

e-ISSN: 2149-5939



IJ§ER

Volume: 10 Issue: 2

Year: 2024

*International Journal of Social Sciences and
Education Research*





*International Journal of Social Sciences and
Education Research*

IJ§ER

e-ISSN: 2149-5939

Volume:10 Issue: 2
Year: 2024

Editor-in-Chief

Prof. Dr. Mahmut DEMİR
Isparta University of Applied Sciences, Isparta, Türkiye

Editor

Prof. Dr. Şirvan Şen DEMİR
Süleyman Demirel University, Isparta, Türkiye



Editor-in-Chief/Baş Editör

Prof. Dr. Mahmut Demir
Isparta University of Applied Sciences, Isparta, Türkiye

Editors/Editörler

Prof. Dr. Şirvan Şen Demir
Subjects: Social Sciences & Humanities
Institution: Süleyman Demirel University, Isparta, Türkiye

Assoc. Prof. Dr. Yusuf Günaydın
Subjects: Economics & Management
Institution: The Final University, TRNC

Assoc. Prof. Dr. Gulzar Ahmed
Subjects: Educational Sciences
Institution: University of Sofism and Modern Sciences, Bhitshah, Sindh, Pakistan

Assistant Editors

Dr. Onur Şen
Subjects: Social Sciences & Humanities
Institution: Georgia State University, Atlanta, USA

Cristina S. Clarke
Subjects: Linguistics (English)
Institution: The University of Manchester, UK

Anna L. Purdee, MSc.
Subjects: Educational Sciences & Linguistics (English)
Institution: Bruges University, Belgium

Contact / İletişim

Address/Adres: Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi, Turizm Fakültesi, Eğirdir, Isparta - Türkiye

Tel: +90 (246) 2147100

E-mail: ijsser.contact@gmail.com

Web: <https://dergipark.org.tr/en/pub/ijsser>

Unless otherwise indicated, all materials on these pages are copyrighted by the IJSSER. All rights reserved. No part of these pages, either text or image may be used for any purpose. Therefore, reproduction, modification, storage in a retrieval system or retransmission, in any form or by any means, electronic, mechanical or otherwise, for reasons other than academic and scientific use, is strictly prohibited without prior written permission. IJSSER is context of TÜBİTAK Journal Park Project.

Legal Responsibility: The authors and translators are responsible for the contents of their paper.

Dergide yayımlanan makalelerin tüm yayın hakları IJSSER'e aittir. Yayımlanan makaleler yayın kurulunun yazılı izni olmadan herhangi bir amaçla kısmen veya tamamen hiçbir şekilde elektronik, ya da basılı olarak kopya edilemez, çoğaltılamaz ve yayımlanamaz. Bilimsel ve akademik araştırmalar için kurallara uygun alıntı ve atıf yapılabilir. IJSSER TÜBİTAK DergiPark Projesi kapsamındadır.

Yasal Sorumluluk: Dergide yayımlanan yazıların sorumluluğu yazarlarına ve çevirmenlerine aittir.

SCIENTIFIC AND ADVISORY BOARD / BİLİM VE DANIŞMA KURULU

- Dr. Adi FAHRUDIN-Center for Social Welfare Research and Development, INDONESIA
Dr. Alessandro DANOVI - University of Bergamo, ITALY
Dr. Catarina do Vale BRANDÃO - The University of Porto, PORTUGAL
Dr. Celina MANITA - University of Porto, PORTUGAL
Dr. Ekant VEER -University of Canterbury, NEW ZEALAND
Dr. Ekaterina GALIMOVA - American University of Central Asia, KIRGHIZISTAN
Dr. Eleni SELLA - National and Kapodistrian University of Athens, GREECE
Dr. Elmira MƏMMƏDOVA-KEKEÇ - Khazar University, AZERBAIJAN
Dr. Ermira QOSJA - Universiteti Europian i Tiranes, ALBANIA
Dr. Erzsébet CSEREKLYE - Eötvös Loránd University, HUNGARY
Dr. Ewa OZIEWICZ - University of Gdańsk, POLAND
Dr. Fred DERVIN - University of Helsinki, FINLAND
Dr. Gözde YİRMİBEŞOĞLU - Akdeniz University, TURKEY
Dr. Gueorgui PEEV - New Bulgarian University, BULGARIA
Dr. Ilze IVANOVA - University of Latvia, LATVIA
Dr. Indra ODİNA - University of Latvia, LATVIA
Dr. İsmail SEVINÇ - N. Erbakan University, TURKEY
Dr. Joanna BŁASZCZAK - University of Wrocław, POLAND
Dr. Juan José Padiel BENTICUAGA - University of Málaga, SPAIN
Dr. Kevin NIELD - Sheffield Hallam University, ENGLAND
Dr. Ksenofon KRISAFI - Universiteti Europian i Tiranes, ALBANIA
Dr. Lejla SMAJLOVIĆ - University of Sarajevo, BOSNIA AND HERZEGOVINA
Dr. Lilia HALIM - Universiti Kebangsaan Malaysia, MALAYSIA
Dr. Ljudmil GEORGIEV - New Bulgarian University, BULGARIA
Dr. Muammer TUNA - Muğla S. Koçman University, TURKEY
Dr. Nesrin ŞALVARCI TÜRELİ – S. Demirel University, TURKEY
Dr. Oktay EMİR - Anadolu University, TURKEY
Dr. Olga DEBICKA - University of Gdańsk, POLAND
Dr. Ozan BAHAR - Muğla S. Koçman University, TURKEY
Dr. Phatima MAMARDASHVILI - Tbilisi State University, GEORGIA
Dr. Puiu NISTOREANU - Academia de Studii Economice din Bucureşti, ROMANIA
Dr. Qızılgül ABBASOVA - Baku State University, AZERBAIJAN
Dr. Tamar DOLBAIA -Tbilisi State University, GEORGIA
Dr. Yusuf GÜNAYDIN – International Final University, TRNC

Focus and Scope: *International Journal of Social Sciences and Education Research* is a peer-reviewed online journal which publishes original research papers. *IJSSER* welcomes submissions related to academic and scientific practices, approaches, applied research studies, critical reviews on major issues, development of new technologies and tools in social science and education research in English or Turkish.

Peer Review Process: All submitted manuscripts by author(s) are subject to initial appraisal by the section editors to peer review as a double-blind by at least two independent and expert referees. For the article to be published, at least two referees agree on the publication of the work.

Indexes & Databases:

- ISI - International Scientific Indexing
- ESJI - Eurasian Scientific Journal Index
- OAJI- Open Academic Journals Index
- CiteFactor
- Google Scholar
- IPIndexing
- ResearchBib-Academic Research Index
- DRJI - Directory of Research Journals Indexing
- SIS - Scientific Indexing Services
- JournalSeek
- SOBIAD
- Türk Eğitim İndeksi
- Türkiye Turizm Dizini
- ASOS Index

Odak ve Kapsam: Uluslararası Sosyal Bilimler ve Eğitim Araştırmaları Dergisi orijinal araştırma makalelerini yayınlayan hakemli online bir dergidir. *IJSSER* Sosyal Bilimler ve Eğitim Araştırmaları ile ilgili uygulamalar, yaklaşımlar, araştırma çalışmaları, önemli konularda kritik yorumlar, yeni teknolojilerin ve araçların geliştirilmesini içeren akademik ve bilimsel içeriğe sahip İngilizce veya Türkçe hazırlanmış her türlü makaleyi kabul etmektedir.

Değerlendirme süreci: Yazar(lar) tarafından gönderilen çalışmalar öncelikle bölüm editörleri tarafından değerlendirilerek alanından uzman ve birbirinden bağımsız, yazarlarla akademik olarak eş düzeydeki en az iki hakeme gönderilmektedir. Makalenin yayımlanması için en az iki hakemin olumlu görüş bildirmesi şarttır.

