Ölçeği" ve "Kariyer Geleceği" Ölçeğini içeren anket doğrultusunda elde edilmiştir. Araştırmanın örneklemini çevrimiçi anketi gönüllü dolduran 200 öğrenci oluşturmuştur. Elde edilen verilerin analiz aşamasında SPSS 25.0 (Statistical Packagefor Social Sciences) paket programı kullanılmıştır. Araştırma verileri incelendiğinde; katılımcıların çoğunluğu 3. sınıf (%61), kadın (%77), kamu üniversitesinde okumakta (%74,5), hemşirelik fakültesinde eğitim görmekte (%56) ve herhangi bir işte çalışmamaktadır (%87). Öğrencilerin algıladıkları güç mesafesinde en yüksek puan ortalaması "gücü kabullenme (18,83±3,40)" alt boyutunda, en düşük puan ise "gücü meşrulaştırma (6,04±2,24)" alt boyutundadır. Öğrenci hemşirelerin algıladıkları mizah tarzları puan ortalaması en yüksek "katılımcı mizah (42,48±8,20)" alt boyutunda ve en düşük "saldırgan mizah (19,96±7,08)" alt boyutundadır. Ayrıca öğrencilerin kariyer uyumluluğu yüksek bulunmuştur. Olumlu mizah tarzı geliştiren öğrencilerde algılanan güç mesafesi daha düşük olmakla beraber, kariyer uyumluluğu ve kariyer iyimserliği daha yüksek bulunmuştur. Ayrıca olumsuz mizah tarzına sahip öğrencilerin algıladıkları güç

mesafesi yüksek olmakla birlikte, kariyer uyumluluğunun ve kariyer iyimserliğinin daha düşük olması, mizahın koruyucu faktör olarak yer aldığını göstermekte ve araştırma sorularını olumlu yönde desteklemektedir.

Haziran 2022 , 81 sayfa.

Anahtar kelimeler: Güç, Güç Mesafesi, Mizah, Kariyer, Hemşirelik Öğrencisi

ABSTRACT

M.Sc. THESIS

THE INFLUENCES OF PERCEIVED POWER DISTANCE AND HUMOR STYLES IN THE RELATIONSHIPS BETWEEN NURSING UNDERGRADUATE STUDENTS AND ACADEMICS ON THE STUDENTS'CAREER PLANS

Metin YILMAZ

İstanbul University-Cerrahpaşa

Institute of Graduate Studies

Department of Management in Nursing

Management in Nursing

Supervisor : Assoc. Prof. Dr. Handan ALAN

Concepts associated with power and power have been mentioned throughout the ages. The concept of power distance, on the other hand, is the level of acceptance of the unequal distribution of power within the society or organization. This research is a descriptive and correlational study designed to investigate the effect of perceived power distance with academicians on the relationship between students' humor styles and career planning in the 3rd and 4th undergraduate of the nursing. The research data were obtained in accordance with the sociodemographic data form, the "Perceived Power Distance Scale", the "Humor Styles Scale" and the "Career Future" Scale. The sample of the study consisted of 200 students who voluntarily filled out the online questionnaire. SPSS 25.0 (Statistical Package for Social Sciences) package program was used in the analysis of the obtained data.When the research data is examined; The majority of the participants are 3rd year (61%), female (77%), studying at a public university (74.5%), studying at the faculty of nursing (56%), and not working in any job (87%).The highest average score in the perceived power distance of the students is in the "accepting power (18,83±3,40)" sub-dimension, and the lowest score is in the "legitimizing power (6,04±2,24)" sub-dimension.The humor styles perceived by the student nurses are highest in the "participatory humor (42,48±8,20)" sub-dimension and the lowest in the

"aggressive humor (19,96±7,08)" sub-dimension.In addition, students' career adaptability was found to be high.

Although perceived power distance was lower in students who developed positive humor style, career adaptability and career optimism were higher.
In addition, although the perceived power distance of students with negative humor style is high, career adaptability and career optimism are lower, indicating that humor is a protective factor and positively supports the research questions.
June 2022, 81. pages.

Keywords: Power, Power Distance, Humor, Career, Nursing Student

1. GİRİŞ

Güç ve ilişkili kavramlardan söz edilmesi, çağlar öncesine dayanmaktadır. Mevcut düzende güç kavramından söz edebilmek için minimum iki kişinin varlığından söz edebilmek gerekir. İlk yüzyıllardan itibaren sosyolojik, teolojik, hukuksal ve politik anlamda en vahşi kabilelerden uluslararası devletlere ve bu bağlamda incelenen kavramlara kadar güç ilişkilerine ve sonuçlarına rastlanmaktadır (Çalışkur, 2016). İnsan topluluklarının hepsinde, az veya çok olmalarına bakılmaksızın güç uygulamaları yaygın olarak kullanılmaktadır. Tarihte ve günümüzde birçok örneği görülen güç, bazen çok ilkel ve vahşice, zorlama esasına dayanarak kullanıldığı gibi, bazen de (çağdaş toplumlarda) kaynağı, kullanılış şekli ve şartları kurallara bağlanmış olarak kullanılabilmektedir (Dökmeci, 2019). En temel tanımla güç, diğerlerini etkileyebilme kabiliyetidir. Farklı bir deyişle, güç, bir kimsenin diğerlerinin davranışını kendi istediği doğrultuda etkileyebilme kapasitesidir (Koçel, 2018).

Örgütsel düzeyde gücün çeşitli kaynakları mevcuttur. Bunlar; zorlayıcı güç, yasal güç, ödüllendirme gücü, benzeşim gücü/karizmatik güç ve uzmanlık gücüdür (Koçel, 2018). Kişinin örgüt içerisindeki pozisyonuna ek olarak karar mercilerine, kıdemli yöneticilere veya bilgi sistemine olan yakınlık ilişkisi gibi farklı durumlar da güç ve güç kullanımını etkileyebilmektedir (Koçel, 2018).

Güç mesafesi bireylerin toplumlarda ve örgütlerde güç dağılımındaki eşitsizliği kabullenme derecesi olarak tanımlanmaktadır (Atilla & Dirin, 2018). Hiyerarşiye ve güce dayalı olan eşitsizliğin bireyler tarafından kabul edilme derecesini ifade eden güç mesafesi, yüksek ve düşük olmak üzere iki kategoride sınıflandırılmaktadır. Güç mesafesi düşük olan kültürler, güç sahibi olmaktan kaynaklanan ayrıcalıkların en aza indirilmesi yönünde uygulamalar benimserken, güç mesafesi yüksek olan kültürler, gücün kurumsallaştığı bir yapıyı benimserler (Atilla & Dirin, 2018).

Grup içi ilişkileri desteklemek için, bireysel ve kişiler arası ilişkilerde çatışmaları azaltmak, grup bağlarını ve kimliğini kuvvetlendirmek, bireysel normları desteklemek, örgütsel atmosferin pozitif değişimini sağlamak gerekmektedir. Bu anlamda mizah olgusunun organizasyon içerisinde kullanımı, algılanan güç mesafesinden kaynaklanan olumsuz

atmosferin dağılımını ve pozitif yönde karar verme süreçlerini destekleyeceği düşünülmektedir.

Mizah; yüzyıllar boyunca psikoloji, felsefe, edebiyat, sosyoloji gibi farklı bilim dallarından birçok yazar ve araştırmacının ilgisini çeken, günümüzde de halen tartışılan güncel bir kavramdır. Mizah kullanımında, uyumlu veya uyumsuz, bireysel ya da kişilerarası yer alma durumuna göre belirlenen dört farklı mizah tarzı bulunmaktadır. Bu mizah tarzlarından ikisi psikolojik olarak iyilik hali yönünden olumlu ve sağlıklı, diğer ikisi de psikolojik olarak iyilik hali yönünden olumsuz ve sağlıksız mizah tarzlarıdır (Hampes, 2006).

Kendini geliştirici mizah ve katılımcı mizah türleri olumlu ve uyumlu mizah grubundadır. Kişilerarası ilişkileri güçlendirmek için ve tolerans aracı olarak kullanılmaktadır (Alan & Tuna, 2019). Saldırgan mizah ve kendini yıkıcı mizah ise olumsuz ve sağlıksız mizah grubunda yer almaktadır (Alan & Tuna, 2019). Bu mizah tarzlarında yapıcı tutum sergilemek yerine, saldırgan, problemlerden kaçma ve gizleme gibi tutumlar yer almaktadır (Alan & Tuna, 2019; Hampes, 2006).

Kariyer, bireyin hayatı boyunca üstlendiği meslek gerekliliğine ilişkin beklentilerini, isteklerini gerçeğe getirebilmek için gerekli bilgi, beceri, yetenek ve güdülenme ile donatılarak gelişim ve ilerlemesinin sağlanmasıdır (Karadaş ve diğ., 2017). Bireyin, mesleki yönelimleri ve tercihleri kariyer gelişimi içinde mevcut olan eğitim süreci içerisinde meydana gelir. Diğer bir taraftan eğitimi bitirenler, tamamladıkları alanda meslek sahibi olabileceği gibi, mesleğini icra edeceği bir iş seçeneği bulamayabilir. Mesleği değiştirebilir, farklı bir alana yönelebilir (Karadaş ve diğ., 2017; Nurmi ve diğ., 2002). Kariyer planlama kavramı bireysel ve örgütsel açıdan çeşitli hedef ve amaçların belirlenmesi ile ortaya çıkmaktadır. Yalnızca ulusal olarak değil, global açıdan sosyal, ekonomik ve politik değişimler, her meslek grubunda olduğu gibi, hemşirelik mesleği üzerinde de etkili olmaktadır. Bu anlamda kariyer planlama, çok boyutlu ve dinamik bir kavramdır (Mollaoğlu & Yanmış, 2019).

Güç mesafesi kavramı ile hemşirelik öğrencilerinin mizah tarzı ve kariyer planlamaları arasındaki ilişkiyi inceleyen bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu çalışma ile öğrencilerin akademisyenler ile aralarında algıladıkları güç mesafesinin, kullandıkları mizah tarzlarını ve kariyer planlamalarını nasıl etkilediğini ortaya koyarak literatüre katkı sağlanması planlanmaktadır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. GÜÇ

Farklı bilim dalları tarafından açıklanmaya çalışılan güç kavramı her alan tarafından kendi perspektifinde tanımlanmıştır. Karl Marx tarafından kişisel olmaktan ziyade sosyal sınıflar ve topluluklar ile ilişkilendirilmiş ve asıl gücün üreten sosyal sınıfın elinde bulunup bulunmadığı sorgulanmıştır. Örgütsel davranış teorisyenlerinden olan Pfeffer (1992) ise gücü, en temel hali ile bir kuvvet olarak tanımlamış daha detaylı olarak ise kişilerin davranışlarını istendik yönde değiştirebilme kabiliyeti olarak belirtmiştir (Akt: Korucuoğlu & Şentürk, 2020). Günümüz de güç kavramı ilişkisel bir kavram olup ikili ilişkiler içerisinde gösterilebilmektedir. Güç kavramından bahsedebilmek için en az iki kişinin varlığı söz konusudur. Bireyin gücü ancak diğerleri ile etkileşim kurduğunda anlaşılabilmektedir (Sezgin & Koşar, 2010).

Güç kavramı sosyal ilişkilerin barındığı her ortamda, her zaman var olacak bir olgudur (Arslantaş & Uğur, 2018). Organizasyon içerisinde önemli hedefler ve mevcut hedefler doğrultusunda oluşturulan politikalar ile işletme içerisinde yer alan üyelerin amaç birliği doğrultusunda çeşitli görevleri tamamlamaları beklenmektedir. Bu anlamda üyelerin yönetim tarafından etkileme yolu ile hedeflere yönlendirilmesi önemlidir. Bunun içinde üyeleri etkileyecek olan yöneticinin çeşitli güçleri kullanması gerekmektedir (Arslantaş & Uğur, 2018). Literatür incelendiğinde güç kaynaklarının belirlenmesinde farklı sınıflandırmalar mevcut olmakla birlikte en sık kullanılan 5 farklı güç kaynağı bulunmaktadır (Arslantaş & Uğur, 2018). Bunlar;

Yasal Güç: Kişiye organizasyon içerisindeki hiyerarşiden direkt olarak gelen güçtür. Pozisyon gücü olarak da yer almaktadır. Kişiye organizasyon içerisindeki statüsünden dolayı gelen biçimsel yetkiyi ifade etmektedir (Sezgin & Koşar, 2010). Temelde otorite kavramı ile ilişkilidir ve üstlerin, çalışan personelden çeşitli isteklerde bulunma hakkının meşru olduğunu kabul etmelerine dayanmaktadır (Koçel, 2018).

Karizmatik Güç: Bireyin sahip olduğu kişisel özellikleri ile karşısındakini etkileyebilme gücünü ifade etmektedir. Karizma gücünü kullanan bireye duyulan hayranlığın seviyesi veya astların karizmatik gücünü kullanan kişiyle kendilerini özdeşleştirme seviyesi artarsa kişinin karizmatik gücü daha etkili olur (Bakan & Büyükbeşe, 2010).

Uzmanlık Gücü: Bireyin deneyim, bilgi ve becerilerinden kaynak alan güçtür. Temel olarak uzmanlığın diğer kişilerce kabul görmesi ile ilişkilidir (Yılmaz & Altınkurt, 2012). Diğer çalışanların algısı ile ilişkili bir güç kaynağıdır. Yöneticinin, sorun çözme yeteneği ve teknik bilgi donanımının fazla olması, çalışanlarını etkileme imkanı sunmaktadır (Koçel, 2018).

***Ödül Gücü*:** Terfi, maaş artışı, network oluşturma gibi iş görenlere vaat edilen ödüllerin kullanılmasıyla kendini gösteren bir güç çeşididir. Kullanılan ödüller astları ne kadar tatmin ediyor ise etkisi de o kadar fazladır. Ancak bu gücün devamlı kullanılıyor olması belli bir süre sonra astlar içerisinde doyumsuzluğa neden olabilmektedir (Bakan & Büyükbeşe, 2010; Yılmaz & Altınkurt, 2012).

Zorlayıcı Güç: Ödül gücünün tam zıttıdır. Üstlerin, astlara karşı tamamen korkuya dayalı olarak kullandığı yıldırma politikalarını içermektedir. Cezalandırmayı temel almakla birlikte içerisinde kontrol etme ve mahrum etme vardır. Üstlerin, astlara tehditkar davranışlarda bulunması, işini sonlandırma, görev değişimi yapma gibi cezalandırma politikalarını içerir. Üstler tarafından ceza vermeye dayanan davranışlar birer zorlayıcı güç kaynağıdır. (Sezgin & Koşar, 2010; Yılmaz & Altınkurt, 2012).

2.2. GÜÇ İLE İLİŞKİLİ KAVRAMLAR

Yetki-Otorite: Güç ve otorite kavramı birbirine yakın anlamlar içerse de belirli noktalarda birbirinden ayrılmaktadır. Otorite, yasalara dayanan ve yasal olarak fiziksel bir dayatma olmadan kullanılan bir güç kaynağıdır (Çalışkur, 2016). Çünkü üstlerin emir vermeye yasal olarak hakları vardır ve astlar bu emirlere uymak zorundadır (Baykal & Türkmen, 2014).

Etkileme: Bireyin gücünü kullanırken destek aldığı süreç olarak tanımlanmaktadır (Çalışkur, 2016). Bu nedenle bireyin davranışları ile başka bir bireyin davranışlarını değiştirdiği sürecin adıdır (Koçel, 2018). Eğer kişiler, verilen emir doğrultusunda davranış değişikliği gösterirlerse, emiri veren kişi güçlü sayılmaktadır (Baykal & Türkmen, 2014).

Kuvvet: Gücün uygulanış şekli, yaptırımdır (Koçel, 2018). Güç ile arasındaki fark, güç kullanımında yöneticinin istek ve talimatlarına riayet edilmektedir. Kuvvette ise talimata uyma zorunluluğu söz konusudur (Koçel, 2018).

2.3. GÜÇ MESAFESİ

Güç mesafesi kavramı Hosftede'e göre bir topluluğun üyelerinin topluluk içerisinde gücün eşit olmayan dağılımını kabul etme derecesidir (Hofstede, 1984). Bu durum topluluk içerisinde daha güçlü üyelerin, daha az güçlü olanların davranışlarını etkilemesine neden olur. Ayrıca yüksek güç mesafesi algısına sahip toplumlar, oluşan hiyerarşik düzeni kabul eder ve güçlü olanlara tanınan ayrıcalıkları benimser. Düşük güç mesafesi algısı olan toplumlar ise gücü eşitlemeye ve güç eşitsizliğinden kaynaklı ortaya çıkan ayrıcalıkları gidermeye çalışır. Bu tip toplumlarda herkes eşit haklara sahip olmakla birlikte merkezkaç yapı söz konusudur. Buradaki temel konu, bir toplumun güç farkından dolayı ortaya çıkan eşitsizlikler ile karşılaştığında bunu nasıl ele aldığıdır (Tuna, 2020; Uslu & Ardıç, 2013). Gücün örgüt içerisindeki dağılımını ve bu dağılıma karşı mevcut çalışanların tutumunu temel almaktadır. Topluluktaki kişilerin kendi içlerinde eşit veya eşit olmadığını algılama seviyesini ifade etmektedir (Eroğlu, 2020). Hofstede'nin yapmış olduğu araştırma sonucunda güç mesafesi kültürel boyutu için ülkelerin sahip olduğu güç mesafesi indeks puanları hesaplanmıştır ve bu araştırma çıktıları baz alınarak ülkeler güç mesafesi yüksek toplumlar ve güç mesafesi düşük toplumlar olmak üzere 2 kategoriye ayrılmıştır. Türkiye güç mesafesi boyutundan almış olduğu 66 puan ile 18. sırada ve yüksek güç mesafesine sahip ülkeler arasındadır (Şen, 2019).

2.3.1. Yüksek Güç Mesafesi

Örgüt içerisinde bakıldığında güç mesafesi algısı yüksek olan örgütlerde, yönetim kadrosu ve astlar birbirlerini asla denk olarak görmezler. Hiyerarşik yapı eşitsizlik üzerine kurulmuş organizasyonlardır. Lavabo ve kafeterya dahi yönetim kadrosu için ayrı tasarlanmış olabilmektedir. Ast ve üstler arasında ciddi bir maaş farkı söz konusudur. Bu tip örgütlerde güçlü kişiler ayrıcalıklı olmayı hak eden kişilerdir. Asıl güç birkaç kişinin elinde tutulmaktadır. Astlar, üstler ne isterlerse yapmaya mecbur bırakılmışlardır. Bu tip organizasyonların temelinde demokratik olmayan eşitsizlik vardır ve üstler haklı olmak için doğru bilgiye sahip olmak zorunda değillerdir. Onların haklı olması tamamen güçlerinden kaynaklanmaktadır (Gün, 2019).

2.3.2. Düşük Güç Mesafesi

Güç mesafesi algısı düşük olan örgütlerde, astlar ve üstler birbirlerini eşit hissederler, üstler için ayrıcalıklı olanaklar tanınmaz, hiyerarşik yapı göz önüne alındığında oldukça basık bir şekildedir. Ayrıca ast ve üstler arasındaki maaş farkı oldukça düşüktür. Astlar kendilerini daha az tehdit içerisinde algılamaktadır. Güçlü bireyler kendilerini oldukları kadar güçlü

şekilde göstermeyi tercih etmezler. Ortalama güç seviyesinin altında ve üstünde olan kişiler arasında bir uyum söz konusudur. Yöneticiler herhangi bir karar alırken astlarına danışabilir ve uygun durumlarda rahatça iş birliği yapabilirler. Yetki ve sorumluluklar bu bağlamda dağıtılmaktadır. (Gün, 2019; Tuna, 2020).

Tablo 2.1:Güç Mesafesi Kategorileri ve Özellikleri

Düşük Güç Mesafesi	Yüksek Güç Mesafesi
Eşitsizlikler minimuma indirilmiştir.	Eşitsizlikler kabullenilir.
Hiyerarşi kolaylık sağlamak içindir.	Hiyerarşi bir ihtiyaç olarak bulunur.
Üstler her zaman erişime açıktır.	Üstler erişilmezdir
Her birey aynı haklara sahiptir.	Güçlü olanların ayrıcalıkları vardır
Değişim doğal bir süreçle oluşur	Değişimler zorlama veya devrim/darbe ile olur.
Çocuklara eşit birey olarak davranılır.	Çocuklara itaat etmeleri öğretilir.

