

semptom.org

ISSN : 3062 - 1593

Sağlık olsun...

SEMPTOM

HEALTH RESEARCHES



Vol / Cilt : 2 Issue / Sayı : 1
Year / Yıl : 2025



EDİTÖR Doç.Dr. Bülent ÖNGÖREN, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Seydikemer Uygulamalı Bilimler Yüksekokulu, Sosyal Hizmet Bölümü, bulentogoren@mu.edu.tr

İSTATİSTİK EDİTÖRÜ Dr.Öğr.Üyesi Tahir BENLİ, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Seydikemer Uygulamalı Bilimler Yüksekokulu Gümrük ve İşletme Bölümü, tbenli@mu.edu.tr

TEKNİK EDİTÖR/SEKRETERYA, Arş.Gör. İlker BASKAK, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Seydikemer Uygulamalı Bilimler Yüksekokulu Sosyal Hizmet Bölümü, ilkerbaskak@mu.ed.tr

Bilim ve Danışma Kurulu

Prof. Dr. Hakan ACAR-Liverpool Hope Üniversitesi-acarh@hope.co.uk

Prof. Dr. İshak AYDEMİR-Sağlık Bilimleri Üniversitesi-ishak.aydemir@sbu.edu.tr

Prof. Dr. Kılıçhan BAYAR-Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi- kbayar@mu.edu.tr

Prof. Dr. Mehmet Zafer Danış- Sakarya Üniversitesi- z.danis@sakarya.edu.tr

Prof. Dr. Nurgün OKTİK- Maltepe Üniversitesi- nurgunoktik@maltepe.edu.tr

Prof. Dr. Umut BEYLİK-Sağlık Bilimleri Üniversitesi umut.beylik@sbu.edu.tr

Doç. Dr. Fatma ELİBOL- Sağlık Bilimleri Üniversitesi- fatma.elibol@sbu.edu.tr

Doç. Dr. Müge Arslan- Üsküdar Üniversitesi-muge.arslan@uskudar.edu.tr

Dr. Öğr. Üyesi Ceyda TETİK AYDOĞDU – Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi- ceydatetik@mu.edu.tr

Dr. Öğr. Üyesi Çiğdem BİLGE- Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi- cigdembilge@mu.edu.tr

Sayının Hakemleri

Prof. Dr. İshak AYDEMİR-Sağlık Bilimleri Üniversitesi-ishak.aydemir@sbu.edu.tr

Dr. Öğr. Üyesi Deniz ŞARLAK- Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi-ksarlak@mu.edu.tr

Dr.Öğr.Üyesi Meltem KOÇ- Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi-meltemkoc@mu.edu.tr

Dr.Öğr.Üyesi Çiğdem BİLGE- Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi- cigdembilge@mu.edu.tr

Öğr.Gör.Dr.Aykut Can DEMİREL- Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi- aykutcandemirel@mu.edu.tr

Semptom Health Researches, yılda üç kez (Nisan, Ağustos ve Aralık aylarında) yayınlanan uluslararası, hakemli, elektronik ve süreli bir dergidir. Semptom Health Researches Academic Research Index (ResearchBib) ve Eurasian Scietific Journal Index (ESJI) taranmaktadır. Dergide sağlık alanına yönelik teorik ve uygulamalı çalışmalara, vaka/olgu sunumlarına, derleme ve araştırma makalelerine, kitap incelemelerine ve çevirilere yer verilir. Derginin yayın dili **Türkçe** ve **İngilizce**dir.





Volume/Cilt 2, No/Sayı 1, Page/Sayfa 1-25

Contents/İçindekiler

- **ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNİN SALDIRGANLIK DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ: SAKARYA ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ**
EXAMINING THE AGGRESSION LEVELS OF UNIVERSITY STUDENTS: THE CASE OF SAKARYA UNIVERSITY
Zülal ERDOĞAN, p.1-8
- **SAĞLIK YÖNETİCİLERİNİN KİŞİSEL ÇALIŞMA STİLLERİ VE BUNUN ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLA İLİŞKİSİ**
THE RELATIONSHIP BETWEEN PERSONAL WORK STYLES OF HEALTH ADMINISTRATORS AND THEIR ORGANIZATIONAL COMMITMENT
İsmail BORAZAN ve İshak AYDEMİR, p.9-18
- **SLACKLINE TRAINING ON BALANCE; A SYSTEMATIC REVIEW**
SLACKLINE DENGE EĞİTİMİ; SİSTEMATİK BİR GÖZDEN GEÇİRME
Cansu DAL ve Banu BAYAR, p.19-25



Semptom Health Researches

home page : www.semptom.org

ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNİN SALDIRGANLIK DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ: SAKARYA ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ

EXAMINING THE AGGRESSION LEVELS OF UNIVERSITY STUDENTS: THE CASE OF SAKARYA UNIVERSITY

Zülal ERDOĞAN

Yüksek Lisans Öğrencisi, Sosyal Hizmet Anabilim Dalı, Sakarya Üniversitesi, erdgnzulal@gmail.com <https://orcid.org/0009-0007-5643-6734>

ÖZET

Bu araştırmanın amacı, üniversite öğrencilerinin saldırganlık düzeylerinin demografik ve sosyal faktörler açısından incelenmesidir. Çalışmada cinsiyet, hobi durumu, romantik ilişki durumu ve sigara kullanımının öğrencilerin saldırganlık düzeyleri üzerindeki etkisi değerlendirilmiştir. Araştırmanın evrenini, Sakarya Üniversitesi'nde öğrenim gören 52.802 öğrenci oluşturmakta olup örneklem 377 öğrenci ile sınırlandırılmıştır. Araştırma verileri, Buss-Perry Saldırganlık Ölçeği ve demografik bilgi formu kullanılarak toplanmıştır. Nicel araştırma yöntemlerinden betimsel tarama modeli kullanılmıştır. Verilerin analizinde bağımsız örneklem için t-testi uygulanmıştır.

Araştırma bulgularına göre, öğrencilerin cinsiyetlerine, hobi durumlarına ve sigara kullanım durumlarına göre saldırganlık düzeylerinde anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Kadın öğrencilerin saldırganlık düzeylerinin erkek öğrencilere kıyasla daha yüksek olduğu, hobisi olan öğrencilerin saldırganlık puanlarının daha yüksek çıktığı ve sigara kullanan öğrencilerin saldırganlık düzeylerinin kullanmayanlara göre daha düşük olduğu belirlenmiştir. Romantik ilişki durumu ise saldırganlık düzeyi üzerinde anlamlı bir farklılık göstermemiştir. Elde edilen bulgular, üniversite öğrencilerinin saldırganlık davranışlarının çok boyutlu faktörlerden etkilendiğini göstermektedir. Sosyal hizmet bakış açısıyla, saldırganlık davranışlarının önlenmesine yönelik psiko-sosyal destek programlarının planlanması, öğrencilerin sağlıklı sosyal ilişkiler kurmaları ve stresle baş etme mekanizmalarının güçlendirilmesi önerilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Psikososyal faktörler, saldırganlık, sigara kullanımı, sosyal hizmet, üniversite öğrencileri

SUMMARY

The purpose of this study is to examine the aggression levels of university students in terms of demographic and social factors. The study evaluated the effects of gender, hobby status, romantic relationship status and smoking on the aggression levels of students. The universe of the study consists of 52,802 students studying at Sakarya University, and the sample was limited to 377 students. The research data were collected using the Buss-Perry Aggression Scale and demographic information form. The descriptive scanning model, one of the quantitative research methods, was used. In the analysis of the data, the t-test was applied for independent samples.

According to the research findings, significant differences were found in the aggression levels of the students according to their gender, hobby status and smoking status. It was determined that the aggression levels of female students were higher than male students, the aggression scores of students with hobbies were higher and the aggression levels of students who smoked were lower than those who did not. The romantic relationship status did not show a significant difference on the aggression level. The findings show that the aggressive behaviors of university students are affected by multidimensional factors. From a social work perspective, it is recommended that psychosocial support programs be planned to prevent aggressive behaviors, help students establish healthy social relationships, and strengthen their stress coping mechanisms.

KeyWords: Aggression, psychosocial factors, smoking behavior, social work, university students

GİRİŞ

Toplumun temel yapı taşlarından biri olan birey, yaşamının farklı evrelerinde çeşitli sosyal, psikolojik ve çevresel etkenlerin etkisiyle şekillenir. Bu etkenler bireyin duygu, düşünce ve davranışlarını olduğu kadar, çevresiyle kurduğu ilişkileri de derinden etkiler. Bireylerin toplumsal yaşam içerisindeki tutum ve davranışlarını şekillendiren en önemli unsurlardan biri, içinde buldukları sosyal çevre ve bu çevrede edindikleri deneyimlerdir. Özellikle saldırganlık gibi bireylerarası ilişkileri ve toplumsal düzeni olumsuz etkileyebilen davranış örüntüleri, sosyal bilimler alanında üzerinde sıkça durulan konulardan biri olmuştur.

Saldırganlık, bireylerarası ilişkilerde sıkça karşılaşılan, nedenleri ve ortaya çıkardığı sonuçlar bakımından yoğun biçimde araştırılan ve önlenmesine yönelik çeşitli stratejilerin geliştirilmeye çalışıldığı bir davranış biçimidir. Literatürde saldırganlığa dair farklı tanımlamalar bulunsa da en temel haliyle saldırganlık; zarar verme amacı güden ve hedefteki organizmanın bu eylemden kaçınmaya çalıştığı bir davranış olarak ifade edilmektedir (Baron & Richardson, 1994).

Buss (1961), saldırganlık olgusunu üç temel boyut çerçevesinde sistematik olarak sınıflandırmıştır. Buna göre saldırganlık; (a) fiziksel ya da sözel, (b) aktif ya da pasif ve (c) doğrudan ya da dolaylı biçimde ortaya çıkabilen çok boyutlu bir davranış örüntüsü olarak ele alınmaktadır. Fiziksel saldırganlık; bireyin karşı tarafa zarar verme amacıyla gerçekleştirdiği itme, çekiştirme, vurma, ısırma ve benzeri bedensel eylemleri kapsamakta; sözel saldırganlık ise iletişim araçları yoluyla karşıdakine psikolojik zarar verme veya onu küçük düşürme niyetiyle gerçekleştirilen sözlü ifadeleri içermektedir.

Aktif saldırganlık, failin doğrudan zarar verme amacı güderek bilinçli bir şekilde giriştiği eylemleri tanımlarken; pasif saldırganlık, bireyin açık bir zarar verme davranışı sergilemeksizin, karşı tarafın hedeflerine ulaşmasını engelleme yönündeki edilgen tutumunu ifade etmektedir. Öte yandan, doğrudan saldırganlık, mağdura yönelik zararlı uyarıların açık ve hedefe dönük bir biçimde iletilmesiyle karakterize edilirken; dolaylı saldırganlık, zarar verme niyetinin dolaylı yollarla ve örtük biçimde hayata geçirilmesi şeklinde tanımlanmaktadır (Walker & Richardson, 1998).

Saldırganlık yalnızca bireysel özellikler bağlamında değerlendirilememektedir. Sosyal destek eksikliği, aile içi iletişim problemleri, ekonomik sıkıntılar ve toplumsal baskılar saldırganlık eğilimlerini besleyebilmektedir. Psikososyal faktörler saldırganlık davranışlarının anlaşılmasında kilit rol oynamaktadır.

Çalışmada kullanılan demografik değişkenler ve saldırganlık arasındaki ilişkiler, birbiriyle kesişen, etkileşimli ve çok boyutlu faktörlerden oluşmaktadır. Cinsiyet, hobi durumu, romantik ilişki durumu ve sigara kullanımı gibi değişkenlerin her biri, saldırganlık davranışlarını farklı düzeylerde etkileyen unsurlar olsa da bu faktörlerin birbirleriyle etkileşimi, saldırganlık eğilimlerinin daha karmaşık bir yapıya sahip olmasına neden olmaktadır. Örneğin, cinsiyetin saldırganlık üzerindeki etkisi, toplumsal cinsiyet rollerinin etkisiyle şekillenirken, hobiler (özellikle rekabetçi sporlar ve çevrim içi oyunlar), bu toplumsal yapı ile etkileşime girerek erkeklerde daha fazla fiziksel saldırganlık eğilimleri gözlemlenmesine yol açabilmektedir (Dill & Anderson, 2000).

KURAMSAL ÇERÇEVE

Saldırganlık davranışı, farklı duyguların birleşimiyle ortaya çıkan çok yönlü bir olgudur. İnsanlık tarihine bakıldığında, saldırganlık davranışının dönemden döneme değişim gösterdiği görülmektedir. Bu değişim, saldırganlık kavramına dair geliştirilen teorilerin de çeşitlenmesine neden olmuştur. Psikoloji literatüründe ise saldırganlık, tanımlayıcı çerçeve açısından farklılıklar barındırmaktadır. En belirgin ayrım, bu davranışın kasıt unsuru içerip içermediği noktasında ortaya çıkmaktadır. Bushman ve Anderson (2002), insan saldırganlığını başka bir bireye bilerek ve isteyerek zarar verme amacı taşıyan davranışlar bütünü olarak tanımlamaktadır. Literatürde saldırganlık kuramları genel olarak üç temel başlık altında toplanmaktadır: İçgüdü Kuramları, Biyolojik-Fizyolojik Kuramlar ve Davranışçı-Bilişsel Kuramlar (Tok, 2001).

A) İçgüdü Kuramları

İçgüdü kuramları saldırganlığı bireyin içsel dürtülerinin bir sonucu olarak ele almaktadır. Bu yaklaşıma göre saldırganlık, organizmanın içinde biriken enerjinin bir dışa vurum şeklidir. İçgüdü kuramları kendi içerisinde üç alt kurama ayrılır: Psikanalitik Kuram, Etiyolojik Kuram ve Freud Sonrası Psikanalitik Kuramlar.

Saldırganlık davranışının kökenine ilişkin en eski yaklaşımlardan biri, bu eğilimin insanın biyolojik doğasında var olduğunu öne süren görüştür. Bu perspektifin önde gelen savunucularından biri ise Sigmund Freud'dur (Köknel, 1995). Psikanalitik yaklaşımın kurucusu Freud'a göre saldırganlık, insan doğasında var olan bir eğilimdir ve bireyin yıkıcı dürtülerini çevresine yöneltmesiyle ortaya çıkar. Freud, saldırganlık eğiliminin çocukluk dönemlerinde; oral dönemde ısırma, çiğneme gibi davranışlarla, anal dönemde dışkı kontrolüyle ve fallik dönemde ise Oedipus ve Elektra kompleksleri çerçevesinde görülebileceğini öne

sürmektedir (Geçtan, Çağdaş yaşam ve normal dışı davranışlar, 1996). Adler'e göre saldırganlık, bireyin organik yapısından kaynaklanan bir dürtü olarak değil; kişinin kendi gereksinimlerini karşılama arzusunun bir sonucu olarak ortaya çıkan, engellenme durumlarında ya da yerine getirilemeyen sorumluluklar karşısında sergilenen akılcı olmayan davranış örüntüleri şeklinde değerlendirilmektedir. Adler, bireyin yaşamının erken dönemlerinde çevresinden nefret ve olumsuz duygulara maruz kalmasının, ilerleyen süreçte suç davranışlarına yönelme riskini artırabileceğini belirtmektedir. Ayrıca Adler'e göre, bazı bireyler ise bu olumsuz deneyimlerin yarattığı aşağılık duygusunu telafi edebilmek amacıyla üstünlük kompleksi geliştirerek, iç dünyalarında biriken nefreti çevrelerine yansıtma eğilimi gösterebilmektedir (Adler, 2000). Horney de Adler gibi saldırganlığı doğuştan gelen biyolojik bir dürtü olarak değerlendirmemektedir. Horney'in saldırganlık olgusunu açıklamada başvurduğu temel kavram ise "temel kaygı"dır. Bu yaklaşıma göre, bireyin yaşadığı temel kaygı duygusu saldırgan davranışların ortaya çıkmasında belirleyici bir rol oynamaktadır (Geçtan, 1990). Diğer bir ifadeyle, Freud sonrası psikanalitik düşünürler olan Adler, Horney ve Fromm ise saldırganlık davranışının açıklanmasında bireyin içinde bulunduğu sosyo-kültürel çevrenin etkilerini vurgulamışlardır.

Etiyolojik kuram ise hayvan davranışları üzerine yapılan gözlem ve deneylerle saldırganlık olgusunu açıklamaya çalışır. Lorenz ve Tinbergen (1966), saldırganlığın organizmanın içinde biriktiğini, hayatta kalma içgüdüsünün bir parçası olduğunu savunmuşlardır (Freedman, Sears, & Carlsmith, 1970).