İndeks ve Veri tabanları:

- ISI - International Scientific Indexing
- ESJI - Eurasian Scientific Journal Index
- OAJI- Open Academic Journals Index
- CiteFactor
- Google Scholar
- IPIndexing
- ResearchBib-Academic Research Index
- DRJI - Directory of Research Journals Indexing
- SIS - Scientific Indexing Services
- JournalSeek
- SOBIAD
- Türk Eğitim İndeksi
- Türkiye Turizm Dizini
- ASOS Index

Table of Contents / İçindekiler

Cover-Contents / Kapak-İçindekiler	<i>i-v</i>
★ Research Articles / Ampirik Araştırma Makaleleri	
Dijital teknolojilerin iş organizasyonlarındaki dönüşüme etkisi: Sosyal politika öğrencileri perspektifinden nitel bir araştırma <i>Pınar Salih</i>	<i>59-76</i>
Gökyüzünden Eğirdir Gölü'ne yolculuk: Eğirdir'in yamaç paraşütü etkinlik potansiyelinin araştırılması <i>Eray Songür, Emre Yaşar</i>	<i>77-86</i>
Ortaöğretim kurumlarında görevli öğretmenlerin algılarına göre okul yöneticilerinin iletişim yeterlilikleri: Düzce il örneği <i>Cengiz Güney, Salih Paşa Memişoğlu</i>	<i>87-103</i>
Covid-19 pandemisinde turist rehberlerinde algılanan stres ve kaygı düzeylerinin belirlenmesi <i>Gökhan Doğan, Sevda Sahilli Birdir</i>	<i>104-118</i>
Undergraduate students' career perceptions due to pandemic: A study from Bangladesh <i>Mohammad Ahsan Habib, Zobayer Ahmed, Md Abu Bakkar Siddik</i>	<i>119-128</i>

International Journal of Social Sciences
and Education Research
Volume:10 Issue:2, 2024

Research article/Araştırma makalesi

Dijital teknolojilerin iş organizasyonlarındaki dönüşüme etkisi: Sosyal politika öğrencileri perspektifinden nitel bir araştırma

Pınar Salih

Dijital teknolojilerin iş organizasyonlarındaki dönüşüme etkisi: Sosyal politika öğrencileri perspektifinden nitel bir araştırma

The impact of digital technologies on transformation in business organizations: A qualitative research from the perspective of social policy students

Pınar Salih¹

¹Doktora Öğrencisi, Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi, SBE, Sosyal Politika ABD, Ankara/Türkiye, Email: pnrnsalih3506@gmail.com, ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1069-5777>

Makale Bilgisi	Öz
<p>Araştırma Makalesi</p> <p>Gönderilme: 21 Şubat 2024 Düzeltilme: 14 Haziran 2024 Kabul: 23 Haziran 2024</p> <p>Anahtar kelimeler: Dijital teknolojiler, İş organizasyonları, Sosyal politika, Nitel araştırma</p>	<p>Bu araştırma, sosyal politika alanında eğitim gören lisansüstü öğrencilerin dijital teknolojilerin iş organizasyonları politikalarına uyumuna yönelik algısının incelenmesi amacıyla yapılmıştır. Keşfedici bir araştırma olması nedeniyle nitel araştırma yöntemlerinden biri olan derinlemesine görüşmeler tercih edilmiş, bu kapsamda Ankara il merkezinde sosyal politika alanında lisansüstü öğrenim gören 8 öğrenci ile yüz yüze görüşmeler yapılmıştır. Bulgulara göre, sosyal politika öğrencilerinin dijital teknolojilerin hem iş hem eğitim dünyasında olumlu sonuçları olduğu, ancak toplumsal yapıda sosyal ilişkilerin azalmasına neden olduğu, gizlilik ve güvenlik konusunda teknolojileri kullanma beceri eksikliğinin bir endişe oluşturduğu algılarına sahip oldukları sonuçlarına ulaşılmıştır. Söz konusu bulgular ile çalışma ve eğitim alanında beceri eksikliklerinin giderilmesine yönelik eğitimlerin önem kazandığı ortaya çıkmıştır. Buna yönelik olarak organizasyonel yapıların geliştirilmesinde maddi teşviklerin teknolojilerin işlere dâhil edilmesine katkı sağlayacağı düşünülmektedir.</p>
Article Info	Abstract
<p>Research Article</p> <p>Received: 21 January 2024 Revised: 14 June 2024 Accepted: 23 June 2024</p> <p>Keywords: Digital technologies, Business organizations, Social policy, Qualitative research</p>	<p>This research aims to examine the perception of postgraduate students studying social policy regarding the compliance of digital technologies with business organization policies. Since it was exploratory research, in-depth interviews, one of the qualitative research methods, were preferred. In this context, face-to-face interviews were held with 8 postgraduate students studying social policy in Ankara city center. According to the findings, it has been concluded that social policy students have the perception that digital technologies have positive results in both the business and education world but that they cause a decrease in social relations in the social structure and that the lack of skills in using technologies regarding privacy and security is a concern. With these findings, it has been revealed that training to eliminate skill deficiencies in the field of work and education has gained importance. For this purpose, financial incentives are thought to contribute to including technologies in developing organizational structures.</p>

1. Giriş

İşletmelerin dijitalleşme kapsamında iş yapma biçimlerini nasıl düzenleyecekleri önemli bir konu haline gelmiştir. Bir işletmenin teknolojik yeniliklere karşı yaklaşımı, işlerini nasıl geliştirecekleri ve çalışanları nasıl yönetecekleri konusunda önemli bir etkiye sahip olabilir. Bununla beraber hızla gelişen dijital teknolojiler, işleri organize etmek için birçok olasılığı beraberinde getirmektedir (Soule vd., 2016). Bu nedenle dijitalleşmenin iş organizasyonlarını nasıl etkilediği ve geliştirdiği sorusuna yönelik araştırmalar önem kazanmaktadır. Son yıllarda yapılan çalışmalar, dijital teknolojilere, iş ekosistemlerine, organizasyon yapısı ve şekline, organizasyonel öğrenmeye ve organizas-

* Bu çalışmanın Etik Kurul Onayı 22/11/2023 tarih ve 239 sayılı karar ile Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Etik Kurulu'dan alınmıştır. Tüm sorumluluk yazara aittir.

Kaynak göster: Salih, P. (2024). Dijital teknolojilerin iş organizasyonlarındaki dönüşüme etkisi: Sosyal politika öğrencileri perspektifinden nitel bir araştırma. *International Journal of Social Sciences and Education Research*, 10 (2), 69-76. DOI: <https://doi.org/10.24289/ijsser.1440517>

yönel çevikliğe yönelik artış göstermektedir. Bu bağlamda işletmelerin, amaçlarına ulaşabilmesi için, organizasyon yapılarında insan ve iş faktörlerini teknolojiyle birleştiren yeni bir yapılanmaya gitmesini zorunlu hale getirmektedir. Nitekim iş organizasyonu, çalışanların birbirleri ile arasındaki koordinasyon ve işbirliği konularını kapsamaktadır. İş organizasyonları, işlerin tanımlanmasını, işi yapacak kişilerin seçilmesini, çalışma esaslarının belirlenmesini ve karar alınmasını sağlayan organların neler olduğunun tespitini içermektedir (Koparal & Özalp, 2013; Kuusisto, 2017; Levesque vd., 2020; Soule vd., 2014). Diğer bir deyişle, iş organizasyonu, iş hedeflerinin gerçekleştirilmesi için çalışanların rolleri, sorumlulukları, karar verme kapasiteleri ve uygulamalarına yönelik sahip oldukları yetkilerin tanımlanmasıdır (Soule vd., 2016). Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) tanımına göre; "Beceri, belirli bir işin görev ve sorumluluklarını yerine getirme yeteneği" olarak ifade edilmektedir (ILO, 2016). Dijital teknolojilerin iş organizasyonlarına uyumunda en temel ayırt edici özelliklerinden biri ise dijital beceri ve yeteneklerdir. Bu bağlamda, organizasyonların dijitalleşmesi, müşteri deneyimi, operasyon verimliliği ve işgücünün dijital teknolojileri kullanma becerilerinin etkinleştirilmesi ile mümkün olabilir (Kumru & Kasimoğlu, 2022; Soule vd., 2016). Ancak teknoloji geliştikçe mevcut sistemler karşılaşılmaya muhtemel sorunları çözmekte yetersiz kalabilir. Dinamik ve sosyal bir yapı olan organizasyonun yeniden tasarlanması gerekmektedir (Erdamar, 1994). Aksi halde kamu kurum ve kuruluşlarının kendini yenilememesi, mevcut sistemde devam etmekte ısrarcı olmaları, dijital teknolojilerle uyumu yakalamalarına ve karşılarına çıkacak sorunlara cevap verebilmelerine engel olabilir.