*Interculturel Programs, Hofsede'nin Kültürel Boyutları, AFS Intercultural Programs,2012

2.4. ÖĞRENCİLERDE GÜÇ MESAFESİ

Güç mesafesi kavramı toplumsal düzeyde ele alınabildiği gibi, küçük homojen gruplar içerisinde veya bireysel olarak da değerlendirilebilmektedir. Ortak özellik gösteren topluluk bireyleri içerisinde dahi güç mesafesi algısı değişebilmektedir (Uslu & Ardıç, 2013). Yüksek güç mesafesi olan toplumlarda, öğretmenler öğrencilere hükmetme ve onları özgürlükten yoksun bırakma eğiliminde olabilmektedirler (Kasuya, 2008). Ayrıca algılanan yüksek güç mesafesinin öğrencilerin öğrenim süreçlerini etkileyebildiği bilinmektedir (Selinger, 2004). Türkiye'de öğretmenlik, mühendislik ve tıp fakültesi bölümlerinde öğrenim gören öğrenci grupları ile yapılmış güç mesafesi algısına yönelik çalışmalar incelendiğinde, öğrencilerin algıladıkları güç mesafesi genel anlamda yüksek çıkmıştır. Algılanan güç mesafesini, cinsiyet, motivasyon, aile yapısı, akademik başarı gibi farklı değişkenler etkilemektedir (Altay, 2004; Terzi, 2004).

2.5. MİZAH

İnsan doğası gereği biyo-psiko-sosyal bir varlıktır. Bu açıdan duygulanım ve duygu durum değişiklikleri yaşayabilmektedir. Sıkıntılı ve zorlu süreçlerin yönetiminde kişiler, bir takım farklı baş etme yöntemlerine yönelebilmektedirler. Bu bağlamda mizah, bu baş etme yöntemlerinden biri olabilmektedir. Mizah, yüzyıllar boyunca edebiyat, sanat, tarih, psikoloji gibi birçok farklı bilim dalı tarafından incelenmiş olmakla birlikte günümüzde de popülerliğini sürdüren bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır.

Türk Dil Kurumu'nda (TDK) mizah kavramı "gülmece" olarak yer alırken (TDK, 2022), Oxford sözlükte "onu komik kılan şeylerin niteliği, komik olan şeylere gülme yeteneği" olarak tanımlanmaktadır (Oxford Sözlük, 2022).

Çeşitli filozoflar gülmenin, özellikle çok abartılı bir şekilde gülmenin, patolojik olduğunu düşünmüş olsalar da şu anda, gülümseme eyleminin insan vücudunda psikolojik değişimlere, iyi oluş halini desteklemeye ve korumaya yardımcı olduğu bilinmektedir (Çoştu, 2020).

Mizah kavramı, nesnel olarak açıklanması zor olsa da çok yönlü ve kavramsal bir olgudur. Freud'a göre mizah; iki farklı konu başlığı altında ele alınmaktadır: Kasıtlı ve kasıtsız espriler. Kasıtsız espriler aniden ortaya çıkan, plansız, herhangi bir kasıt aranmadan yöneltilenler iken kasıtlı espriler ise mizahı ortaya koymanın dışında farklı bir amaca hizmet ederler. Bunlar; saldırganlık (yerme amacı ile) ve cinselliktir. Freud'a göre bu iki kasıt ile ortaya konan mizah kişinin bastırmış olduğu ve bilinç dışına yerleştirdiği süreçleri ortaya koymasına fırsat verir (İlhan, 2005). Freud, bazı komikliklerin saklı tarafının analizini, rüyaların gizli tarafını analiz etme süreci ile aynı mantık üzerinden yapmaktadır (Aktaran: Çoştu, 2020).

Maslow ise mizahı yalnızca kendini gerçekleştirebilmiş bireylerin ortaya koyabileceği bir olgu olarak tanımlamaktadır. Ayrıca bu kişilerin cinsellik veya hiciv amaçlı mizahı kullanmayacağını, bireylerin kendilerini yererek çevresindeki insanları güldürmeyi amaçlayacağını savunmaktadır (Aktaran: İlhan, 2005).

Plato mizahı "diğer kişilerin yaşadığı trajedilere karşı bizim üstünlüğümüzün ortaya konduğu hedonisttik duygu ve bize gülmelerine neden olan üstün olma duyguları karşısında hissettiğimiz acının birleşimi" olarak tanımlamaktadır (Aktaran: Yerlikaya, 2003).

2.6. MİZAH KURAMLARI

Mizah kavramını açıklamak için farklı kuramsal teoriler ortaya konmuş olmakla birlikte literatür incelemesinde en sık üç farklı mizah kuramına rastlanmıştır. Bunlar; Üstünlük Kuramları, Uyuşmazlık Kuramları ve Rahatlama Kuramlarıdır.

2.6.1. Üstünlük Kuramları (Superiority Theories)

Temeli Platon'a dayanan en eski mizah kavramlarından biri olan üstünlük kuramının sahibi 17. yüzyıl filozoflarından Hobbes'tir. Temelinde, kişilerin kendilerini diğer insanlardan üstün görmeleri ve diğer kişilerin yaşadığı trajik durumlar karşısında kazanılan zafer hissiyatı yatmaktadır (Bilge, 2008).

Çoştu (2020) Bergson'un gülme eylemini birebir zeka ile ilişkili olduğunu ve bu anlamda duygular ile bir bağlantı olmadığını savunduğunu belirtmektedir. Bergson'a göre gülmenin temelinde kusurlu olanlara verilen bir tepki yatar (Çoştu, 2020).

Üstünlük kuramı, bireyin herhangi bir durumda kendini diğerlerinden daha üstün gördüğünde mizahı kullanacağını savunur (Miznikova & Schönfeldt, 2010). En temel örneği insanların etnik kökenleri ve tabiiyetlerine yönelik aşağılama ve nükte konusu yapıldıkları etnik mizahtır (Yılmazok, 2016). Üstünlük kuramı temel alındığında mizah, yöneticiler tarafından astları üzerinde kontrol sahibi olmak amacıyla kullanılır (Bayrakçı, 2019).

2.6.2. Uyuşmazlık Kuramları (Incongruity Theories)

Uyuşmazlık kuramına göre mizahın ortaya çıkmasını sağlayan, bilinen/var olan durumla nükte, jest ve mimik veya şaka arasındaki uyuşmazlıktır (Yılmazok, 2016). Uyuşmazlık kuramlarının temelinde çelişkilere verilen bilişsel bir tepki yatar. Bu kuramda dinleyici veya okuyucu olayların akışına ve mevcut duruma göre sürecin nasıl ilerleyeceğine dair zihninde bir beklenti oluşturur. Süreç beklenilen durumun aksine gelişirse mizah meydana gelir (Yılmazok, 2016)

Aristoteles dinleyicilere spesifik bir öngörü yaratarak beklenmedik bir yolla ortaya bir şey koymanın, konuşmacı açısından iyi bir mizah metodu olduğunu savunmuştur. Kant'a göre gülme, duygulanımsal yönelimin agresif bir çözümüdür (Aktaran: Teker ve diğ., 2018). Beklenmedik bir olayın gelişimi veya gözlenen durumun farklı bir şekilde kendini göstermesi mizahın ortaya çıkmasına sebep olur. Uyuşmazlık kuramları, farkındalık ve umulanlar

arasında ahenk olmadığında ve bu idrak edildiğinde mizah oluşacağını savunmaktadır (Güler & Güler, 2010).

2.6.3. Rahatlama Kuramları (Relief Theories)

Rahatlama teorisine göre, kahkaha veya eğlenceli–komik durum, gergin halin sonunda bastırılmış enerjinin aniden salınımına dayanmaktadır. Temelinde, gülmeyi herhangi bir nedenle kişinin içerisinde meydana gelen enerjiden kurtulma duygusu ile açıklar (Bilge, 2008). Bu yaklaşım mizahı, keder ve benzeri negatif hislerin yerine sevinç hissinin yerleşmesini sağlayan tecrübeler olarak benimser (Şener, 2018).

Kuramın en belirgin temsilcilerinden olan Freud'a göre mizah, toplumsal normatif ögeleri (cinsellik gibi) engelleyen kontrol düzeneğini saf dışı bırakma ve dışavurumunu sağlayan metotlardan birisidir (Şener, 2018). Ayrıca mizah, Freud'a göre kişinin negatif bir süreci yönetmede, ruhsal gerilimi azaltmak için şaka ve eğlence yolunu seçtiği bir savunma mekanizmasıdır (West, 2018).

2.7. MİZAH TARZLARI

Temel olarak mizah 4 ana gruba ayrılmıştır. Bunlardan iki tanesi kişinin kendisi ve kurduğu ilişkiler temelinde sağlıklı/olumlu iken, diğer ikisi kendi ve çevresindekiler için sağlıksız/olumsuz mizah tarzlarıdır (Sözer ve diğ., 2020) (Tablo 2.2).

Tablo 2.2: Mizah Türleri

Olumlu Mizah Tarzları	Olumsuz Mizah Tarzları
Katılımcı Mizah	Saldırgan Mizah
Kendini Geliştirici Mizah	Kendini Yıkıcı Mizah

2.7.1. Katılımcı Mizah Tarzı

Kişinin kendini ve diğerlerini pozitif yönde benimseyen bireylerarası ilişkilerin inşa edilmesini ve gelişimini sağlayan sağlıklı bir mizah tarzı olarak tanımlanmaktadır (Kuiper & Leite, 2010). Temelinde bireysel ve kişilerarası çekimi artıran, iletişimi kolaylaştıran ve mizahın pozitif ve dostane kullanımı yatmaktadır. Bu mizah tarzına sahip kişiler, diğer insanları eğlendirmek, gergin ortamları yumuşatmak, kişilerarası diyalogları geliştirmek,

emosyonel ve bilişsel tepkileri azaltmak için nükte yolu ile eğlendirme eğilimi gösterirler (Eroğlu, 2019).

2.7.2. Kendini Geliştirici Mizah

Hayata mizahi açıdan bakabilme kabiliyetini benimser ve bireysel açıdan stresli durumlara verilen negatif duygulanım ve bilişsel reaksiyonları hafifletmek amacıyla kullanılmaktadır (Kuiper & Leite, 2010). Kendini geliştirici mizah genel olarak hayatımızda karşımıza çıkan stresörlerde komik yönler bulabilme yeteneği olarak tanımlanmakla birlikte bu mizah tarzına sahip bireyler sosyal olmaktan ziyade daha içe dönük bireylerdir. Özellikle yalnız kaldıklarında hayatın zorlukları sırasında ve mücadele döneminde, negatif duygulara karşı bir baş etme yöntemi olarak kullanılmaktadır. Freud'un sağlıklı savunma yöntemi olarak tanımladığı kendini geliştirici mizah, negatif süreçlerin yönetimindeki mizah kullanımına örnek olarak gösterilebilir (Otrar, 2014).

2.7.3. Saldırgan Mizah

Saldırgan mizah tarzında, kişilerarası ilişkilerde negatif duygularla yerme, alay etme gibi düşmanca tutum amacı içeren davranışlar görülmektedir (Otrar, 2014). Bu mizah tarzına sahip bireyler karşısındaki kişiyi küçük görme, cinsel veya ırkçı nitelikli şekilde aşağılama ve yerme güdüleriyle hareket ederler. Sağlıksız mizah tarzlarından birisi olan bu mizah tarzına sahip bireyler karşı tarafı tamamen incitmeye yönelik bir üslup kullanırlar ve saldırgan mizah, kişinin kendisini gösterme, çıkar sağlama gibi amaçlar ile diğer kişilerin zarar görmesini göz önüne alarak kullandığı mizah tarzıdır (Bağcivan ve diğ., 2016)

2.7.4. Kendini Yıkıcı Mizah

Kendini yıkıcı mizah, sağlıksız olarak nitelendirilen kategorideki diğer mizah tarzıdır. Kişinin diğerleriyle sosyal ilişkilerine katkı sağlamak amacıyla mizahı kendine zarar verecek şekilde kendi aleyhine kullanmasını içerir (Bağcivan ve diğ., 2016). Ayrıca bireyin üzgünken dahi gerçek duygularını kabul etmeyip, neşeliymiş gibi davranması da bu mizah grubunun içerisinde değerlendirilmekte ve bu mizah tarzına sahip kişiler kendilerini yererek başkalarını eğlendirme amacı gütmektedirler. Bu kişiler sorunlara yapıcı bir çözüm arayışı içerisine girmekten ziyade sorunların üzerini kapatmayı tercih ederler (Yerlikaya, 2007).

2.8. MİZAHIN YARARLARI VE ZARARLARI

Mizahın kullanıldığı yer, zaman ve duruma göre olumlu ve olumsuz sonuçları olabilir. Kişinin mizahı kullanıyor olması her zaman olumlu bir durum değildir. Buradaki temel ayrım, kişinin mizahı nasıl kullandığı ile kendini göstermektedir.

Mizahın fizyolojik, psikolojik, sosyal ve bilişsel olarak birçok faydası olduğu bilinmektedir. Fizyolojik olarak gülme anında organlarda değişimler görülmektedir. Gülme sırasında, yüz kaslarından gastro-intestinal kaslara kadar bir uyarım gerçekleşir. Kaslarda meydana gelen kasılıp gevşeme sonucu ağrıya tolerans meydana gelmekte, ayrıca immun sistem yanıtı da güçlenmektedir (Aydın, 2005). Psikolojik açıdan bireyler üzerinde baş etme mekanizması olarak görev üstlendiği, psikoterapi alan kişilerde direncin kırılmasına katkı sağladığı ve tedaviye uyumu artırdığı görülmektedir (Aydın, 2005; Zorlu & Gündüz, 2019).

Son dönemde yapılan çalışmalar ağırlıklı olarak iyi olma (wellbeing) ve yaşam doyumu (life satisfaction) gibi psikolojik refahla ilgili çıktılarla, mizah kavramını beraber değerlendirmektedir. Çalışma sonuçları pozitif olgular ile mizah arasında bağlantı olduğunu göstermektedir (Teker ve diğ., 2018).

Sağlık çalışanları arasında yapılan bir çalışmada, mizahın çalışma verimini arttırmada etkin bir metot olduğu, gülmenin, çalışanların yüz yüze geldiği olumsuz süreçlerde uyum yeteneğini arttırdığı görülmüştür (Bağcivan, 2016). Okul yöneticileri ile yapılan başka bir çalışmada ise yöneticilerin olumlu mizah tarzları ve yaşam doyumları arasında pozitif ilişki bulunmuştur (Otrar & Fındıklı, 2014).

Mizahın başkalarını aşağılamak, başkalarının trajedileri ile alay etmek, hor görmek amacıyla negatif yönde kullanımının, kişinin benlik duygusuna ve farklı kişiler ile bağına zarar vererek ruhsal sağlığına ve mevcut ahengine sağlıksız şekilde etki ettiği düşünülmektedir (Yerlikaya, 2009). Mevcut kuramlar birlikte değerlendirildiğinde mizah kavramının tek başına ve tek boyutlu olarak olumlu şekilde değerlendirilemeyeceği görülmektedir.

2.9. ÖĞRENCİLERDE MİZAH KULLANIMI

Son yıllarda dünyamızda ve ülkemizde mizah kullanımının önemi artmıştır. İlgili literatür incelendiğinde mizah kullanımının sağlık profesyonelleri tarafından kabul gördüğü ve sağlık bakım hizmetlerinin sunumunda biyo-psikolojik açıdan terapötik etkilerinin olduğu bildirilmektedir (Baid & Lambert, 2010). Öğrenci hemşireler ile yapılan çalışmalar olumlu

mizah tarzı geliştiren öğrencilerin, kendini ifade etme becerisinin daha fazla olduğu ve etkili baş etme yöntemlerini kullanabildiklerini ortaya koymuştur (Gökmen & Fırat, 2020).

Ayrıca yapılan çalışmalarda, öğrencilerin kullandıkları mizah tarzını etkileyen faktörler incelendiğinde; yaş, cinsiyet, gelir düzeyi gibi farklı değişkenler üzerinde incelemeler yapılmıştır (Alan & Oran, 2019).

Ebelik öğrencileri ile yapılmış bir çalışmada, öğrencilerin mizah kullanımını destekledikleri, mizah kullanımı ile uygulamalı ve teorik derslerde dikkat toplamalarının kolaylaştığı ifade edilmiştir (Bulut, 2017).

2.10. KARİYER

Kariyer kelimesi dilimize Fransızca "carriere" kelimesinden geçiş yapmıştır (Bingöl 2006). TDK'de "bir meslekte zaman ve çalışmayla elde edilen aşama, başarı ve uzmanlık" olarak tanımlanmaktadır (TDK, 2022). Oxford sözlükte ise "bir kişinin belirli bir çalışma alanında sahip olduğu, genellikle zaman geçtikçe daha fazla sorumluluk içeren işler dizisi" olarak yer yer almaktadır (Oxford Sözlük, 2022). Bunun sonucunda, günümüz şartlarında kariyer kavramı, kişi açısından yalnızca bir işe veya mesleğe sahip olmaktan daha fazla anlam içermektedir (Seçer & Çınar, 2011).

Değişen global şartlar altında şirketlerin değişime direnç göstermeden, ona ayak uydurması ve vizyon-misyonlarını günümüz şartlarına uyarlayarak yol alması gerekmektedir. Bu anlamda şirketlerin nitelikli personel ihtiyacı günden güne artmaktadır. Geleneksel yönetim kuramlarıyla organizasyonlarda kendini gösteren personel yönetimi, bilim ve teknoloji alanındaki ilerlemenin etkisiyle meydana gelen modern ve post modern yönetim anlayışlarıyla başkalaşım geçirmektedir (Tunçer, 2012). Örgütler içerisinde meydana gelen bu değişim doğrultusunda mevcut ve aday çalışanların beklentileri de değişim göstermektedir.

Kariyer kavramında üç unsur önemini korumaktadır. Bunlar; kişi, iş ve pozisyondur. İş ve pozisyonun var olması, organizasyon için elzem olduğundan, temelde kariyer olgusu, kişi ve organizasyon gibi iki önemli unsura sahiptir (Taşlıyan ve diğ., 2011).

Kişi açısından kariyer, bireysel olarak kendinin ve içinde bulunduğu organizasyonu dikkate alarak çalışma hayatına yönelik çeşitli planlamalar yapması ve bu planlamalara yönelik gerekli girişimlerde bulunması olarak tanımlanmaktadır (Uğur, 2003). Örgütsel açıdan kariyer ise, örgütün yönetim devamlılığına olan gereksinimin giderilmesi ve öz verili çalışanlara

kabiliyetleri doğrultusunda gerekli olan eğitim ve deneyimin sağlanarak, çalışanlara potansiyelleri doğrultusunda kariyer hedeflerini gerçekleştirmeyi ve güdülemeyi sağlamak olarak tanımlanmaktadır (Deniz & Ünal, 2007).

2.10.1. Kariyer Yönetimi

1990'lı yıllarda organizasyonlarda yeniden yapılanma ve farklılaşma hızla kendini göstermeye başlamış ve tüm bu değişimler organizasyon içerisinde yer alan faaliyetlerde kritik etkiler meydana getirmiştir (Bursalı & Kök, 2018). Bu değişen şartlar altında, organizasyonların başarılı şekilde var olma mücadelesini sürdürmesi ve esnek organizasyon yapısı oluşturmada kariyer yönetimi kavramı önemini korumuştur.

Kariyer yönetimi, organizasyon gereksinimleri ile çalışanın arzu ve yetkinliklerini karşılayacak biçimde organizasyonel sürecin uygulamaya konması olarak tanımlanmaktadır (Baykal & Türkmen, 2014). Bu süreçte organizasyonlar personellerinin kariyer yönetiminde iki yönden başarılı olmalıdır. İlk olarak çalışanın kişisel kariyer yönetimini güdüleme, diğeri ise çalışanların organizasyon içerisine katkılarını sağlama ve geliştirmedir (Anafarta, 2001).

Kariyer yönetimi uygulamaları ile çalışanların motivasyonunu ve iş tatminini artırılabilir. Üstler yönetimsel uygulamaları programlı bir şekilde yürüterek, çalışanlar ile ilgili süreçlerde hem astlardan hem de tepe yöneticilerden destek alarak, çalışanlarında söz sahibi olmalarını sağlamalıdır. Ayrıca çalışanların kişisel ve mesleki gelişimlerini sağlamak adına değişimleri yakından takip etmelidir (Deniz & Ünal, 2007).

2.10.2. Kariyer Planlama

Demokratik toplum içerisinde bireylerin kendi özgür iradeleri ile istedikleri zaman ve yerde, istedikleri biçimde mesleklerini icra etmelerini sağlayan toplumdur. İstihdamda gönüllülük esastır (Uzun, 2003). Bu anlamda benimsenen toplum anlayışı bireyin iş ve çalışma seçimlerini yaparken hür olmasını ifade eder. Kariyer planlama, kişinin bireysel ve mesleki açıdan öz değerlendirme yapmasıyla başlayan, belirli hedefler doğrultusunda kariyer planları için yapmış olduğu tüm süreçleri içermekle birlikte fırsatların, tercihlerin ve mevcut eylemlerin farkına varmalarını, amaçları doğrultusunda bireysel gelişimlerine katkı sağlayacak tüm aksiyonları içermektedir (Uzun, 2003; Baykal & Türkmen, 2014).