B) Biyolojik-Fizyolojik Kuramlar

Biyolojik-Fizyolojik Kuramlar saldırganlık davranışını beyindeki merkezi sinir sistemi, hormonlar ve endokrin sistem bağlamında değerlendirmektedir. Bu kuram, limbik sistem, hipotalamus ve cinsiyet olgunluğu gibi faktörlerin saldırganlık davranışı üzerinde önemli bir rol oynadığını öne sürmektedir. Lombroso' nun çalışmalarında ise çevresel faktörlerin (örneğin; deniz seviyesinden yükseklik, iklim koşulları, hava kirliliği, kalabalık gibi unsurlar) saldırganlıkla ilişkili olabileceği vurgulanmaktadır (Köknel, Bireysel ve toplumsal şiddet, 1996).

C) Davranışçı-Bilişsel Kuramlar

Davranışçı-Bilişsel Kuramlar ise saldırganlığı bireyin zihinsel süreçleri, öğrenme geçmişi ve çevresel koşulları üzerinden açıklamaktadır. Bu yaklaşım kapsamında Engellenme-Saldırganlık Kuramı, Sosyal Öğrenme Kuramı ve Bilişsel Kuram öne çıkmaktadır. Engellenme-

Saldırganlık Kuramına göre, bireyler hedeflerine ulaşamadıklarında ortaya çıkan doyumsuzluk, saldırganlık davranışıyla boşaltılmaya çalışılır (Morgan, King, Weisz, & Schopler, 1993). Dollard ve arkadaşları (1939) tarafından ortaya atılan bu kurama göre, bireylerin engellenen ihtiyaçları veya hedeflerine ulaşamama durumları saldırganlık tepkilerini tetikleyebilir. Bu bağlamda, bireylerin stres altında ya da baskı hissettiklerinde saldırgan davranışlara yönelebileceği öne sürülmektedir.

Bandura (1973) tarafından geliştirilen Sosyal Öğrenme Kuramına göre saldırganlık, gözlem yoluyla öğrenilen bir davranıştır. Bireyler, aile üyeleri, arkadaş çevresi veya medya aracılığıyla model alınan saldırgan davranışları taklit ederek bu davranışları içselleştirebilirler. Özellikle sosyal çevre faktörlerinin saldırganlık eğilimlerinin gelişiminde etkili olduğu düşünülmektedir. Diğer bir ifadeyle Sosyal Öğrenme Kuramı ve Bilişsel Kuram, saldırganlığın, bireyin gözlem yoluyla edindiği öğrenme süreçleri sonucunda geliştiğini savunur; çevrede model alınan saldırgan davranışlar bireyin davranış repertuarına eklenir.

Berkowitz (1989) ise, bireylerin çevresel ipuçlarına verdiği bilişsel tepkilerin saldırganlık davranışlarını etkilediğini ileri sürmüştür. Bu kapsamda çevreden gelen tehdit algısının, bireyin saldırgan tutum sergileme olasılığını artırabilmekte olduğu ifade edilmektedir.

Sosyal hizmet disiplini, saldırganlık davranışlarını bireyin sosyal çevresi, yaşam koşulları ve toplumsal yapıyla ilişkilendirerek ele alır. Mikro düzeyde bireysel danışmanlık ve öfke kontrol programları, mezo düzeyde grup çalışmaları ve okul sosyal hizmeti uygulamaları, makro düzeyde ise toplumsal politikaların geliştirilmesi sosyal hizmet müdahale alanlarını oluşturmaktadır. Öğrencilerin sosyal destek sistemlerinin güçlendirilmesi, sağlıklı boş zaman faaliyetlerinin teşvik edilmesi ve stresle başa çıkma becerilerinin artırılması, sosyal hizmet uzmanlarının odaklanması gereken alanlardır.

Bu kuramsal çerçeve doğrultusunda yapılan araştırmanın saldırganlık davranışlarını anlamaya katkı sunacağı ve sosyal hizmet uygulamalarında yol gösterici olacağı düşünülmektedir.

YÖNTEM

Bu çalışmada nicel araştırma yöntemi benimsenmiş ve karşılaştırmalı tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmanın amacı, Sakarya Üniversitesi'nde lisans öğrenimi gören öğrencilerin saldırganlık düzeylerinin bazı demografik değişkenlere (cinsiyet, romantik ilişki durumu, sigara kullanımı, hobi edinme durumu) göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini incelemektir.

Araştırmada veri toplamak amacıyla iki bölümden oluşan bir anket formu hazırlanmıştır:

Buss-Perry Saldırganlık Ölçeği: Buss ve Perry tarafından geliştirilip Demirtaş Madran tarafından Türkçeye uyarlanmış olan ölçek, öğrencilerin saldırganlık düzeylerini belirlemek amacıyla kullanılmıştır. Ölçek, 29 maddeden oluşmakta ve fiziksel saldırganlık, sözel saldırganlık, öfke ve düşmanlık olmak üzere dört alt boyutu kapsamaktadır. Maddeler 5'li Likert tipi (1: Kesinlikle Katılmıyorum - 5: Tamamen Katılıyorum) şeklinde derecelendirilmiştir. Ölçekte bazı maddeler tersine puanlanmaktadır. Ölçekten alınan toplam puanın yüksekliği saldırganlık düzeyinin yüksek olduğunu göstermektedir. Daha önce yapılan çalışmalarda ölçeğin güvenilirlik katsayısı 85 olarak bulunmuştur.

Demografik Bilgi Formu: Katılımcılara cinsiyet, düzenli olarak sigara kullanımı, romantik ilişki durumu ve haftada en az bir kez düzenli olarak uğraştıkları bir ilgi alanlarının (hobi) olup olmadığı gibi değişkenlere ilişkin dört soru yöneltilmiştir.

Araştırmanın evrenini, 2024-2025 eğitim öğretim yılı bahar döneminde Sakarya Üniversitesi'nde öğrenim görmekte olan lisans öğrencileri oluşturmaktadır. Sakarya Üniversitesi'nde araştırmanın yapıldığı tarihte 52.802 kayıtlı öğrenci bulunmaktadır. Araştırmada kullanılacak örneklem büyüklüğü, aşağıda verilen formül esas alınarak belirlenmiştir.

Araştırmanın evreni $N = 52.802$ 'dir.

(t) tablo değeri ise $1.96 = 2$ olarak alınmıştır.

$$n_0 = (t^2 \times P \times Q) / d^2 = (2^2 \times 0.5 \times 0.5) / 0.05^2 = 400$$

$$n = n_0 / (1 + n_0 / N) = 400 / (1 + 400 / 52.802) \approx 377$$

Bu hesaplama göre, araştırmanın örneklem büyüklüğü 377 öğrenci olarak belirlenmiştir. Bu örneklem büyüklüğü %95 güven düzeyinde ve %5 hata payıyla evreni temsil etme yeterliliğine sahiptir. Bu çalışmada, toplamda 378 katılımcı yer almış olup, 189 erkek ve 189 kadın üniversite öğrencisinden oluşan örneklem dengeli bir şekilde seçilmiştir. Her ne kadar örneklem büyüklüğü (n) = 377 olarak tespit edilmişse de anket uygulaması cinsiyet açısından eşit sayıda katılımcı ile gerçekleştirilmiştir. Erkek ve kadın katılımcı sayısının eşitlenmesi, cinsiyetin saldırganlık düzeyleri üzerindeki etkilerini daha güvenilir bir biçimde karşılaştırabilmek amacıyla yapılmıştır. Bu dengeleme, gruplar arasındaki olası farkların daha belirgin bir şekilde analiz edilmesine olanak tanımış ve cinsiyetin araştırma sonuçları üzerindeki etkisinin daha net bir şekilde ortaya konmasına imkân sağlamıştır.

Veri toplama süreci 2025 yılı Mart ayında gerçekleştirilmiştir. Araştırmada kullanılan anket formu

basılı olarak hazırlanmış ve katılımcılara yüz yüze ulaştırılmıştır. Katılımcılara araştırmanın amacı ve gizlilik ilkeleri hakkında gerekli bilgilendirme yapılarak gönüllülük esasına dayalı veri toplanmıştır. Araştırmanın gerçekleştirilmesinden önce Sakarya Üniversitesi Etik Kuruluna başvurulmuş, Etik Kurul'un 13.03.2025 tarihli 82 sayılı toplantısının 10 No'lu kararıyla gerekli onay belgesi alınmıştır.

Araştırmanın bağımlı değişkeni olan saldırganlık düzeyi, sürekli ve sayısal verilere dayanmaktadır (Buss-Perry Saldırganlık Ölçeği toplam puanı). Bağımsız değişkenler ise ikili kategorik yapıya sahiptir. Söz konusu yapı, bağımsız örneklem t-testinin kullanım koşullarına uygunluk göstermektedir. Dolayısıyla bu çalışmada, üniversite öğrencilerinin saldırganlık düzeylerinin belirli sosyo-demografik değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğini test etmek amacıyla Bağımsız Örneklem için t-Testi (Independent Samples t-Test) kullanılmıştır.

Araştırmanın Hipotezleri

- Üniversite öğrencilerinin saldırganlık düzeyleri cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.
- Üniversite öğrencilerinin saldırganlık düzeyleri; serbest zamanlarında yapacak hobileri olan öğrenciler ve hobileri olmayan öğrenciler arasında anlamlı bir farklılık göstermektedir.
- Üniversite öğrencilerinin saldırganlık düzeyleri romantik ilişkisi olan ve olmayanlar arasında anlamlı bir farklılık göstermektedir.
- Üniversite öğrencilerinin saldırganlık düzeyleri; sigara kullanan öğrenciler ve kullanmayan öğrenciler arasında anlamlı bir farklılık göstermektedir.

BULGULAR

Araştırmaya katılan öğrencilerin demografik özelliklerine ilişkin bulgular aşağıda tablolar halinde sunulmuştur.

Tablo 1. Demografik Bilgiler

		Sayı	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	189	50
	Erkek	189	50
Haftada en az bir kez uğraştığı ilgi alanı var mı?	Evet	255	67,5
	Hayır	123	32,5
Romantik ilişki içerisinde misiniz?	Evet	115	30,4
	Hayır	263	69,6
Düzenli olarak sigara kullanıyor musunuz?	Evet	197	52,1
	Hayır	181	47,9
Toplam		378	100

Katılımcıların cinsiyet açısından dengeli dağılım gösterdiği, çoğunluğunun (%67,5) hobisi olduğu ancak sadece %30,4'ünün romantik bir ilişkisinin olduğu tespit edilmiştir. Diğer taraftan katılımcıların yarısından fazlasının (%52,1) düzenli olarak sigara kullandığı anlaşılmıştır.

Tablo 2. Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Saldırganlık Ölçek Puanlarının Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Cinsiyet	Sayı	Ortalama	Standart Sapma
Kadın	189	91,47	18,32
Erkek	189	84,77	19,61

Yapılan bağımsız gruplar t-testi sonucunda, öğrencilerin saldırganlık düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılık gösterdiği tespit edilmiş ve hipotez kabul edilmiştir ($p < 0,05$). Kadın öğrencilerin saldırganlık ölçek puan ortalaması 91,47; erkek öğrencilerin puan ortalamasının 84,77 olduğu görülmektedir. Elde edilen bulgular, kadın öğrencilerin saldırganlık düzeylerinin erkek öğrencilere kıyasla daha yüksek olduğunu ve cinsiyet değişkeninin saldırganlık üzerinde belirleyici bir etkisi olduğunu göstermektedir.

Tablo 3. Katılımcıların Hobi Durumlarına Göre Saldırganlık Ölçek Puanlarının Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Hobi Durumu	Sayı	Ortalama	Standart Sapma
Evet	255	91,09	17,17
Hayır	123	81,95	21,77

Yapılan bağımsız örneklem t-testi sonucunda, öğrencilerin saldırganlık düzeylerinin hobi edinme durumlarına göre anlamlı düzeyde farklılık gösterdiği tespit edilmiş ve hipotez kabul edilmiştir ($p < 0,05$). Haftada en az bir kez düzenli olarak uğraştığı bir hobisi olan öğrencilerin saldırganlık ölçek puan ortalaması ($X =$

91,09), hobisi olmayan öğrencilere kıyasla ($X = 81,95$) istatistiksel olarak anlamlı düzeyde daha yüksek bulunmuştur. Elde edilen bu bulgu, öğrencilerin hobi edinme durumlarının saldırganlık düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğunu göstermektedir.

Tablo 4. Öğrencilerin Romantik İlişki Durumlarına Göre Saldırganlık Ölçek Puanlarının Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Romantik İlişki Durumu	Sayı	Ortalama	Standart Sapma
Evet	115	86,89	14,58
Hayır	263	88,66	20,97

Bağımsız örneklem t-testi sonucunda, öğrencilerin saldırganlık düzeylerinin romantik ilişki durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermediği bulunmuş ve hipotez reddedilmiştir ($p > 0,05$). Romantik ilişki içerisinde olan öğrencilerin saldırganlık ölçek puan ortalaması ($X = 86,89$), romantik ilişki içerisinde olmayan öğrencilere ($X = 88,66$) kıyasla düşük olmakla birlikte, bu fark istatistiksel olarak anlamlı değildir. Ayrıca Levene's Test sonucu ($p = 0,000$) varyansların homojen olmadığını göstermektedir. Ancak eşit olmayan varyans varsayımı altında yapılan t-testi sonucu da anlamlı bir fark bulunmadığını doğrulamaktadır ($p > 0,05$). Sonuç olarak, tablo hipotezi desteklememiştir; üniversite öğrencilerinin saldırganlık düzeyleri romantik ilişki durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

Tablo 5. Öğrencilerin Sigara Kullanım Durumlarına Göre Saldırganlık Ölçek Puanlarının Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Sigara Kullanım Durumu	Sayı	Ortalama	Standart Sapma
Kullanan	197	79,04	17,89
Kullanmayan	181	98,00	15,45

Yapılan bağımsız örneklem t-testi sonucunda, öğrencilerin saldırganlık düzeylerinin sigara kullanım durumlarına göre anlamlı düzeyde farklılık gösterdiği bulunmuştur ($p < 0,05$). Sigara kullanan öğrencilerin saldırganlık ölçek puan ortalaması ($X = 79,04$), sigara kullanmayan öğrencilere kıyasla ($X = 98,00$) istatistiksel olarak anlamlı düzeyde daha düşük bulunmuştur. Ayrıca Levene's Test sonucu ($p = 0,847$) varyansların homojen olduğunu göstermektedir ve t-testi sonucu geçerlidir. Bu bulgu, üniversite öğrencilerinin sigara kullanım durumlarının saldırganlık düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkisi olduğunu ortaya koymaktadır. Yapılan analiz sonucunda, üniversite öğrencilerinin saldırganlık düzeylerinin sigara kullanım durumuna göre anlamlı düzeyde farklılık gösterdiği bulunmuş ve hipotez kabul edilmiştir.

TARTIŞMA VE SONUÇ

Saldırganlık, bireylerarası ilişkilerde ve sosyal yaşamda olumsuz sonuçlara yol açabilen önemli bir davranışsal boyuttur. Üniversite öğrencileri, yaşamlarının bu döneminde hem bireysel hem de çevresel birçok stres faktörüyle karşı karşıya kalmakta ve bu durum, saldırganlık düzeylerinin şekillenmesinde etkili olabilmektedir. Akademik baskılar, sosyal çevreyle uyum sorunları, ekonomik zorluklar ve hızlı değişen yaşam koşulları, öğrencilerin duygusal ve davranışsal tepkilerini etkileyerek saldırganlık eğilimlerinin artmasına neden olabilmektedir. Bireylerin toplumsallaşma süreçlerinde üniversite sürecinin önemli etkileri bulunmaktadır. Mikro seçimler, makro etkilere dönüşebilme potansiyeli barındırmaktadır.

Bu çalışmada üniversite öğrencilerinin saldırganlık düzeylerinin çeşitli demografik değişkenler (cinsiyet, hobi durumu, romantik ilişki durumu ve sigara kullanımı) bağlamında farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Elde edilen bulgular, saldırganlık düzeylerinin bazı değişkenler açısından anlamlı farklılıklar gösterdiğini ortaya koymuştur. Bu bölümde, elde edilen bulgular literatür ışığında tartışılmış, sosyal hizmet perspektifinden değerlendirilmiş ve çeşitli önerilere yer verilmiştir.