Dijital teknolojiler, iletişim, etkileşim, bilgiyi depolama, dağıtma gibi faaliyetleri sıradan hale getiren teknoloji araçları ya da sistemlerdir. Nesnelerin İnterneti, Yapay Zekâ, Akıllı Robot Teknolojileri, Bulut Teknolojileri, Büyük Veri, Üç Boyutlu Yazıcılar, Sanal Gerçeklik ve Artırılmış Gerçeklik gibi birçok teknoloji buna örnek gösterilebilir. Dijital teknolojiler nüfuz ettiği tüm alanlarda ortaya çıkardığı etkilerle, ortaya çıkan uyum zorluklarının üstesinden gelmesi ve dijitalleşmenin başarılı gerçekleşmesine yönelik karar mekanizmalarını harekete geçirmektedir. Dijital teknolojilerin gelişimi ile organizasyonel sistemler ve süreçler de dijitalleşmiştir. Değişikliklerle başa çıkmak ve beklenen iş hedeflerine ulaşmak için uygulanacak stratejilerin modellenmesi olan iş organizasyonu politikalarının dijital teknolojilere uyumlu bir şekilde yeniden düzenlenmesine ihtiyaç duyulmaktadır. Nitekim dijital teknolojiler çalışma koşullarını iyileştirebilir ya da zorlaştırabilir. Bununla beraber çalışanların işgücü beceri ve taleplerine uygun hale gelmesi, dijital teknolojilerin getirdiği dönüşüme uyum sağlamalarına katkı sağlayabilir. Teknolojik değişimlerin ortaya çıktığı her dönemde başlangıç aşaması işleri olumsuz etkileyeceğine yönelik endişelere neden olmuştur (Acemoğlu ve Restrepo, 2019). Ancak yeni teknolojilerin benimsenmesi ve entegrasyonu sonucunda elde edilen faydanın maksimizasyonu hayatımıza kolaylık ve esneklik sağlamıştır. Bu açıdan bakıldığında farkındalığın oluşması ve değişime ayak uydurmak önemli hale gelmektedir. Söz konusu farkındalıkların oluşması ve değişime ayak uydurulması için sosyal politika alanındaki çalışmalar ve araştırmalar önemlidir (Heman, 2019).

Dijital teknolojilere ve işlere yönelik sosyal politika çalışmaları, iş dünyasındaki değişimleri anlamak, toplumsal eşitsizlikleri azaltmak, istihdamın geleceğine hazırlanmak, güvencesiz işlerle mücadele etmek, dijital yoksulluğu önlemek ve teknolojik değişimin toplumsal etkilerini yönetmek için önemlidir. Literatür incelendiğinde, sosyal politikalar bağlamında konuyu ele alınan araştırmaların eksik olduğu görülmüştür. Ayrıca sosyal politika üretme ve karar süreçlerinde yapay zekâ gibi dijital teknolojilerden yararlanılması gibi gündemler üzerinde durulmaktadır. Yapay zekânın sosyal anlamda etkili kararlar verilmesine, sosyal politikalarındaki iyileştirmelerde ve politika geliştirme süreçlerinde proaktif bir model olarak işlevsel olması beklenmektedir (Yücel, 2023). Bu nedenle sosyal politika alanında lisansüstü öğrenim gören öğrencilerin dijital teknolojiye karşı tutumları, dijital teknolojileri benimseme düzeyleri ve yapay zekâ gibi dijital teknolojileri kullanma becerilerinin yanı sıra kamu çalışanı bireyler olmaları nedeniyle iş organizasyonlarının dijital politikalarına uyum sürecindeki deneyimleri üzerinde derinlemesine bir analiz yapılmıştır. Araştırmanın sonuçlarının, sosyal politikalar bağlamında yapılan araştırmaların desteklenmesi ile eğitim ve iş dünyasında dijitalleşmeye yönelik politikaların gelişimi için değerli bir katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Bu araştırmanın temel amacı, sosyal politika lisansüstü öğrencilerin dijital teknolojilerin iş organizasyonları politikalarına uyumuna yönelik algılarını incelemektir. Bu doğrultuda çalışmada, çağımızın hızla dijitalleşen iş ortamında, lisansüstü sosyal politika öğrencilerinin çalışan rollerine ve öğrenci rollerine bağlı olarak bu değişime nasıl tepki gösterdikleri gerek iş gerekse eğitim yaşamında dijital teknolojilerle nasıl etkileşimde bulduklarının hem teorik hem de pratik açıdan değerlendirilmesi hedeflenmiştir. Dijital teknolojiler ve işlere yönelik çok fazla çalışma bulunmasına rağmen literatürün konu ve kapsam bakımından çoğunlukla ayrıştığı ve yetersiz kaldığı söylenebilir. Bu bağlamda, çalışma ekosisteminde işlerin nasıl tasarlanacağına yönelik organizasyonel politikaların yeniden gözden geçirilmesi gerektiğine dikkat çekilmek istenmiştir.

2. Literatür

Dijital teknolojiler aracılığıyla bilgiyi toplamak, bağlantı kurmak, yorumlamak ve yeni bilgi üretmek oldukça gelişmiştir. Böylece hem sosyal hem de ekonomik olarak kaynakların verimli kullanılması beklenmektedir. Ancak dijital değer zincirinin getirdiği fırsatların korunması için sadece işletmelerin bünyelerine dijital teknolojileri dâhil etmesi yetmeyebilir. Nitekim verimliliğin sağlanması için dijital teknolojilerin iş organizasyonlarına uyumunun sağlanmasının önemli olduğu düşünülmektedir. Koca (2020) tarafından yapılan çalışmada, işgücü talep tarafında yöneticilerle yapılan görüşmede hem mavi yaka hem beyaz yaka işler için yüksek nitelikte teknik ve dijital becerilere ihtiyaç duyulduğu, mesleki eğitimin sanayi sektörü ihtiyacına uygun nitelikte beceriye sahip öğrenci yetiştirmediği sonucuna ulaşılmıştır. Çalışmanın arz yönlü tarafı için akademisyen ve politikacılarla yapılan görüşmede ise, beceri arz ve talepleri arasında uyumsuzluk olduğu görülmektedir. İşgücü arz ve talepleri bakımından dijital beceri eksikliklerinin ve uyumsuzluklarının olduğuna yönelik diğer bazı çalışmalar da bunu desteklemektedir (Bal, 2018; Uçar & Tutgaç, 2022).

KOBİ'lerin dijitalleşmeye yönelik farkındalıkları, tutumları, dijitalleşme kullanımı gibi çalışmalarda, dijital teknoloji farkındalıklarının yüksek olduğu, dijitalleşmeye yönelik tutumlarının dijital teknolojileri kullanmaya düzeyine olumlu etki ettiği sonuçlarına ulaşılmıştır. Bununla beraber KOBİ'lerin dijital teknolojileri kullanmaya önem verdiği ancak maddi kaynak yetersizliğinin en önemli sorun olduğu görülmektedir (Divrik vd., 2022; Turhan, 2023; Yıldırım & Durukan, 2023). Dijital teknolojilerin iş süreçlerine etkisi ve çalışanların bu konudaki algısına yönelik yapılan çalışmalarda işletme çalışanlarının dijitalleşen işleri tanımlama süreçleri, iş operasyonları ve iş modelleri bakımından yenilikçiliği ve dijital liderliği eğitim, yönetim düzeyi ve cinsiyete göre farklılık oluşturmadığı sonuçlarına ulaşılmıştır (Büyükbeşe & Doğan, 2022; Develi vd., 2022; Kumru & Kasımoğlu, 2022; Şirin, 2022; Tutkunca & Haydar, 2022). Bu sonuçlardan farklı olarak Özel vd., (2022), market zinciri çalışanları ile yaptığı çalışmada, dijital teknolojilerin iş süreçlerinde kullanılmasına ilişkin cinsiyetler arası farklılık bulunmazken, yaş, eğitim düzeyi ve unvan bakımından anlamlı farklılıklara ulaşmıştır. Bu açıdan 30 yaş altı çalışanlar ve düşük eğitim düzeyine sahip olanlar teknolojilere olumlu yaklaşım göstermezken, lisans ve lisansüstü mezunların ve 30 yaş üstü çalışanların teknolojiye bakış açılarının daha olumlu olduğu ve daha geniş bilgi sahibi oldukları bulgularını elde etmiştir.