2.10.3. Kariyer Geliştirme

Kariyer geliştirme kavramı en temel olarak kişilerin iş hayatları süresince kariyer hedeflerine ulaşabilmek adına organizasyon içerisinde yer alan faaliyetler bütünüdür. Tüm bu faaliyetler

bireyin iş yaşamında ilerlemesine yönelik, bireylerin yetkinlikleri ve becerileri dikkate alınarak uygulanan insan kaynakları faaliyetlerinin tümünü içermektedir (İrmiş & Bayrak, 2001; Baykal & Türkmen, 2014).

Bireylerin kariyer hedeflerine ulaşabilmelerine yardımcı olan kariyer geliştirme, kariyer planlama sonucunda ortaya çıkmakta ve mevcut planlamanın organizasyonel faaliyetlerini ifade etmektedir (İrmiş & Bayrak, 2001).

2.11. KARİYER KURAMLARI

Kariyer kavramını ve kariyer seçimini açıklayabilmek için birçok sayıda araştırmacı çalışma yapmış ve çeşitli kuramlar ortaya çıkarmışlardır. Her bir kuram, konuyu farklı perspektiflerden ele almaktadır (Koca, 2010).

2.11.1. Schein'ın Kariyer Değerleri Kuramı

Massachusetts Teknoloji Enstitüsü'nde, Schein tarafından 44 lisansüstü mezun bireyle, 10 yılı aşkın bir zaman periyoduna yayılarak, derin mülakatlarla ve boylamsal çalışmalar oluşturularak ortaya konmuş bir kuramdır. Kişilerin kariyer seçimlerinde yer alan sebeplerin ne olduğu sorusunun cevabı aranmıştır (Koca, 2010; Edinsel & Adıgüzel, 2012).

Kariyer değerleri, bireyin kendi kariyer hayatı için elzem gördüğü tüm unsurlardır (Türkay & Eryılmaz, 2010).

Kariyer değerleri üç ana unsurdan oluşur (Koca, 2010).

- Kişinin kendi kendine algıladığı kabiliyet ve yetenekleri
- Kişinin kendi kendine algıladığı güdü ve gereksinimleri
- Kişinin kendi kendine algıladığı değer ve davranış şekilleri

Schein araştırmaları sonucunca bireyin temel değerleri, gereksinimleri ve güdüleri doğrultusunda beş farklı kariyer değeri belirlemiş ve bu beş farklı değerin kişinin kariyer tercihlerini etkilediği sonucuna varmıştır. Sonraki yıllarda araştırmasını devam ettirmiş ve bu beş temel değere ek olarak üç farklı kariyer değeri daha belirlemiştir (Adıgüzel & Erdoğan, 2014);

Otonomi Değeri: Özerklik olarak yer almakla birlikte kişinin çalışma alanında, bireysel karar alabildiği ve düzenlemeler yapabildiği bir çalışma tecrübesini, uygulama özgürlüğünü ifade etmektedir (Türkay & Eryılmaz, 2010).

Güvenlik Değeri: Çevre ve sürecin etkisiyle gelişen iş akışlarından ziyade şeffaf ve net bir şekilde tanımlanmış spesifik iş akış ve görev tanımlarının yer aldığı, prosedürlere bağlı bir şekilde çalışılmasına önem veren kişilerin sahip olduğu değerdir (Adıgüzel & Erdoğan, 2014). Aynı zamanda bu değer bireyin uzun vadede aynı işte kalabilme hissiyatını ve iş garantisini de temsil etmektedir.

Teknik Fonksiyonel Yetkinlik: Personelin çalışma hayatındaki gelişimi perspektifinde alanında uzmanlaşma isteği olarak tanımlanmaktadır. Temel hedefleri, çalıştıkları alanda uzman olmaktır ve bu konuda mücadeleci bir tavır sergileyebilmektedirler. Ayrıca bu kişilerin yönetim mercilerinde yer alma gibi bir hedefi yoktur. (Türkay & Eryılmaz, 2010; Adıgüzel & Erdoğan, 2014).

Genel Yönetsel Yetkinlik: Fonksiyonel yetkinlik kariyer değerinin tam zıttı olarak karşımıza çıkmaktadır. Karar verme, sorun çözme, emosyonel dengeyi koruma ve etkin iletişim konularında başarılı bireyler olmakla birlikte temel hedefleri, çalıştıkları kurum içerisinde basamakları hızlı çıkarak terfi alma ve maaş artışı sağlamadır (Adıgüzel & Erdoğan, 2014).

Girişimci Yaratıcı: Çalışan için inovasyon ve denenmemiş yeniliklere adım atmak önemlidir. Ortaya yeni ürün koymayı sevmekle birlikte engellendikleri zaman motivasyonları düşer (Türkay & Eryılmaz, 2010; Adıgüzel & Erdoğan, 2014).

Hizmete Adanmışlık: Kariyer değerinin temelinde diğerleri için faydalı olmak, sükûneti sağlamak, hayatlarını geliştirmek, organizasyonu ve çevreyi daha iyi bir hale getirmek yatmaktadır (Büker & Bal, 2018).

Saf Meydan Okuma: Bireyin iş hayatında diğerleri ile rekabet etmesini ve karşılaştığı zorlukların üzerinden gelmesini, rekabet ve kazanma duygusu ile bağlantılı değerleri içerir (Türkay & Eryılmaz, 2010; Büker & Bal, 2018)

Hayat Tarzı: Kariyer değeri, bireyin iş hayatı ve özel-sosyal hayatını temel alarak esneklik ve izolasyonu temsil etmektedir. Bu kariyer değerine sahip bireyler genelde iş hayatı ve özel hayat için bir uzlaşma sağlama çabası içerisindedir. Ayrıca başarıyı sadece kariyer hayatları ile sınırlandırmayan kişilerdir (Büker & Bal, 2018; Adıgüzel & Erdoğan, 2014).

2.11.2. John Holland Mesleki Tercih Kuramı

Üzerinde çok fazla çalışılmış yaklaşımlardan birisi olan Holland'ın tercih kuramı, kişilerin seçilmiş altı farklı kişilik türünden herhangi birisine eğilim gösterdikleri ve kariyer/mesleki seçimlerini buna göre yaptıkları tezini savunmaktadır (Ivancevich, 2003). Diğer bir deyişle

bireyin kişiliği ile mesleğin gerektirdiği kabiliyetler arasında anlamlı bir ilişki vardır. Bu kurama göre bireyin meslek tercihi, kişiliğin bir parçasını taşımaktadır.

Holland'ın belirlediği altı farklı kategoride yer alan kişilik tipi şunlardır;

***Gerçekçi (Realistic*):** Bu kişiler, temelde mekanik görevlerden hoşlanırlar ve çeşitli cihaz - makine kullanarak tamir etmeyi severler. Teknik becerileri yüksek bireylerdir (Kamaşak & Bulutlar, 2010).

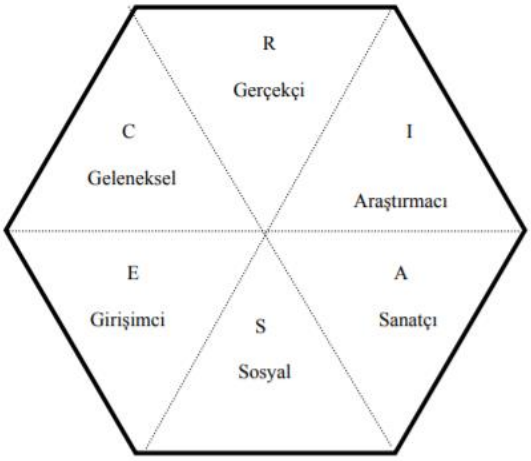
Araştırmacı (Investigative): Fen bilimleri, bilimsel gelişmeler, doğal olayların anlamlandırılması, gözlem yaparak tahmin etmek ve kontrol sağlamayı severler (Atli & Keldal, 2017)

Sanatçı (Artistic): İş yaşamının özgür ruhlarıdır. Bulundukları iş çevresine müzik, resim ve sanatsal içerikler ile kendilerini bağımsızca yansıtmayı tercih etmektedirler (Atli & Keldal, 2017).

Sosyal (Social): Diğer kişiler ile sosyal ortam içinde yer almayı sever, takım çalışmalarında başarılıdırlar. Ek olarak yüksek empati kurma becerisine sahip kişilerdir. (Uğur & Devcar, 2018).

Girişimci (Enterprising): Yönetim ve ikna alanında başarılı kişilerdir. Finansal risk almayı severler ve bu tarz iş ortamlarında bulunmak isterler. Diğer insanları etkileme konusunda oldukça başarılıdırlar. Temelde güç ve statü arzusu peşinde koşmaktadırlar (Atli & Keldal, 2017; Uğur & Devcar, 2018).

Geleneksel (Conventional): Temel olarak standart dışına çıkmayı istemezler ve rutin görevleri yapmaktan hoşlanırlar. Kurallar çerçevesinde çalışmaktan haz duyar, tertip ve düzen içerisinde olmaktan hoşlanırlar (Uğur & Devcar, 2018; Kamaşak & Bulutlar, 2010).



Şekil 1. Holland'ın Mesleki Tercih Altıgeni

(Kaynak: Kamaşak ve Bulutlar, 2010)

Şekil 2.1: Holland'ın Mesleki Tercih Altıgeni

Holland'ın kuramı, bireyin bulunduğu ortam ve çevre içerisinde meydana gelen kişilik özellikleri ve mesleki ortam eşleştirmelerini temel almaktadır. Buna göre birinin kişilik özelliklerini ve bulunduğu ortamı biliyorsak o kişinin nasıl davranış örüntüleri sergileyebileceğini, mesela hangi meslek grubuna yönelebileceğini tahmin edebiliriz. (Porzak, 2018). Tüm bu parametrelere ek olarak meslek gibi dinamik bir sürecin seçim aşamasında kişilik özellikleri dışında birçok farklı faktöründe etkin olabileceği bilinmektedir (Dursun ve diğ., 2015).

2.12. ÖĞRENCİLER İÇİN KARİYER PLANLAMA

Lisans eğitim-öğretim hayatı sürecinde öğrencilerin, kariyer planının oluşturulması, işe başlama döneminde onların işe adaptasyonunu ve ilgili alanda becerilerini geliştirmesini sağlar. Mezuniyet sonrası kariyer planlamasını etkileyen birçok faktör bulunmaktadır. Bireyin kariyer planının olması mesleki farkındalığın oluşması ve artması açısından önemlidir (Avcı ve diğ., 2018).

Yaşadığımız günler içinde hemşirelik mesleğinin yer aldığı çok farklı sektörler olmakla birlikte insana dokunduğu alan sayısı da artış göstermektedir. Temel hemşirelik eğitimine ek olarak, bireyin kariyer planlaması adına yer almak istediği sektörlere yönelik bilgi, birikim açısından kendini geliştirme ihtiyacı kaçınılmaz olmuştur. Yapılan çalışmalar kariyer planlamasını doğru yönetebilen hemşirelerin, mesleki güdü, mesleki doyum ve sunulan hizmet kalitesinde artış olduğunu göstermektedir (Göz & Gürbüz, 2005).

Covid-19 pandemi sürecinin hemşirelik mesleğine çeşitli yansımaları olmakla birlikte, global açıdan sağlık bakım gereksinimleri bir anda yükselmiştir. Kısa süre içerisinde çok sayıda bireyin enfekte olması, hastane yatışlarının artması ve yoğun bakımda yatan hasta sayının yükselmesi ile hemşirelik mesleğinin temelinde yer alan "bakım" kavramı tüm dünyada kilit rol oynamıştır. Bu süreç içerisinde dünyada hemşirelerin sağlık bakım hizmetlerinin sunumunda önemi artmış ve kilit oyuncular olarak hemşireler yerlerini korumuşlardır. Bundan sonraki süreçte hemşire profesyonellerinin daha önce yer almadığı farklı alanlarda bulunması ve hemşireler için farklı kariyer alanlarının açılması beklenmektedir. Bakım, eğitim ve halk sağlığı ile ilgili çeşitli politik düzenlemelerde yer alması kaçınılmaz olacaktır (Çevirme & Kurt, 2020).

2.13. ÖĞRENCİ VE HEMŞİRELERDE GÜÇ, MİZAH VE KARİYER

Nesnel ve öznel ölçütlerle değerlendirilen kariyer, birtakım etkileri beraberinde getirebilir (Kuchinke, Kang ve Oh, 2008). Kariyer sürecinde, öğrencileri etkileyen unsurlardan bir tanesi akademisyen-öğrenci etkileşimi olup; akademisyen-öğrenci ilişkisini esas alarak, akademisyenlerin statü gücünün etkinliğinin önemli olduğu düşünülmektedir. Bu noktada, öğrencilerin kariyer planlarını etkileyen önemli bir etken de güç mesafesidir. Güç mesafesi, resmi (biçimsel) iletişimi ve kararların demokratikliğini etkilemektedir (Lilrank, Shani ve Lindberg, 2001). Bu açıdan düşük güç mesafesinde çalışanlar (öğrenciler), kurum (okul) kararları için fikirlerinin alınmasını beklerken (Ting-Toomey, 1999); yüksek güç mesafesinde, yönetici (akademisyen) ve çalışanlar (öğrenciler) arasında mesafe fazladır (Huber, 2001). Yüksek güç mesafesinde yöneticiler (akademisyenler), otokrat ve emredici bir davranış gösterdikleri için; çalışanlar (öğrenciler), yöneticilerinden talimat beklemektedirler. Diğer taraftan düşük güç mesafesinde yöneticiler (akademisyen), katılımcı bir davranış sergilemekte olup; kararlarda çalışanlara (öğrencilere) danışılır ve bağımsızlık tanınır (Lustig ve Koester, 1998). Düşük güç mesafeli örgütte; çalışanlar (öğrenciler) arası eşitsizlik ve ayrıcalık en az düzeyde olup; yetki ve sorumluluk devri söz konusudur ki; çalışanlar (öğrenciler), danışılmayı beklemektedirler (Brown, 1998). Bu nedenle güç mesafesi yüksek kültürlerde, gücün delege edilmemesinden kaynaklı olarak çalışan memnuniyeti (öğrenci memnuniyeti) azalabilmektedir (Schriesheim ve diğ., 1998; Hui ve diğ., 2004). Bu nedenle öğrencilerin kariyer planlarında akademisyenlerden aldıkları destek, iletişim ve etkileşim, öğrencilerin hayata bakış açıları gibi birçok faktör etkili olmaktadır. Ayrıca olumlu mizah tarzına sahip olan öğrenciler problem çözme ve stresle baş etme konusunda daha başarılı oldukları için

akademisyenlerden algıladıkları yüksek güç mesafesi ile daha kolay başa çıkabilecekleri düşünülmektedir (Tuğut & Kaya, 2017; Gökmen & Fırat, 2020).

3. GEREÇ VE YÖNTEM

3.1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE TİPİ

Bu çalışma, tanımlayıcı ve ilişki arayıcı tasarımda yapılmıştır. Bu araştırmada, 3. ve 4. sınıf hemşirelik lisans öğrencilerinin akademisyenler ile aralarında algıladıkları güç mesafesinin kendi mizah tarzları ve kariyer gelecekleri ile ilişkisini ve öğrencilerin akademisyenlerden algıladıkları güç mesafesi ve öğrencilerin mizah tarzlarının kariyer geleceklerine etkisini belirlemek amacıyla gerçekleştirildi.

Araştırma soruları aşağıdaki gibidir;

1. Öğrencilerin akademisyenler ile aralarında algıladıkları güç mesafesi ne düzeydedir?

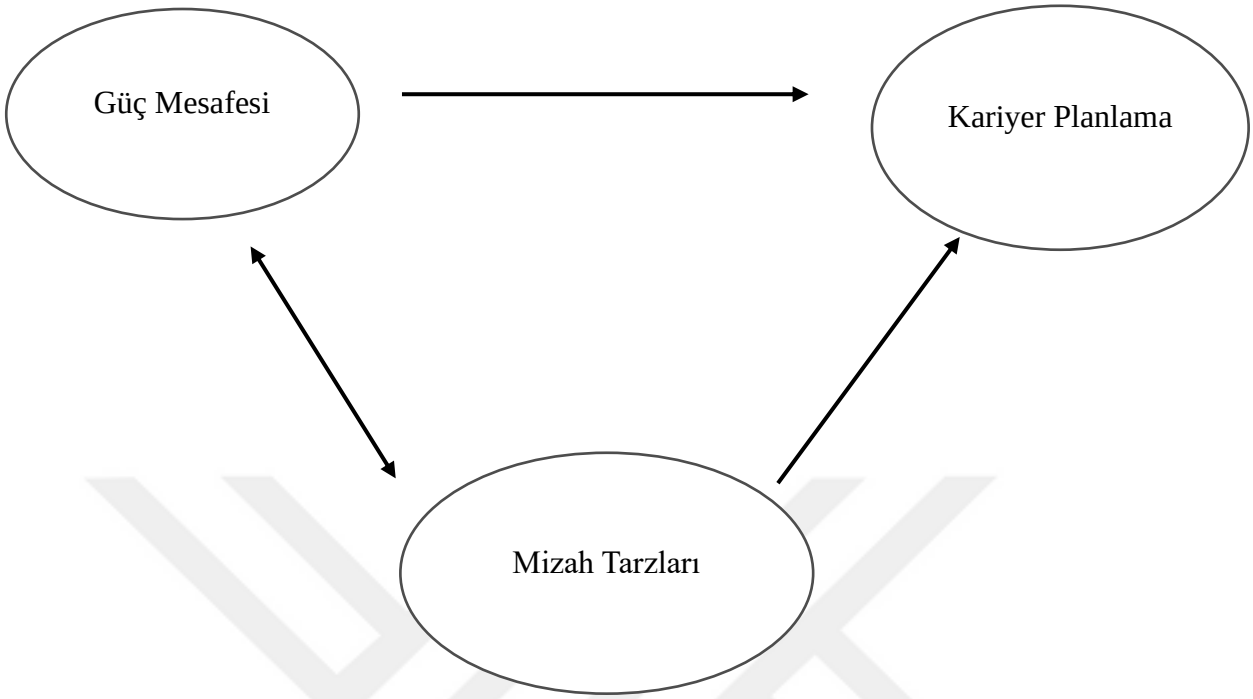
2. Öğrencilerin kullandıkları mizah tarzları nasıldır?

3. Öğrencilerin kariyer planlama tutumları ne düzeydedir?

4. Öğrencilerin algıladıkları güç mesafesi, mizah tarzları ve kariyer planlama tutumları arasında ilişki var mıdır?

5. Öğrencilerin güç mesafesi algıları üzerinde mizah tarzlarının ve kariyer planlama tutumlarının etkisi var mıdır?

Bu araştırmada algılanan güç mesafesi risk faktörü, öğrencinin kullandığı mizah tarzı baş etme yöntemi (koruyucu faktör), kariyer planlama ise sonuç (çıktı) olarak belirlenmiştir.



Şekil 3.1: Araştırmanın Kavramsal Çerçevesi

3.2. ARAŞTIRMANIN YERİ VE ZAMANI

Araştırma verileri Eylül 2020-Haziran 2021 tarihleri arasında çevrimiçi anket yoluyla toplanmıştır. Anket formu, öğrencilerle çevrimiçi ortamdan, sosyal medya hesapları üzerinden paylaşılmıştır. Araştırmaya katılmaya gönüllü olan kişiler anket formunu doldurmuştur.

3.3. ARAŞTIRMANIN EVRENİ VE ÖRNEKLEMİ

Araştırmanın evrenini Türkiye'de lisans düzeyinde özel, vakıf ve kamu üniversitelerinde hemşirelik eğitimi alan 3. ve 4. sınıf öğrencileri oluşturmaktadır. Türkiye'de toplam 119 adet hemşirelik fakültesi, sağlık bilimleri fakültesi hemşirelik bölümü ve hemşirelik yüksekokulu bulunmaktadır. Ancak toplam öğrenci sayıları ile ilgili kesin sayı bilinmemektedir. Evrenin büyüklüğü tam olarak bilinmediği için, örneklem büyüklüğünü saptamak amacıyla n = (t2.p.q)/d2 formülü kullanılmıştır (α=0,05, t=1,96) (Bartlett ve diğ., 2001: 47). Bu doğrultuda örneklem büyüklüğü 384 olarak hesaplanmıştır. Araştırma kapsamında en az 384 kişiye ulaşılması hedeflenmiş, araştırma çevrimiçi ortamlardan kolayda örneklem ve kartopu örneklem yöntemiyle öğrencilere ulaştırılmış, sonuçta araştırmaya 200 öğrenci katılım

sağlamıştır. Bu kapsamda COVID-19 pandemi koşullarında arzu edilen örneklem sayısına erişilemediğinden araştırmanın çalışma grubu 200 kişi olarak belirlenmiştir.