Araştırma bulguları doğrultusunda, öncelikle öğrencilerin cinsiyetlerine göre saldırganlık düzeylerinde anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Kadın öğrencilerin saldırganlık düzeylerinin erkek öğrencilere kıyasla daha yüksek olduğu bulunmuştur. Bu bulgu, literatürde yer alan bazı çalışmalarla paralellik göstermektedir. Saldırganlık davranışlarının sadece fiziksel saldırganlıkla sınırlı olmadığı, dolaylı ve sözel saldırganlık türlerinde kadınların da yüksek puanlar alabildiği ifade edilmektedir (Lotfi, Meydan, & Özkan, 2022). Özellikle duygusal ifade biçimleri, toplumsal cinsiyet rolleri ve sosyal çevreyle kurulan ilişkiler, kadın öğrencilerde saldırganlık puanlarının yükselmesine neden olabilmektedir.

Öğrencilerin hobi edinme durumlarına göre saldırganlık düzeyleri incelendiğinde, hobisi olan öğrencilerin saldırganlık puanlarının anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Literatürde hobi faaliyetlerinin bireylerin stres düzeylerini azaltıcı ve boş zamanlarını olumlu değerlendirme açısından önemli olduğu vurgulanmaktadır (Akyüz & Türkmen, 2016). Ancak bu çalışmada, hobisi olan öğrencilerin saldırganlık düzeylerinin daha yüksek çıkması dikkat çekmektedir. Bu durum, öğrencilerin hobilerinin türlerinin (örneğin rekabetçi sporlar, çevrim içi oyunlar, bireysel ve toplumsal yarışma içeren faaliyetler) saldırganlık

eğilimlerini tetikleyebileceği yönünde değerlendirilebilir. Ayrıca bazı hobilerin, özellikle bireysel rekabete dayalı veya çevrim içi ortamda gerçekleşen türlerinin sosyal izolasyonu artırarak saldırganlık eğilimine katkıda bulunabileceği de göz önünde bulundurulmalıdır.

Sigara kullanımı açısından bakıldığında, sigara kullanan öğrencilerin saldırganlık düzeylerinin, sigara kullanmayanlara kıyasla anlamlı düzeyde daha düşük olduğu görülmüştür. Sigara kullanan bireylerin saldırganlık dürtülerini nikotin aracılığıyla baskılayabildiği düşünülebilir. Bununla birlikte, sigara kullanımının sağlık açısından olumsuz sonuçları ve uzun vadede psikolojik bozukluk riskini artırdığı da göz ardı edilmemelidir.

Romantik ilişki durumu değişkeni açısından yapılan analizde ise öğrencilerin saldırganlık düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Romantik ilişki içerisinde olan veya olmayan öğrencilerin saldırganlık düzeyleri benzer çıkmıştır. Bu bulgu, saldırganlık üzerinde romantik ilişkilerin tek başına belirleyici bir faktör olmayabileceğini düşündürmektedir. Bireyin kişilik özellikleri, ilişki kalitesi, bağlanma stilleri, empati düzeyi gibi değişkenlerin saldırganlık üzerinde daha belirleyici olabileceği literatürde sıkça vurgulanmaktadır (Atakay, 2014).

Genel olarak, bu çalışmanın bulguları saldırganlık olgusunun çok boyutlu bir yapı arz ettiğini ve bireysel alışkanlıklar, sosyodemografik özellikler, ilgi alanları gibi faktörlerle yakından ilişkili olduğunu göstermektedir. Özellikle stres, sosyal ilişkilerdeki doyum, kişisel baş etme mekanizmaları, duygusal regülasyon becerileri gibi unsurlar saldırganlık eğilimleri üzerinde belirleyici rol oynamaktadır.

Sosyal Hizmet bir disiplin ve meslek olarak literatürde yer alırken mikro, mezo ve makro düzeyde uygulamalar geliştirir. Bu uygulamalar dezavantajlı gruplar için müdahale planları geliştirir, grup çalışmaları yürütür ve sosyal politikalar geliştirir.

Sosyal hizmet disiplini, kuruluşundan günümüze kadar toplumda ihtiyaç sahibi bireylerin refahını ve yaşam kalitesini artırmaya yönelik sosyal politikaların geliştirilmesine aktif katkılar sunmuştur. Sosyal hizmet uzmanları, üstlendikleri eğitici, organizatör, arabulucu ve savunucu roller doğrultusunda, bireylerin sosyal işlevselliklerini en iyi şekilde yerine getirebilmeleri amacıyla çeşitli mesleki müdahalelerde bulunmaktadırlar. Bu süreçte uzmanlar, sosyal politika alanına ait bilgi birikimi ve kavramsal çerçeveden büyük ölçüde faydalanmakta ve mesleki uygulamalarını bu disiplinin

sunduğu perspektif doğrultusunda şekillendirmektedirler (Danış, 2007, s. 52).

Sosyal hizmet perspektifiyle değerlendirildiğinde, saldırganlık davranışlarının yalnızca bireysel düzeyde ele alınması yeterli olmayacaktır. Saldırganlık davranışlarının altında yatan toplumsal, ekonomik ve çevresel faktörlerin anlaşılması sosyal hizmet müdahalelerinin etkinliğini artıracaktır. Sosyal Hizmet sistem ve ekolojik sistem kuramları ile birlikte, bireylere sunduğu psikososyal destekler sayesinde bireyi çevresi içerisinde değerlendirir. Sistem kuramı ve ekolojik sistem kuramı, sosyal hizmet mesleğinin temelini oluşturan "bireyi çevresiyle birlikte değerlendirme" yaklaşımına uygun bir yapı sunmaktadır. Özellikle birey, aile, grup ve topluluk düzeyinde çalışan sosyal hizmet uzmanları için kapsamlı ve işlevsel bir çerçeve sağlamaktadır. Bu kuramlar sayesinde meslek elemanları, hizmet verdikleri bireylerin yaşadıkları sorunları çok boyutlu bir bakış açısıyla analiz edebilmekte; müracaatçıların problemlerini çevresel ve bireysel faktörler birlikte ele alınarak değerlendirebilmektedir. Bu bağlamda, sistem ve ekolojik sistem kuramlarının sosyal hizmet uzmanları ile sosyal hizmet alanında eğitim alan öğrenciler tarafından doğru biçimde kavranması, mesleki uygulamaların etkinliği açısından fazlasıyla önem taşımaktadır (Baykara Acar & Acar, 2002, s. 30). Öğrencilerin yaşam koşulları, sosyal destek sistemleri, aile yapıları, toplumsal cinsiyet rolleri, üniversite ortamındaki sosyal ilişkileri saldırganlık düzeylerini etkileyebilecek önemli faktörler arasında yer almaktadır. Sosyal hizmet uzmanlarının özellikle öğrencilerin problem çözme becerilerini, öfke kontrol stratejilerini ve sağlıklı iletişim becerilerini geliştirmeye yönelik bireysel danışmanlık, grup çalışmaları ve psiko-sosyal destek hizmetleri planlaması önerilmektedir.

Ayrıca üniversitelerde okul sosyal hizmeti uygulamalarının yaygınlaştırılması, öğrencilerin duygusal, sosyal ve akademik gelişmelerinin desteklenmesinde önemli rol oynayacaktır. Üniversite sosyal hizmet birimlerinin, öğrencilerin sigara kullanımı, hobileri, romantik ilişkileri ve stresle baş etme yöntemleri gibi alanlarda farkındalık çalışmaları yapmaları önerilmektedir. Öğrencilerin sağlıklı sosyal ilişkiler kurmalarını desteklemek, boş zamanlarını olumlu etkinliklerle değerlendirmelerini teşvik etmek ve sağlıklı baş etme yöntemlerinin önüne geçmek amacıyla düzenli bilgilendirme seminerleri, atölyeler ve grup çalışmaları yapılabilir.

Bu araştırmanın sonuçları, üniversite öğrencilerinin saldırganlık eğilimlerini anlamada ve saldırgan davranışları azaltmaya yönelik önleyici psiko-sosyal müdahale programlarının planlanmasında yol gösterici

olabilir. Gelecek araştırmalarda, hobilerin türü, sosyal destek düzeyi, kişilik özellikleri, akademik başarı, ekonomik koşullar gibi değişkenler de eklenerek saldırganlığın daha geniş bir perspektiften ele alınması önerilmektedir. Aynı zamanda sosyal hizmet uzmanlarının üniversite gençliğiyle ilgili politika ve programlarda aktif rol alarak bireysel müdahalelerin yanında yapısal iyileştirme çalışmalarına da katkı sunmaları önem arz etmektedir.

KAYNAKÇA

1. Apalı, Y. (2021). Michel Foucault'da İktidar ve Güç. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Uygulamalı Bilimler Dergisi*. 5(2), 290-304.
2. Apaydın, E., Altun, F. (2021). Sosyal Girişimcilik ile Sosyal Hizmet Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi. *OPUS International Journal of Society Researches*. 18(39), 777-803.
3. Artan, T., Özkan, A. (2020). Afetler ve Sosyal Hizmet. *Journal of ADEM*. (1), 47- 54.
4. Bourdieu, P. (1989). Social Space and Symbolic Power. *Sociological Theory*. 7(1), 14-25.
5. Cankurtaran, Ö., Akoğlu, G., Sakarya, H. (2020). Güçlenmeyi Güç, Güçsüzlük, Baskı ve Güç İlişkileri Temelinde Anlamak. *Toplum ve Sosyal Hizmet*. 31(4), 1913-1939.
6. Danış, M. Z. (2006). Davranış Bilimlerinde Ekolojik Sistem Yaklaşımı. *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*. 9(9), 45-54.
7. Doğan, T., Eryılmaz, A. (2013). Benlik Saygısı ve Öznel İyi Oluş Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 33(33), 107-117.
8. Erbay, E. (2019). Güç ve Güçlendirme Kavramları Bağlamında Sosyal Hizmet Uygulaması. *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*. 19(42), 41-64.
9. Gutierrez, L.M., Glenn, E. (2010). Toward a Critical Understanding of Social Justice in Social Work. *Social Work*. 55(4), 317-327.
10. Healy, K. (2005). *Social Work Theories in Context: Creating Frameworks for Practice*. Palgrave Macmillan.
11. Jackson, P. (2009). Pierre Bourdieu, Edkins, J., Vaughan-Williams, N. (Ed), *Critical Theorists And International Relations*. (116-127). *Routledge*.
12. Kara, M. A. (2019). Toplumsal Dayanışma Kavramı Temelinde İmece Kültürü: Tirebolu-Doğankent Yöresi Örneği. *The Journal of Academic Social Science Studies*, 12(53), 377-386.
13. Keleşoğlu, F., Yıldız, R. (2021). Çokkültürcü Sosyal Hizmet Uygulaması ve Eklektik Perspektif. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9, 193-202.
14. Kırılıoğlu, M. (2019). Güçler Temelli Yaklaşım ve Güçlendirme: Kolektif Kimlik, Bilgi- Beceri, Benlik

- Kavramı, Eleştirel Farkındalık, Harekete Geçme. *OPUS International Journal of Society Researches*, 14(20), 2248-2277.
- 15.Kırılıoğlu, M. (2020). Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algularının Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi. *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 31(1), 174-202.
- 16.Kuruhalil, İ., İpek, M. (2022). Sosyal Hizmette Kuram ve Uygulama: Sosyal Çalışmacıların Uygulamada Kuramsal Bilgi Kullanımları. *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 33(4), 1183-1208.
- 17.Saleebey, D. (2008). Güçlü Yönler Perspektifi: Uygulamalarımızda Olasılık ve Umudun İşe Yaraması. *Kapsamlı Sosyal Hizmet Ve Sosyal Refah El Kitabı: Sosyal Hizmet Mesleği*, 1, 123-142.
- 18.Şahin, F. (2001). Sosyal Hizmette Güçler Perspektifi ve Çözüm Odaklı Mülakat. *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*, 4(4), 59-72
- 19.Solomon, B. (1976). *Black Empowerment; Social Work in Opressed Commnities*, New York, Columbia University Press.
- 20.Swartz, D. L. (2013). *Symbolic Power, Politics, Andintellectuals: The Political Sociology Of Pierre Bourdieu*. University of Chicago Press.
- 21.Tavukçu, C., Keleşoğlu, F. (2022). Güçlendirme Yaklaşımı Bağlamında Bir Vaka Çözümlemesi. *In 4th International Congress on Multidisciplinary Social Sciences* (321).
- 22.Topateş, A. K., Topateş, H., Kıdak, E. (2022). Güçlendirme ve Toplumsal Cinsiyet Rollerini İnkileminde Kadın Girişimciliği. *Çalışma ve Toplum*, 2(73), 1043-1074.
- 23.Töziün, M. (2010). Benlik Saygısı. *Actual Medicine*,18(7),52-57.
- 24.Tuncay, T. (2006). Sosyal Hizmetin Temel Hedefi: Sosyal Adalet Güçlendirmeyle Retorikten Pratiğe. *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 17(1), 53-70.
- 25.Ülgen, S. Y. (2012). *Evde Yaşayan Yaşlılarda Sosyal Katılımı Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi*. Pamukkale Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- 26.Zengin, O., Altındağ, Ö.(2016). Bir İnsan Hakları Mesleği Olarak Sosyal Hizmet. *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 27(1), 179-190.
- 27.IFSW (International Federation of Social Workers), <https://www.ifsw.org/what-is-social-work/global-definition-of-social-work/>, E.T. 01.12.2024.



Semptom Health Researches

home page : www.semptom.org

SAĞLIK YÖNETİCİLERİNİN KİŞİSEL ÇALIŞMA STİLLERİ VE BUNUN ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLA İLİŞKİSİ

THE RELATIONSHIP BETWEEN PERSONAL WORK STYLES OF HEALTH ADMINISTRATORS AND THEIR ORGANIZATIONAL COMMITMENT

İsmail BORAZAN

Yüksek Lisans Öğrencisi, Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı, Bahçeşehir Üniversitesi, iborazan@gmail.com <https://orcid.org/0000-0002-6593-2736>

İshak AYDEMİR

Prof. Dr. Sosyal Hizmet Bölümü, Gülhane Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Bilimleri Üniversitesi, ishak.aydemir@sbu.edu.tr <https://orcid.org/0000-0001-8910-9413>

ÖZET

Bu araştırmanın amacı; sağlık yöneticilerinin kişisel çalışma stillerinin ve örgütsel bağlılık düzeylerinin belirlenmesi ve aralarında ilişki olup olmadığının saptanmasıdır.

Bu araştırma ilişkisel tarama modelini esas alan bir çalışmadır. Bu araştırmanın çalışma grubu, Kolan Hospital Group'a bağlı İstanbul Şişli, Bayrampaşa, Beylikdüzü, Büyükçekmece ve Silivri semtlerinde bulunan hastanelerin sağlık yöneticilerinden oluşmaktadır. Kolan Hospital Group'a bağlı hastanelerde çalışan 150 sağlık yöneticilerinden 120'si çalışmaya katılmayı kabul etmiştir. Araştırmada, katılımcıları tanıtıcı bilgileri toplamak amacıyla anket formu, Kişisel Çalışma Stilleri Ölçeği ve Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Ölçeği kullanılmıştır.

Araştırmada elde edilen sonuçlara göre, sağlık yöneticilerinin % 51,2'si analizci çalışma stiline sahip, örgütsel bağlılık düzeyi alt faktörlerine göre ise, duygusal bağlılık ortalaması 17,78±4,71, devam bağlılığı ortalaması 18,10±3,93 ve normatif bağlılık ortalaması ise 17,02±4,09 olarak saptanmıştır. Sağlık yöneticilerinin kişisel çalışma stilleri ile örgütsel bağlılık alt faktörlerine göre karşılaştırıldığında; duygusal boyutta bağlılık ortalamaları kişisel çalışma stillerine göre anlamlı bir farklılık ($p < 0.05$) göstermektedir.

Bu araştırmaya katılan sağlık yöneticilerinin % 51,2'sinin analizci kişisel çalışma stiline sahip oldukları, örgütsel bağlılık düzeylerinin ortalamanın üzerinde olduğu söylenebilir. Kişisel çalışma stilleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki saptanmamıştır.

Anahtar Kelimeler: Sağlık Yöneticisi, Kişisel Çalışma Stili, Örgütsel Bağlılık

SUMMARY

Purpose of this researching, determining the relationship between the organizational commitment of personal studying styles and the level of organizational commitment of health administrators.

This research is based on the relational scanning model. This research's working group consist of Managers member of Kolan Hospital Group as well as İstanbul Şişli, Bayrampaşa, Beylikdüzü, Büyükçekmece ve Silivri districts hospitals managers.