Sektörel olarak birçok alanda dijitalleşmeye uyum çalışmaları artmıştır. Konaklama işletmeleri, ulaşım işletmeleri, haberleşme işletmeleri ve sağlık-turizm işletmeleri çalışanlarının dijitalleşme ile iş takibi hızlanmış, yönetim süreçleri kolaylaşmıştır (Çalapkulu vd., 2021; Demir vd., 2022; Doğan & Gençer, 2023; Ekşili & Çaylak, 2022; Sucu, 2021; Yorulmaz & Patruna, 2021). Bu konuya yönelik araştırmalar farklı meslek grupları açısından yapılmıştır. Muhasebe ve mali müşavirlik mesleğine (Karyağdı & Koca, 2022; Tekelioğlu, 2022) yönelik çalışmalarda, dijitalleşme algılarının yüksek olduğu, mesleki bilgiye erişim ve verimlilik açısından dijital teknolojilerin olumlu etkilerine ulaşılırken, bankacılık gibi dijital platform ile yürütülebilen birçok alanda çalışma yapısının dijitalleşmesinin etkilerine yönelik araştırmaların önem kazandığı görülmektedir (Tekin, 2019).

Çam ve Eke (2022), yükseköğretim kurumları yönetiminde dijitalleşmeye yönelik algısı, dijitalleşme alanları, avantajları ve zorlukları gibi akademik ve idari çalışanlarla yaptıkları çalışmada, çalışma ortamı, mesai saatleri esnekliği, eşitsizliklerin giderilmesi ve iş maliyetlerinin azaltılması gibi birçok konuda avantajların sağlandığı sonuçlarına ulaşmışlardır. Bununla beraber dijital teknolojilerle yapılan işlerde internet kesintisi gibi problemler iletişim sorunlarına neden olmaktadır. Ayrıca yüz yüze iletişimin azalması iş tatmininin azalmasına ve bağımsız çalışmanın denetim sorunlarına neden olmaktadır. Kamusal alana ilişkin yapılan benzer çalışmalarda da aynı etkilerin görüldüğü bulgularına rastlanılmıştır. Bu kapsamda örgüt kültürü oluşumu için yeni uygulama yöntemlerinin gerektiği söylenebilir (Alanlı, 2022; Ölmez, 2023)

Vural vd. (2023), Öğretmenlerin dijital liderlik algılarının ölçülmesine yönelik yaptığı çalışmada, dijital ortamda iletişim, yayın gibi konularda dijital teknolojilerden yararlanma düzeyinin yüksek olduğu, öğretmenlerin dijital liderlik özelliklerinin yüksek olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır. Öğretmenlerin dijital teknolojiler bağlamında mesleki yeterlilikleri ve liderlik özelliklerinin araştırdığı benzer sonuçlara ulaşan çalışmalara da literatürde yer verilmiştir (Aksakal vd., 2021; Erten, 2020; Salur, 2023). Öğrencilere yönelik araştırmalarda ise dijital teknolojilerin eğitim sistemlerine entegrasyonu ve özellikle Covid-19 pandemi sürecinde uzaktan öğrenim sistemine geçmesiyle dijital becerilerin kullanımı ile bilgi ve iletişim teknolojileri becerilerine yönelik araştırmalar önem kazanmıştır. Dolayısıyla öğrencilerin 21. yüzyıl becerileri, bilgi, iletişim, medya ve teknoloji becerileri ve dijital yeterliliklerinin ölçülmesine yönelik çalışmaların yaygınlaştığı görülmektedir. Engin & Korucuk (2021) mesleki ve teknik eğitim üzerine yaptığı çalışmada, dijital teknolojileri kullanma düzeyinin dijital beceri gelişimine olumlu etki ettiği, eleştirel düşünme, problem çözme ve liderlik becerilerinin yüksek olduğu ancak girişimcilik ve inovas-

yon becerilerinin düşük olduğu sonuçlarına ulaşmıştır. Öğrencilere ilişkin dijital dönüşüme erişim, mesleki öğrenimi etkilemesi ve bilgi ve beceri eksikliklerine ilişkin benzer çalışmalarda bunu desteklemektedir (Doğan, 2019; Güllüpunar & Tunca, 2022; Hall, 2018; Kim, 2015; Öçalan, 2021).

Dolayısıyla görülmektedir ki, literatürde çalışanlar üzerine yapılan çalışmaların birçoğu, çalışanların dijitalleşmeye yönelik algılarının ölçülmesi üzerine gerçekleştirilmektedir. Bu kapsamda yapılan çalışmalarda, dijital teknolojilerin çalışma yaşamı üzerindeki etkilerinin kısa vadede işleri zorlaştırdığı ancak uzun vadede verimlilik sağladığına vurgu yapılmıştır. Dijital teknolojileri kullanma becerilerinin eksikliği dijital teknolojilerin benimsenmesini zorlaştırırken, beceri gelişimleri ise dijital teknolojilerin benimsenmesine katkısının yüksek olduğu belirtilmektedir. Ayrıca işlerin dijitalleşmesi ile işlerin otomasyonu, çalışanların işler üzerindeki etkinliğinin azalacağı endişesine yol açmaktadır. Bu anlamda, sosyal politika araştırmalarının önemine bağlı olarak sosyal politika lisansüstü öğrencilerinin dijital teknolojileri nasıl değerlendikleri, bu teknolojilere uyum sağlama konusundaki zorlukları nasıl algıladıkları ve iş organizasyonlarının dijitalleşme politikalarına uyum sağlama sürecindeki deneyimleri üzerine odaklanması, araştırmaların gelişimine kaynak oluşturacağı yönünde katkı sağlaması beklenmiştir.

2.1. Dijital teknolojiler

Dördüncü Sanayi Devrimi olarak adlandırılan dijital dönüşüm dalgası, yeni teknolojilerin hızla yayılması ile endüstriler başta olmak üzere iletişimden ulaşımın tüm sektörlerde etkisini göstermiştir. Bilginin dijital bir biçimde depolanması, işlenmesi ve aktarılması olanağı, hemen her sektörün yeniden yapılanmasına ve insanların çalışma yaşamından sosyal yaşamına kadar her alana etki eden köklü değişimleri zorunlu hale getirmiştir (Schwab, 2019). Gelişen teknolojiler değişen ihtiyaçlara çok daha etkin ve hızlı sonuçlar üreterek hem işler hem çalışanlar açısından performans artışına neden olmaktadır. Bu doğrultuda işletmelerin rekabet koşulları değişmekte ve organizasyon yapılarında iş süreçleri ve iş yapma biçimlerinin değişimini zorunlu hale getiren dönüşümü de beraberinde getirmektedir (Kumru & Kasımoğlu, 2022). Yakın zamana kadar dijital teknolojilerin işleri yerinden edeceği düşüncesine yönelik endişeler üzerine, bu kapsamda yapılan araştırma ve çalışmalara ağırlık verilmiştir. Günümüze gelindiğinde ise, işlerde dijital teknolojilerin kaçınılmaz bir dönüşüm olduğu kabul edilmekte, benimsenmesi ve kullanılmasına yönelik gerek işler, gerek çalışanlar açısından süreçlerin değişimine odaklanılmaktadır. Dolayısıyla üzerinde durulması gereken konular, organizasyonel süreçlerin çok boyutlu olarak değerlendirilmesi ve eksikliklerin giderilmesine yönelik çalışmaların neler olabileceğine ağırlık verilmesi gerektiği şeklinde değişmektedir.