3.4. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI

Çevrimiçi anket formu 5 bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde araştırmanın amacı ve önemini belirten kısa bilgi ile katılımcılardan gönüllü onam formunu onaylamaları istenmiştir. İkinci bölümde sosyodemografik veri formu, üçüncü bölümde "Algılanan Güç Mesafesi Ölçeği", dördüncü bölümde "Mizah Tarzları Ölçeği" ve beşinci bölümde "Kariyer Geleceği Ölçeği" bulunmaktadır.

"Sosyodemografik Veri Formu": Çalışmaya katılan öğrencilerin kişisel özelliklerini (yaş, cinsiyet, okul türü vb.) ve ailesel özelliklerini (aile tipi, anne-baba eğitim düzeyi gibi) içeren toplam 16 sorudan oluşmaktadır. Sorular araştırmacılar tarafından hazırlanmıştır.

"Algılanan Güç Mesafesi Ölçeği": Yorulmaz ve diğ. (2018) tarafından geliştirilen ölçek, "Gücü Kabullenme (GK)", "Gücü Araçsal Kullanma (GAK)", "Gücü Meşrulaştırma (GM)" ve "Güce Razı Olma (GRO)" şeklinde toplam 4 bölümden ve 20 sorudan oluşmaktadır: 5'li likert tipi ölçek "Hiçbir zaman=1 puan" ile "Her zaman=5 puan" arasında puanlanmaktadır. Gücü Meşrulaştırma alt boyutu, örgüt üyelerinin organizasyon içerisindeki eşit olmayan güç dağılımını meşru bir temele oturtma çabası olarak ifade edilmektedir. Bir çeşit savunma mekanizması olarak değerlendirilmektedir. Gücü Araçsal Kullanma alt boyutu; amaca ulaşmak için mevcut etik ilkelerin ihlal edilmesi durumudur. Bu durumda astların gerektiğinde üstlerine yakın olmaları ve gerektiğinde rol yaparak istediklerine ulaşabileceklerini düşünmeleri ile ilgilidir. Gücü Kabullenme alt boyutu ise; astların organizasyon içerisinde eşit olmayan güç dağılımını kabul etmeleri ve üstlerinin pozisyonlarını temel alarak onların görüş ve önerilerine önem vermeleri ile ilgilidir. Güce Razı Olma alt boyutu; çalışanların yönetimin uygulama süreçlerini değiştirebileceklerine ilişkin inançların düşük olmasını ifade etmektedir. Ölçeğin Cronbach alfa katsayıları, GK için 0,79, GAK için 0,77, GM için 0,74 ve GRO için 0,80 olarak hesaplanmıştır (Yorulmaz ve diğ., 2018). Bu çalışmanın iç tutarlılık analizleri sonrası Cronbach alfa değeri GK için 0,55 GAK için 0,75, GM için 0,50 ve GRO için 0,80 olarak hesaplanmıştır (Tablo 3.1).

"Mizah Tarzları Ölçeği": Martin ve arkadaşları tarafından (2003) geliştirilen ölçek, Yerlikaya tarafından (2003) Türkçeye uyarlanmıştır. 4 alt boyut içeren ölçek 32 maddeden

oluşmaktadır. “Kendini Geliştirici Mizah (KGM)”, “Katılımcı Mizah (KM)”, “Kendini Yıkıcı Mizah (KYM)” ve “Saldırgan Mizah (SM)” olmak üzere 2 olumlu ve 2 olumsuz mizah tarzını barındırmakta olan ölçek 7'li likert tipidir. Skor yapısı “Kesinlikle katılmıyorum=1 puan” ile “Tamamıyla katılıyorum=7 puan” aralığında değişmektedir. Ölçeğin Türkçe uyarlamasının güvenirlik ve geçerlik çalışması sonucunda Cronbach alfa iç tutarlık katsayıları alt boyutlar için 0,68-0,85 arasında değiştiği raporlanmıştır (Yerlikaya, 2003). Bu çalışmada Cronbach alfa iç tutarlık katsayılarının; “Mizah Tarzları Ölçeğinin” alt ölçekleri için KM; 0,83, KGM; 0,83, SM;0,64, KYM; 0,77 olduğu hesaplanmıştır (Tablo 3.1).

“Kariyer Geleceği Ölçeği (KARGEL)”: Ölçek, Rottinghaus, Day ve Borgen (2005) tarafından, bireylerin olumlu kariyer planlama tutumlarını değerlendirmek amacıyla geliştirilmiştir (Kalafat, 2012). Kalafat tarafından 2012 yılında Türkçeye uyarlanan ölçek 5'li likert tipi 25 maddeden oluşmaktadır. “Kariyer Uyumluluğu (KU)”, “Kariyer İyimserliği (Kİ)” ve “Bilgi (B)” olmak üzere 3 alt boyutu mevcuttur. KU alt boyutu; kişinin, ileriki yıllarda karşılaşabileceği değişimlerle başa çıkma ve bu değişimlerden faydalanabilme yeteneklerine ilişkin bakış açısı, yeni iş sorumlulukları alabilme ve bu sorumluluklar karşısında kendini rahat hissetme düzeyi ile ilişkilidir. Kİ alt boyutu; bireyin, kariyeri ile ilgili iyimser beklentiler içinde olabilmesi ve karşılaştığı olayların olumlu yönlerine vurgu yapabilmesini içerir. Bilgi alt boyutu ise; kişinin, iş piyasasına ilişkin mevcut bilgi ve istihdam eğilimlerini ne kadar iyi algıladığıdır. Skorlama yapısı 5’li likert tipi ölçek için “Kesinlikle katılmıyorum=1 puan” ile “Kesinlikle katılıyorum=5 puan” arasında değişmektedir (Kalafat, 2012). Ölçeğin iç tutarlılık katsayısı alt boyutlar için KU=0,83, Kİ=0,81, Bilgi= 0,62 olarak raporlanırken (Kalafat, 2012), bu çalışmada KU=0,86, Kİ=0,85, Bilgi=0,73 olarak hesaplanmıştır (Tablo 3.1).

Tablo 3.1: Ölçeklerin İç Tutarlılık Analiz Sonuçları

		Cronbach alfa Türkçe versiyon	**Cronbach alfa Bu çalışma**
“ Güç Mesafesi Ölçeği”	“Gücü Kabullenme”	0.79	0,55
	“Gücü Araçsal Olarak Kullanma”	0,77	0,75
	“Gücü Meşrulaştırma”	0,74	0,50
	“Güce Razı Olma”	0,80	0,80

“ Mizah Tarzları Ölçeği”	“Katılımcı Mizah”	0,74	0,83
	“Kendini Geliştirici Mizah”	0,78	0,83
	“Saldırgan Mizah”	0,85	0,64
	“Kendini Yıkıcı Mizah”	0,68	0,77
“ Kariyer Geleceği Ölçeği”	“Kariyer Uyumluluğu”	0,83	0,86
	“Kariyer İyimserliği”	0,81	0,85
	“Bilgi”	0,62	0,73

Tablo 3.1 (devam): Ölçeklerin İç tutarlılık Analiz Sonuçları

3.5. VERİLERİN ANALİZİ VE DEĞERLENDİRİLMESİ

Araştırmada elde edilen veriler SPSS (Statistical Package for Social Sciences) for Windows 25.0 paket programı kullanılarak analiz edilmiştir. Veriler değerlendirilirken tanımlayıcı istatistiksel metotlar (sayı, yüzde, ortalama, standart sapma, medyan, minimum, maksimum) kullanılmıştır. Normal dağılım, uygunluk normallik testleri ve basıklık çarpıklık değerleri ile kontrol edilmiştir.

Ölçümsel değişkenler arasındaki bağıntı, Pearson korelasyon testleri ile yapılmıştır. Çok değişkenli analizler çoklu doğrusal regresyon (backward elimination) ve ikili (binary) lojistik regresyon analizleri ile değerlendirilmiştir. Ölçeğin iç tutarlılık değerlendirmesi Cronbach alfa testi ile yapılmıştır. Anlamlılık sınırı $p<0.05$ olarak alınmıştır.

3.6. ARAŞTIRMANIN ETİK YÖNLERİ

Araştırmaya başlamadan önce İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulundan etik onam alındı (Tarih-Sayı: 09/12/2020- 86293). Ölçeklerin kullanımı için ölçeği geliştiren veya Türkçeye uyarlayan araştırmacılardan e-posta yolu ile izin alındı. Çevrimiçi ölçeğin ilk bölümünde çalışma hakkında bilgi verildi ve “Bilgilendirilmiş Gönüllü Onam Formu” onaylatıldı.

3.7. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI

Araştırmanın veri toplama aşamasının COVID-19 sürecine denk gelmesi ve öğrencilere ulaşmada yaşanan aksaklıklar nedeniyle örneklem sayısının düşük olması en önemli sınırlılığıdır. “Gücü Kabullenme”, “Gücü Meşrulaştırma” ve “Saldırgan Mizah” alt boyutlarının, bu çalışma içerisindeki Cronbach Alfa katsayılarının düşük olması sebebiyle, bulgular bu güvenirlik düzeyinde değerlendirilmiştir (Tablo 3.1).

4. BULGULAR

Bu bölümde araştırmaya katılan 200 öğrenciden toplanan verilerin analizi sonucunda, öğrencilerin AGMÖ, MTÖ ve KARGEL ölçekleri ve alt boyutlarından elde edilen ölçüm ve ölçümler arasındaki ilişkilere ait elde edilen bulgulara yer verilmiştir. Araştırmanın bulguları, aşağıda belirtilen başlıklar altında sunulmuştur;

4.1. Hemşirelik Öğrencilerinin Kişisel ve Ailesel Özellikleri

4.2. Ölçeklerin Tanımlayıcı Bulguları

4.3. Ölçek Alt Boyutları Arasındaki Korelasyona İlişkin Bulgular

4.4. Hemşirelik Öğrencileri ile Akademisyenler Arasındaki Güç Mesafesi Algılarını Etkileyen Mizah Tarzları ve Kariyer Planlarına İlişkin Regresyon Bulguları

4.1. HEMŞİRELİK ÖĞRENCİLERİNİN KİŞİSEL VE AİLESEL ÖZELLİKLERİ

Araştırmaya katılan öğrencilerin yaş ortalaması 21,73±2,13 (min:19,00 – mak: 43,00) yıldır. Öğrencilerin kişisel özellikleri incelendiğinde çoğunluğu 3. sınıf (%61), kadın (%77), kamu üniversitesinde okumakta (%74,5), hemşirelik fakültesinde eğitim görmekte (%56) ve herhangi bir işte çalışmamaktadır (%87) (Tablo 4.1).

Ailesel özelliklerine bakıldığında çoğunluğu çekirdek aile olduğunu (%78), gelirlerinin giderlerine eşit olduğunu (%65,5), annelerinin (%51,5) ve babalarının (%39) ilkokul mezunu olduğunu ve aileleri ile ilişkilerinin iyi (%59) olduğunu belirtmiştir (Tablo 4.1). Öğrencilerin %30'u sağlık sektöründe olduğu için bu mesleği seçtiğini, %29,5'i iş imkanı olduğu için; %22'si sevdiği için ve %12'si ise ailesi istediğinden dolayı bu mesleği seçtiğini ifade etmiştir (Tablo 4.1).

Tablo 4.1:Hemşirelik Öğrencilerinin Kişisel ve Ailesel Özellikleri (n=200)

		Sayı	Yüzde
Sınıf	3. sınıf	122	61,0
	4. sınıf	78	39,0
Cinsiyet	Kadın	154	77,0
	Erkek	46	23,0
Üniversite	Kamu	149	74,5
	Özel	51	25,5
Kurumdaki bölüm	Hemşirelik Fakültesi	112	56,0
	Hemşirelik Yüksekokulu	18	9,0
	Sağlık Bil. Fak. Hemşirelik Bölümü	69	34,5
	Sağlık Bilimleri Yüksekokulu	1	,5
Çalışma durumunuz	Evet	26	13,0
	Hayır	174	87,0
Aile durumunuz	Çekirdek aile (anne-baba, çocuklar)	156	78,0
	Geniş aile (anne-baba, çocuklar, aile büyükleri, akrabalar)	32	16,0
	Parçalanmış aile (anne –baba ayrı/boşanmış)	12	6,0
Ailenizin gelir durumu	Gelir giderden az	37	18,5
	Gelir gidere eşit	131	65,5
	Gelir giderden fazla	32	16,0
Anne eğitim durumu	Okur yazar değil	28	14,0
	İlkokul mezunu	103	51,5
	Ortaokul mezunu	27	13,5
	Lise mezunu	27	13,5
	Yüksekokul mezunu	15	7,5
Baba eğitim durumu	Okur yazar değil	6	3,0
	İlkokul mezunu	78	39,0
	Ortaokul mezunu	31	15,5
	Lise mezunu	54	27,0
	Yüksekokul mezunu	31	15,5
Ailenizle iletişim ve ilişkilerinizi genel olarak nasıl tanımlarsınız	İyi	118	59,0
	Orta	74	37,0
	Kötü	8	4,0
Bu mesleği seçme nedeniniz?	Ailem istediği için	24	12,0
	Sevdiğim için	44	22,0
	Sağlık sektöründe olduğu için	60	30,0
	Puanım yalnızca bu bölüme yettiği için	5	2,5
	İş imkânı olduğu için	59	29,5
	Lisede bu bölümü okuduğum için	6	3,0
	Diğer	2	1,0

4.2. ÖLÇEKLERİN TANIMLAYICI BULGULARI

Güç mesafesi ölçeği alt boyutları incelendiğinde puan ortalamaları gücü kabullenme boyutu için 18,83±3,40; gücü araçsal kullanma boyutu için 14,31±4,42; gücü meşrulaştırma boyutu için 6,04±2,24; ve güce razı olma boyutu için 15,60±4,98 olarak hesaplanmıştır (Tablo 4.2).

Mizah tarzları ölçeği alt boyutları incelendiğinde puan ortalamaları katılımcı mizah boyutu için 42,48±8,20; kendini geliştirici mizah boyutu için 36,76±9,09; saldırgan mizah boyutu için 19,96±7,08; kendini yıkıcı mizah boyutu için 19,96±7,08 olarak hesaplanmıştır (Tablo 4.2).

Kariyer geleceği ölçeği alt boyutları incelendiğinde puan ortalamaları kariyer uyumluluğu boyutu için 43,70±6,95; kariyer iyimserliği boyutu için 40,41±7,80; bilgi alt boyutu için 9,44±2,71 olarak hesaplanmıştır (Tablo 4.2).

Tablo 4.2: Ölçeklerin Tanımlayıcı Bulguları

		Ölçeğin Min-Max Puan	Çalışmanın Min-Max Puan	Ort.	SS
" Güç Mesafesi Ölçeği"	"GK"	6-30	8-26	18,83	3,40
	"GAK"	5-25	5-25	14,31	4,42
	"GM"	3-15	3-12	6,04	2,24
	"GRO"	6-30	6-30	15,60	4,98
" Mizah Tarzları Ölçeği"	"KM"	8-56	18-56	42,48	8,20
	"KGM"	8-56	13-56	36,76	9,09
	"SM"	8-56	8-37	19,96	7,08
	"KYM"	8-56	9-50	26,14	8,90
" Kariyer Geleceği Ölçeği"	"KU"	11-55	19-55	43,70	6,95
	"Kİ"	11-55	14-55	40,41	7,80
	"Bilgi"	3-15	3-15	9,44	2,71

KM= Gücü Kabullenme, GAK=Gücü Araçsal Kullanma, GM= Gücü Meşrulaştırma, GRO= Güce Razı Olma, KM= Katılımcı Mizah, KGM= Kendini Geliştirici Mizah, SM= Saldırgan Mizah, KYM= Kendini Yıkıcı Mizah, KU= Kariyer Uyumluluğu, Kİ= Kariyer İyimserliği

4.3. ÖLÇEK ALT BOYUT VE TOPLAM PUAN ORTALAMALARI ARASINDAKİ KORELASYON ANALİZ BULGULAR

Gücü araçsal kullanma alt boyutu ile saldırgan mizah ve kendini yıkıcı mizah alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı pozitif yönlü zayıf düzey bir ilişki olduğu tespit edildi (r=0,185, r=0,256, p<0,05) (Tablo 4.3).

Gücü meşrulaştırma alt boyutu ile katılımcı mizah alt boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı negatif yönlü (r=-0,285, p<0,05), saldırgan mizah (r=0,295, p<0,05) ve kendini yıkıcı mizah (r=0,208, p<0,05) alt boyutları ile istatistiksel olarak anlamlı, pozitif yönlü ve zayıf düzey bir ilişki olduğu tespit edildi (Tablo 4.3).

Güce razı olma alt boyutu ile katılımcı mizah alt boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı negatif yönlü ve zayıf düzey bir ilişki olduğu tespit edildi (r=-0,234, p<0,05) (Tablo 4.3).

Kariyer uyumluluğu alt boyutu ile katılımcı mizah ve kendini geliştirici mizah alt boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı, zayıf düzey ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu tespit edildi (r=0,348, r=0,376, p<0,05). Kariyer uyumluluğu alt boyutu ile gücü kabullenme, gücü araçsal kullanma, gücü meşrulaştırma ve güce razı olma alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı, zayıf düzey ve negatif yönlü bir ilişki olduğu tespit edildi (r=-0,157, r=-0,245, r=-0,225, r=-0,305, p<0,05) (Tablo 4.3).

Kariyer iyimserliği alt boyutu ile katılımcı mizah ve kendini geliştirici mizah alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı, zayıf düzey ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu tespit edildi (r=0,357, r=0,382: p<0,05) (Tablo 4.3). Kariyer iyimserliği alt boyutu ile gücü araçsal kullanma, gücü meşrulaştırma ve güce razı olma alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı, zayıf düzey ve negatif yönlü bir ilişki olduğu tespit edildi (r=-0,253, r=-0,173, r=-0,274: p<0,05) (Tablo 4.3).

Bilgi alt boyutu ile katılımcı mizah ve kendini geliştirici mizah alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı, zayıf düzey ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu tespit edildi (r=0,169, r=0,227: p<0,05) (Tablo 4.3). Bilgi alt boyutu ile gücü kabullenme, gücü araçsal kullanma ve güce razı olma alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı, zayıf düzey ve negatif yönlü bir ilişki olduğu tespit edildi (r=-0,170, r=-0,185, r=-0,206: p<0,05) (Tablo 4.3).

Tablo 4.3: Ölçekler Arası İlişkiler

		GK	GAK	GM	GRO	KM	KGM	SM	KYM	KU	Kİ	Bilgi
1)GK	r	1										
	p											
2)GAK	r	,578**	1									
	p	0,000										
3)GM	r	,394**	,456**	1								
	p	0,000	0,000									
4)GRO	r	,495**	,520**	,591**	1							
	p	0,000	0,000	0,000								
5)KM	r	-0,023	-0,133	**-,285****	**-,234****	1						
	p	0,742	0,060	**0,000**	**0,001**							
6)KGM	r	-0,040	-0,063	-0,042	-0,137	,504**	1					
	p	0,574	0,379	0,552	0,053	0,000						
7)SM	r	-0,003	**,185****	**,295****	0,130	-,206**	-0,053	1				
	p	0,969	**0,009**	**0,000**	0,067	0,003	0,459					
8)KYM	r	0,117	**,256****	**,208****	0,136	0,036	,171*	,492**	1			
	p	0,098	**0,000**	**0,003**	0,055	0,616	0,015	0,000				
9)KU	r	**-,157***	**-,245****	**-,225****	**-,305****	**,348****	**,376****	-0,103	-0,107	1		
	p	**0,027**	**0,000**	**0,001**	**0,000**	**0,000**	**0,000**	0,145	0,132			
10)Kİ	r	-0,038	**-,253****	**-,173***	**-,274****	**,357****	**,382****	**-,318****	**-,216****	,665**	1	
	p	0,594	**0,000**	**0,015**	**0,000**	**0,000**	**0,000**	**0,000**	**0,002**	0,000		
11)Bilgi	r	**-,170***	**-,185****	-0,005	**-,206****	**,169***	**,227****	0,100	-0,015	,490**	,394**	1
	p	**0,016**	**0,009**	0,949	**0,003**	**0,016**	**0,001**	0,159	0,835	0,000	0,000	

GK= Gücü Kabullenme, GAK=Gücü Araçsal Kullanma, GM= Gücü Meşrulaştırma, GRO= Güce Razı Olma, KM= Katılımcı Mizah, KGM= Kendini Geliştirici Mizah, SM= Saldırgan Mizah, KYM= Kendini Yıkıcı Mizah, KU= Kariyer Uyumluluğu, Kİ= Kariyer İyimserliği

4.4. HEMŞİRELİK ÖĞRENCİLERİNİN AKADEMİSYENLER İLE ARALARINDA ALGILADIKLARI GÜÇ MESAFESİ VE MİZAH TARZLARININ KARİYER GELECEKLERİNE ETKİSİNE AİT REGRESYON BULGULARI

Regresyon analizi için çıktı sonucu değişkeni (kariyer geleceği) bağımlı, güç mesafesi ve mizah tarzları bağımsız değişken olarak değerlendirilmiştir.