According to the results of the research, 51.2% of the health administrators have analytical working style, According to the sub-factors of organizational commitment, the emotional attachment average was 17.78 ± 4.71, the continuity average was 18.10 ± 3.93, and the normative attachment averaged was 17.02 ± 4.09. When health administrators were compared with personal working styles and organizational commitment subfactors; the emotional attachment deviations show a significant difference ($p = , 014 < 0.05$) compared to the personal working styles.

It can be said that more than half of the Health administrators participating in this research have analyst self-study style, which is above the average of organizational commitment levels. There was no significant relationship between personal working styles and organizational commitment levels.

KeyWords: Health Administrator, Personal Working Style, Organizational Commitment

GİRİŞ

Sağlık hizmetleri, ikamesi olmayan, ertelenemeyen ve yaşam için çok önemli olan bir özelliğe sahip durumları kapsamaktadır. Dolayısıyla, bu hizmetlerin sunumunu gerçekleştiren kurumların yöneticilerinin çalışma stilleri ve örgütsel bağlılık düzeyleri önemlidir. Bu sektörde çalışanların ve yöneticilerin çalışma stilleri ve örgütsel bağlılık düzeyleri sunulan sağlık hizmetlerinin niteliğini ve kapsamını da etkilemektedir. Günümüzde gelişen teknoloji hayatımızı kolaylaştırmakta, aldığımız sağlık hizmetlerinin kalitesini arttırmaktadır. Ancak bu hizmetlerin profesyonel bireyler tarafından sunulması ve yönetilmesi gerekmektedir. Bu doğrultuda bu çalışmada sağlık hizmetlerinin sunumunu yöneten sağlık yöneticilerinin kişisel çalışma stilleri ve örgütsel bağlılık düzeyleri ele alınmıştır.

Her örgütte olduğu gibi hastanelerin de faaliyetlerini etkin bir şekilde sürdürebilmelerinde en önemli etkenlerden biri örgütsel bağlılığı yüksek çalışanların varlığıdır. Bu nedenle işgücünün büyük bölümünü oluşturan sağlık yöneticilerinin, sağlık kurumunun yönetim fonksiyonlarını yerine getiren, amaçlarını yerine getirmek için girdilerin kontrolünü elinde bulunduran, sağlık hizmetlerinin koordineli bir şekilde yürütülmesini sağlayan, gerekli yetki ve sorumluluğa sahip koordinatör olarak tanımlanmaktadır (Ak, 1990).

Birden fazla insanın birlikte olduğu hemen her faaliyetin yönetilmesi gerektiği genel olarak kabul edilen bir husustur. Faaliyet kurumsal ise yönetimin ve yöneticiliğin önemi daha çok ortaya çıkmakta ve çalışanları belirlenmiş yöneticiler idare etmektedir. Yönetici, elindeki kaynakları en iyi şekilde kullanarak mümkün olan en yüksek üretimi sağlamaya çalışması gereken kişi olup amacını gerçekleştirme sürecinde kuralları uygular, kurallar koyar, kurallara uyar, emir alır ve emir verir (Özgür, 2011). Sağlık kuruluşlarının işleyişinde karar alma ve yürütme süreçlerinde etki ve yetkin olan, yani yönetim fonksiyonlarını gerçekleştiren sağlık yöneticilerinin kişisel çalışma stilleri örgüte olan bağlılık düzeylerini ve gerçekleştirilen hizmet veya ürününün nitelikli olup olmamasında etkili olduğu düşünülmektedir. Bu çalışma, sağlık yöneticilerinin kişisel çalışma stillerinin ve örgütsel bağlılık düzeylerinin belirlenmesi ve aralarında ilişki olup olmadığının saptanması amacıyla yapılmış olup,

1.Örgütlerde Yöneticilerin Kişisel Çalışma Stilleri

Yöneticilerin kişisel çalışma stilleri, örgütsel verimlilik, liderlik etkinliği ve çalışan motivasyonu üzerinde kritik bir role sahiptir. Literatürde bu konu analizci kişisel çalışma stili, iş bitirici çalışma stili, ekipçi çalışma stili, perspektif açıcı çalışma stili başlıkları altında ele alınmaktadır.

1.1.Analizci Kişisel Çalışma Stili

Analizciler, çevresel değişime verilecek tepki noktasında değişim ve durağanlık arasında denge arayışındadırlar. Rakiplerini yakın bir biçimde izlerler ve sonrasında fırsata dönüştürebilecekleri yeni fikirleri kendi araştırma ve üretim becerilerini geliştirmek için kullanırlar (Dinçer vd., 2012).

Analizciler, karar vermede daha çok akıl ve mantığa dayalı olarak detaycı olma ve işlerinde mükemmeliyetçilik nedeniyle başkalarını yargılama eğilimindedirler. Bilimsel duyarlılıkları vardır. Analizci stilindeki kişiler, hassas ve işlerin yapılması yönünde endişelidirler. İşlerinde doğruluk için çalışırlar ve işlerin ne şekilde yapılması gerektiğini mutlaka bilmeleri gerekir. Doğru kararı vermek isterler. Bu nedenle detaylı açıklama isterler, değişimde yavaşlar ve düşük risk alma eğilimindedirler. Analizciler, kararları ve yargıları gerçeklere dayalı olarak verirler. Duygular ile gerçekleri ayırabilirler ve bunu başaramayan insanları anlamakta güçlük çekerler. Duygularını işine karıştıranlara güven duymazlar. Nedensellik ve mantık, analizcilerin en güçlü oldukları yanlarıdır. Analizciler, işlerini en mükemmel şekilde bitirirler ve doğaları gereği eleştirel olma eğilimindedirler (Hailes, 2018; Tiryaki, 2018).

1.2.İş Bitirici Çalışma Stili

İş bitiriciler; amaç odaklıdırlar, ne istediklerini ve oraya nasıl ulaşacaklarını çok iyi bilirler, çabuk iletişime geçerler, noktasal vuruş yaparlar, bazen patavatsız ve kabadırlar, cesurdurlar, çok sıkı ve yüksek enerjiyle çalışırlar, çatışmadan kaçınmazlar (Tiryaki, 2018).

İş bitiriciler, zorlukları severler. Sıkıntılar onları güçlendirir. Birileri onlara hayır dediğinde bunu kişisel olarak algılamazlar, evet cevabını almak için başka bir yol denerler. Hedef odaklıdırlar ve hangi yöne doğru gittiklerini iyi bilirler. Zorlukları kalıcı bariyerler olarak değil de geçici yük olarak görürler. Bir iş verildiğinde mazeret bulmaz, iş bitinceye kadar geri dönmezler. Geleneklere ters düşse de işleri yoluna koymak için hep yeni yollar bulurlar. Pozitif düşünürler, kötünün içerisinden iyiyi çıkarırlar. Kendilerine ve yeteneklerine çok güvenirliler (Martins, 2018).

Bir işyerinde iş bitirici kişisel çalışma stiline sahip olanların gösterdikleri özellikler şunlardır: Uzun soluklu hedefler belirlerler, sevdikleri şeyleri yaparlar ve yaptıkları şeyleri severler, onayları mutlaka alınmalıdır, iyimserdirler, her zaman çok çalışırlar (Frierson, 2018).

1.3.Ekipçi Çalışma Stili

Ekipçi stildeki kişiler genellikle ev, makine, yol, bahçe, orkestra, okul inşa ederler. Bir ekipçi için bir konunun dışında yer almak çok zordur. Ekipçiler problemleri tek başlarına çözmekte çok zorluk çekerler. Bu nedenle, etraflarında mutlaka fikir alışverişinde bulunacakları kişiler olmalıdır (Mission, 2014).

Ekipçiler ortak bir amaç için ekiple çalışma heyecanlarıyla ayırt edilirler. Genellikle yardım etmeye ve uzlaşmaya isteklidirler, diplomatiktirler. Ekipçiler dünyadaki en büyük iş başlatıcıları değildir, ancak verilen işi yapma konusunda çok güvenilirlerdir ve sakin doğalarıyla çatışmayı önler bir tavıradırlar. Ekipçiler güçlü birer takım oyuncusu olmanın yanı sıra, ekip içerisinde dostane tavırlar sergilerler (Sussex, 2018).

İyi bir ekipçiyi mükemmel yapan beş özellik; her zaman güvenilir olması, iletişim kurarken kendine güvenmesi, istenilenden fazlasını yapması, çabuk ve kolayca uyum sağlaması, gerçekten bağlılık sergilemesidir. İyi bir ekipçi olmak için, kendi kendini tanıtırken dışa dönük veya şımarık olmak zorunda değilsinizdir. Aslında, iyi ekipçiler bütün kişilik stillerini desteklerler. Sadece aktif katılımcı olmanız ve işinizin gerektirdiğinden fazlasını yapmanız, takımın hedeflerini kendi hedeflerinizin üzerine eklemeniz ve işleri sorulmadan önce bitirmeniz yeterli olabilir. Bunun karşılığında, pozitif bir algı oluşturmuş ve kariyerinizde ilerlemek için basamakları atlamış olursunuz (Jordan, 2018).

1.4.Perspektif Açıcı Çalışma Stili

Perspektif açıcı stildeki kişiler, genellikle azınlıkta dırlar. Farklı fikir ve görüşlerini sunarken göze çarparlar. Önceden tahmin edilemeyen bir bakış açısına sahiptirler ve etraflarındaki kişilerin ufuklarını açarlar (Mission, 2014). Perspektif açıcı liderlerin karakteristik özellikleri; iyi iletişimcidirler, karizmatiktirler, baş organizatördürler, risk alıcıdırlar, stratejik planlamacıdırlar (Patrick, 2018).

Perspektif açıcı liderlerin nitelikleri; gelecek hakkında iyimserdirler, her çalışana ayrı ayrı eğilirler, asla tatmin olmazlar ancak mutludurlar, oldukları yerde mutlu olsalar da çok duramazlar, yarını bugünden daha iyi yapmak için uğraşırlar, değişimi kabul ederler, diğer insanları kendi saflarına çekerler, vizyon içlerindedir (Emorson, 2018).

Özetle iş bitirici kişisel çalışma stiline ölçümü için sorulan sorular; ikna edici mi, denetleyici mi, kararlı mı, aceleci mi, yarışmacı mı, güvenli mi, risk alan mı, iş bitirici mi, kamçılayıcı mı, kendini ifade eden mi, hakim mi, çabuk mu, enerjik mi, sorun çözen mi şeklindedir. Ekipçi kişisel çalışma stiline ölçümü için sorulan sorular; açık mı, destekleyici mi, sakin mi, düşünceli mi, nazik mi, güvenen

mi, yardım seven mi, diplomatik mi, duyarlı mı, kabul edici mi, hoşgörülü mü, yardımcı mı, yaklaşılabılır mi, ahenkli mi şeklindedir. Analizci kişisel çalışma stiline ölçümü için sorulan sorular; pratik mi, nesnel mi, sıkı çalışan mı, dikkatli/acelesiz mi, verimli mi, sistemli mi, çalışkan mı, tutarlı mı, her boyutu düşünen mi, kendine hakim mi, dikkatli mi, sadık mı, gerçeklere dayanan mı, titiz/her ayrıntıya dikkat eden mi şeklindedir. Perspektif açıcı kişisel çalışma stiline ölçümü için sorulan sorular; yaratıcı mı, katılımcı mı, idealist mi, hayal kuran mı, özgün mü, yoğun(laşan) mı, akıllı mı, dramatize eden mi, ideale odaklı mı, yönlenmiş/güdülenmiş mi, derin düşünceli mi, gelecek odaklı mı, tepki veren mi, önezcili mi şeklindedir (Sarıtış Tuna, 2016).

2.Örgütsel Bağlılık Kavramı

Örgütsel bağlılık kavramı farklı şekillerde tanımlanmaktadır. Çalışanların çalıştığı işyerine karşı hissettiği duygusal bağın ifadesi, işyerine karşı olan sadakat tutumudur (Bayram, 2005). Başka bir tanıma göre, çalışanların çalıştığı işyeri ile özdeşleşerek, işyerinin ilke, amaç ve değerlerini benimsemesi, bunun için çaba göstermesi ve işyerinde çalışmayı sürdürme isteğidir (Çöl, 2004).

2.1. Örgütsel Bağlılığın Önemi

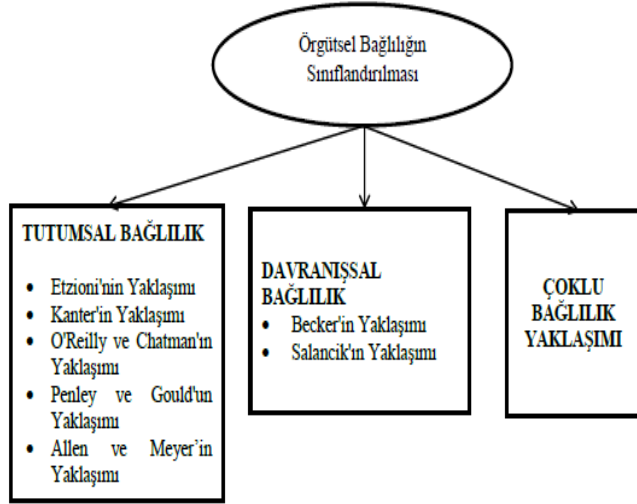
Küreselleşen dünyada her alanda büyük değişimlerin yaşanması ve teknolojinin büyük bir hızla gelişmesi sonucunda işletmeler aşırı rekabet baskısı altında faaliyetlerine devam etmeye çalışmaktadırlar. İşletmeler ve özellikle sağlık kuruluşları için motivasyonu ve örgüte bağlılığı yüksek çalışan profiline sahip olmak, amaçlara ulaşma açısından büyük önem taşımaktadır (Bakan & Büyükbeşe, 2004).

Örgütsel bağlılık aynı zamanda, bireylerin örgüt kültürünü benimsemeleri ve aidiyet duygularının gelişmesi ile de sonuçlanmaktadır. Başka bir deyişle, örgüt ile birey arasında kurulan bağlar, örgütün en değerli varlığı olan çalışanların ortak değer, amaç ve kültür etrafında toplanmalarını sağladığı gibi, bireylerin aidiyet duygusunu da geliştirebilmektedir (Bayram, 2005).

2.2.Örgütsel Bağlılığın Sınıflandırılması

Örgütsel bağlılık geçmişten günümüze kadar pek çok disiplinden araştırmacı tarafından incelenmiş ve yorumlanmıştır. Araştırmacılar alan uzmanlıkları kapsamında örgütsel bağlılığı Şekil 1'de de görüldüğü gibi farklı yön ve bakış açıları ile incelemişlerdir. Örgütsel bağlılıkla ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde, bağlılık kavramının davranışsal, tutumsal ve çoklu bağlılık olarak üç farklı bakış açısı ile ele alındığı görülmektedir. Bunun nedeni

Örgütsel bağlılık geçmişten günümüze kadar pek çok disiplinden araştırmacı tarafından incelenmiş ve yorumlanmıştır. Araştırmacılar alan uzmanlıkları kapsamında örgütsel bağlılığı Şekil 1’de de görüldüğü gibi farklı yön ve bakış açıları ile incelemişlerdir (Mayer, Allen ve Smith, 1990). Örgütsel bağlılıkla ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde, bağlılık kavramının davranışsal, tutumsal ve çoklu bağlılık olarak üç farklı bakış açısı ile ele alındığı görülmektedir. Bunun nedeni örgütsel davranışçıların ve sosyal psikologların konuya farklı açıdan yaklaşmış olmalarından kaynaklanmaktadır (Gül, 2002).



Şekil 1. Örgütsel Bağlılık Sınıflandırılması

2.2.1. Allen ve Meyer'in Sınıflandırması

Meyer, Allen ve Smith (1990)'e göre tutumsal bağlılık, çalışanların örgütle aralarındaki ilişkiyi yansıtan psikolojik bir durumdur. Bu durum, bireylerin davranışlarıyla açıklanmaktadır. Belirtileri ise, bireyin örgütte kalmaya devam etmesidir. 1984'te Meyer ve Allen, örgütsel bağlılıkla ilgili yapılan çalışmalara dayanarak bağlılığın, "duygusal bağlılık" ve "devamlılık bağlılığı" olmak üzere iki boyutlu olarak kavramsallaştırılmasını önermişlerdir. Ancak, 1990'da "normatif bağlılık" olarak adlandırılan üçüncü bir boyut ilave etmişlerdir (Meyer vd., 1993)

Duygusal bağlılık

Duygusal bağlılık, çalışanların örgütsel amaç, değer, hedef ve amaçlarını kabullendikleri düzeyde hissettikleri bağlılıktır (McGee & Ford, 1987; Bayram, 2005). İş görenlerin örgütlerinin değerlerini, hedeflerini ve amaçlarını benimsedikleri oranda hissettikleri bağlılıktır. Duygusal bağlılıkla en tutarlı ve en güçlü ilişkinin, iş deneyimleriyle ilgili olduğunu ileri sürmektedir. Çalışanlar, temel ihtiyaçlarını gidermek için daha az doyum sağlayıcı deneyimlerden çok, örgüte daha güçlü

bir şekilde duygusal bağlılık geliştirmelerini sağlayıcı deneyimlere yönelimlidirler (Yıldırım, 2002).