2.2. Dijital teknolojiler ekseninde iş organizasyonları politikaları

Dijital teknolojiler işlerin verimliliği için organizasyon ve yönetim olanaklarında meydana getirdiği değişimle, iş modellerinden tüketici deneyimlerine kadar birçok alanı etkilemektedir. Bu nedenle işletmelerin bu değişime cevap verebilmeleri gerekmektedir (Soule vd., 2014). Dijital teknolojilere ilişkin yapılan çalışmalarda, dijital organizasyon süreci; yeniliğin üretilmesi, yayılması, benimsenmesi, uygulanması, kullanımı, fayda ve zarar etkilerinin değerlendirilip kullanımdan kaldırılması aşamaları olarak tanımlanmıştır. Bu bağlamda, öncelikli olarak organizasyonel hazırlığın yapılması önemlidir. İşletmeler, dijital teknoloji için gerekli kaynakların varlığı, insan kaynaklarının beceri ve yeteneklerinin varlığı, yeniliklerin organizasyonların yapısı ile arasındaki uyumu, yönetim hedefleri ve değerleri ile yeniliklerin fayda ve riskleri konusunda farkındalığı yapılandırılmalıdır (Ram & Corkindale, 2015).

Dördüncü Sanayi Devrimini harekete geçiren dijital teknolojilerin dinamikleri dört temel ilke üzerinde şekillenmektedir. Birincisi; politika yapıcılar, yatırımcılar ve diğer paydaşların iş birliği ile dijital teknolojiler daha iyi işleyen sistemlerin oluşmasını sağlayabilir. Aksi takdirde dijital teknolojiler mevcut sistemler üzerinde yıkıcı etkileriyle karmaşık ve zorlayıcı bir hale gelebilir. İkincisi; dijital teknolojilerin kontrol edilmesi ve yönetilmesine karşı olumsuz bakış açısı geliştirmek yerine bireylerin karar ve rollerine ilişkin güçlendirilmesi ile yeni teknolojilerin oluşturduğu fırsatlardan ve özgürlüklerden faydalanılmasına odaklanmak önemlidir. Üçüncüsü; dünyaya yön veren yeni teknolojileri anlamak ve yeni düzenlemelerin nasıl oluşturulabileceğinin görülmesi için insan odaklı tekniklerin kullanılması, sistem odaklı değil tasarım odaklı düşünülmesi gerekmektedir. Son olarak; teknolojilerin her gelişim aşamasından itibaren kabul edilen değerlerin rolünün anlaşılması, sadece teknik birer araç olarak algılanmaması ve en yararlı biçimde uygulanmasına dikkat edilmelidir (Schwab, 2019). Bu bağlamda; politika yapıcılar, işletme yöneticileri, girişimciler, sivil toplum liderleri, bilim insanları ve medya aracılığıyla dijital teknolojilerin şekillendirdiği tüm sistemlerin tartışılması ve politikaların geliştirilmesi sağlanmalıdır.

2.2.1. Teknoloji düzeyi

Sanayi devrimi ile üretimde makineleşmeye geçilmesi, teknolojilerin gelişim aşamalarının başlangıcı olarak kabul edilmektedir. Ortaya çıkan her teknoloji endüstriyel çağın gelişme aşamaları olarak kaydedilmiştir. Ancak

1980'lerden bu yana her 10 yılda yeni bir teknoloji ile tanışılırken, günümüze gelindiğinde dijital teknolojilerin hızı takip edilemez boyutta gelişmektedir (Kuusisto, 2017). Nesnelerin İnterneti, geleceğin öngörülemez ino- vasyon sürecine geçişin en önemli gelişmesi olarak tanımlanmaktadır. Bu bağlamda öncelikli olan, şirketlerin yenilikleri kabul etmesi ve bilgi teknolojilerinin işlere stratejik uyumunu sağlamaya çalışmaktır. Böylece işlerin inovasyon hacmini ve kalitesini artırarak organizasyonun güçlenmesi sağlanabilir. Ayrıca dijital teknolojilerin iş organizasyonlarına entegrasyonu ve mevcut teknoloji kapasitesini artırması, işletmelerin fırsatları yakalamasının bir anahtarı görülebilir. Böylece işletmelerin küresel rekabet edebilirliği de artacaktır. Bu nedenle inovasyonda uluslararası boyutta gelişmiş ülkelerin yatırımlarını dijital ekonomiye dâhil olacak şekilde yaptığı görülmektedir. Nitekim dijital teknolojilerle beraber teknik ve coğrafi kaygılardan arınmış yeni bir üretim ve ekonomi modeli doğmuştur (Levesque, 2020).

2.2.2. Organizasyon düzeyi

Dijital teknolojiler çalışma alışkanlıklarını ve süreçlerini değiştirmektedir. Dolayısıyla işletme yöneticileri ve çalışanları, dijitalleşmenin sağladığı verimliliğe uyum sağlamak için, boşlukların nerede oluştuğunu ve nerede iler-lemek gerektiğini tahmin edebilmelidir. Ayrıca dijital teknolojilerin işlere eklenmesiyle, yöneticilerin ve çalışanların işleri yapmanın yeni yollarını denemeye motive olmaları ve yenilikçi çözümlere yönelik bakış açısı gelişmeleri gerekmektedir. Özellikle çalışanların birbiriyle uyumu için iş rolleri ve sorumluluklarının yönetilmesini sağlayan iş organizasyonu, iş hedeflerine ulaşılabilirliği için ihtiyaç duyulan verimliliğe de etki etmektedir (Soule vd., 2016). Bu bağlamda dijitalleşmenin iş organizasyonlarına etkilerine bakıldığında, organizasyon düzeyini belirleyen temel kavram olarak organizasyonel çeviklik ön plana çıkmaktadır.

Zorluklara yanıt vermenin yolu olarak organizasyonel çeviklik, yeni yüzyılın küresel başarı unsuru olarak görülmektedir. Organizasyonel çeviklik temel olarak iş tehditlerine zamanında yanıt verebilmek ile ortaya çıkan fırsatları tespit etme ve bunlardan yararlanma yeteneği gibi faydalar sunmaktadır (Kuusisto, 2017). Dijital becerilerin kazanılmasından daha önemli görülen organizasyonel çeviklik, dönüşüm hızına ayak uydurabilmenin önemli bir koşulu olarak görülmektedir (Kumru & Kasımoğlu, 2022). Bu bağlamda organizasyon düzeyi, işgücü ve iş süreci olarak iki alanda yapılandırılmalıdır. İşgücü bakımından, insan kaynaklarının etkin kullanılması, merkezi olmayan yönetim ve organizasyon yapılarında işgücü çevikliğini teşvik etmektedir. İş sürecine bakıldığında ise, işletmelerin işleri uyarlayabilme kolaylığı ve hızı bakımından dijital teknolojileri yeni değer üretme aracı olarak kullanabilmesini sağlar (Kuusisto, 2017).

2.2.3. İşçi/çalışan düzeyi

Dijitalleşmenin çalışanları nasıl etkilediği ve çalışan verimliliğinin nasıl sağlanacağı Dünya Ekonomik Forumu (2016) "İşlerin Geleceği" raporunda önemle üstünde durulan bir konu olmuştur. Dijital teknolojilerin işleri yerinden edeceğine yönelik endişeler, çalışanların vasıflarının tartışılmasına yol açmıştır. Bu bağlamda, düşük vasıflı işlerin bazılarının otomasyonu ile çalışanların yerinden edileceği, bazılarının ise otomasyon ile yapılamayacağı görüşleriyle düşük vasıflı işlerin varlığını devam ettireceği öngörülmektedir. Literatürde, mavi yaka çalışanların işlerinin tamamen yok olacağına dair daha karamsar senaryolar bulunurken, beyaz yaka işlere duyulan ihtiyacın artacağı, nitelikli işlerin dijital teknolojilere uyumunun zorunlu hale geldiği, beyaz yaka işlerin kendini yenilemesi durumunda ise, dijital teknolojilerin işleri vasıfsızlaştıracağına yönelik endişelerin gerçekleşeceğine işaret eden araştırmalara geniş yer verilmektedir (Koca, 2020; Levesque, 2020).