Tablo 4.4: Kariyer Uyumluluğunu Açıklamak İçin Yapılan Regresyon Analizi

		Beta	Std H.	t	p	VIF
MODEL 1	Sabit	30,406	3,014	10,088	0,000	
	Katılımcı Mizah	**0,180**	**0,064**	**2,800**	**0,006**	1,405
	Kendini Geliştirici Mizah	**0,233**	**0,058**	**4,052**	**0,000**	1,385
	Saldırgan Mizah	0,050	0,075	0,668	0,505	1,416
	Kendini Yıkıcı Mizah	**-0,150**	**0,059**	**-2,537**	**0,012**	1,396
	F=12,465; R^2=0,187; D.W=1,805; p<0,001					
MODEL 2	Sabit	50,585	2,665	18,979	0,000	
	Gücü Kabullenme	0,113	0,177	0,640	0,523	1,635
	Gücü Araçsal Kullanma	-0,210	0,140	-1,494	0,137	1,737
	Gücü Meşrulaştırma	-0,146	0,268	-0,547	0,585	1,618
	Güce Razı Olma	**-0,329**	**0,128**	**-2,565**	**0,011**	1,842
	F=5,815; R^2=0,107; D.W=1,930; p<0,001					

Kariyer Uyumluluğunu açıklamak için regresyon analizi sonuçları tablo 4.4'te verilmiştir. Model 1'de Mizah tarzlarının kişilerin kariyer uyumluluğuna olan etkisi incelendiğinde, kurulan model istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (F=12,465; p<0,001). Modelde kariyer uyumluluğunun %18,7'sinin mizah tipleri ile açıklandığı sonucuna ulaşılmıştır (R^2= 0,187). Ayrıca kurulan modelde sadece saldırgan mizah tipinin istatistiksel olarak anlamsız olduğu, katılımcı mizah, kendini geliştirici mizah ve kendini yıkıcı mizah tarzının ise kariyer uyumluluğu üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi olduğu görülmektedir. Katılımcı mizah alt boyutunda meydana gelen bir birimlik artış, kariyer uyumluluğunda 0,18 birimlik bir artışa neden olmaktadır. Kendini geliştirici mizah alt boyutunda meydana gelen bir birimlik artış, kariyer uyumluluğunda 0,23 birimlik bir artışa neden olmaktadır. Kendini yıkıcı mizah alt boyutunda meydana gelen bir birimlik artış, kariyer uyumluluğunda 0,15 birimlik bir azalmaya neden olmaktadır (Tablo 4.4).

Model 2'de algılanan gücün kişilerin kariyer uyumluluğuna olan etkisi incelendiğinde kurulan model istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (F=5,815; p<0,001). Modelde kariyer uyumluluğunun %10,7'sinin algılanan güç alt boyutları ile açıklandığı sonucuna ulaşıldı (R^2=0,107). Ayrıca kurulan modelde sadece güce razı olma alt boyutunun anlamlı olduğu, diğer boyutların ise anlamsız olduğu sonucuna ulaşıldı. Güce razı olma alt boyutunda meydana gelen bir birimlik artık kariyer uyumluluğunda 0,33 birimlik azalmaya neden olmaktadır (Tablo 4.4).

Tablo 4.5: Kariyer İyimserliği Açıklamak İçin Yapılan Regresyon Analizi

		Beta	Std H.	t	p	VIF
MODEL 1	Sabit	31,729	3,221	9,852	0,000	
	"Katılımcı Mizah"	**0,158**	**0,069**	**2,301**	**0,022**	1,405
	"Kendini Geliştirici Mizah"	**0,277**	**0,061**	**4,502**	**0,000**	1,385
	"Saldırgan Mizah"	**-0,190**	**0,080**	**-2,375**	**0,019**	1,416
	"Kendini Yıkıcı Mizah"	**-0,169**	**0,063**	**-2,684**	**0,008**	1,396
	F=18,829; R^2=0,264; D.W=1,805; p<0,001					
MODEL 2	Sabit	42,896	2,958	14,499	0,000	
	"Gücü Kabullenme"	**0,547**	**0,196**	**2,782**	**0,006**	1,635
	"Gücü Araçsal Kullanma"	**-0,455**	**0,156**	**-2,916**	**0,004**	1,737
	"Gücü Meşrulaştırma"	0,020	0,297	0,068	0,946	1,618
	"Güce Razı Olma"	**-0,410**	**0,142**	**-2,880**	**0,004**	1,842
	F=7,074; R^2=0,109; D.W=2,059; p<0,001					

Kariyer iyimserliğini açıklamak için regresyon analizi sonuçları tablo 4.5'te verilmiştir. Model 1'de mizah tarzlarının kişilerin kariyer iyimserliğine olan etkisi incelendiğinde kurulan model istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (F=18,929; p<0,001). Modelde kariyer iyimserliğinin %26,4'ünün mizah tipleri ile açıklandığı sonucuna ulaşıldı (R^2= 0,264). Katılımcı mizah, saldırgan mizah, kendini geliştirici mizah ve kendini yıkıcı mizah tarzının kariyer iyimserliği üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi olduğu görülmektedir. Katılımcı mizah alt boyutunda meydana gelen bir birimlik artış kariyer iyimserliğinde 0,16 birimlik artışa neden olmaktadır. Kendini geliştirici mizah alt boyutunda meydana gelen bir birimlik artış kariyer iyimserliğinde 0,28 birimlik artışa neden olmaktadır. Kendini yıkıcı mizah alt boyutunda meydana gelen bir birimlik artış kariyer uyumluluğunda 0,17 birimlik azalmaya neden olmaktadır. Saldırgan mizah alt boyutunda meydana gelen bir birimlik artış kariyer uyumluluğunda 0,190 birimlik azalmaya neden olmaktadır (Tablo 4.5).

Model 2'de algılanan güç alt boyutlarının kişilerin kariyer uyumluluğuna olan etkisi incelendiğinde kurulan model istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (F=7,047; p<0,001). Modelde kariyer iyimserliğinin %10,9'unun algılanan güç alt boyutları ile açıklandığı sonucuna ulaşıldı (R^2= 0,109). Ayrıca kurulan modelde sadece gücü meşrulaştırma alt boyutunun anlamsız olduğu sonucuna ulaşıldı. Gücü kabullenme alt boyutunda meydana gelen bir birimlik artış, kariyer iyimserliğini 0,55 birim arttırmaktadır. Gücü Araçsal Kullanma alt boyutunda meydana gelen bir birimlik artış, kariyer iyimserliğinde 0,46 birim azalmaya sebep olmaktadır. Güce razı olma alt boyutunda meydana gelen bir birimlik artış kariyer iyimserliğinde 0,41 birimlik azalmaya neden olmaktadır (Tablo 4.5).

Tablo 4.6: Bilgiyi Açıklamak İçin Yapılan Regresyon Analizi

		Beta	Std H.	t	p	VIF
MODEL 1	Sabit	5,191	1,257	4,131	0,000	
	"Katılımcı Mizah"	0,038	0,027	1,410	0,160	1,405
	"Kendini Geliştirici Mizah"	**0,062**	**0,024**	**2,593**	**0,010**	1,385
	"Saldırgan Mizah"	**0,082**	**0,031**	**2,621**	**0,009**	1,416
	"Kendini Yıkıcı Mizah"	**-0,049**	**0,025**	**-1,977**	**0,049**	1,396
	F=18,829; R^2=0,264; D.W=1,805; p<0,001					
MODEL 2	Sabit	11,954	1,054	11,342	0,000	
	"Gücü Kabullenme"	-0,055	0,070	-0,779	0,437	1,635
	"Gücü Araçsal Kullanma"	-0,074	0,056	-1,336	0,183	1,737
	"Gücü Meşrulaştırma"	**0,265**	**0,106**	**2,501**	**0,013**	1,618
	"Güce Razı Olma"	**-0,130**	**0,051**	**-2,558**	**0,011**	1,842
	F=4,352; R^2=0,063; D.W=2,145; p<0,001					

Bilgiyi açıklamak için regresyon analizi sonuçları tablo 4.6'da verilmiştir. Model 1'de mizah tarzlarının kişilerin kariyer iyimserliğine olan etkisi incelendiğinde kurulan model istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (F=4,844; p<0,001). Modelde, Bilgi alt boyutunun %7,2'sinin mizah tarzları ile açıklandığı sonucuna ulaşıldı (R^2= 0,072). Saldırgan mizah, kendini geliştirici mizah ve kendini yıkıcı mizah tarzının, bilgi alt boyutu üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi olduğunu görülmektedir. Kendini geliştirici mizah boyutunda meydana gelen bir birimlik artış bilgi alt boyutunda 0,062 birimlik artışa neden olmaktadır. Kendini yıkıcı mizah boyutunda meydana gelen bir birimlik artış bilgi alt boyutunda 0,05 birimlik azalmaya neden olmaktadır. Saldırgan mizah boyutunda meydana gelen bir birimlik artış bilgi alt boyutunda 0,08 birimlik bir artışa neden olmaktadır (Tablo 4.6).

Model 2'de algılanan gücün kişilerin bilgiye olan etkisi incelendiğinde kurulan model istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (F=7,047; p<0,001). Modelde bilginin %6,3'ünün algılanan güç alt boyutları ile açıklandığı sonucuna ulaşılmıştır (R^2= 0,063). Kurulan modelde sadece gücü meşrulaştırma ve güce razı olma alt boyutların anlamlıdır. Gücü meşrulaştırma alt boyutunda meydana gelen bir birimlik artış bilgi düzeyini 0,27 birim arttırmaktadır. Güce razı olma alt boyutunda meydana gelen bir birimlik artış, bilgiyi 0,13 birim azaltmaktadır (Tablo 4.6).

Tablo 4.7: Kariyer Uyumluluğunu Açıklamak İçin Yapılan Çoklu Regresyon Analizi

		Beta	Std H.	t	p	VIF
MODEL 1	Sabit	36,745	3,619	10,153	0,000	
	"Katılımcı Mizah"	0,128	0,066	1,949	0,053	1,512
	"Kendini Geliştirici Mizah"	**0,206**	**0,057**	**3,650**	**0,000**	1,381
	"Gücü Kabullenme"	0,040	0,166	0,242	0,809	1,672
	"Gücü Araçsal Kullanma"	-0,193	0,131	-1,478	0,141	1,739
	"Gücü Meşrulaştırma"	0-,081	0,257	-0,315	0,753	1,732
	"Güce Razı Olma"	-0,229	0,120	-1,899	0,059	1,882
	F=9,979; R^2=0,213; D.W=1,807; p<0,001					
MODEL 2	Sabit	51,507	3,047	16,904	0,000	
	"Saldırgan Mizah"	-0,025	0,080	-0,308	0,758	1,442
	"Kendini Yıkıcı Mizah"	-0,023	0,062	-0,368	0,713	1,373
	"Gücü Kabullenme"	0,099	0,181	0,547	0,585	1,688
	"Gücü Araçsal Kullanma"	-0,191	0,144	-1,324	0,187	1,814
	"Gücü Meşrulaştırma"	-0,107	0,279	-0,386	0,700	1,740
	"Güce Razı Olma"	**-0,333**	**0,129**	**-2,583**	**0,011**	1,847
	F=3,916; R^2=0,081; D.W=1,936; p<0,001					

Kariyer Uyumluluğunu açıklamak için regresyon analizi sonuçları tablo 4.7'de verilmiştir. Kurulan birinci model olumlu mizah türleri ile güç mesafesinin, kariyer uyumluluğuna etkisini gösterirken ikinci model olumsuz mizah türleri ile güç mesafesinin, kariyer uyumluluğuna etkisini göstermektedir. Birinci model sonucuna göre olumlu mizah ve algılanan güç bağımsız değişkenleri ile kurulan model istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (F=9,797; p<0,05). Modelde kariyer uyumluluğun %21,3'ün bağımsız değişkenler ile açıklandığı sonucuna ulaşılmıştır (R^2= 0,213). Ayrıca kurulan modelde sadece Kendini Geliştirici Mizah alt boyutunun anlamlı olduğu sonucuna varılmıştır (p<0,05). Olumlu mizah olan Kendini Geliştirici Mizah puanlarındaki bir birimlik artış Kariyer Uyumluluğunu 0,21

birim arttırmaktadır (Beta=0,21). İkinci model sonucuna göre olumsuz mizah ve algılanan güç bağımsız değişkenleri ile kurulan model istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (F=3,916; p<0,05). Modelde kariyer uyumluluğun %8,1 bağımsız değişkenler ile açıklandığı sonucuna ulaşılmıştır (R^2= 0,081). Ayrıca kurulan modelde sadece Güce Razı Olma alt boyutu anlamlı olduğu sonucuna varılmıştır (p<0,05). Güce Razı Olma puanlarındaki bir birimlik artış Kariyer Uyumluluğunu 0,33 birim azaltmaktadır (Beta= -0,33).

Tablo 4.8: Kariyer İyimserliğini Açıklamak İçin Yapılan Çoklu Regresyon Analizi

		Beta	Std H.	t	p	VIF
MODEL 1	Sabit	27,083	3,999	6,773	0,000	
	"Katılımcı Mizah"	**0,148**	**0,072**	**2,048**	**0,042**	1,512
	"Kendini Geliştirici Mizah"	**0,233**	**0,062**	**3,730**	**0,000**	1,381
	"Gücü Kabullenme"	**0,462**	**0,184**	**2,516**	**0,013**	1,672
	"Gücü Araçsal Kullanma"	**-0,435**	**0,144**	**-3,018**	**0,003**	1,739
	"Gücü Meşrulaştırma"	0,098	0,284	0,344	0,731	1,732
	"Güce Razı Olma"	**-0,296**	**0,133**	**-2,222**	**0,027**	1,882
	F=11,344 R^2=0,238; D.W=1,980; p<0,001					
MODEL 2	Sabit	48,920	3,255	15,027	0,000	
	"Saldırgan Mizah"	**-0,276**	**0,086**	**-3,220**	**0,002**	1,442
	"Kendini Yıkıcı Mizah"	-0,040	0,066	-0,600	0,549	1,373
	"Gücü Kabullenme"	**0,418**	**0,193**	**2,167**	**0,031**	1,688
	"Gücü Araçsal Kullanma"	**-0,351**	**0,154**	**-2,281**	**0,024**	1,814
	"Gücü Meşrulaştırma"	0,328	0,298	1,103	0,271	1,740
	"Güce Razı Olma"	**-0,436**	**0,138**	**-3,163**	**0,002**	1,847
	F=7,676; R^2=0,168; D.W=2,044; p<0,001					

Kariyer İyimserliğini açıklamak için regresyon analizi sonuçları tablo 4.8'de verilmiştir. Kurulan birinci model olumlu mizah tarzları ile güç mesafesinin, kariyer iyimserliğine etkisini gösterirken ikinci model olumsuz mizah tarzları ve güç mesafesinin, kariyer uyumluluğuna etkisini göstermektedir. Birinci model sonucuna göre olumlu mizah tarzları ve algılanan güç mesafesi bağımsız değişkenleri ile kurulan model istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (F=11,344; p<0,05). Modelde Kariyer İyimserliğinin %23,8'ini bağımsız değişkenler ile açıklandığı sonucuna ulaşılmıştır (R^2= 0,138). Ayrıca kurulan modelde sadece Gücü Meşrulaştırma alt boyutunun anlamlı olmadığı sonucuna ulaşılmıştır (p>0,05). Olumlu

mizah tarzı olan Katılımcı Mizah alt boyutu puanlarındaki bir birimlik artış, Kariyer İyimserliğini 0,15 birim (Beta= 0,148); Kendini Geliştirici Mizah puanlarındaki bir birimlik artış, Kariyer İyimserliğini 0,23 birim arttırmaktadır (Beta= 0,233). Gücü Kabullenme alt boyunda meydana gelen bir birimlik artış, Kariyer İyimserliğini 0,462 birim arttırırken (Beta= 0,462); Gücü Araçsal Kullanma alt boyutunda meydana gelen bir birimlik azalma Kariyer İyimserliği puanlarını 0,44 birim artırmakta (Beta= -0,44) ve Güce Razı Olma alt boyutunda meydana gelen bir birimlik azalma Kariyer İyimserliği puanlarını 0,30 birim arttırmaktadır (Beta= -0,30). İkinci model sonucuna göre olumsuz mizah tarzları ve algılanan güç mesafesi bağımsız değişkenleri ile kurulan model istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (F=7,676; p<0,05). Modelde Kariyer İyimserliğinin %16,8'i bağımsız değişkenler ile açıklandığı sonucuna ulaşılmıştır (R^2= 0,168). Olumsuz mizah tarzı olan Saldırgan Mizah puanlarındaki bir birimlik azalma, Kariyer İyimserliği puanlarını 0,28 birim arttırmaktadır (Beta= -0,28). Gücü Kabullenme alt boyunda meydana gelen bir birimlik artış Kariyer İyimserliğini 0,42 birim arttırırken (Beta= 0,42); Gücü Araçsal Kullanma alt boyutunda meydana gelen bir birimlik azalma Kariyer İyimserliği puanlarını 0,35 birim arttırmakta (Beta= -0,35) ve Güce Razı Olma alt boyutunda meydana gelen bir birimlik azalma Kariyer İyimserliği puanlarını 0,44 birim arttırmaktadır (Beta= -0,44).

Tablo 4.9: Bilgiyi Açıklamak İçin Yapılan Çoklu Regresyon Analizi

		Beta	Std H.	t	p	VIF
MODEL 1	Sabit	8,751	1,510	5,794	0,000	
	"Katılımcı Mizah"	0,032	0,027	1,167	0,245	1,512
	"Kendini Geliştirici Mizah"	0,045	0,024	1,910	0,058	1,381
	"Gücü Kabullenme"	-0,072	0,069	-1,039	0,300	1,672
	"Gücü Araçsal Kullanma"	-0,070	0,054	-1,289	0,199	1,739
	"Gücü Meşrulaştırma"	**0,282**	**0,107**	**2,632**	**0,009**	1,732
	"Güce Razı Olma"	**-0,107**	**0,050**	**-2,125**	**0,035**	1,882
	F=4,657; R^2=0,099; D.W=2,086; p<0,001					
MODEL 2	Sabit	11,328	1,199	9,444	0,000	
	"Saldırgan Mizah"	0,046	0,032	1,464	0,145	1,442
	"Kendini Yıkıcı Mizah"	-0,013	0,024	-0,517	0,605	1,373
	"Gücü Kabullenme"	-0,036	0,071	-0,507	0,613	1,688
	"Gücü Araçsal Kullanma"	-0,082	0,057	-1,442	0,151	1,814
	"Gücü Meşrulaştırma"	**0,224**	**0,110**	**2,047**	**0,042**	1,740
	"Güce Razı Olma"	**-0,127**	**0,051**	**-2,507**	**0,013**	1,847
	F=3,266; R^2=0,064; D.W=2,126; p<0,001					

Bilgiyi açıklamak için regresyon analizi sonuçları tablo 4.9'da verilmiştir. Kurulan birinci model olumlu mizah tarzları ile algılanan güç mesafesinin, kariyer iyimserliğine etkisini gösterirken, ikinci model olumsuz mizah tarzları ve algılanan güç mesafesinin, kariyer uyumluluğuna etkisini göstermektedir. Birinci model sonucuna göre; olumlu mizah tarzları ve algılanan güç bağımsız değişkenleri ile kurulan model istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F=4,657$; $p<0,05$). Modelde Bilgi alt boyutunun %9,9'unun bağımsız değişkenler ile açıklandığı sonucuna ulaşılmıştır ($R^2= 0,099$). Ayrıca kurulan modelde sadece Gücü Meşrulaştırma ve Güce Razı Olma alt boyutlarının anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır($p<0,05$). Gücü Meşrulaştırma alt boyunda meydana gelen bir birimlik artış Bilgi alt boyutunda 0,28 birim artışa sebep olmakta (Beta= 0,28); Güce Razı Olma alt boyutunda meydana gelen bir birimlik azalma, Bilgi alt boyut puanlarını 0,11 birim arttırmaktadır (Beta= -0,11). İkinci model sonucuna göre olumsuz mizah tarzları ve algılanan güç mesafesi bağımsız değişkenleri ile kurulan model istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F= 3,266$: $p<0,05$). Modelde, Bilgi alt boyutundaki değişimin %6,4'ünün bağımsız değişkenler ile açıklandığı sonucuna ulaşılmıştır. ($R^2= 0,064$). Gücü Meşrulaştırma ve Güce Razı Olma alt boyutları istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p<0,05$). Gücü Meşrulaştırma alt boyunda meydana gelen bir birimlik artış, Bilgi alt boyut puanlarını 0,22 birim arttırırken (Beta= 0,22); Güce Razı Olma alt boyutunda meydana gelen bir birimlik azalma, Bilgi alt boyut puanlarını 0,13 birim arttırmaktadır (Beta= -0,13).