Duygusal bağlılık, literatürde en çok ele alınan bağlılık türüdür. Allen ve Meyer, bu bağlılık türünü, kişinin kendisini örgütün bir parçası olarak görmesinden kaynaklandığı için çok önemli görmektedir. Güçlü duygusal bağlılık, bireylerin örgütte kalma ve örgütün amaç ve değerlerini kabullenmesi anlamına gelmektedir (İnce & Gül, 2005).

Devamlılık Bağlılığı

Literatürde, "rasyonel bağlılık" veya "algılanan maliyet" olarak da ifade edilen devamlılık bağlılığı, örgütten ayrılmanın getireceği maliyetlerin farkında olma anlamına gelmektedir (Chen ve Francesco, 2003). Buna göre devamlılık bağlılığı, çalışan bir örgütteki kıdem, kariyer ve diğer olanaklar gibi yatırımlarına çok değer veriyorsa ortaya çıkmaktadır (İnce & Gül, 2005).

İşgörenlerin, örgütlerine yaptıkları yatırımların sonucunda gelişen bağlılık olup çalışanın örgüte fazlasıyla zaman ve çaba harcadığını ve buna bağlı olarak da örgütte kalmasının bir zorunluluk olduğunu düşünmesidir (Bayram, 2005).

Devamlılık bağlılığı, örgütten ayrılmanın getireceği yüksek maliyetlerden dolayı bireyin o örgütte kalma zorunluluğu hissetmesini ifade etmektedir. Çalışanlar, kendileri için uygun iş alternatiflerinin az olduğuna inandıkları takdirde, mevcut örgütlerine olan bağlılıkları çok daha yüksek olmaktadır (Meyer vd., 1993).

Normatif Bağlılık

Normatif bağlılık, çalışanın işyerinde çalışmayı kendisi için bir görev olarak görmesi, bir zorunluluk unsuru içermekte, örgütüne bağlılık göstermenin doğru olduğunu hissetmesi olup işverenine sadık kalmasının uygun olacağını vurgulayan sosyalleşme deneyimlerinin bir sonucu olarak gelişir ve örgütte kalmayı ahlaki ve doğru olarak niteleyen bir inanca dayalı bir sorumluluk duygusudur (Bayram, 2005; Meyer vd., 1993; Powell & Meyer, 2004).

YÖNTEM

Amaç ve Önem

Bu çalışmanın amacı, sağlık yöneticilerinin kişisel çalışma stillerinin örgütsel bağlılıkla ilişkisinin incelenmesidir. Bu doğrultuda yapılan literatür taramasında sağlık yöneticilerinin çalışma stillerini araştıran ve bu çalışma stillerinin örgütsel bağlılık ile ilişkisini ortaya koyan çalışma sayısının yetersiz düzeyde olduğu belirlenmiştir. Bu nedenle bu konu merak konusu olmuştur.

Sağlık hizmetleri sektörü, hızlı karar alma süreçleri ve nitelikli hizmet sunumunu gerektiren bir yapıya sahiptir. Bu bağlamda, sağlık yöneticilerinin kişisel çalışma stilleri ve örgütsel bağlılık düzeyleri, hizmet kalitesini doğrudan etkileyen önemli unsurlar olarak karşımıza çıkmaktadır. Özellikle, çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin yüksek olması, kurumsal hedeflere ulaşmayı kolaylaştırırken, kişisel çalışma stillerinin bu bağlılık düzeyleri üzerindeki etkisi, literatürde yeterince incelenmemiştir. Bu çalışma, sağlık yöneticilerinin kişisel çalışma stillerinin örgütsel bağlılıkla ilişkisini ele alarak, bu alandaki bilgi eksikliğini gidermeyi ve sağlık yönetiminde stratejik planlamalara katkı sağlamayı amaçlamaktadır.

Bu araştırma, ilişkisel tarama modelini esas alan bir çalışmadır. İlişkisel tarama modelleri, iki ve daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişim olup olmadığını ve değişimin derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelleridir ve tarama yolu ile bulunan ilişkiler gerçek bir neden-sonuç ilişkisi olarak yorumlanamaz (Karasar, 2015).

Evren ve Örnekleme

Bu araştırmanın çalışma grubu, Kolan Hospital Group'a bağlı İstanbul Şişli, Bayrampaşa, Beylikdüzü, Büyükçekmece ve Silivri semtlerinde bulunan hastanelerin sağlık yöneticileri (Genel müdür ve yardımcısı, başhekim ve yardımcısı, hemşirelik hizmetleri müdür ve yardımcısı, otelcilik ve destek hizmetleri müdür/sorumluları, hasta hizmetleri müdür/sorumluları, kurumsal iletişim müdür/sorumluları, bilgi sistemleri müdür/sorumluları, resmi işlemler ve ruhsatlandırma müdür/sorumluları, kalite müdür/sorumluları, insan kaynakları müdür/sorumluları, teknik hizmetler müdür ve yardımcısı, satın alma müdürü/sorumluları)'nden oluşmaktadır. Kolan Hospital Group'a bağlı hastanelerde çalışan 150 sağlık yöneticisinden 120'si çalışmaya katılmayı kabul edip görüşme formu ve ölçeği doldürmüştür. Tam sayım örnekleme yöntemi kullanılmıştır.

Veri Toplama araçları

Araştırmada, katılımcıları tanıtıcı bilgileri sorgulayan anket formu, Kişisel Çalışma Stilleri Ölçeği ve Üç Boyutlu Örgütsel Bağlık Ölçeği kullanılmıştır.

Kişisel Çalışma Stilleri Ölçeği

Bu ölçek, Michael T. Brannick, Eduardo Salas ve Carolyn Prince tarafından geliştirilmiştir. Ölçek KALDER Türkiye Kalite Derneği tarafından Türkçeye çevrilmiş ve MÜDEK (Mühendislik Eğitim Programları Değerlendirme ve Akreditasyon Derneği) tarafından uygulanmıştır (MÜDEK, 2014). Ölçeğin birinci bölümünde her biri 4 şıklı

olmak üzere 14 soru yer almaktadır. Kişisel çalışma stilleri birbirinden olası baskınlık derecesine göre A seçeneği çoğunlukta ise iş bitirici, B seçeneği Ekipçi, C seçeneği Analizci, D seçeneği çoğunlukta ise perspektif açıcı şeklinde çalışma stillerine ayrılmaktadır (Brannick vd., 1997; Barana vd., 2017). Ölçeğin genel Cronbach's alpha katsayısı 0.87 olarak rapor edilmiştir. Bu değer, ölçeğin yüksek iç tutarlılığa sahip olduğunu ve güvenilir bir ölçüm aracı olduğunu göstermektedir. Alt boyutlar bazında Cronbach's alpha değerleri ise şu şekildedir: Yenilikçi: 0.88, Bağımsız: 0.81, Planlı: 0.74, Bireyci: 0.86, Katılımcı: 0.77, Analitik: 0.68, Uygulayıcı 0.69.

Üç Boyutlu Örgütsel Bağlık Ölçeği

Meyer, Allen ve Smith (1990) tarafından geliştirilen "Üç Boyutlu Örgütsel Bağlık Ölçeği" geliştirilmiştir. Çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerini ölçmek için Allen ve Meyer' in geliştirdikleri ve sonradan modifiye ettikleri üç boyutlu örgütsel bağlılık anketi kullanılmıştır. Bu boyutlar duygusal bağlılık, devam bağlılık ve normatif bağlılıktır (Gürkan Çetin, 2006). 1= Kesinlikle katılmıyorum, 5= Kesinlikle katılıyorum" şeklinde 5'li Likert ölçeğine göre yapılmıştır. Toplam 18 maddeden oluşan ölçekte; 1, 3, 5, 7, 8 ve 11. maddeler duygusal bağlılığa, 2, 4, 6, 13, 15 ve 16. maddeler devam bağlılığına, 9, 10, 12, 14, 17 ve 18. maddeler normatif bağlılığı ortaya koymaktadır (Başol & Yalçın, 2009). Gürkan Çetin tarafından 2006 yılında Türkçe geçerlik ve güvenilirlik çalışması yapılmıştır. Orijinal ölçeği Cronbach's alpha değeri 0.86 (Meyer, Allen ve Smith, 1990) iken Türkçe uyarlamasının Cronbach's alpha değeri 0,87'dir (Gürkan Çetin, 2006). Çalışmamızda gerçekleştirilen güvenilirlik analizinde Cronbach's Alpha iç tutarlılık katsayısı 0.85 olarak saptanmıştır.

Verilerin Toplanması

Araştırmanın etik kurul onayı (Bahçeşehir Üniversitesi Klinik Araştırmalar Etik Kurulundan 2018/06/06 sayılı ve 21.03.2018 tarihli) ve ilgili Kolan Hospital Group Genel Müdürlüğünden izin alındıktan sonra verilerin toplanması işlemine başlanmıştır. Çalışma kapsamında veriler belirlenen hastanelerin yöneticilerinden araştırmanın amacı açıklanarak araştırmaya katılma onayı alındıktan sonra anketler ilgili katılımcıya bırakılmıştır. Katılımcılara bir hafta içerisinde doldurmaları istenmiş ve bir hafta içerisinde toplanmıştır. Bu araştırmanın uygulanma yeri Kolan Hospital Group'a bağlı İstanbul Şişli, Bayrampaşa, Beylikdüzü, Büyükçekmece ve Silivri semtlerinde bulunan hastanelerde 2018 yılı Nisan ayında toplamda 120 sağlık yöneticisinden toplanmıştır.

Verilerin Analizi

Araştırmada verilerin analizi için SPSS 21.0 for Windows programı kullanılmıştır. Elde edilen bulgular, tablo ve

grafikler şeklinde düzenlenmiş ve bunun için, sayı, yüzde, ortalamalar, çapraz tablolar, parametrik (t testi, Anova (varyans analizi) testi) hipotez test analizleri yapılmıştır. Öncelikle verilerin normallik testleri yapılmış ve verilerin normal dağılım göstermesi sonucu parametrik test ölçümleri yapılmıştır.

Tablo 1. Duygusal, Devam ve Normatif Bağlılık Cronbach's Alpha Değerleri

Faktör	Scale Mean	Scale Variance	Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Duygusal bağlılık	35,1333	55,024	,690	,828
Devam bağlılığı	34,8083	61,871	,779	,739
Normatif bağlılık	35,8917	63,139	,702	,805

Sağlık yöneticilerinin kişisel çalışma stilleri (iş bitirici, ekipçi, analizci ve perspektif açıcı) ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki farklılık ve çalışma stillerine göre örgütsel bağlılık düzeylerinin ortalamaları arasında farkın anlamlılık testi olan bağımsız gruplarda tek yönlü varyans analizi (ANOVA), çalışma stilleri ile bazı demografik değişkenler (cinsiyet, yaş, çalışma yılı, yönetici unvanı, mezuniyet alanı gibi) arasındaki korelasyon ve aynı şekilde örgütsel bağlılık düzeyinin bazı demografik değişkenler (cinsiyet, yaş, çalışma yılı, yönetici unvanı, mezuniyet alanı gibi) arasındaki korelasyona analizleri yapılmıştır.

BULGULAR

Araştırmaya katılan sağlık yöneticilerinin cinsiyete göre demografik özellikleri ile ilgili bulgular incelendiğinde, %27,55'inin erkek, %72,5'inin kadın, 20-25 yaş arası %10,8, 26-30 yaş arası %20,0, 31-35 yaş arası %22,5, 36-40 yaş arası % 25,0, 41-45 yaş arası %11,7, 46-50 yaş arası %5,8, 51-55 yaş arası %1,7 ve 56 yaş üstü ise % 2,5, minimum 21, maksimum 64 ve ortalama 35 yaşa sahip oldukları belirlenmiştir.

Katılımcıların medeni durumları incelendiğinde %27,5'i bekar, %69,2'si evli ve % 3,3'ü ise boşanmış ve %37,5'i lise, %26,7'si ön lisans, %39,2'si lisans, %6,7'i ise yüksek lisans mezunudur. Sağlık yöneticilerinin toplam çalışma sürelerine göre ilk sırada 6-10 yıl arası %25,0, ikinci sırada 0-5 yıl %21,7, üçüncü sırada 11-15 yıl %20,0, dördüncü sırada 16-20 yıl %16,7, beşinci sırada 21-25 yıl %10,0 ve son sırada 26 yıl ve üzeri %6,7 olarak belirlenmiştir. Ayrıca, sağlık yöneticilerinin toplam çalışma sürelerinin minimum 1, maksimum 40 ve ortalaması 12 yıl olarak saptanmıştır.

Çalışmaya katılan sağlık yöneticilerinin çalıştıkları kurumdaki yönetici unvanlarına göre birim sorumluları % 67,5 oran ile ilk sırada, ikinci sırada %13,3 oran ile uzmanlar ve bunları takiben müdürler ve grup müdür yardımcıları izlemektedir. Direktör statüsünde olanların oranı en düşük olarak saptanmıştır. Katılımcıların sorumlu olduğu bölüm incelendiğinde %30,8 ile hemşirelik hizmetleri yöneticileri ilk sırada, insan kaynakları yöneticileri ikinci sırada (%9,2) ve onları diğer birim yöneticileri izlemektedir.

Sağlık yöneticilerinin kişisel çalışma stillerine göre, ekipçi ve iş bitirici çalışma stillerinin %20,0 oranı aynı olduğu, perspektif açıcı çalışma stiline %5,8 ile en düşük oranda çıktığı, analizci çalışma stiline ise %54,2 oran ile en yüksek oranda çıktığı görülmektedir. Yani bu çalışmaya katılan sağlık yöneticilerinin yarısından fazlasının analizci kişisel çalışma stiline sahip oldukları görülmektedir.

Katılımcıların cinsiyete göre kişisel çalışma stilleri incelendiğinde, analizci çalışma stiline sahip olanların %70,8'i kadın, % 29,9'u erkek, ekipçi kişisel çalışma stiline sahip olanların %70,8'i kadın ve %29,9'u ise erkek, iş bitirici çalışma stiline sahip olanların %83,3'ü kadın ve % 16,7'si ise erkek, perspektif açıcı çalışma stiline sahip olanların %57,1'kadın ve % 42,9'u ise erkeklerden oluşmaktadır.

Katılımcıların yaşına göre kişisel çalışma stilleri incelendiğinde, analizcilerin (%69,2) 20-25 yaş arasında, (% 64,3) 41-45 yaş arasında, (%60) 36-40 yaş arasında, ekipçi ve iş bitirici çalışma stili ise (%50) ile 51-55 yaş arası en yüksek oranda olduğu belirlenmiştir.

Katılımcıların medeni duruma göre kişisel çalışma stilleri incelendiğinde, analizcilerin (%55,4)'nün evli olduğu en yüksek oranda olduğu, o orana en yakın değer olarak (%51,5) ile analizcilerin bekar olduğu belirlenmiştir.

Katılımcıların öğrenim durumuna göre kişisel çalışma stilleri incelendiğinde, analizcilerin en yüksek oran (% 62,5) ile ön lisans mezunu olduğu, ilgili değere en yakın sonucun ise analizci (%53,3) ile lise mezunu olduğu görülmektedir. Sağlık Yöneticilerinin kişisel çalışma stilleri ile öğrenim düzeyi arasında anlamlı bir ilişki ($p>0.05$) saptanmamıştır.

Katılımcıların toplam hizmet sürelerine göre kişisel çalışma stilleri incelendiğinde, 16-20 yıl arası çalışan analizcilerin (%70) en yüksek oranda olduğu, ikinci sırada (%66,5) ile 21-25 yıl arasında çalışan analizcilerin olduğu, üçüncü sırada ise (%62,5) ile yine analizci çalışma stiline sahip oldukları ve grup sorumlusu analizcilerin en yüksek oran (%66,7) olduğu, müdür pozisyonunda analizcileri (%62,5) ile ikinci sırada olduğu, sorumlu pozisyonunda analizcilerin ise (%59,3) olduğu saptanmıştır.