2.3. Dijital teknolojilerin iş organizasyonları politikalarına uyumu ve zorlukları

Dijital teknolojilerin sosyal ve ekonomik tüm alanlarda nasıl bir paradigmaya sahip olduğu önemli bir tartışma konusu haline gelmiştir. Pozitif etkilerinin yanı sıra yıkıcı etkilerinin ne derinlikte olacağı, politikaların geliştirilmesine yön vermektedir. Öncelikle dijitalleşmenin ülkelerin gelişmişlik seviyelerinde ne düzeyde gerçekleştiğinin bilinmesi gerekmektedir. Bu bağlamda, yüksek inovasyona sahip yenilikçi ülkeler, sektörleri dijital teknolojilerin entegrasyonuna teşvik etmeye yönelik yatırım destekleri sunmaktadır. Dijital ekonomi ve platform ekonomisi olarak yeni kavramların artması, yalnızca endüstriyel üretim alanlarında değil, kamu, özel, hizmet sektörü ve daha birçok alanda dijital teknolojiler aracılığıyla yepyeni bir sosyo-ekonomik sistemi sunmaktadır (Levesque, 2020). Dolayısıyla birçok alanda yeniliklerin ortaya çıkmasının yanı sıra birtakım zorlukları da beraberinde getirmektedir.

Dijital teknolojilerin meydana getirdiği değişimlere karşı geliştirilen uygulamaları yalnızca üretim ve sanayi politikası görmek, dijitalleşmenin bütüncül etkilerini görmezden gelmek demektir. Başta işlere olan etkisi nedeniyle iş organizasyonlarının çalışan ve çalışma biçimlerinden, ulusal ve uluslararası iş bölümüne kadar tüm etkilerini geniş bir çerçevede görmek gerekmektedir. Henüz dijital teknolojilere yönelik yasal düzenlemelerin demok-

ratik bir etkinliğinin olduğu ve iş piyasalarının gerçekleriyle uyumlu olduğunu söylemek mümkün görünmemektedir. Bunun yanı sıra hükümetler, sendikalar, sivil toplum örgütleri ve dernek gibi karar alma ve yönetsel mekanizmaların işleri ve çalışanları kapsayan nitelikte olmadığı söylenebilir (Levesque vd., 2020). Bir başka açıdan, dijital teknolojilerin ücretleri ve gelecek çalışma koşullarını ne yönde etkileyeceği de oldukça belirsizdir. İşlerin verimliliği gibi pozitif etkilerinin yanı sıra, çalışanların üretkenliği, becerileri, dijital teknolojilere uyumu, özerkliği gibi bilinmezlikler çalışanların dijital teknolojileri benimsemesinin önündeki zorluklardan bazılarıdır.

Sosyo-ekonomik perspektiften bakıldığında, çok boyutlu değerlendirilmesi gereken önemli politika alanları göze çarpmaktadır. İşletmelerin sermayeleri, yönetim ve finansal yapıları, sektörel konumları, işgücü kaynakları, üretim organizasyonları, AR-GE kaynakları ve dijital teknolojilerin entegrasyonuna yönelik alternatif kaynakları gibi birçok alana yönelik ekonomi politikalarının geliştirilmesi gerekmektedir. Ayrıca işlerin ve çalışanların kalitesi, standart işlerin dijital teknolojiler aracılığıyla yapılar hale gelmesi, işlerin kutuplaşması, işlerin revizyonu, otomasyonun iş kayıplarına yol açması gibi belirsizlikler bulunmaktadır. İş sözleşmelerinin, ücretler, çalışma süreleri ve çalışma yerleri bakımından düzenlenmesi, işlere olan güvensizliğin çözümü için yenilenmesi gereken istihdam politikaları olarak dikkat çekmektedir (Kumru & Kasımoğlu, 2022; Levesque vd., 2020). Örgütsel operasyonların yönetilmesi ve verimliliğin artırılması, dijital teknolojilerin iş süreçlerine entegrasyonu ile önemli ölçüde değişikliğe uğrayacaktır. İşletmelerin operasyonel süreçlerdeki hızı, maliyeti, verimliliği, kalitesi, kazançları bakımından mal tedarikinden satışına ve müşteri deneyimlerine kadar yatay ve dikey entegrasyonu içeren bir değer zincirini meydana getirmektedir (Blunck & Werthmann, 2017). Dolayısıyla dijital teknolojilerin iş organizasyonları politikaları uyumuna yönelik ortaya çıkabilecek tüm bu zorlukların geniş bir perspektiften değerlendirilmesi ve çözümüne yönelik çok boyutlu politikaların kapsayıcı bir nitelikte geliştirilmesi gerekmektedir.

2.3.1. Eğitim zorlukları

Dijitalleşmenin işleri ve çalışanları etkilemesi, dijital teknolojilere uyumun yakalanması bakımından eğitim ve öğrenim süreçlerine önemli ölçüde etki etmektedir. Bazı işlerin yok olması, bazı işlerin değişmesi ve yeni işlerin ortaya çıkması gibi önemli değişikliklere bağlı olarak, mesleki eğitim ve öğretim, yükseköğrenim, işbaşında eğitim ve öğrenim, yaşam boyu öğrenme ve işbirlikçi öğrenme gibi eğitim sistemlerinin de yenilenmesi zorunlu hale gelmektedir. Nitekim dijital teknolojilerin iş organizasyonlarına entegrasyonu ile Yazılım Uzmanı, Veri Analiz Uzmanı, Veri İşleme Mühendisliği, Yapay Zekâ ve Makine Öğrenimi Uzmanı, Operasyon Yöneticisi gibi yeni iş fırsatlarının oluşması ve gelecekteki mesleklerin en çok ihtiyaç duyulan iş alanlarını oluşturacağı bilinmektedir (WEF, 2020).

Eğitim ve öğretim süreci, örtülü ve açık bilginin sürekli aktarım süreci olarak tanımlanmaktadır. Dijital teknolojilere yönelik insanların geleceğe hazırlanması için, ihtiyaçlara göre eğitim politikalarının geliştirilmesi, yeni öğrenme ve çalışma süreçleri hakkında farkındalığın kazandırılması, bilgi ve becerilerin geliştirilmesi, eğitim programlarının süreçlerine göre zamanın planlanması ile bilgi aktarımı ve organizasyonel sisteme olan etkilerinin anlaşılmasına odaklanılmalıdır. Bu kapsamda, eğitimin programlarının ihtiyaçlara göre dağıtılması, değişime hazırlanması, sistem etkilerinin ölçülebilir biçimde tasarlanması, uzman tavsiyelerine dayanan politikaların oluşturulması, iş bölümlerine ve çalışanlara göre farklılıkların gözetilmesi ve öğrenme sürekliliğinin sağlanması gerekmektedir (Ram & Corkindale, 2015).

Dijitalleşme sürecine bağlı olarak ortaya çıkan zorlukların görünür hale gelmesi ve çözümü tamamen eğitim ile ilişkilidir. Bu bağlamda, eğitim süreçlerinin etkinliği, dijital teknolojilerin algılanması, benimsenmesi, kabul edilmesi ve uygulanması bakımından sağlanmalıdır. Ayrıca dijital teknolojilerin sürekli ve dinamik olması, eğitimin yaşam boyu sürecek şekilde aynı dinamikliğe kavuşması gerekmektedir. Kendini yenileyemeyen işler ve çalışanlar bu farkındalığa sahip olmazsa, dijital teknolojilerin yıkıcı etkilerine maruz kalabilirler. Kamu kurum ve kuruluşları ya da işletmeler de, benzer şekilde dijital teknolojilerin iş organizasyonlarına uyumu politikalarında, eğitimin birincil basamak uyum stratejisi olduğunu göz ardı etmemesi gerekmektedir. Ancak bu şekilde işlerin ve istihdamın sürdürülebilirliğinin sağlanması mümkün olabilir.

2.3.2. Dijital beceri kazanım zorlukları

Dijital teknolojilerin iş organizasyonlarına uyumunu sağlamanın bir diğer zorluğu, dijital beceri eksikliği, beceri uyumsuzluğu ve beceri boşlukları olduğu görülmektedir (ILO, 2016). Dijital teknolojilerin faydalarından yararlanmanın önemli ölçütlerinden biri, işgücü beceri ve yetenekleridir. Bu nedenle dijital teknolojilere uyumu yakalamak için beceri kapasitelerinin artırılması gerekmektedir (WB, 2019). Dijital beceri, dijitalleşen işlerin organizasyonunda rollerin, sorumlulukların ve ilişkilerin uyumlanmasını sağlamaktadır. Bu sayede işletmelerin çalışanlardan beklediği performansta verimlilik artabilir (Ram & Corkindale, 2015; Soule vd., 2016). İşlerde sürekli bir değer yaratma için, dijital teknolojilerin işgücü ile uyumunun sağlanması ve yeteneklerin birleştirilmesi gerekmektedir.