5. TARTIŞMA

Bu çalışma, özel, kamu ve vakıf üniversitelerinde olmak üzere üç farklı öğrenim kurumu türünde eğitim alan hemşirelik öğrencilerinin akademisyenler ile aralarında algıladıkları güç mesafesi ve öğrencilerin kendi mizah tarzlarının kariyer gelecekleri üzerine etkisini incelemek amacıyla yapılmıştır. Bu araştırmada toplam 200 hemşirelik öğrencisinden, "Algılanan Güç Mesafesi Ölçeği", "Mizah Tarzları Ölçeği" ve "Kariyer Geleceği Ölçeği" ile veri toplanmış ve analizlerden elde edilen sonuçlar bulgular bölümünde paylaşılmıştır. Bu bölümde ise veri toplama süreci sonunda elde edilen bulguların daha önce yapılmış çalışmalar ile karşılaştırılması ve benzerlik ya da farklılıkların tartışılmasına yer verilecektir. Tartışma bölümü bulguların veriliş sırasına göre şekillendirilmiş olup, öncelikle öğrencilerin ölçeklerden elde ettiği ölçümlere yönelik bulgular, ardından ölçeklerden elde edilen ölçümler arasındaki ilişkilere yönelik bulgular tartışılarak açıklanacaktır. Türkiye genelinde 3 farklı üniversite türünde eğitim alan 200 farklı hemşirelik öğrencisinin örneklemi oluşturması nedeniyle önemli bir yere sahiptir.

Güç mesafesi ile ilgili literatür incelendiğinde, hemşire örnekleminde gerçekleştirilen araştırmaların sınırlı sayıda olduğu görülmektedir. Ulusal literatür tarandığında öğrenci hemşire örnekleminde çalışmaya rastlanmamıştır ancak farklı meslek ve farklı öğrenim grubunda yer alan öğrencilerin algıladıkları güç mesafesinin değerlendirildiği saptanmıştır (Yılmaz & Eroğluer, 2018; Akbaş, 2020; Mamacı ve diğ., 2020; Pelenk, 2020; Can & Gündüz, 2021). Araştırma sonucunda en yüksek puan ortalaması gücü kabullenme (GK) (18,83±3,40) alt boyutundan, en düşük puan ortalaması ise gücü meşrulaştırma (GM) (6,04±2,24) alt boyutundan alınmıştır. Farklı örneklem grupları içerisinde yapılmış olan çalışmalar incelendiğinde; Can ve Gündüz'ün (2021) öğretmenler ile yaptığı güç mesafesi ve yabancılaşma düzeyini ortaya koyan araştırmada öğretmenlerin güç mesafesi algıları oldukça düşük çıkmıştır. Mamacı ve arkadaşlarının (2020) yaptığı, perakende sektöründe çalışanların örgütsel adalet ve çalışan iyi oluşu arasındaki ilişkide güç mesafesinin düzenleyici rolünü temel alan araştırmada ise; artan güç mesafesi algısının, çalışan iyi oluşunda azalmaya sebep olduğu sonucuna varılmıştır. Eşit olmayan güç dağılımının kabul edilmesiyle çalışan iyi oluş seviyesi düşmektedir.

Akbaş Tuna (2020) tarafından yapılan, güç mesafesinin yenilikçi davranışlar üzerinde etkisini inceleyen çalışma sonucunda; çalışanlar arasında algılanan güç mesafesi orta

değerlerde bulunmuştur ancak güç mesafesi algısının yüksek olması durumunda, çalışanların performans ve yenilikçi davranışları üzerinde negatif bir etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yılmaz ve Eroğluer (2018) tarafından turizm sektöründe yer alan çalışanlar arasında güç mesafesi ve işten ayrılma niyeti üzerine yapılan araştırma sonucunda ise güç mesafesi algısı yüksek olan çalışanların iş yerinde algıladıkları yalnızlık duygusu yüksek bulunmuştur. Araştırma sonuçlarına göre, algılanan güç mesafesinin fazla olması, çalışan iyi oluşunu, kariyer memnuniyetini, çalışma performansını, çalışan yenilikçi davranışlarını azaltmakta ve algılanan yalnızlık duygusunu artırmaktadır.

Yapılan çalışmalarda öğrencilerin daha çok katılımcı mizah tarzına sahip olduklarını göstermektedir (Bulut ve diğ., 2017; Altın & Demir, 2018; Alan & Tuna, 2019; Demir & Fırat, 2020; Savitsky ve diğ., 2020). Araştırma sonucunda öğrenci hemşirelerin mizah tarzlarına ait puan ortalamaları incelendiğinde; en yüksek puan ortalamasını "katılımcı mizah" alt boyutundan aldığı (42,48±8,20), en düşük puan ortalamasını "saldırgan mizah" alt boyutundan (19,96±7,08) aldıkları sonucuna varılmıştır. Alan ve Tuna Oran'ın (2018) öğrenci hemşireler ile yapmış oldukları çalışmada 3. ve 4. sınıf öğrencilerin mizah tarzları incelendiğinde; en yüksek puan ortalamasını "kendini geliştirici mizah" (38.77±7.19) alt boyutundan ve en düşük puan ortalamasını "kendini yıkıcı mizah" (29.30±7.34) alt boyutundan aldığı görülmektedir. Diğer bir yandan Demir Gökmen ve Fırat'ın (2020) çalışma sonuçları incelendiğinde; en yüksek puan ortalamasını "katılımcı mizah" (39,26±8,69) ve en düşük puan ortalamasını "saldırgan mizah" (22,05±8,18) alt boyutlarından aldıkları ve benzer sonuca varıldığı saptanmıştır. Bulut ve arkadaşlarının (2017) ebelik öğrencileri ile yapmış olduğu araştırma sonuçları incelendiğinde; en yüksek puan ortalamasının "katılımcı mizah" alt boyutuna ve en düşük puan ortalamasının "saldırgan mizah" alt boyutuna ait olduğu görülmektedir. Savitsky ve arkadaşlarının (2020) COVID-19 pandemi sürecinde hemşirelik öğrencilerinin kaygı ve kaygı ile başa çıkma stratejilerini inceleyen araştırmada, sağlıklı mizah kullanımının, daha güçlü zihinsel dayanıklılık ve daha düşük kaygı düzeyi ile ilişkilendirildiği sonucuna varılmıştır. Mizah tarzları ile ilgili araştırmalar incelendiğinde, söz konusu örneklem gruplarının en çok katılımcı mizaha sahip oldukları ve en az saldırgan mizah alt boyutuna sahip oldukları görülmektedir. Bu araştırmaya katılan öğrencilerinde, kullandıkları olumlu mizah tarzlarının, olumsuz mizah tarzlarından yüksek oluşu, öğrenci hemşirelerin mizahı olumlu ve sağlıklı biçimde kullandıklarını göstermektedir.

Yapılan çalışmalarda hemşirelik öğrencilerinin KARGEL ölçek toplam puanları yüksek bulunmuştur (Altunkürek ve diğ., 2017; Karadaş ve diğ., 2017; Avcı ve diğ. 2019; Sönmez ve diğ., 2019; Çınar ve diğ., 2021). Araştırma sonucunda hemşirelik öğrencilerinin KARGEL ölçeğine ait alt boyut puanları incelendiğinde; kariyer uyumluluğu 43,70 (±6,95), kariyer iyimserliği 40,41 (±7,80) ve bilgi seviyesi 9,44 (±2,71) bulunmuştur.

Karadaş ve arkadaşlarının (2017) yaptığı araştırma sonucunda; KU 41,36(±6,42), Kİ 39,91(±6,98) ve iş piyasasına ilişkin algılanan bilgi (AB) alt boyut ortalamasının ise 9,85(±2,12) sonucuna varılmıştır. Benzer olarak Avcı ve arkadaşlarının (2018) hemşirelik öğrencilerinin profesyonel değerleri ve kariyer planları üzerine yaptıkları araştırmada da KARGEL ölçeğinin toplam puanı 89,93±11,97 saptanmıştır. Sönmez ve arkadaşları (2019) ile Çınar ve arkadaşlarının (2021) son sınıf hemşirelik öğrencileri ile yaptığı çalışmada da kariyer geleceği puan ortalaması yüksek bulunmuştur. Diğer bir yandan Altınkürek ve arkadaşlarının (2017), hemşirelik öğrencilerinin mesleki kariyer planları üzerinde yaptığı araştırma sonucunda; öğrencilerin kariyer planlamaları ve nasıl yapılacağı konusunda yeterli düzeyde bilgi ve donanıma sahip olmadıkları sonucuna varılmıştır.

Araştırma sonuçlarına göre saldırgan mizah ve kendini yıkıcı mizah olan iki olumsuz mizah alt boyutu ile gücü araçsal olarak kullanma ve gücü meşrulaştırma alt boyutlarıyla aralarında pozitif yönlü ve zayıf bir ilişki olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$). Ayrıca gücü meşrulaştırma alt boyutu ile katılımcı mizah alt boyutu arasında negatif yönlü ve zayıf bir ilişki saptanmıştır ($p<0,05$). Mizahın olumlu olarak kullanılması, bulunulan ortam içinde gerginliklerin azaltılması, samimiyetin sağlanması, insanlara mutluluk vermesi, kişiler arası etkileşimi arttırmayı sağlamaktadır (Yılmaz, 2011). Dolayısıyla katılımcı mizah tarzına sahip öğrenci hemşirelerinde gücün kullanımını araçsal olarak görmedikleri ve bunu meşrulaştırmak istemedikleri düşünülebilir.

Katılımcı mizah ve kendini geliştirici mizah alt boyutu ile kariyer uyumluluğu, kariyer iyimserliği ve bilgi alt boyutları arasından anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu tespit edildi ($p<0,05$). Olumlu mizah tarzına sahip hemşirelik bölümü öğrencilerinin şu anda ve kariyer sürecinin sonraki yıllarında meydana gelebilecek değişimlerde daha iyi başa çıkma stratejileri geliştirebilecekleri ve pozitif tutumlar sağlayarak kariyer geleceklerini olumlu yönde yönetebilecekleri söylenebilir.

Bu araştırma özelinde yapılan analizler incelendiğinde; kendini geliştirici mizah tarzı geliştiren öğrencilerin, kariyer uyumluluğunun daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır. Kendini geliştirici mizah tarzı, stresli durumlara verilen negatif duyguları ve bilişsel reaksiyonları hafifletmek amacıyla ve mücadele döneminde süreç yönetiminde kullanılabilmektedir. Bu nedenle kariyer uyumluluğu yüksek olan öğrencilerin, kendini geliştirici mizah tarzını kullanarak yaşadıkları sosyal ve mesleki zorluklarla daha iyi başa çıkabildikleri söylenebilir. Ayrıca katılımcı mizah ve kendini geliştirici mizah tarzına sahip öğrencilerin kariyer iyimserliği daha yüksek bulunmuştur. Olumlu mizah tarzlarının, sosyal etkileşimi kolaylaştırıcı, iletişimi pozitif yönde etkileyici, ilişki kurmayı kolaylaştırıcı ve etkin baş etme yöntemi olarak kabul edilmesi sebebiyle kariyer iyimserliği ve kariyer uyumluluğu alt boyutlarını olumlu etkilediği söylenebilir. Ek olarak olumlu mizah tarzı geliştiren öğrencilerin, akademisyenler ile aralarında algıladıkları güç mesafesinin daha düşük olması ile karakterize olarak öğrencilerin kariyer uyumluluğunun daha yüksek çıkması da öğrencilerin eğitmenler ile daha rahat iletişim kurabildiği, danışmanlık alabildiği, istedikleri zaman onlara erişebildiği, fikirlerini ve taleplerini belirtebildiği şeklinde yorumlanabilir.

Araştırma sonuçlarına göre, olumsuz mizah tarzına sahip öğrencilerin güce razı olma alt boyutundan aldıkları puan ortalaması daha yüksek olmakla beraber kariyer uyumluluğu puan ortalamaları daha düşüktür. Akademisyenlerin kullandıkları güç ve güç kaynaklarını ve statülerinden kaynaklı sahip oldukları bu gücü kullanma hakkını kabul eden öğrencilerin, mizahı sağlıklı ve etkin bir baş etme yöntemi olarak kullanamamasından kaynaklı güç mesafesi algılarının yüksek olduğu ve bu sebeplerle eğitmenleriyle sağlıklı ilişkiler kuramaması nedeniyle kariyer uyumluluklarının daha düşük olduğu düşünülebilir. Kasuya (2008), yapmış olduğu çalışmada, yüksek güç mesafesi olan toplumlarda, öğretmenlerin öğrencilere hükmetme ve onları özgürlükten yoksun bırakma eğiliminde olabileceğini belirtmiştir. Bu açıdan değerlendirildiğinde yapılan çalışmalarda Türkiye'nin yüksek güç mesafesine sahip bir ülke olduğu bilinmektedir.

Araştırma sonuçlarına göre katılımcı mizah ve kendini geliştirici mizah tarzına sahip öğrencilerin kariyer iyimserliği daha yüksek bulunmuştur. Olumlu mizah tarzlarının sağlıklı yönleri ile öğrencilerin, kariyer hayatlarına ait olumlu beklentiler içinde olması ve kariyer geleceklerine ait süreçlerde olumlu davranış kalıpları içinde yer aldıkları söylenebilir. Pelenk'in (2020) lider – üye etkileşimlerinde güç mesafesinin rolünü araştırdığı çalışma analizinde; algılanan yüksek güç mesafesi varlığında, kariyer memnuniyetinin negatif yönde

etkilendiği sonucuna varılmıştır. Benzer olarak bu araştırma sonuçlarında da yüksek güç mesafesi algısının, öğrencilerin kariyer uyumluluğunu ve kariyer iyimserliğini negatif yönde etkilediği görülmektedir.

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Türkiye genelinde üniversitelerin hemşirelik bölümlerinde öğrenim gören 200 öğrenci ile yapılan tanımlayıcı ve ilişki arayıcı çalışma sonucunda aşağıda yer alan sonuçlara ulaşılmıştır.

- Öğrencilerin çoğu kadın, çalışmıyor, kamu üniversitesinde ve hemşirelik fakültesinde öğrenim görüyor.
- Öğrencilerin algıladıkları güç mesafesinde en yüksek puan ortalaması "gücü kabullenme" alt boyutunda, en düşük puan ise "gücü meşrulaştırma" alt boyutundadır.
- Öğrencilerin kendilerinde algıladıkları mizah tarzları puan ortalaması en yüksek "katılımcı mizah" ve en düşük puan ortalaması "saldırgan mizah" alt boyutundadır.
- Öğrencilerin kariyer uyumluluğu ve kariyer iyimserliği alt boyutlarından aldıkları puan yüksek bulunmuştur.
- Kariyer uyumluluğu ve kariyer iyimserliği alt boyutlarının, algılanan güç mesafesi alt boyutları ile açıklandığı sonucuna ulaşılmıştır.
- Kariyer iyimserliği ile mizah tarzları arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur.
- Kurulan modelde sadece saldırgan mizah tipinin istatistiksel olarak anlamsız olduğu, katılımcı mizah, kendini geliştirici mizah ve kendini yıkıcı mizah tipinin ise kariyer uyumluluğu üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi olduğu görülmektedir.
- Olumlu mizah tarzı geliştiren öğrencilerde algılanan güç mesafesi daha düşük olmakla beraber, kariyer uyumluluğu ve kariyer iyimserliği daha yüksektir.
- Olumsuz mizah tarzına sahip öğrencilerin algıladıkları güç mesafesi yüksek olmakla birlikte, kariyer uyumluluğunun ve kariyer iyimserliğinin daha düşük olması, mizahın koruyucu faktör olarak yer aldığını göstermekte ve araştırma sorularını olumlu yönde desteklemektedir.

Araştırma analizleri sonrasında elde edilen sonuçlar doğrultusunda aşağıdaki önerileri sıralamak mümkündür:

- Hemşirelik öğrencileri arasında söz konusu araştırmalar hem ulusal hem uluslararası literatürde sınırlı sayıdadır. Özellikle algılanan güç mesafesine yönelik araştırma, söz konusu örneklem içinde daha öncesinde yapılmamıştır. Nicel ve nitel çalışmalarla bu boşluğun giderilmesi gerekli görülmektedir.
- Kariyer planlama gibi öğrencilikte başlayan ve hayatın büyük bir bölümünü etkileyen süreç içerisinde öğrencilerin olumlu mizah geliştirmesini sağlamak amacıyla

akademisyenlerin aktif rol alması, gerekirse konu ile ilgili eğitimler planlanması önerilmektedir.

- Kültürel açıdan, algılanan güç mesafesinin yüksek olduğu ülkemizde, öğrencilerin bu risk faktörü ile baş etme stratejileri geliştirmesine yönelik çalışmalar yapılması önerilmektedir.

KAYNAKLAR

Adıgüzel, O, Erdoğan, A., (2014), Anne Roe ve Holland'ın kişilik kuramları ile Shein'in Kariyer Değerlerinin İçerik Analizi Yöntemiyle Değerlendirilmesi, *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*,6:3,15-25.

Akbaş, T. A., (2020), Güç Mesafesinin Yenilikçi Davranışlar Üzerindeki Etkisinde İşgören Performansının Aracılık Rolü Üzerine Bir Araştırma, *Yönetim Bilimleri Dergisi /Journal of Administrative Sciences*, 18(36),409-426

Alan, N. ve Tuna O.N., (2019). Hemşirelik Fakültesi Sınıf Öğrencilerinin Mizah Tarzları ile Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi, *Medical Sciences (NWSAMS*), 14(2):82- 92

Altay, H., (2004), Güç Mesafesi, Erkeklik-Dişilik ve Belirsizlikten Kaçınma Özellikleri ile Başarı Arasındaki İlişkilerin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* ,9 (1). 301-321

Altın, M., Demir, H. A., (2018), Study Of Humor Differences in university doing and not doing sport, *International Journal of Applied Exercise Physiology,*. 8 (1). 149-158

Altunkürek, Ş.Z., Gençbaş, D., Çiçek, H., Bebiş, H., Özdemir, S., (2017), Hemşirelik Öğrencilerinin Mesleği Tercih Etme Durumları İle Mesleki Kariyer Planları Arasındaki İlişkisinin Belirlenmesi. *Cumhuriyet Hemşirelik Dergisi,6 (2) 74-81*

Anafarta, A., (2001), Orta Düzey Yöneticilerin Kariyer Planlamasına Bireysel Perspektif. *Akdeniz İİBF Dergisi,* (2),1-17.

Arslantaş., H.İ., Uğur,İ.D., (2018), Öğretmen Algılarına Göre Yöneticilerin Sahip Oldukları Örgütsel Güç Kaynakları Düzeyi, *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*,11,46-63.

Atilla, G., Dirin, İ., (2018), Güç Mesafesi- Örgütsel Sessizlik İlişkisi: Afganistan'daki Türk İşgörenler Örneği. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*. 11 (59),861-870

Atli, A., Keldal, G., (2017), Mesleki Kişilik Tipleri Envanterinin Geliştirilmesi, *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*,18;1, 73-93.

Avcı, Ç.S., Işık, G., Çetişli. E. N., Üşümez, D., Şencandan, B., Bektaş. C., (2019), Hemşirelik Öğrencilerinin Profesyonel Değerleri ve Kariyer Planları, *HSP*, 6(2): 256-265

Aydın, A., (2005) Hemşirelik ve Mizah, *C.Ü. Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*,9(1).

Bağcivan, G., Ünal, M., Akın, A., Çınar, F.İ., Özen, N., (2016), Hemşirelik ve Mizah: Hemşirelerin Çalışma Alanları Mizah Tarzlarını Etkiler mi? *Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma Dergisi*, 13(2):95-100

Baid, H., Lambert, N. (2010) Enjoyable Learning: The Role of Humor, Games and Fun Activities in Nursing and Midwifery Education, *Nurse Education Today*, 30: 548-552.

Bakan, İ., Büyükbeşe, T., (2010), Liderlik Türleri ve Güç Kaynaklarına İlişkin Mevcut- Gelecek Durum Karşılaştırması: Eğitim Kurumu yöneticilerinin Algılarına Dayalı Bir Alan Araştırması, *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*,12(19),73-84.