Çalışmaya katılan sağlık yöneticilerinin kurumsal bağlılık alt faktörlerinin ortalama puanlarının yüksek olduğu görülmektedir. Duygusal bağlılık ortalama ve standart sapması $17,78 \pm 4,71$, devam bağlılığı $18,10 \pm 3,93$ ve normatif bağlılık ise $17,02 \pm 4,09$ olarak saptanmıştır. Buna göre, çalışmaya katılan sağlık yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin ortalamanın üzerinde olduğu söylenebilir.

Çalışmaya katılan kadın ve erkek sağlık yöneticilerinin cinsiyetlerine göre duygusal bağlılık ortalamaları arasındaki fark anlamlı ($p < 0.05$) bulunmuştur. Cinsiyete göre devam bağlılığı ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır (Tablo 2). Cinsiyete göre normatif bağlılık ortalamaları arasındaki fark anlamlı ($p < 0.05$) bulunmuştur. Erkeklerin duygusal bağlılık ve normatif bağlılık puan ortalamalarının kadın yöneticilerden daha yüksek olmasından kaynaklandığı görülmektedir (Tablo 2).

Sağlık yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeyleri medeni duruma göre, gruplar arasında duygusal, devam ve normatif bağlılık düzeylerinin hiç birisinde anlamlı bir farklılık saptanmamıştır. Yani sağlık yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeyi ortalama puanları medeni duruma göre farklılık göstermemektedir.

Sağlık yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeyleri ile kurumda çalışma süreleri arasında yapılan korelasyon analizine göre, duygusal bağlılık alt faktörü ile çalışma süresi arasında negatif yönde ($p = -.067$) ve anlamlı olmayan ($p = .470$) bir ilişki vardır. Devam bağlılığı alt faktörü ile çalışma süresi arasında yapılan korelasyon analizinde pozitif ($p = .065$) yönde ve anlamlı olmayan ($p = .479 > 0.05$) bir ilişki ve normatif bağlılık alt faktörü ile çalışma süresi arasında negatif $-.069$ yönde ve anlamlı olmayan ($p = .453$) ilişki saptanmıştır. Genel olarak bakıldığında sağlık yöneticilerinin çalışma süreleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki saptanmamıştır.

Sağlık yöneticilerinin duygusal bağlılık ile devam bağlılığı arasında pozitif yönde ($p = .685$) ve anlamlı düzeyde ($p = .000$) bir ilişki belirlenmiştir. Aynı şekilde duygusal bağlılık ile normatif bağlılık arasında pozitif yönde ($p = .592$) ve anlamlı düzeyde ($p = .000$) bir ilişki vardır. Devam bağlılığı ile normatif bağlılık arasında pozitif yönde ($p = .707$) ve anlamlı düzeyde ($p = .000$) bir ilişki vardır.

Sağlık yöneticilerinin kişisel çalışma stilleri ile örgütsel bağlılık alt faktörleri arasında yapılan korelasyon analizinde, çalışma stilleri ile duygusal bağlılık arasında negatif yönde ($p = -.213$) ve anlamlı ($p = .019$) bir ilişki saptanmıştır. Çalışma stilleri ile devam bağlılığı ile negatif

yönde ($p = -.117$), normatif bağlılık ile de negatif yönde ($p = -.125$) anlamlı olmayan bir ilişki saptanmıştır.

Sağlık yöneticilerinin kişisel çalışma stillerine göre örgütsel bağlılık alt faktörlerinin ortalamaları karşılaştırıldığında; duygusal boyutta bağlılık ortalamaları kişisel çalışma stillerine göre anlamlı bir farklılık ($p = .014$) göstermektedir. Yapılan post hoc test (Tukey) sonucuna göre bu farklılığın duygusal alt boyutta perspektif açıcı stilin ortalaması ile diğer üç stilin ortalaması arasındaki farktan kaynaklandığı saptanmıştır. Perspektif açıcı kişisel çalışma stiline ortalaması en düşük çıkmıştır. İş bitirici çalışma stiline sahip yöneticilerin duygusal bağlılık puanı en yüksek çıkmıştır (Tablo 4)

Devam bağlılığı ve normatif örgütsel bağlılık alt faktörlerinin ortalaması kişisel çalışma stilleri açısından anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Yani kişisel çalışma stillerinin (iş bitirici, ekipçi, analizci ve perspektif açıcı) örgütsel bağlılık puanlarının ortalamaları birbirine yakın olduğu belirlenmiştir (Tablo 4).

Öğrenim durumuna göre örgütsel bağlılık alt faktörlerinin ortalama puanları karşılaştırıldığında lise mezunlarının duygusal bağlılık ortalamaları en yüksek iken lisansüstü mezunlarının ortalaması ise en düşük, devam bağlılığı ortalaması en yüksek lise mezunları iken, lisansüstüleri daha düşük olduğu ve normatif bağlılık ortalaması en yüksek iken lisans ve lisansüstündeki mezunlarda ise daha düşük olduğu saptanmıştır. Yani, diğer deyişle bireylerin öğrenim düzeyi arttıkça örgütsel bağlılık düzeyleri artmamaktadır.

Sağlık yöneticilerinin örgütsel bağlılık ortalamalarının yönetici unvanlarına göre farklılık gösterip göstermediğine ilişkin yapılan Anova testine göre örgütsel bağlılık düzeyi ortalamaları hiçbir yönetici unvanına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

Sağlık yöneticilerinin örgütsel bağlılık ortalamalarının sorumlu oldukları birime göre farklılık gösterip göstermediğine ilişkin yapılan Anova testine göre örgütsel bağlılık düzeyi ortalamaları sorumlu oldukları birime göre devam bağlılığı alt faktörüne ($p = .011$) ve normatif bağlılık alt faktöre göre anlamlı ($p = .007$) bir farklılık saptanmıştır. Duygusal bağlılık alt faktörüne göre ise anlamlı bir farklılık saptanmamıştır. Yapılan Post Hoc Tukey HSD testinin sonucuna göre duygusal bağlılık boyutunda saptanan anlamlı farklılığın perspektif açıcı kişisel çalışma stiline diğer üç stili ile ortalamaları arasındaki farklılıktan kaynaklandığı belirlenmiştir. Sağlık yöneticilerinin örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık alt faktöründe yer alan yöneticilerin perspektif açıcı kişisel çalışma stiline ortalaması puanın çok düşük olması nedeniyle bu farklılığın ortaya çıktığı görülmektedir. Sağlık hizmetleri sektörü, hızlı karar alma süreçleri ve

nitelikli hizmet sunumunu gerektiren bir yapıya sahiptir. Bu bağlamda, sağlık yöneticilerinin kişisel çalışma stilleri ve örgütsel bağlılık düzeyleri, hizmet kalitesini doğrudan etkileyen önemli unsurlar olarak karşımıza çıkmaktadır. Özellikle, çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin yüksek olması, kurumsal hedeflere ulaşmayı kolaylaştırırken, kişisel çalışma stillerinin bu bağlılık düzeyleri üzerindeki etkisi, literatürde yeterince incelenmemiştir. Bu çalışma, sağlık yöneticilerinin kişisel çalışma stillerinin örgütsel bağlılıkla ilişkisini ele alarak, bu alandaki bilgi eksikliğini gidermeyi ve sağlık yönetiminde stratejik planlamalara katkı sağlamayı amaçlamaktadır.

SONUÇ VE TARTIŞMA

Sağlık yöneticilerinin yarısından fazlasının analizci kişisel çalışma stiline sahip olduğu, ekipçi ve iş bitirici çalışma stillerinin aynı oranda olduğu ve perspektif açıcı çalışma stiline en az düzeyde çalışma stiline sahip oldukları belirlenen önemli bir sonuçtur. Sağlık sektörü hatayı kabul etmeyen son derece dikkatli olunması gerektirmektedir. Bu bağlamda analizcilerin, yüksek derecede detay odaklı, bütün gerçekler ellerinde olmadan karar vermede güçlük çeken, son derece kritik insan olma eğiliminde olma özelliğine sahip olma, nedensellik ve mantık 5, analizcilerin en güçlü oldukları yanları olduğundan, analizci kişisel çalışma stillerinin sağlık yöneticilerinde yüksek oranda çıkması olumlu bir sonuçtur.

Sağlık yöneticilerinin cinsiyetlerine göre kişisel çalışma stilleri incelendiğinde, kadın sağlık yöneticilerinin daha çok iş bitirici çalışma stiline sahip oldukları, perspektif açıcı çalışma stiline ise en az düzeyde olduğu, erkeklerin ise daha çok perspektif açıcı stile sahip oldukları, iş bitirici çalışma stiline en az düzeyde olduğu belirlenmiştir. Yani kadın sağlık yöneticileri daha çok iş bitirici çalışma stiline sahip iken erkek yöneticilerin ise daha çok perspektif açıcı çalışma stiline sahip oldukları görülmektedir. İş bitirici çalışma stiline sahip çalışanların meraklı, iyi iletişim becerilerine sahip, bir iş verildiğinde mazeret bulmayan, iş bitinceye kadar geri dönmeyen, uzun soluklu hedefler belirleyen, sevdikleri şeyleri yapan ve yaptıkları şeyleri seven çalışanlar genel olarak kadın çalışma stiline daha uygun olduğunda kadın sağlık yöneticilerinin iş bitirici oranlarının yüksek çıkması pozitif bir durum olarak yorumlanabilir (Martins, 2018).

Sağlık yöneticilerinin medeni duruma göre kişisel çalışma stilleri incelendiğinde, iş bitiricilerin dörtte üçü evli olduğu ve buna en yakın değer olarak analizcilerin olduğu saptanmıştır. İş bitirici çalışma stiline sahip çalışanlar; amaç odaklı, ne istediklerini ve oraya nasıl ulaşacaklarını çok iyi bilen, çabuk iletişime geçen, noktasal vuruş yapan çalışanlardır (Tiryaki, 2018).

Sağlık yöneticilerinin öğrenim duruma göre, kişisel çalışma stilleri incelendiğinde, lise mezunlarının yarısından fazlası analizci kişisel çalışma stiline sahip, önlisans mezunlarının çoğunluğu analizci stile sahip olduğu, lisans mezunlarının da yarısına yakını analizci stiline sahip olduğu ve aynı şekilde yüksek lisans mezunlarının da yarısı analizci kişisel çalışma stiline sahip olduğu belirlenen önemli bir sonuçtur. En az oranda ise perspektif açıcı kişisel çalışma stili olarak belirlenmiştir. Ancak yapılan ki Chi-Square testinin sonucuna göre öğrenim durumu ile çalışma stilleri arasında anlamlı bir ilişki saptanmamıştır. Ayrıca yapılan Pearson korelasyon testinde de pozitif yönde zayıf ve anlamlı olmayan bir ilişki saptanmıştır. Busato ve arkadaşları (Busato vd., 1998) tarafından 900 kişi üzerinde yapılan bir çalışmada eğitim ve kişisel çalışma stili arasında bir ilişki olup olmadığı araştırılmıştır. Çalışmanın sonuçlarına göre yüksek eğitim durumunun kişisel çalışma stillerini olumlu etkilediği belirlenmiştir. Yapılan başka bir çalışmaya göre, yüksek eğitilmiş kişilerin iş doyumlarının daha yüksek olduğu ve bunun da kişisel çalışma stillerini olumlu yönde etkilediği belirlenmiştir (Judge vd., 2002).

Katılımcıların yönetici unvanlarına göre kişisel çalışma stilleri incelendiğinde, analizcilerin en yüksek oran ile sorumlu pozisyonunda olduğu, genel müdür, grup müdürleri ve direktör pozisyonunda olan yöneticilerin ise iş bitirici çalışma stiline sahip olduğu belirlenmiştir. Sorumlu pozisyonundaki çalışanların büyük çoğunluğu hemşirelik mezunu sağlık yöneticileridir. Hasta bakımında riske yer olmadığından analizci çalışma stiline sahip çalışanlar, işlerinde doğruluk için çalışırlar ve işlerin ne şekilde yapılması gerektiğini mutlaka bilmesi gerekir, doğru kararı vermek isterler, bu nedenle detaylı açıklama isterler, duygularını işine karıştıranlara güven duymadıklarından sorumlu yönetici unvanına sahip çalışanların oranının analizciler çıkması olağandır. İş bitiriciler; zorlukları severler, sıkıntılar onları güçlendirir, hedef odaklıdır ve hangi yöne doğru gittiklerini iyi bilirler, zorlukları kalıcı bariyerler olarak değil de geçici külfet olarak gördüklerinden iş bitirici çalışma stiline sahip çalışanların direktör pozisyonundan olması olağan olarak karşılanmaktadır (Tiryaki, 2018).

Çalışmaya katılan sağlık yöneticilerinin örgütsel bağlılık alt faktörlerinin ortalama puanlarının yüksek olduğu belirlenmiştir. Duygusal bağlılık ortalaması 17,78±4,71, devam bağlılığı ortalaması 18,10±3,93 ve normatif bağlılık ortalaması ise 17,02±4,09 olarak saptanmıştır. Buna göre çalışmaya katılan sağlık yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin ortalamanın üzerinde olduğu söylenebilir. Yani sağlık yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeyleri (duygusal, devam ve normatif bağlılık) ortalamanın üzerinde olduğu görülmektedir.

Çalışmaya katılan kadın ve erkek sağlık yöneticilerinin cinsiyetlerine göre duygusal bağlılık ortalamaları arasındaki fark anlamlı ($p=,050$) bulunmuştur. Cinsiyete göre normatif bağlılık ortalamaları arasındaki fark anlamlı ($p=,005$) bulunmuştur. Cinsiyete göre devam bağlılığı ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır. Erkeklerin duygusal bağlılık ve normatif bağlılık puan ortalamalarının kadın yöneticilerden daha yüksek olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir. Bu çalışmanın sonucuna göre erkek yöneticilerin örgütsel bağlılık açısından normatif ve duygusal bağlılık boyutlarında kadınlardan daha fazla örgütsel bağlılık hissettikleri söylenebilir.

Sağlık yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeyleri medeni duruma göre gruplar arasında duygusal, devam ve normatif bağlılık düzeylerinin hiç birisinde anlamlı bir farklılık saptanmamıştır. Yani sağlık yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeyi ortalama puanları medeni duruma göre farklılık göstermemektedir.

Sağlık yöneticilerinin örgütsel bağlılık ortalamalarının yönetici ünvanlarına göre farklılık gösterip göstermediğine ilişkin yapılan Anova testine göre örgütsel bağlılık düzeyi ortalamaları hiçbir yönetici ünvanına göre anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir. Bu çalışmanın bu sonucuna göre, örgütsel bağlılık düzeyi yönetici ünvanından etkilenmediği söylenebilir.

Sağlık yöneticilerinin örgütsel bağlılık ortalamalarının sorumlu oldukları birime göre farklılık gösterip göstermediğine ilişkin yapılan Anova testine göre örgütsel bağlılık düzeyi ortalamaları sorumlu oldukları birime göre devam bağlılığı alt faktörüne ($p= ,011$) ve normatif bağlılık alt faktörüne göre anlamlı ($p=,007$) bir farklılık saptanmıştır. Duygusal bağlılık alt faktörüne göre ise anlamlı bir farklılık saptanmamıştır.

Özetle, bu araştırmaya katılan sağlık yöneticilerinin yarısından fazlasının analizci kişisel çalışma stiline sahip oldukları, örgütsel bağlılık düzeylerinin ortalamanın üzerinde olduğu söylenebilir. Kişisel çalışma stilleri ile örgütsel bağlılık duygusal bağlılık alt faktör arasında anlamlı bir fark saptanmış ve diğer normatif devam bağlılığı arasında anlamlı bir ilişki saptanmamıştır.

KAYNAKÇA

- 1.Apalı, Y. (2021). Michel Foucault'da İktidar ve Güç. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Uygulamalı Bilimler Dergisi*. 5(2), 290-304.
- 2.Apaydın, E., Altun, F. (2021). Sosyal Girişimcilik ile Sosyal Hizmet Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi. *OPUS International Journal of Society Researches*. 18(39), 777-803.