Dijital beceriler, organizasyonların geliştirilmesinde, hem çalışanlar hem de işletmeler açısından temel sorunlardan biridir. Standart işlerden dijital işlere geçiş süreci, çalışanların yeteneklerinin ve kararlarının sorgulanmasına neden olmaktadır. Otomasyon, çalışanların beden gücüne duyulan ihtiyacı azaltmaktadır, dolayısıyla işgücünün dijital teknolojiler karşısında insan olma değerinin artması, sosyal ve bilişsel becerilerin geliştirilmesi zorunlu hale gelmektedir. Bu bağlamda, analitik düşünme, problem çözme, aktif öğrenme, yaratıcılık, liderlik, işbirliği, teknoloji kullanma becerileri, dayanıklılık, stres toleransı gibi öz yönetimsel, bilişsel ve başkaları ile etkileşimi güçlendiren becerilere sahip olmak önemli hale gelmiştir (WEF, 2016). Ayrıca organizasyonel yapıda önemli becerilerden biri, yöneticilerin ve çalışanların dijital liderlik vasfına sahip olmasıdır. Dijital teknolojilerle ilgili deneyimlere açık olma, dijital bilgi ve sistem analizlerine güvenme, işbirlikçi öğrenme ve veriye dayalı kararlar alabilme, dijital teknolojilerin iş organizasyonlarına uyumu için gerekli bir tutum olan dijital öncelik zihniyetinin kazanılması da oldukça önemli görülmektedir (Soule vd., 2016).

2.3.3. Organizasyonel öğrenme zorlukları

Dijitalleşme, bilginin kodlanmasını, depolanmasını, analizi ve dağılımı bağlamında işletmelerin kendi içinde öğrenme süreçlerine etki etmektedir. Veri tabanlarında kurumsal hafızanın oluşturulması ve etkinleştirilmesine yönelik öğrenme yeteneklerinin artırılmasını sağlamaktadır. Bu hem yöneticilerin kararlarını hızlı ve doğru verebilmelerine, hem de çalışanların örgütsel manada iletişim kanallarını güçlü kullanması ve bilgiyi yönetme becerilerini etkilemektedir. Çok boyutlu bir anlam taşıyan organizasyonel öğrenme, “işletmelerde bireyler ya da gruplar aracılığıyla üretilen, örgüt yapısının performansını ve sonuçlarını iyileştirmeye olanak tanıyan ayırt edici yetkinliklerin üretilmesi ve geliştirilmesine yönelik dinamik bilgi yaratma süreci” olarak tanımlanmaktadır (Kuusisto, 2017).

İş organizasyonlarında dijital teknolojinin hızına yetişebilmek ve uyumun sağlanması için Bekçi Teorisi yaklaşımının modernizasyonunun etkili olacağı düşünülmektedir. Bu teoriye göre, iş yerlerinde AR-GE departmanı bünyesinde, organizasyon yapısında ihtiyaç duyulan veriyi arayan, veriyi sınıflandıran ve organizasyona uyacak biçimde yapılandıran ve en fazla faydanın elde edilmesi için veriyi en etkili birimlere dağıtan “bekçi” rolünde bir kişi bulunmaktadır. Bilgiye erişim noktasında çok önemli bir görev sahibi olan bekçi, dijital teknolojilerin gelişimi ile önemini yitirmiştir (Kuusisto, 2017). Nitekim bilgiye erişim, bilgiyi sınıflandırma, yapılandırma ve bilginin dağıtımını, dijital teknolojiler ile otonom bir hale gelmiştir. Bu bağlamda, kamu kurum ve kuruluşları ya da işletmelerin, içinde veya dışında, öğrenme yöntemlerine dijital teknolojileri entegrasyonu kurumsal kapasitenin artırılması bakımından önemli bir hale gelmektedir.

3. Yöntem

Bu bölümde araştırmanın evreni ve örnekleme, veri toplama yöntemi, verilerin analizi ve bulgularına yer verilmiştir. Araştırma Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Etik Kurulu tarafından verilen etik kurul onayı izniyle (No: 239, Tarih: 22.11.2023) başlatılmış olup, bilgilendirilmiş onam formu ile öğrencilerin gönüllülük esasına dayalı katılım sağlamayı onayladıkları teyit edilmiş, literatürden yapılan kapsamlı inceleme sonucu hazırlanan sorularla katılımcılardan objektif görüşler alınmaya çalışılmıştır.

3.1. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Sosyal Politika alanında lisansüstü öğrenim gören öğrenciler oluşturmaktadır. Örneklemi ise araştırma evreninden amaçlı örneklem yöntemiyle ulaşılabilecek Ankara ilinde Sosyal Politika alanında lisansüstü (yüksek lisans veya doktora) öğrenim gören ve aynı zamanda kamu kurumlarında çalışan öğrenciler oluşturmaktadır. Olasılıksız örneklem türlerinden olan amaçlı örneklem, çalışmanın amacına bağlı olarak bilgi açısından zengin durumların seçilerek derinlemesine araştırma yapılmasına olanak tanır. Belirli ölçütleri karşılayan veya belirli özelliklere sahip olan bir veya daha fazla durumda çalışılmak istenildiğinde tercih edilir (Büyüköztürk vd., 2015). Amaçlı örneklemin alt boyutlarından ölçüt örnekleme metodu ile istenilen niteliklere uygun katılımcılara ulaşılması hedeflenmiştir (Baltacı, 2018; Büyüköztürk vd., 2015). Bu nedenle araştırmanın amacına yönelik bulgulara ulaşabilmek için, hedeflenen katılımcıların lisansüstü öğrenci olması ve aynı zamanda çalışan bireyler olması hedeflenmiştir. Araştırmada, araştırmacı tarafından katılımcıların sorularda anlamadıkları yerlerin ayrıntılı açıklandığı ve katılımcıların soruları doğru bir şekilde yanıtladıkları varsayılmaktadır. Katılımcı ifadelerinin manipüle edilmediği ve önyargısız bir şekilde yanıtların aktarıldığı kabul edilmektedir. Buna bağlı olarak, yanıtlar analiz edilirken dikkatli bir şekilde yorumlandığı ve genellemelerin doğru yapıldığı varsayılmaktadır. Araştırmanın sınırlılıkları ise, katılımcıların Sosyal Politika alanında lisansüstü öğrenim gören ve aynı zamanda kamu kurumlarında çalışan bireylerden oluşmasıdır.

Görüşme yapılan kişilerin lisansüstü öğrenci olup aynı zamanda çalışan olmalarının amacı, araştırmanın daha kapsamlı bir perspektife sahip olmasını sağlamaktır. Bu kişilerin dijital teknolojileri kullanma deneyimleri, dijitalleşmenin iş ve akademik yaşam üzerindeki etkileşiminin daha iyi anlaşılmasına yardımcı olabilir. Ayrıca bu katılımcı grubu, dijital teknolojilerin iş organizasyonlarındaki politikalara uyumunu anlamak için hem öğrenci hem de çalışan rollerini birleştirerek okuyucuya çeşitli bakış açıları sunabilir. Katılımcılar hem akademik dünyanın hem de çalışma yaşamının içinde bir deneyime sahip oldukları için, araştırmada gerçek dünya bağlamında daha anlamlı sonuçlar üretilmesine olanak tanır. Dolayısıyla bu çift roldeki katılımcılar, araştırmanın daha geniş bir kitleye hitap etmesine ve elde edilen bulguların daha genel geçer olmasına katkıda bulunabilir. Böylece bu iki dünyanın birleşim noktalarının ve potansiyel çatışma alanlarının keşfedilmesine yardımcı olacağı düşünülmüştür.