Başaran, S., Duygulu, S., (2014), Hemşirelikte Güç Kavramının Analizi. *Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi*,1(3) 62–73

Baykal, Ü.T., Türkmen, E.E., (2014), *Hemşirelik Hizmetleri Yönetimi,* Akademi Basım Evi, İstanbul

Bayrakçı, E., (2019), İş yerinde mizah: Banka çalışanlarının metaforik algıları, *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (11).30. 978-989.

Bilge, E, Cem Yılmaz Anlatıları-Üstünlük Kuramı Bağlamında- 2008/16: 16-23

Bingöl, D., (2006), İnsan Kaynakları Yönetimi (6. Baskı), İstanbul: Arıkan Yayınları.

Brown, A. D. (1998) "Organizational Culture". 2nd Edition, Great Britain: Prentice Hall

Bulut, S., Amanak, K., Say, S., (2017), Ebelik Öğrencilerinin Mizah Kullanımına İlişkin Görüşleri ve Mizah Tarzlarının İncelenmesi, *KASHED*, 3 (2):43-53

Bursalı, Y.M., Kök, S.B., (2018), İnsan Kaynaklarında Değişimin Yeni Yönelimi: KariyerYönetimi, *ASEAD*, 5(3),46-67.

Büker, Z.D., Bal, Y., (2018), Kültürel Değerler ile Kariyer Çapaları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Üniversite Öğrencileri Üzerinde Bir Araştırma, *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*,11:56,729-744

Can, E. ve Gündüz, Y. (2021). Öğretmenlerin Güç Mesafesi ve Öz Yeterlik Algıları ile İşe Yabancılaşma Düzeyleri Arasındaki İlişki, *Trakya Eğitim Dergisi*, 11(3), 1173-1189.

Çalışkur, A., (2016). Örgütlerde Güç Olgusu ve Gücün kullanımı, *Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*,7(1),29-78.

Çetin Avcı, Işık, Egelioğlu Cetişli ve diğ., (2019), Hemşirelik Öğrencilerinin Profesyonel Değerleri ve Kariyer Planları. *HSP*, 6(2): 256-65

Çevirme. A., Kurt. A., (2020) Covid-19 Pandemisi ve Hemşirelik Mesleğine Yansımaları, *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi (ASEAD)*, 7(5),46-52.

Çınar, G.H., Yılmaz D., Arkan, B., Arslan, M., (2021), Hemşirelik Bölümü Son Sınıf Öğrencilerinin Bireysel Kariyer Planlama Eğilimlerinin Değerlendirilmesi, *Uludağ Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi,* 47(3) 439- 444

Çoştu.F.C., (2020) Gülme Üzerine Bir Deneme: Bergson ve Freud, *Felsefe dünyası Dergisi*,71: 135-154

Demir, G.B., Fırat M., (2020) Hemşirelik öğrencilerinin mizah tarzları ile kişilik özellikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Uluslararası Eğitim Araştırmacıları Dergisi,* 3(2), 244-252

Deniz, M., Ünal, A., (2007), insan kaynaklarının bir fonksiyonu olarak örgütsel kariyer yönetimi ve bir uygulama, *e-Journal of New World Sciences Academy*, 2(2) 101-119

Dökmeci, N, (2019), *Güç Mesafesi Algısı ve Cam Tavan İlişkisi: Kadın Çalışanlar Üzerinde Bir Araştırma*. Bahçeşehir Üniversitesi, Yüksek lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Dursun, S., Kaya, U., İştar, E., (2015), Kişilik – İş Uyumunun Duygusal Tükenmişlik ile İş ve Yaşam Doyumu Üzerindeki Etkisi: Muhasebe Meslek Mensupları Üzerinde Bir Uygulama. *KTU SBE Sos. Bil. Dergisi*. (9): 55-69.

Edinsel, S., Adıgüzel, O., (2012), Edgar Schein'in Kariyer Çapaları Işığında Burçlar ve iş tatmini arasındaki ilişki (Isparta İlindeki Özel Bankacılık Sektöründe Uygulama), 158-177.

Eroğlu, Y., (2020), Geert Hofstede'nin Örgüt Kültürü Modelinin Dört Temel Boyutunun Gelişmiş (Belçika ve ABD) ve Geri Kalmış (Bangladeş Ve Pakistan) Ülkeler Açısından Değerlendirilmesi, *Sosyal Bilimler Dergisi*,2(1),84-102.

Eroğlu.Ş.G., Vural, M., Eroğlu, F., (2019), Mizah Tarzları ile Girişimcilik Eğilimi Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma, *International Conference On Euroasian Economies*, 246-253.

Göz, F., ve Gürbüz, K., (2005), Hemşirelikte Kariyerinizi Keşfedin!. *Atatürk Üniversitesi HYOD*, 8(2), 82-87

Güler, Ç. Güler, B. U. (2010). *Mizah gülme ve gülme bilimi*. Yazıt yayıncılık, Ankara.

Gün, G., (2019), Örgüt Kültürü Tiplerinin Personel Güçlendirmeye Etkisinde Güç Mesafesinin Aracı Rolü, *Anemon Muş Alpaslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(2), 31-39.

Hampes V.P. (2006), The Relation Between Humor Styles And Empathy, *Europe's Journal Of Psychology*, 6 (3), 34-45.

Hofstede, G. (1984), Cultural Differences in Management and Planning, *Asia Pacific Journal of Management*, 1, 81-99

Hui, C., Lee, C., Rousseau, M, D,. (2004), Psychological Contract and Organizational Citizenship Behavior in China: Investigating Generalizability and Instrumentality, *Journal of Applied Phychology*, 89 (2), 311

Interculturel Programs, (2012), Hofsede'nin Kültürel Boyutları, AFS Intercultural Programs.

Ivancevich, J. M., (2003), Human Resource Management. NewYork: McGraw Hill.

İlhan, T., (2005), *Öznel İyi Oluşa Dayalı Mizah Tarzları Modeli*, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

İrmiş, A., Bayrak, S., (2001), İnsan Kaynakları Yönetimi Açısından Kariyer Yönetimi. *SÜ İİBF Sosyal ve ekonomik araştırmalar Dergisi,* 177-186.

Kalafat, T. (2012). Kariyer Geleceği Ölçeği (KARGEL): Türk Örneklemi İçin Psikometrik Özelliklerinin İncelenmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4(38), 169-179.

Kamaşak, R., Bulutlar, F., (2010), Kişilik, Mesleki Tercih ve Performans İlişkisi: akademik Personel Üzerine Bir Araştırma, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(2),119-126.

Karadaş, A. Duran, S. Kaynak, S., (2017), Hemşirelik Öğrencilerinin Kariyer Planlamaya Yönelik Görüşlerinin Belirlenmesi. *SDÜ Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 8(1), 1-8

Kasuya, M., (2008), Language Teaching Methodology and Classroom Research and Research Methods,.

Koca, A.İ., (2010), Kariyer Seçiminde Kariyer Değerleri ile Demografik Faktör İlişkisi: Çukurova Üniversitesi'nde Bir Araştırma. *Çukurova Üniversitesi İİBF Dergisi,*14:1, 56-70

Koçel, T., (2018), *İşletme Yöneticiliği,* Beta Basım, İstanbul

Korucuoğlu, T., Şentürk, İ., (2020), Örgütsel Güç Oyunları ve Örgütsel Muhalefet Arasındaki İlişki (İlkokul ve Ortaokullarda Görev Yapan Öğretmen Görüşleri Bağlamında), *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 35 (2),428-447.

Kuiper, N. A., & Leite, C., 2010, Personality impressions associated with four distinct humor styles, *Scandinavian Journal of Psychology*, 51(2), 115-122

Kuchinke, K. P., Kang, H. S., Oh, S. Y., (2008), Examination of the Combined Effects of Work Values and Early Work Experiences on Organizational Commitment," *Asia Pacific Education*, 94, 552- 564

Lillrank, P., Shani, A. B., & Lindberg, P., (2001), Continuous improvement: Exploring alternative organizational designs, *Total Quality Management,* 12 (1), 41-55.

Lustig, M.W. ve Koester, J. (1998), Intercultural Competence-Interpersonal Communication Across Cultures, New York: Longman

Mamacı, M., Şişlioğlu, M.M., Altun, S., (2020), Perakende Sektörü Çalışanlarında Örgütsel Adalet Ve Çalışan İyi Oluşu Arasındaki İlişkide Güç Mesafesinin Düzenleyici Rolü, *Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi*, 6 (9): 20-41

Miznikova, J., ve Schönfeldt, S.N., (2010), *The serious business of humor - A qualitative study of humor as a management tool,* Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Umeå İşletme Okulu, İsveç.

Mollaoğlu, M., Yanmış, S., (2019), 4.Sınıf Hemşirelik Öğrencilerinin Meslek Algısı Ve Kariyer Planlaması Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi. *4th International Symposium On Innovative Approaches İn Health And Sports Sciences,* November 22-24,

Nurmi, Je., Salmela-Aro, K., Koivisto, P., (2002), Goal Importance And Related Achievement Beliefs And Emotions During The Transition From Vocational School To Work: Antecedents And Consequences. *Journal Of Vocational Behavior*, 60: 241261.

Otrar, M., (2014), Okul Yöneticilerinin Mizah Tarzları ile Yaşam Doyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Ataşehir Örneği), *Eğitim Bilimleri Dergisi,* 39:145-157

Öncül, M.S., Deniz, M., İnce A.R., (2016), Hofste'nin Örgüt Kültürü Modelinin Potansiyel Girişimcilerin Yetiştiği Çevresel Özellikler Kapsamında Değerlendirilmesi, *Akademik Yaklaşımlar Dergisi*, 7 (1), 255-269.

Pelenk, S.E, (2020), Lider-Üye Etkileşiminin Kariyer Memnuniyetine Etkisinde Algılanan Güç Mesafesinin Aracılık Rolü, *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 18(3), 25-45

Porzak, R., (2018), Kariyer Rehberliği Teoriler ve Örnekler, *WSEI* Lublin,.40-41

Savitsky, B., Findling, Y., Ereli, A., Hendel, T., (2020), Anxiety And Coping Strategies Among Nursing Students During The Covid-19 Pandemic. *Nurse Education in Practice*, 46, 102809

Schrıesheim, C. A., Neider, L. L. And Scandura, T. A. (1998): "A Within-And Between-Groups Analysis Of Leader-Member Exchange As A Correlate Of Delegation And As A Moderator Of Delegation Relationships With Performance And Satisfaction*", Academy Of Management*, 41, 298-318.

Seçer, B., Çınar, E., (2011), Bireycilik ve Yeni Kariyer Yönelimleri. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi,* 18:2, 49-62.

Selinger, M. (2004). Cultural And Pedagogical İmplications Of A Global E-Learning Programme. *Cambridge Journal of Education, 34*(2), 223-239.

Sezgin, F., Koşar, S., (2010), İlköğretim Okulu Müdürlerinin Güç Stilleri ile Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığı Arasındaki İlişki.*Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 8(2),273-296.

Sönmez, B., Önal, M., Yıldız, G., (2019), Hemşirelik Son Sınıf Öğrencilerinin Kariyer Değerleri Ve Kariyer Geleceği Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi. *Sağlık Bilimleri ve Meslekleri Dergisi,* 6(1),126-134

Sözer, Ö. T., Özturk, Dursun, S., Yortan, N., Guresen, Ü. ve Sakiroglu, M. (2020), Kişilik Özellikleri, Mizah Tarzları Ve Üniversiteye Uyum Arasındaki Doğrudan Ve Dolaylı İlişkiler: Mizah Tarzlarının Aracı Rolü. *Psikoloji Çalışmaları*- Studies in Psychology, 40 (2), 533–559

Şen,E., (2019), *Güç Mesafesi Ve İstismarcı Yönetici Davranışına Yönelik Tutumlar Arasındaki İlişkide Yönetici Cinsiyetinin Ve Katılımcıların Psikolojik Sağlamlıklarının Düzenleyici Rolü*, yüksek lisans tezi, İstanbul Üniversitesi

Şener, S., (2018), Dilin Mizahta Kullanımı ve Uyuşmazlık Kavramı. *Anadolu Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi (AUJEF)*, Prof. Dr. Seyyare DUMAN (Özel Sayı), 128-137.

Taşlıyan, M., Arı,N,Ü., (2011), Duzman B. İnsan Kaynakları Yönetiminde Kariyer Planlama Ve Kariyer Yönetimi: İİBF Öğrencileri Üzerinde Bir Alan Araştırması. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi,* 3(2), 231-241.

Teker, N., Çelikten, M., Halavuk, F. (2018), Eğitim Yönetiminde Mizah Tarzı ve İş Doyumu İlişkisi, *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 8, 521,546.

Terzi, R. A., (2004), Üniversite Öğrencilerinin Güç Mesafesi ve Belirsizlikten Kaçınma Algıları Üzerine Bir Araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(2), 65-76

Ting-Toomey, S., 1999, Communicating across Cultures. *The Guilford Press*, New York, 261.

Tuğut, N., Kaya, D., (2017), Hemşirelerin Terapötik Mizah Kullanma Durumları ve Problem Çözme Becelerileri Arasındaki İlişki. *DEUHFED*, 10 (3), 131-136

Tuna,A.A., (2020), Güç Mesafesinin Yenilikçi Davranışlar Üzerindeki Etkisinde İşgören Performansının Aracılık Rolü Üzerine Bir Araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*. 18(36),409-426.

Tunçer, P., (2012), Değişen İnsan Kaynakları Yönetimi Anlayışında Kariyer Yönetimi. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 31:1, 203-233

Türkay, O., Eryılmaz, B., (2010), Kariyer Değerleri ve Kariyer Yolu Tercihleri İlişkisi: Türk Turizm Sektöründen Örnekler. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 24, 179-199.

Uğur, A. (2003). İnsan kaynakları yönetimi. Sakarya: *Sakarya Kitabevi.*

Uğur,S,S., Devcar,M.A., (2018), Girişimcilik Özellikleri İle Holland'ın Kişilik tipleri Arasındaki İlişki Üzerine Nitel Bir Çalışma, *Girişimcilik İnovasyon Ve Pazarlama Araştırmaları Dergisi*, 2(4), 98-110.

Uslu. O., Ardıç. K., (2013), Güç Mesafesi Örgütsel Güveni Etkiler Mi?, *Afyon Kocatepe Üniversitesi İİBF Dergisi*, 15(2), 313-338.

Uzun, T., (2003), İnsan Kaynakları Yönetimi'nde Etkin Bir Yöntem: Kariyer Planlaması, *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 5(2).

West, E.A., (2018), *Yetişkin Bağlanma Stillerinin Savunma Mekanizmalarını ve Yaşam Doyumuyla İlişkilerinin İncelenmesi*, Yüksek Lisans tezi, Işık Üniversitesi.

Yerlikaya, E. E. (2003). *Mizah Tarzları Ölçeği`nin uyarlama çalışması,* Yüksek lisans tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Yerlikaya, N. (2007). *Lise öğrencilerinin mizah tarzları ile stresle başa çıkma tarzları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Çukurova Üniversitesi, Adana.

Yerlikaya,E.E. (2009), *Üniversite Öğrencilerinin Mizah Tarzları İle Algılanan Stres, Kaygı ve depresyon Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*, Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı,.

Yılmaz, K, (2011), An Analysis of Humor Styles of School Administrators. *Inonu unıversıty journal of the faculty of educatıon*, 12 (1), 27-44

Yılmaz, K., Altınkurt, Y., (2012), Okul Yöneticilerinin Kullandıkları Güç Kaynakları ile Öğretmenlerin İş Doyumu Arasındaki İlişki*, Kastamonu Eğitim Dergisi*, 20(2), 385-402.

Yılmaz, Ö., Eroğluer, K., (2018). "Turizm Sektöründe Personel Güçlendirme ve Güç Mesafesinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Bir Uygulama", *Global Journal of Economics and Business Studies*, 7(13), 65-81

Yılmazok, L., (2016), Dağılan Beyin Parçalarına Gülmek: Quentin Tarantino Filmlerinde Şiddet ve Mizah, *Akdeniz Üniversitesi İletişim fakültesi Dergisi,* 25, 179-193

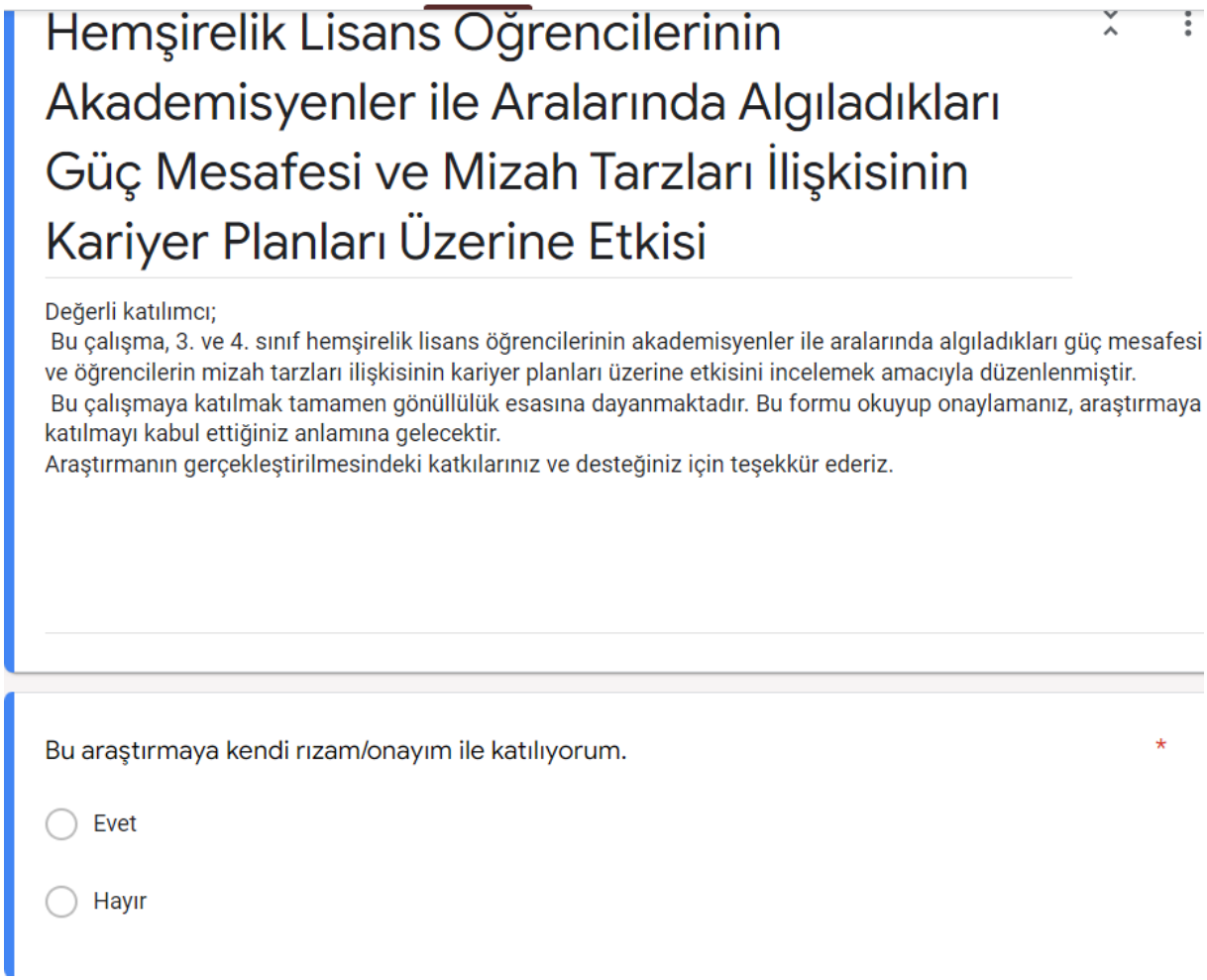
Yorulmaz, Y. İ., Çolak, İ., Altınkurt, Y., & Yılmaz, K. (2018). Örgütsel Güç Mesafesi Ölçeği Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması The Validity and Reliability Study of Organizational Power Distance Scale. Trakya Journal of Education 8(4), 671-686.

Zorlu, H., (2019), Gündüz Ö, Psikoterapide Mizah, *Bilişsel Davranışçı Psikoterapi ve Araştırmalar Dergisi*, 8(3), 190-199

.