- 3.Artan, T., Özkan, A.(2020). Afetler ve Sosyal Hizmet. *Journal of ADEM*. (1), 47- 54.
- 4.Bourdieu,P.(1989).Social Space and Symbolic Power. *Sociological Theory*. 7(1), 14-25.
- 5.Cankurtaran, Ö., Akoğlu, G., Sakarya, H. (2020). Güçlenmeyi Güç, Güçsüzlük, Baskı ve Güç İlişkileri Temelinde Anlamak. *Toplum ve Sosyal Hizmet*. 31(4), 1913-1939.
- 6.Danış, M. Z. (2006). Davranış Bilimlerinde Ekolojik Sistem Yaklaşımı. *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*. 9(9), 45-54.
- 7.Doğan,T., Eryılmaz, A. (2013). Benlik Saygısı ve Öznel İyi Oluş Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 33(33), 107-117.
- 8.Erbay, E. (2019). Güç ve Güçlendirme Kavramları Bağlamında Sosyal Hizmet Uygulaması. *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*. 19(42), 41-64.
- 9.Gutierrez, L.M., Glenn, E. (2010). Toward a Critical Understanding of Social Justice in Social Work. *Social Work*. 55(4), 317-327.
- 10.Healy, K. (2005). *Social Work Theories in Context: Creating Frameworks for Practice*. Palgrave Macmillan.
- 11.Jackson, P. (2009). Pierre Bourdieu, Edkins, J., Vaughan-Williams, N. (Ed), *Critical Theorists and International Relations*. (116-127). *Routledge*.
- 12.Kara, M. A. (2019). Toplumsal Dayanışma Kavramı Temelinde İmece Kültürü: Tirebolu-Doğankent Yöresi Örneği. *The Journal of Academic Social Science Studies*, 12(53), 377-386.
- 13.Keleşoğlu, F., Yıldız, R. (2021). Çokkültürcü Sosyal Hizmet Uygulaması ve Eklektik Perspektif. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9, 193-202.
- 14.Kırlioğlu, M. (2019). Güçler Temelli Yaklaşım ve Güçlendirme: Kolektif Kimlik, Bilgi- Beceri, Benlik Kavramı, Eleştirel Farkındalık, Harekete Geçme. *OPUS International Journal of Society Researches*, 14(20), 2248-2277.
- 15.Kırlioğlu, M. (2020). Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algılarının Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi. *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 31(1), 174-202.
- 16.Kuruhalil, İ., İpek, M. (2022). Sosyal Hizmette Kuram ve Uygulama: Sosyal Çalışmacıların Uygulamada Kuramsal Bilgi Kullanımları. *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 33(4), 1183-1208.
- 17.Saleebey, D. (2008). *Güçlü Yönler Perspektifi: Uygulamalarımızda Olasılık ve Umudun İşe Yaraması. Kapsamlı Sosyal Hizmet ve Sosyal Refah El Kitabı: Sosyal Hizmet Mesleği*, 1, 123-142.
- 18.Şahin, F. (2001). Sosyal Hizmette Güçler Perspektifi ve Çözüm Odaklı Mülakat. *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*, 4(4), 59-72
- 19.Solomon, B. (1976). *Black Empowerment; Social Work in Oppressed Communities*, New York, Columbia University Press.

- 20.Swartz, D. L. (2013). *Symbolic Power, Politics, Andintellectuals: The Political Sociology of Pierre Bourdieu*. University of Chicago Press.
- 21.Tavukçu, C., Keleşoğlu, F. (2022). Güçlendirme Yaklaşımı Bağlamında Bir Vaka Çözümlemesi. *In 4th International Congress on Multidisciplinary Social Sciences* (321).
- 22.Topateş, A. K., Topateş, H., Kıdak, E. (2022). Güçlendirme ve Toplumsal Cinsiyet Rollerini İnkileminde Kadın Girişimciliği. *Çalışma ve Toplum*, 2(73), 1043-1074.
- 23.Tözün, M. (2010). Benlik Saygısı. *Actual Medicine*,18(7),52-57.

- 24.Tuncay, T. (2006). Sosyal Hizmetin Temel Hedefi: Sosyal Adalet Güçlendirmeyle Retorikten Pratiğe. *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 17(1), 53-70.
- 25.Ülgen, S. Y. (2012). *Evde Yaşayan Yaşlılarda Sosyal Katılımı Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi*. Pamukkale Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- 26.Zengin,O., Altındağ,Ö.(2016).Bir İnsan Hakları Mesleği Olarak Sosyal Hizmet. *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 27(1), 179-190.
- 27.IFSW (International Federation of Social Workers), <https://www.ifsw.org/what-is-social-work/global-definition-of-social-work/>, E.T. 01.12.2024.

EK

Tablo 3. Örgütsel Bağlılık Düzeyinin Alt Faktörlere Göre Minimum, Maksimum, Ortalama ve Standart Sapma ve Cinsiyete Göre Anlamlılık Düzeylerinin Karşılaştırılması

Faktör	n	Min.	Mak.	\bar{x}	SS
Duygusal bağlılık	120	6.00	30	17.78	4.71
Devam bağlılık	120	6.00	30	18.10	3.93
Normatif bağlılık	120	6.00	30	17.02	4.09
Cinsiyet					
Faktörler	Cinsiyet	\bar{x}	SS	Independent Simple t Test	
				t	p
Duygusal bağlılık	Erkek	19.15	4.72	1.981	,050*
	Kadın	17.26	4.63		
Devam bağlılığı	Erkek	19.18	3.86	1.860	,065*
	Kadın	17.70	3.90		
Normatif bağlılık	Erkek	18.72	4.16	2.890	,005*
	Kadın	16.37	3.90		

* $p < 0.05$

Tablo 4. Sağlık Yöneticilerinin Kişisel Çalışma Stillere Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Alt Faktörleri İle Ortalamalarının Karşılaştırılması

Faktörler	Çalışma Stilleri	\bar{x}	SS	F	p
Duygusal bağlılık	İs bitirici			3.715	.014*
	Ekipçi	19.37	5.05		
	Analizci	17.43	4.42		
Devam_ bağlılığı	Perspektif açıcı	13.14	4.63	1.528	.211*
	İs bitirici	18.20	2.96		
	Ekipçi	19.25	4.45		
Normatif bağlılık	Analizci	17.89	4.08	1.179	.321*
	Perspektif açıcı	15.85	2.67		
	İs bitirici	17.45	3.02		
	Ekipçi	18.20	5.38		
	Analizci	16.49	4.02		
	Perspektif açıcı	16.42	1.98		

* $p < 0.05$



Semptom Health Researches

home page : www.semptom.org

SLACKLINE TRAINING ON BALANCE; A SYSTEMATIC REVIEW

Cansu DAL

Department of Physiotherapy and Rehabilitation, Institute of Health Sciences, Mugla Sitki Kocman University, ymcansu@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0001-8407-3394>

Banu BAYAR

Prof. Dr. Department of Physiotherapy and Rehabilitation, Institute of Health Sciences, Mugla Sitki Kocman University, bbayar@mu.edu.tr

<https://orcid.org/0000-0002-8090-5859>

ABSTRACT

This systematic review assesses slackline training's effects on balance and stability in healthy individuals. Originating from climbing, slackline training has become a popular tool to improve balance and coordination. This review compiles current research to examine its effectiveness across different age groups.

Conducted per PRISMA guidelines, a literature search in PubMed and Web of Science up to January 2024 identified seven randomized controlled trials (RCTs) on balance outcomes in healthy individuals. Study quality was assessed using the PEDro scale.

After applying the inclusion criteria, seven RCTs were selected from an initial screening of 387 records for this systematic review. Slackline training significantly enhanced task-specific balance, especially in dynamic conditions. One study showed improved postural control and reduced H-reflex excitability ($p<0.05$). Another noted gains in static and dynamic balance ($p<0.003$) and increased energy expenditure. Improvements were found in postural control in older adults ($p<0.05$), while other studies showed balance benefits similar to traditional training, with higher enjoyment among slackline users ($p<0.05$). Children improved in static balance on unstable surfaces ($p=0.004$), though one study showed task-specific gains without broader effects ($p<0.001$).

Slackline training effectively enhances balance and stability, providing unique benefits across diverse populations. While it shows limited transfer to unfamiliar tasks, it is a valuable complementary method when integrated with conventional exercises.

Keywords: Slackline Training; Balance; Stability; Postural Control; Physical Therapy

ÖZET

Bu sistematik inceleme, slackline eğitiminin sağlıklı bireylerde denge ve denge üzerindeki etkilerini değerlendirir. Tırmanıştan kaynaklanan slackline eğitimi, denge ve koordinasyonu geliştirmek için popüler bir araç haline gelmiştir. Bu inceleme, farklı yaş grupları arasında etkinliğini incelemek için güncel araştırmaları derler.

PRISMA yönergelerine göre yürütülen, PubMed ve Web of Science'da Ocak 2024'e kadar yapılan bir literatür taraması, sağlıklı bireylerde denge sonuçları üzerine yedi randomize kontrollü çalışma (RCT) belirledi. Çalışma kalitesi PEDro ölçeği kullanılarak değerlendirildi.

Dahil etme kriterleri uygulandıktan sonra, bu sistematik inceleme için 387 kaydın ilk taramasından yedi RCT seçildi. Slackline eğitimi, özellikle dinamik koşullarda göreve özgü dengeyi önemli ölçüde geliştirdi. Bir çalışma, duruş kontrolünün iyileştiğini ve H-refleks uyarılabilirliğinin azaldığını gösterdi ($p<0,05$). Bir diğeri, statik ve dinamik dengede kazanımlar ($p<0,003$) ve artan enerji harcaması kaydetti. Yaşlı yetişkinlerde duruş kontrolünde iyileşmeler bulundu ($p<0,05$), diğer çalışmalar ise denge faydalarının geleneksel eğitime benzer olduğunu, slackline kullanıcıları arasında daha fazla keyif olduğunu gösterdi ($p<0,05$). Çocuklar dengesiz yüzeylerde statik dengede iyileşme gösterdi ($p=0,004$), ancak bir çalışma daha geniş etkiler olmaksızın göreve özgü kazanımlar gösterdi ($p<0,001$).

Slackline eğitimi denge ve dengeyi etkili bir şekilde geliştirerek çeşitli popülasyonlarda benzersiz faydalar sağlar. Alışık olunmayan görevlere sınırlı geçiş gösterse de, geleneksel egzersizlerle entegre edildiğinde değerli bir tamamlayıcı yöntemdir.

Anahtar Kelimeler : Slackline Eğitimi; Denge; Denge; Duruş Kontrolü; Fizik Tedavi

INTRODUCTION

Slackline training (SLT), initially developed within the climbing community, has become recognized as an innovative approach to balance training with promising effects on physical function and health. This activity entails balancing on a length of webbing suspended between two anchor points, which, in contrast to stable surfaces like a balance beam, shifts responsively under the user's weight, creating a dynamic environment that intensively challenges balance and stability (Donath et al., 2016; Pfusterschmied et al., 2011). Over time, slackline training has gained popularity as an effective exercise and rehabilitative tool for improving balance, boosting physical capabilities, and enhancing overall well-being. This method has become notable for its capacity to improve balance, coordination, and physical health in a unique way (Pfusterschmied et al., 2011). The slackline's unique, dynamic environment provides substantial benefits across multiple dimensions of balance performance, distinguishing it from traditional balance exercises (Brachman et al., 2017).

A growing body of research on slackline training suggests it leads to significant improvements in critical balance-related aspects, such as postural stability, dynamic balance, and even muscular strength and endurance (Giboin et al., 2018). The slackline's inherent instability demands constant adjustments, intensely engaging the neuromuscular system and helping individuals improve both static (stationary) and dynamic (moving) balance. Studies have reported that participants achieve noticeable gains in postural control, attributed to the high proprioceptive and motor demands of balancing on this unsteady surface (Gabel et al., 2015; Granacher et al., 2015).

Beyond balance, slackline training not only activates core and lower limb stabilizer muscles but also promotes enhanced trunk and limb coordination. With regular practice, individuals can achieve greater joint stability and refined motor control, both of which are essential for maintaining balance in daily life (Paoletti et al., 2012). Additionally, slackline training enhances cognitive abilities related to balance, including focus, reaction time, and rapid decision-making (Donath et al., 2013). Overall, slackline training effectively enhances physical and cognitive balance components, establishing itself as a comprehensive tool for improving stability and control in healthy individuals.

While slackline training shows considerable promise, a thorough review that synthesizes the research on its effects on balance is currently lacking. This absence leaves a gap in our comprehensive understanding of its full benefits and underlying mechanisms.

MATERIALS AND METHODS

This systematic review was conducted following the PRISMA checklist and guidelines, which outline the preferred reporting elements for systematic reviews and meta-analyses (Fig. 1).

Review Issue

The review question was formulated using the PICOS framework (Participants, Intervention, Comparison, Outcome, Study design): "Does slackline training enhance balance and stability in healthy individuals?" Here, P represents healthy individuals; I represents slackline training techniques, C refers to a comparison group (either no training, alternative balance training, or balance training conducted alongside slackline training); O represents improvements in balance and stability; and S indicates that this systematic review includes randomized controlled trials evaluating the effects of slackline training techniques on balance and stability outcomes in healthy individuals.

Search Approach

The review was conducted using the PubMed and Web of Science databases, requiring studies to be in English. The search strategy included specific keywords: "slackline training," "slackline," and "balance." Data collection for the study commenced on October 10, 2024.

Eligibility Criteria

Studies were included based on the following criteria: the population comprised healthy individuals; the intervention involved slackline training; at least one balance-related outcome, such as postural stability or dynamic balance, was assessed; and the study design was a randomized controlled trial (RCT).

Studies were excluded if they did not investigate the effects of slackline training on balance performance or if the population included individuals with neurological disorders or other conditions that could substantially affect balance.

Evaluation of Methodological Accuracy

The Physiotherapy Evidence Database (PEDro) scale, accessible at [<https://pedro.org.au>] (<https://pedro.org.au>), was used to assess the methodological quality of the included RCTs. The PEDro scale consists of ten items, each with a binary response (YES for a positive rating, NO for a negative rating) (Table 2). Quality ratings were based on the total scale score: scores below 4 indicate poor quality, scores of 4-5 indicate acceptable quality, scores of 6-8 indicate good quality, and scores of 9-11 indicate exceptional quality (Moseley et al., 2002).

RESULTS

After applying the inclusion criteria, seven RCTs were selected from an initial screening of 387 records for this systematic review. The PRISMA flowchart (Fig. 1) illustrates the selection process. The selected studies

differed in intervention types, duration, sample size, country of recruitment, study methods, and outcome measures (Table 1).

In one study by Keller et al. (2012), a 10-session slackline training program conducted four weeks was used to assess improvements in postural control and changes in spinal reflexes. Key outcome measures included postural control assessments and H-reflex measurements in the soleus muscle. The intervention group demonstrated significant improvements, balancing on a slackline for 20 seconds and reducing sway on a balance board ($p < 0.05$). Additionally, there was a notable decrease in H-reflex excitability ($p < 0.05$), indicating that slackline training may reduce spinal reflex responses, contributing to more controlled balance.

In another study, Rutkowski et al. (2022) explored the effects of a short, five-day slackline training program on energy expenditure and balance in healthy young adults aged 21-25. The primary outcomes measured were static and dynamic balance parameters (tested on foam surfaces) and energy expenditure, measured using the SenseWear Armband. The intervention group showed significant improvements in balance on foam surfaces with eyes open ($p < 0.003$) and faster tandem walking speeds ($p < 0.05$). Average energy expenditure per session was recorded at 6.0 METs (Metabolic Equivalent of Task), meeting the guidelines for moderate-intensity activity. This study indicates that even short-term slackline training can positively affect static and dynamic balance.

Thomas et al. (2016) evaluated the effects of six weeks of slackline training (twice weekly) on postural control in older adults, with a focus on reducing fall risk by improving balance. Balance improvements were measured through using various standing positions on a balance platform and recording acceleration during perturbations. The intervention group showed notable improvements in one-leg stance duration without perturbation and reduced platform acceleration in tandem stance (both with and without external disturbances) post-training ($p < 0.05$). These findings suggest that slackline training can enhance both static and dynamic postural control in older adults.

Trecroci et al. (2018) compared 12 weeks of slackline training with traditional balance training (BLT) in young soccer players, using balance (BESS), dynamic balance (SEBT), and physical performance assessments. Key outcomes included balance performance and enjoyment ratings. Both slackline and traditional training groups showed similar improvements in balance on the BESS and SEBT tests; however, the slackline group reported significantly greater enjoyment levels ($p < 0.05$). These findings suggest that slackline training not only provides

effective balance improvements but also enhances enjoyment, potentially promoting greater adherence.