EKLER

EK 1: BİLGİLENDİRİLMİŞ GÖNÜLLÜ ONAM FORMU



Hemşirelik Lisans Öğrencilerinin Akademisyenler ile Aralarında Algıladıkları Güç Mesafesi ve Mizah Tarzları İlişkisinin Kariyer Planları Üzerine Etkisi

Değerli katılımcı;
Bu çalışma, 3. ve 4. sınıf hemşirelik lisans öğrencilerinin akademisyenler ile aralarında algıladıkları güç mesafesi ve öğrencilerin mizah tarzları ilişkisinin kariyer planları üzerine etkisini incelemek amacıyla düzenlenmiştir.
Bu çalışmaya katılmak tamamen gönüllülük esasına dayanmaktadır. Bu formu okuyup onaylamanız, araştırmaya katılmayı kabul ettiğiniz anlamına gelecektir.
Araştırmanın gerçekleştirilmesindeki katkılarınız ve desteğiniz için teşekkür ederiz.

Bu araştırmaya kendi rızam/onayım ile katılıyorum. *

- Evet
- Hayır

EK 2: SOSYODEMOGRAFİK VERİ FORMU

Sosyodemografik Veri Formu

1. Cinsiyetiniz:

( ) Kadın ( ) Erkek

2.**Üniversite**

( ) Kamu ( ) Özel

3. Yaşınız, yazınız.

…….

4. Sınıfınız:

( ) 3.sınıf - ( ) 4.sınıf

5. GANO (Şuana kadar ki not ortalamanız.4 üzerinden):

……..

6. Çalışıyor musunuz?

( ) Evet - ( ) Hayır

7.Aşağıdakilerden hangisi sizin aile yapınızı en iyi tanımlamaktadır?

( ) Çekirdek aile (anne-baba, çocuklar)

( ) Geniş aile (anne-baba, çocuklar, aile büyükleri, akrabalar)

( ) Parçalanmış aile (anne –baba ayrı/boşanmış)

8. Ailenizde iletişim ve ilişkiler genel olarak nasıldır?

( ) İyi ( ) Orta ( ) Kötü

9. Ailenizin gelir durumu?

( ) Gelir Giderden

( ) Gelir Gidere Eşit

( ) Gelir Giderden Fazla

10.Annenizin öğrenim durumu:

( ) Okur-yazar değil ( ) Lise mezunu ( ) İlkokul mezunu ( ) Ortaokul mezunu ( ) Yükseköğretim mezunu

11.Anneniz size göre nasıldır? (Birden fazla seçenek işaretleyebilirsiniz.)

( ) Katı, kuralcı

( ) Aşırı koruyucu

( ) Soğuk, ilgisiz

( ) Başkalarıyla karşılaştırıcı

( ) Denetleyici

( ) Demokratik/katılımcı

( ) Diğer (açıklayınız)……..

12.Babanızın öğrenim durumu :

( ) Okur-yazar değil

( ) İlkokul mezunu

( ) Lise mezunu

( ) Yükseköğretim mezunu ,

( ) Ortaokul mezunu

13. Babanız size göre nasıldır? (Birden fazla seçenek işaretleyebilirsiniz.)

( ) Katı, kuralcı

( ) Aşırı koruyucu

( ) Soğuk, ilgisiz

( ) Başkalarıyla karşılaştırıcı

( ) Denetleyici

( ) Demokratik/katılımcı

( ) Diğer (açıklayınız)…….

14. Bu mesleği seçme nedeninizde hangisi en önceliklidir?

( ) Ailem istediği için

( ) Sevdiğim için

( ) Sağlık sektöründe olduğu için

( ) Puanım yalnızca bu bölüme yettiği için

( ) İş imkânı olduğu için

( ) Lisede bu bölümü okuduğum için

( ) Diğer. Açıklayınız.…

15. Aşağıda size uygun olduğunu düşündüğünüz mizah tipini işaretleyiniz.

( ) Katılımcı (Sosyal) Mizah (Kişilerarası iletişimi geliştirici, komik şeyler söylemeye bu sayede gergin ortamları yumuşatmaya meyilli)

( ) Kendini Geliştirici Mizah (Başkalarının ihtiyaçlarını dikkate alma, pozitif yönde stresle başa çıkmaya meyilli)

( ) Saldırgan Mizah (Başkalarını incitici, aşağılayıcı, yermeye meyilli)

( ) Kendini Yıkıcı Mizah (Başkalarını eğlendirmek için kendini yermeye meyilli)

EK 3: ÖRGÜTSEL GÜÇ MESAFESİ ÖLÇEĞİ

ÖRGÜTSEL GÜÇ MESAFESİ ÖLÇEĞİ		Hiçbir zaman ⟷ Her zaman				
		1	2	3	4	5
1	Yönetici konumundaki insanlara daha fazla saygı gösteririm.					
2	Yöneticilerin aldıkları kararları sorgularım. *					
3	Yöneticilerin, benim hakkımda ne düşündüklerini önemserim.					
4	Yöneticilerin aldığı kararlara gerektiğinde karşı çıkarım. *					
5	Yöneticilerin bazı imtiyazlara sahip olmasını normal karşılarım.					
6	Bir kişi yönetici pozisyonuna gelirse, o kişiye gösterdiğim saygı artar.					
7	İşlerimi kolaylaştırmak için yöneticilerle yakın olmaya çalışırım.					
8	Karşımdaki kişinin statüsü, benim ona karşı davranışlarımı etkiler.					
9	Çatışma yaşamamak için, yöneticilerin bekledikleri davranışları sergilemeye çalışırım.					
10	Eğer yönetimle ters düşersem (dünya görüşü vb.) işlerimin yürümeyeceğini düşünürüm.					
11	Kariyerim açısından sorun yaşamamak için yöneticilerle çatışmamaya çalışırım.					
12	Yöneticilerin aynı dünya görüşündeki çalışanlara bazı imtiyazlar tanımasını normal karşılarım.					
13	Yöneticinin sert (buyurgan, otoriter) davranışlarına karşı tepki gösteririm.*					
14	Yöneticilere yakın kişilerin, bazı imtiyazlara sahip olmasını normal karşılarım.					
15	Yönetimin kararını etkilemeyeceksem, alınan kararlara razı olurum.					
16	Yöneticiler tarafından görüşlerim dikkate alınmaz ise, daha fazla itirazda bulunmam.					
17	İşe ilişkin temel düşüncem, "her şey olacağına varır" şeklindedir.					
18	Sonuç kaçınılmaz ise yöneticilere itiraz etmenin bir anlamı yoktur.					
19	Yönetimin onaylamadığım uygulamalarını, genellikle eleştirmem.					
20	Yöneticilerin doğru bulmadığım kararları konusunda yasal yollara başvurmaktan kaçınırım.					
Ölçeğin boyut ve maddeleri: Gücü Kabullenme (1-6), Gücü Araçsal Kullanma (7-11), Gücü Meşrulaştırma (12-14), Güce Razı Olma (15-20). **Ters puanlanan maddeler*						

EK 4: MİZAH TARZLARI ÖLÇEĞİ

Mizah Yaşantıları Ölçeği

İnsanlar mizahı çok farklı biçimlerde yaşar ve dışa vururlar. Aşağıda mizahın yaşanabileceği farklı biçimleri ifade eden cümleler yer almaktadır. Lütfen her bir cümleyi dikkatle okuyarak o ifadeye ne ölçüde katıldığınızı ya da katılmadığınızı belirtin. Lütfen mümkün olduğunca dürüst ve tarafsız olarak yanıtlamaya çalışın. Yanıtlarınız için aşağıdaki değerlendirme ölçeğini temel alın:

	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Biraz Katılmıyorum	Kararsızım	Biraz Katılıyorum	Katılıyorum	Tamamıyla katılıyorum
1. Genellikle çok fazla gülmem ya da başkalarıyla şakalaşmam.							
2. Moralim bozuk olduğunda genellikle kendimi mizahla neşelendirebilirim.							
3. Birisi hata yaptığında çoğunlukla onunla bu konuda dalga geçerim.							
4. İnsanların benimle dalga geçmelerine ya da bana gülmelerine gereğinden fazla izin veriyorum.							
5. İnsanları güldürmek için çok fazla uğraşmam gerekmez - doğuştan esprili bir insan gibiyimdir.							
6. Tek başıma bile olsam çoğunlukla yaşamın gariplikleriyle eğlenirim.							
7. İnsanlar asla benim mizah anlayışım yüzünden gücenmez ya da incinmezler.							
8. Kendimi yermem ailemi ya da arkadaşlarımı güldürüyorsa eğer, çoğunlukla bu işi kendimden geçerek yaparım.							
9. Başımdan geçen komik şeyleri anlatarak insanları pek güldürmem.							
10. Üzgün ya da mutsuzsam, kendimi daha iyi hissetmek için genellikle o durumla ilgili gülünç bir şeyler düşünmeye çalışırım.							
11. Espri yaparken ya da komik bir şey söylerken genellikle karşımdakilerin bunu nasıl kaldıracağını pek önemsemem.							
12. Çoğunlukla kendi güçsüzlüklerim, gaflarım ya da hatalarımla ilgili gülünç şeylerden söz ederek, insanların beni daha çok sevmesini ya da kabul etmesini sağlamaya çalışırım.							
13. Yakın arkadaşlarımla çok sık şakalaşır ve gülerim.							
14. Yaşama karşı takındığım mizahi bakış açısı, benim olaylar karşısında aşırı derecede üzülmemi ya da kederlenmemi önler.							
15. İnsanların, mizahı başkalarını eleştirmek ya da aşağılamak için kullanmalarından hoşlanmam.							

16. Çoğunlukla kendi kendimi kötüleyen ya da alaya alan espriler yapmam.
17. Genellikle fıkra anlatmaktan ve insanları eğlendirmekten hoşlanmam.
18. Tek başınaysam ve mutsuzsam, kendimi neşelendirecek gülünç şeyler düşünmeye çalışırım.
19. Bazen öyle komik şeyler gelir ki aklıma bunlar insanları incitebilecek, yakışık almaz şeyler olsa bile, kendimi tutamam söylerim.
20. Espriler yaparken ya da komik olmaya çalışırken çoğunlukla kendimi gereğinden fazla eleştiririm.
21. İnsanları güldürmekten hoşlanırım.
22. Kederli ya da üzgünsem genellikle mizahi bakış açımı kaybederim.
23. Bütün arkadaşlarım bunu yapıyor olsa bile, bir başkasıyla alay edip ona gülerlerken asla onlara eşlik etmem.
24. Arkadaşlarımla ya da ailemle birlikteyken çoğunlukla hakkında espri yapılan ya da dalga geçilen kişi ben olurum.
25. Arkadaşlarımla çok sık şakalaşmam.
26. Tecrübelerime göre bir durumun eğlendirici yanlarını düşünmek, sorunlarla başa çıkmada çoğunlukla etkili bir yoldur.
27. Birinden hoşlanmazsam çoğunlukla onu küçük düşürmek için hakkında espri yapar ya da alay ederim.
28. Sorunlarım varsa ya da üzgünsem, çoğunlukla gerçek duygularımı, en yakın arkadaşlarım bile anlamasın diye, espriler yaparak gizlerim.
29. Başkalarıyla birlikteyken genellikle aklıma söyleyecek esprili şeyler gelmez.
30. Neşelenmek için başkalarıyla birlikte olmam gerekmez, genellikle tek başımayken bile gülecek şeyler bulabilirim.
31. Bir şey bana gerçekten gülünç gelse bile, birini gücendirecekse eğer, buna gülmem ya da bununla ilgili espri yapmam.
32. Başkalarının bana gülmesine izin vermek; benim, ailemi ve arkadaşlarımı neşelendirme tarzımdır.

EK 5: KARİYER GELECEĞİ ÖLÇEĞİ

KARİYER GELECEĞİ ÖLÇEĞİ (KARGEL)

1	2	3	4	5
Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Emin değilim	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum

Aşağıda kariyer seçim becerilerinize ilişkin bazı ifadeler yer almaktadır. Verilen bu düşüncelerin size uygunluğunu her ifadenin karşısında 1 ve 5 arasında puanlayınız

___**1.** Yeni iş ortamlarına alışmakta oldukça başarılıyım.
___**2.** Kariyer planlarımdaki değişikliklere kolayca uyum sağlayabilirim.
___**3.** Kariyer hedeflerimi gerçekleştirmede önüme çıkabilecek engellerin üstesinden gelebilirim.
___**4.** İşle ilgili yeni görevler almaktan keyif duyarım.
___**5.**İş dünyasındaki değişikliklere kolayca uyum sağlayabilirim.
___**6.**İş yaşamının artan taleplerine kolayca uyum sağlayabilirim.
___**7.**Diğer insanlar kariyer planlarımdaki değişikliklere kolayca alışabildiğimi söyler.
___**8.**Kariyerimdeki başarımı benim çabalarım belirleyecektir.
___**9.**Kariyerimle ilişkili planlarım tam olarak gerçekleşmediğinde üzülmek yerine hemen kendimi toplama eğilimindeyim.
___**10.**Kariyerim üzerinde çok az kontrole sahibim.
___**11.**Kariyerimdeki başarılar üzerinde çok az kontrole sahibim.
___**12.**Kariyerim hakkında düşündüğümde heyecanlanırım.
___**13.**Kariyerim hakkında düşünmek bana ilham verir.
___**14.**Kariyerim hakkında düşünmek canımı sıkar.
___**15.**Benim için kariyer hedefleri belirlemek çok zordur.
___**16.**Yeteneklerimi özel bir kariyer planıyla ilişkilendirmek zordur.
___**17.**Mesleki ilgilerimin farkındayım.
___**18.**Kariyer hayallerimi takip etme konusunda oldukça azimliyim.
___**19.**İleride mesleğimde başarılı olup olmayacağımdan emin değilim.
___**20.**Doğru mesleği bulmak çok zordur.
___**21.**Kariyerimi planlamak son derece doğal bir iştir.
___**22.**Kariyerimle ilişkili doğru kararları alacağıma kesinlikle eminim.
___**23.**İş piyasasındaki eğilimleri anlamakta çok iyiyim.
___**24.**İş piyasasındaki eğilimleri anlayamıyorum.
___**25.**Gelecekte mesleklerde meydana gelecek değişimi tahmin etmek çok kolaydır.

Ölçeğin Değerlendirilmesi: Ölçeğin her bir alt boyutundan alınan yüksek puan bireyin ilgili alt boyutun değerlendirdiği özelliğe sahip olduğunu göstermektedir. Ölçek ayrıca toplam kariyer geleceği algısı puanı vermektedir. Ölçek puanlanırken alt boyutların ve toplam puanın ortalaması alınmaktadır.

KARİYER GELECEĞİ ÖLÇEĞİ

Kariyer uyumluluğu: 1-11

Kariyer iyimserliği: 12-22

Bilgi: 23-24-25

Tersten kodlanan maddeler, 10, 11, 14, 15, 16, 19, 20, 24

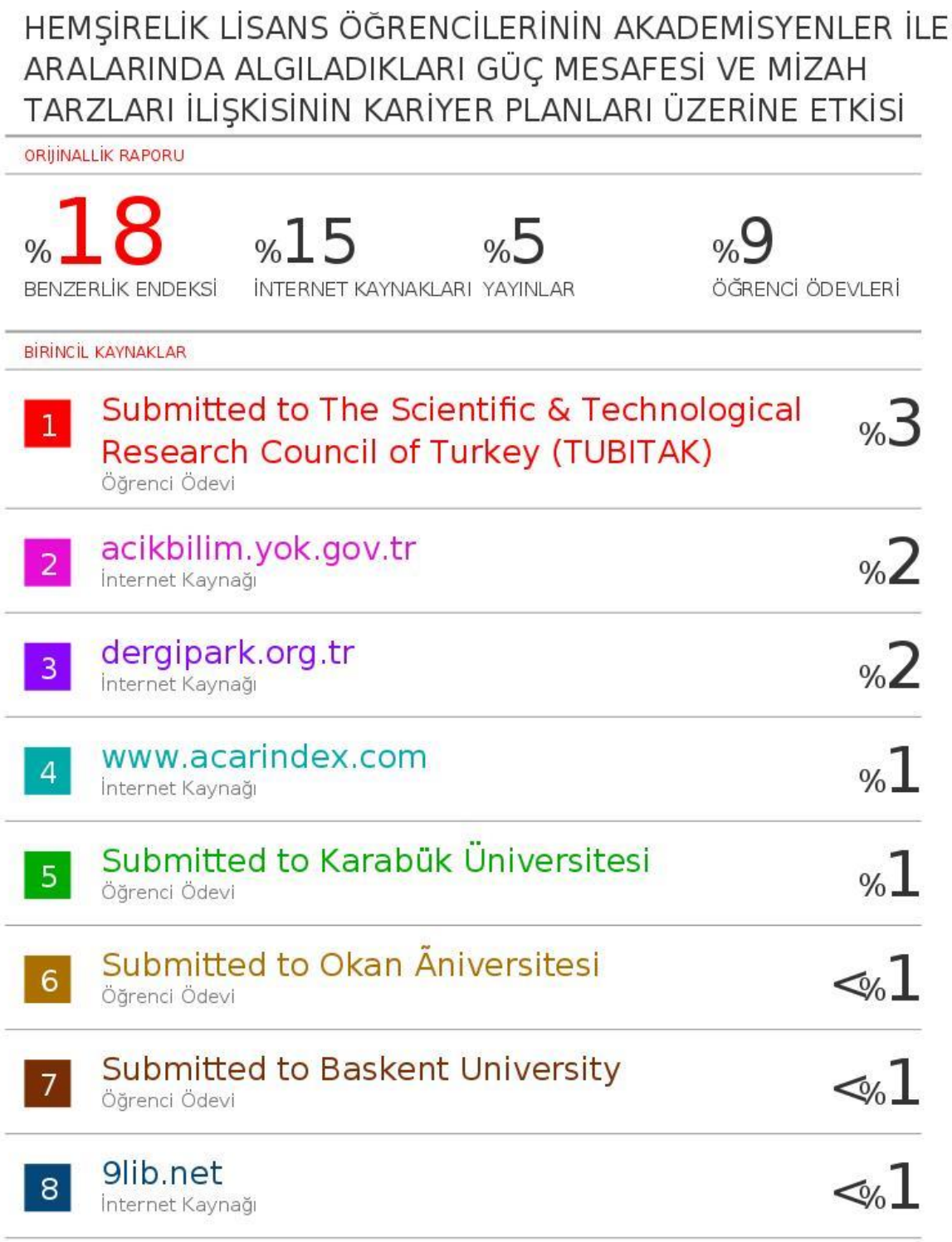
Kalafat, T. (2012). Kariyer Geleceği Ölçeği (KARGEL): Türk örneklemi için psikometrik özelliklerinin incelenmesi. Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi, 4 (38), 169-179.

Rottinghaus, P. J., Day, S. X., & Borgen, F. H. (2005). The Career Futures Inventory: A measure of career related adaptability and optimism. Journal of Career Assessment, 13(1), 3-24.

EK 6: ETİK KURUL İZNİ

EK 7: ÖLÇEK KULLANIM İZİNLERİ

İNTİHAL RAPORU İLK SAYFASI



HEMŞİRELİK LİSANS ÖĞRENCİLERİNİN AKADEMİSYENLER İLE ARALARINDA ALGILADIKLARI GÜÇ MESAFESİ VE MİZAH TARZLARI İLİŞKİSİNİN KARİYER PLANLARI ÜZERİNE ETKİSİ

ORİJİNALLİK RAPORU

%18	%15	%5	%9
BENZERLİK ENDEKSİ	İNTERNET KAYNAKLARI	YAYINLAR	ÖĞRENCİ ÖDEVLERİ

BİRİNCİL KAYNAKLAR

1	Submitted to The Scientific & Technological Research Council of Turkey (TUBITAK) Öğrenci Ödevi	%3
2	acikbilim.yok.gov.tr İnternet Kaynağı	%2
3	dergipark.org.tr İnternet Kaynağı	%2
4	www.acarindex.com İnternet Kaynağı	%1
5	Submitted to Karabük Üniversitesi Öğrenci Ödevi	%1
6	Submitted to Okan Ãniversitesi Öğrenci Ödevi	<%1
7	Submitted to Baskent University Öğrenci Ödevi	<%1
8	9lib.net İnternet Kaynağı	<%1

ETİK KURUL İZİN YAZISI

Uyarı: Canlı denekler üzerinde yapılan tüm araştırmalar için Etik Kurul Belgesi alınması zorunludur.

☒ **Etik Kurul izni gerekmektedir.**

☐ **Etik Kurul izni gerekmemektedir.**

Metin YILMAZ
(İmza)

KURUM İZNİ YAZILARI

Uyarı: Canlı ve cansız deneklerle yapılan tüm çalışmalar için kurum izin belgelerinin eklenmesi zorunludur. Gizlilik ve mahremiyet içeren durumlarda kurum adı kapatılmalıdır.

☐ **Kurum izni gerekmektedir.**

☒ **Kurum izni gerekmemektedir.**

Metin YILMAZ
(İmza)

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler	
Adı Soyadı	Metin Yılmaz
Doğum Tarihi	
Uyruğu	
E-Posta Adresi	
Web Adresi	