Dordevic et al. (2017) implemented an intensive four-week slackline training program, with sessions three times per week, to evaluate improvements in balance and vestibular-dependent spatial orientation in adults. The outcome measures included a clinical balance test (CBT) with eyes closed and a spatial orientation test (OT) in a wheelchair to assess vestibular function. The intervention group showed significant improvements in closed-eye CBT scores ($p = 0.011$) and achieved better on the vestibular OT ($p = 0.049$), suggesting that slackline training may enhance both static balance and vestibular function.

Ferri-Marini et al. (2020) investigated the effects of slackline training on dynamic and static balance in boys aged 8-14 through a six-week program with one-hour sessions three times per week. Key outcomes included the Bass test (for dynamic balance) and the Stork Stand Test (SST) on stable and unstable surfaces. Statistical analysis showed significant improvement in static balance, notably on the left leg when using an air cushion ($p = 0.004$), particularly no significant changes were observed in dynamic balance. These results underscore slackline training's targeted impact on static balance in younger populations, especially on more challenging surfaces.

Giboin et al. (2018) conducted a three-month slackline training program to evaluate balance improvements in both trained and untrained tasks. Using static and dynamic balance tasks on the slackline and other untrained balance tests, findings showed significant improvements only in slackline-specific tasks ($p < 0.001$), with limited transfer to other balance tasks. This suggests that extended slackline training may result in highly task-specific adaptations, which may not generalize to unrelated balance activities.

Overall, the methodological approaches and outcome measures in each study demonstrate slackline training's effectiveness for various balance aspects, though the transferability of these gains to untrained tasks varies across interventions. These findings provide valuable insights into task-specific adaptations and potential applications targeting balance needs in specific populations.

Table1.Characteristics of Included Studies

Study	Sample Sizes	Target Group	Interventions	Outcome Measures	Study Groups	Results	P Values
Keller et al. (2012)	24	Healthy adults, no prior slackline experience	10 sessions of slackline training over 4 weeks	Postural control, spinal reflex excitability (H-reflex)	Training group, Control group	Improved postural control, reduced H-reflex excitability (p<0.05)	p<0.05
Rutkowski et al. (2022)	28	Healthy young adults aged 21-25	5-day program, 15 minutes per day on slackline	Static and dynamic balance, energy expenditure	Experimental group, Passive control group	Improved static and dynamic balance (p<0.003); increased MET	p<0.003
Thomas et al. (2016)	24	Older adults aged 60-67	6-week slackline training, 2 times per week	Postural control in different standing positions	Intervention group, Control group	Significant improvement in postural control (p<0.05)	p<0.05
Trecroci et al. (2018)	42	Young soccer players aged 11-12	12-week slackline and traditional balance training	Balance, physical performance, enjoyment	Slackline training, Traditional balance, Control group	Both SLT and BLT improved balance; SLT higher enjoyment (p<0.05)	p<0.05
Dordevic et al. (2017)	50	Young adults aged 18-30	1 month of intensive slackline training, 3 times per week	Balance on CBT, spatial orientation (OT)	Training group, Control group	Better performance in closed-eye CBT, OT improvement (p<0.05)	p=0.011
Ferri-Marini et al. (2020)	18	Healthy male children aged 8-14	6 weeks of slackline training, 1 hour per session	Static and dynamic balance on stable and unstable surfaces	Experimental group, Control group	Higher improvement in static balance on unstable surface (p=0.004)	p=0.004
Giboin et al. (2018)	26	Young adults aged 18-28	3 months of slackline training, 2 sessions per week	Balance performance on slackline and untrained tasks	Training group, Control group	Improved slackline task performance, no transfer to other tasks.	p<0.001

MET: Metabolic Equivalent of Task, SLT: Slackline Training, BLT: Balance Training (Traditional Balance Training), CBT: Clinical Balance Test.

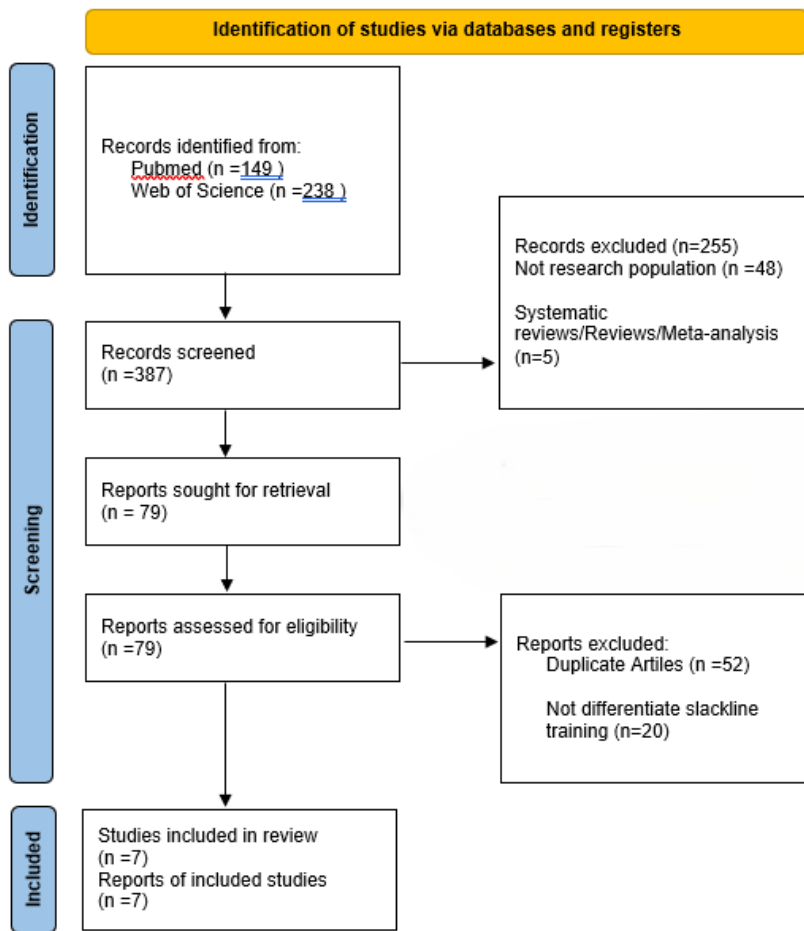


Fig. 1. The Study's PRISMA Flowchart Diagram.

Table 2. Methodological Evaluation of The Studies' Quality

Author, Year	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	Total
Keller et al. (2012)	YES	YES	NO	YES	NO	NO	YES	YES	YES	YES	YES	8
Rutkowski et al. (2022)	YES	YES	YES	YES	NO	NO	YES	YES	YES	YES	YES	9
Thomas et al. (2016)	YES	YES	YES	YES	NO	NO	YES	YES	YES	YES	YES	9
Trecroci et al. (2018)	YES	YES	YES	YES	NO	NO	YES	YES	YES	YES	YES	9
Dordevic et al. (2017)	YES	YES	YES	YES	NO	NO	YES	YES	YES	YES	YES	9
Ferri-Marini et al. (2020)	YES	YES	NO	YES	NO	NO	YES	YES	YES	YES	YES	8
Giboin et al. (2018)	YES	YES	YES	YES	NO	NO	YES	YES	YES	YES	YES	9

Note that the presence of each item is marked by "YES," while "NO" indicates the item is absent.

1. Eligibility criteria were specified.
2. Participants were randomly assigned to groups (in crossover trials, subjects were randomly assigned to treatment sequences).
3. Allocation information was concealed.
4. Baseline measurements showed similar key prognostic factors across groups.
5. All participants were blinded.
6. All therapists delivering the intervention were blinded.

7. Blinding was applied to all assessors measuring at least one key outcome.
8. Measurements were obtained for more than 85% of key outcomes after initial group assignment.
9. Data for all subjects with outcome measures were analyzed according to their assigned treatment or control group, or, if not, an "intention to treat" approach was used for at least one key outcome.
10. Statistical comparisons between groups are reported for at least one key outcome.
11. The study includes both point estimates and variability measurements for at least one key outcome.

DISCUSSION

The seven studies reviewed collectively highlight the diverse benefits of slackline training across different demographic groups, each demonstrating specific improvements in balance, postural control, and task-specific adaptation. Variations in study design, participants, and intervention duration highlight the distinct outcomes and targeted potential of slackline training.

Slackline training consistently enhances postural stability across ages and various baseline fitness levels. Studies involving younger adults, older adults, and children generally showed improved balance under dynamic and challenging conditions (Keller et al., 2012; Rutkowski et al., 2022; Thomas et al., 2016). These improvements in postural control are frequently linked to the continuous fine motor adjustments required for slackline stabilization, which engage both core and lower limb muscles. Notably, studies with shorter intervention durations often reported generalized balance improvements, suggesting that even brief exposure to slackline training can produce significant balance gains as a short-term intervention (Rutkowski et al., 2022; Thomas et al., 2016).

A consistent finding across studies is that slackline training tends to result in task-specific balance improvements. For example, studies focusing specifically on slackline skills reported clear gains in participants' ability to balance on similar slackline setups (Keller et al., 2012; Ferri-Marini et al., 2020; Giboin, 2018). However, when assessing balance on non-slackline untrained tasks, such as static balance or reactive balance on stable surfaces, the effects were less marked (Dordevic, Giboin). This task-specific characteristic of slackline training suggests that while it effectively enhances balance in conditions similar to those practiced, its benefits may not fully extend to unrelated balance tasks. This insight is especially relevant for programs aiming to improve overall balance across a variety of everyday activities, such as fall prevention for older adults, where slackline training may need to be complemented with more generalized balance exercises (Thomas et al., 2016).

Furthermore, the studies indicate that slackline training's effects may vary based on participants' age and initial abilities. For example, older adults demonstrated notable improvements in functional balance tasks related to fall prevention (Thomas et al., 2016), suggesting that slackline training can be an effective intervention to increase safety and confidence in situations with a high risk of falls. Conversely, children showed selective improvements, mainly in static balance on unstable surfaces, highlighting developmental factors that may influence how younger individuals benefit from slackline

training (Ferri-Marini et al., 2020). This finding suggests that slackline training may require adjustments based on age and developmental stage, as younger individuals may respond differently to balance challenges than adults.

While the motivational appeal of slackline training was not a variable directly investigated in this study, its engaging nature, as highlighted in previous research, represents a notable advantage. Studies such as Trecroci et al. (2018) have demonstrated that younger individuals, including adolescents and athletes, often find slackline training more enjoyable than traditional balance exercises. This increased enjoyment could indirectly support adherence and sustained participation, ultimately enhancing the effectiveness of balance and postural control interventions. For athletic training programs, incorporating slackline exercises may provide comparable improvements in dynamic balance while simultaneously fostering greater engagement and motivation among athletes (Trecroci et al., 2018).

In summary, slackline training shows considerable potential for improving balance and postural control, particularly in task-specific settings. However, the variation in outcomes across different tasks and participant demographics suggests that slackline training may be most beneficial when tailored to specific needs and supplemented with other exercises for broader balance improvement. This underscores the importance of individualizing slackline interventions to optimize benefits for various groups, from young athletes aiming to improve dynamic stability to older adults prioritizing fall prevention and functional balance in daily activities.

LIMITATIONS

The systematic review included only seven studies that met the inclusion criteria, highlighting a limited amount of research on the topic. This limitation could impact the generalizability and reliability of the findings. Differences in study designs, sample sizes, interventions, treatment durations, and outcome measures were observed across the included studies. This variability may contribute to inconsistent results, making it challenging to draw firm conclusions. The inclusion of only English-language studies leads to possible language bias. Limiting the literature search to PubMed and Web of Science may have contributed to publication bias and reduced the scope of the review. The lack of a meta-analysis limits the ability to quantitatively synthesize results of the different studies. While a narrative synthesis is acceptable in the presence of heterogeneity, a rationale for not conducting a meta-analysis should be explicitly stated.

CONCLUSION

In conclusion, this systematic review highlights the distinct and varied benefits of slackline training for

improving balance and postural control across different age groups and fitness levels. The findings underscore the importance of task-specific adaptations, demonstrating that while slackline training yields significant gains in dynamic balance, its effects are often limited to conditions closely resembling those practiced. This specificity suggests that slackline training may be most effective when incorporated into tailored interventions, particularly for populations like athletes and older adults, where targeted improvements are prioritized. However, to enhance overall balance across a broader range of activities, slackline training may need to be supplemented with additional, generalized balance exercises. Furthermore, the motivational appeal of slackline training—especially among younger individuals—highlights its potential to improve adherence and engagement in balance-focused exercise routines. Future research should focus on optimizing intervention parameters and exploring the long-term impacts of slackline training across diverse populations to maximize its applicability in both preventive and rehabilitative contexts.

Ethics Committee Approval: Not applicable.

Peer-review: Externally peer-reviewed

Conflict of Interest: No conflict of interest was declared by the authors.

Author Contributions: The research study was designed by CD and KB, with CD conducting the research. CD and KB assisted in drafting the article, while all authors contributed to the editorial revisions of the manuscript. Each author reviewed and approved the final version, accepted responsibility for all aspects of the work, and contributed substantially to the project.

Financial Disclosure: The authors declared that this study has not received no financial support.

REFERENCES

Brachman, A., Kamieniarz, A., Michalska, J., Pawłowski, M., Słomka, K. J., & Juras, G. (2017). Balance Training Programs in Athletes - a Systematic Review. *Journal of human kinetics*, 58, 45–64.

Donath, L., Roth, R., Ruegge, A., Groppa, M., Zahner, L., & Faude, O. (2013). Effects of slackline training on balance, jump performance & muscle activity in young children. *International journal of sports medicine*, 34(12), 1093-1098.

Donath, L., Roth, R., Zahner, L., & Faude, O. (2017). Slackline Training (Balancing Over Narrow Nylon Ribbons) and Balance Performance: A Meta-Analytical Review. *Sports medicine (Auckland, N.Z.)*, 47(6), 1075–1086.

Dordevic, M., Hökelmann, A., Müller, P., Rehfeld, K., & Müller, N. G. (2017). Improvements in Orientation and

Balancing Abilities in Response to One Month of Intensive Slackline-Training. A Randomized Controlled Feasibility Study. *Frontiers In Human Neuroscience*, 11, 55.

Ferri-Marini, C., Lucertini, F., Valentini, M., & Federici, A. (2020). The effect of slackline training on balance performance in healthy male children. *Journal of Human Sport and Exercise*, 15(2): 411-418.

Gabel, C. P., Osborne, J., & Burkett, B. (2015). The influence of 'Slacklining' on quadriceps rehabilitation, activation and intensity. *Journal Of Science And Medicine In Sport*, 18(1), 62–66.

Giboin, L. S., Gruber, M., & Kramer, A. (2018). Three months of slackline training elicit only task-specific improvements in balance performance. *Plos One*, 13(11), e0207542.

Granacher, U., Iten, N., Roth, R., & Gollhofer, A. (2010). Slackline training for balance and strength promotion. *International journal of sports medicine*, 31(10), 717–723.

Keller, M., Pfusterschmied, J., Buchecker, M., Müller, E., & Taube, W. (2012). Improved postural control after slackline training is accompanied by reduced H-reflexes. *Scandinavian Journal Of Medicine & Science In Sports*, 22(4), 471–477.

Moseley AM, Herbert RD, Sherrington C, Maher CG. Evidence for physiotherapy practice: a survey of the Physiotherapy Evidence Database (PEDro). *Aust J Physiother*. 2002;48(1):43-49.

Paoletti, P., & Mahadevan, L. (2012). Balancing on tightropes and slacklines. *Journal Of The Royal Society, Interface*, 9(74), 2097–2108.

Pfusterschmied, J., Buchecker, M., Keller, M., Wagner, H., Taube, W., & Müller, E. (2011). Supervised slackline training improves postural stability. *European Journal Of Sport Science*, 13(1), 49–57.

Rutkowski, S., Wrzeciono, A., Czech, O., Rutkowska, A., & Szczegieliński, J. (2022). Effects of a Short-Term Slackline Training Program on Energy Expenditure and Balance in Healthy Young Adults: A Preliminary Report of a Randomized Controlled Trial. *International Journal Of Environmental Research And Public Health*, 19(8), 4830.

Thomas, M., & Kalicinski, M. (2016). The Effects of Slackline Balance Training on Postural Control in Older Adults. *Journal Of Aging And Physical Activity*, 24(3), 393–398.

Trecroci, A., Cavaggioni, L., Lastella, M., Broggi, M., Perri, E., Iaia, F. M., & Alberti, G. (2018). Effects of traditional balance and slackline training on physical performance and perceived enjoyment in young soccer players. *Research In Sports Medicine (Print)*, 26(4), 450–461.