3.2. Veri toplama

Araştırmada veri toplama aracı olarak nitel araştırma yöntemine başvurulmuştur. Böylece araştırmacının görüşme yapacağı kişilerin konu ile ilgili algılarına ulaşmak için kişilere daha geniş ifade olanağı sunmaktadır (Neuman, 2020). Araştırmada, araştırmacı tarafından örnekleme yer alan öğrencilere yarı yapılandırılmış görüşme tekniği ile mülakat yapılmış, not ve ses kaydı alınarak görüşme gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda üniversitelerin kampüsleri, kütüphaneleri, kafe ve restoranları gibi sosyal alanlarında yüz yüze yapılan çalışmada, konu bağlamında literatürden destek alınarak hazırlanan ve yarı yapılandırılmış mülakat soruları ile derinlemesine bilgi toplanmıştır. Araştırmanın yarı yapılandırılmış sorularla yapılması, görüşme yapılan kişilerin kendilerini daha geniş ifade etmesine olanak sağlamış ve konu bağlamında daha farklı yönlerin değerlendirilebilmesi için fırsat oluşturmuştur.

Katılımcılara sosyal medya aracılığıyla ve okul panolarına asılan araştırma ilânı aracılığıyla ulaşılmıştır. Ankara'daki üniversitelerin sosyal politika bölümlerinde lisansüstü eğitim alan öğrencilere Akademik birimler veya lisansüstü program koordinatörlükleri aracılığıyla ulaşılmıştır. Bir başka yöntem olarak ise lisansüstü öğrencilerle sıkça etkileşimde bulunan öğretim elemanları ve danışmanlar aracılığıyla ulaşılmıştır. Böylece Sosyal Politika bölümündeki öğretim elemanları veya diğer akademisyenlerle kişisel iletişim kurularak bir iletişim ağı sağlanmıştır. Ayrıca araştırmacı, Sosyal Politika doktora öğrencisi olduğu için kendi sosyal ağı aracılığıyla katılımcılara ulaşmıştır. Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Sosyal Politika Ana Bilim Dalı başta olmak üzere Ankara'daki diğer üniversitelerde Sosyal Politika alanında yüksek lisans ve doktora eğitimi alan öğrencilerle etkileşime geçilmiş, görüşmelerde yeterli doyuma ulaşıldığı için görüşmeler 8 kişiyle sonlandırılmıştır.

Katılımcıların 3'ü erkek, diğer 5 kişi kadındır. Sosyal Politika alanında yüksek lisans ve doktora eğitimi alan katılımcıların yaşları 27 ile 47 arasında değişmektedir. Katılımcılardan 3'ü Yüksek Lisans öğrencisi iken diğer 5'i Doktora öğrencisi olarak eğitim almaktadır. Katılımcılar aynı zamanda ortalama 12 yıldır kamu çalışanları olup, hem çalışan hem lisansüstü eğitim gören bireyler olarak araştırma amacına uygunluk göstermektedir (Tablo 1).

Tablo 1. Katılımcıların genel özellikleri

Katılımcılar	Cinsiyet	Yaş	Lisansüstü eğitim düzeyi	Meslek	Kamuda çalışma süresi
K1	Kadın	39	Doktora	Kamuda Memur	11
K2	Kadın	30	Doktora	Milli Eğitim Uzmanı	9
K3	Kadın	40	Doktora	Uzman Öğretmen	16
K4	Kadın	33	Yüksek Lisans	Kamuda Şef	7
K5	Erkek	38	Doktora	Kamuda Memur	16
K6	Kadın	27	Doktora	Akademisyen	2
K7	Erkek	39	Yüksek Lisans	Kamuda Memur	8
K8	Erkek	47	Yüksek Lisans	Kamuda Memur	25

Görüşme formunda yer alan soruların birinci kısmında 4 adet soru demografik bilgilere ilişkin olup, ikinci kısımda araştırma sorusuna ilişkin 15 adet soru bulunmaktadır. Bu kapsamda araştırmanın problemi; "Sosyal politika lisansüstü öğrencilerinin dijital teknolojilerin iş organizasyonları politikalarına uyumuna yönelik algıları nasıldır? olarak belirlenmiştir. Buna bağlı olarak geliştirilen alt problemler ise;

- Katılımcıların dijital teknolojileri benimsemesine ilişkin olumlu ve olumsuz düşünceleri,
- Katılımcıların dijital teknolojilere erişim konusundaki deneyimleri, karşılaştıkları kolaylık ve zorlukları,
- Katılımcıların sahip olduğu dijital teknolojiler ve kullanma sorunu yaşayıp yaşamadıkları,
- Katılımcıların en çok hangi alanda dijital teknolojileri kullandıkları ve beceri düzeylerini nasıl değerlendirdikleri,

- Katılımcıların işlerin dijital teknolojiler aracılığıyla gerçekleştirilmesi ve iş organizasyonların dijitalleşmesini nasıl değerlendirdikleri,
- Katılımcıların dijital teknolojilerin iş organizasyonlarına etkisini çalışanlar açısından olumlu ve olumsuz açılardan nasıl değerlendirdiği,
- Katılımcıların sosyal politikalar açısından dijital teknolojilerin iş organizasyonlarına uyumuna yönelik nasıl çalışmalar yapılabileceğine ilişkin görüşleri,

şeklindedir. Bu bağlamda oluşturulan sorular ile verilerin toplanması sağlanmıştır. Araştırmacı, mülakat sırasında soruların açık ve net olmasına özen göstermiş, katılımcıların anlamadığı durumları ve ifadeleri açıklamış, soruların içeriği ile ilgili derinlemesine bilgi elde etmeye çalışmıştır.

3.3. Verilerin analizi

Araştırma verilerinin çözümlenmesinde, betimsel analiz tekniği tercih edilmiştir. Araştırmacı, görüşmelerin tamamlanmasının ardından, her bir görüşmenin öncesinde hazırlanan görüşme döküm formuna uygun olarak verilerin dökümünü gerçekleştirmiştir. Bu yöntem, elde edilen verilerin sistematik bir şekilde analiz edilmesine ve katılımcıların ifadelerinin detaylı bir şekilde incelenmesine imkân tanımaktadır (Neuman, 2020). Derinlemesine yapılan görüşme sonucunda elde edilen ses kayıtları transkript haline getirilmiş, katılımcıların ifadeleri aynen aktarılmış, metin formatına getirilmiş görüşme kayıtları betimsel analiz deseni ile probleme ilişkin temalar belirlenerek, veriler anlamlı yapılara dönüştürülmesi sağlanmıştır. Betimsel analiz, nitel verilerin literatürden elde edilen kavramsal çerçeveye göre sınıflandırılıp özetlenmesi, düzenlenmesi ve yorumlanması ile gerçekleşmektedir (Baltacı, 2019). Buradan hareketle bulgular değerlendirilip yorumlanarak, araştırma problemine yönelik bir kuram oluşup oluşmadığı yönünde sonuca ulaşmak hedeflenmiştir. Katılımcılardan elde edilen yanıtlardan tema ve kodlar oluşturularak tablo halinde sunulmuştur. Yorumlar ve örnek ifade ile verilerin analizi tamamlanmıştır.

4. Bulgular

Araştırma kapsamında katılımcılarla yapılan görüşmelerde alınan yanıtlara bağlı olarak elde edilen verilerle yapılan analiz sonucunda, katılımcıların dijital teknolojilere ilişkin görüşleri iş organizasyonları ve sosyal politikalar bağlamında değerlendirilmiştir. Katılımcıların dijital teknolojilerin iş organizasyonlarına ilişkin görüşlerinin çok çeşitlendiği görülmektedir. Katılımcılarla yapılan görüşmelerden elde edilen verilere göre, Sosyal Politika lisansüstü öğrencilerinin görüşleri yedi ana temayı ortaya koymaktadır (Tablo 2).

Katılımcıların dijital teknolojilere ilişkin görüşleri

Araştırmanın birinci alt problemi “Katılımcıların dijital teknolojileri benimsemesine ilişkin olumlu ve olumsuz düşünceleri nelerdir?” sorusuna yönelik bu konuda çeşitli görüşlere sahip oldukları gözlemlenmiştir. Bu bağlamda öncelikle katılımcıların dijital teknolojilerin benimsenmesine ve kullanımına yönelik olumlu ve olumsuz düşünce ve deneyimlerine başvurulmuştur. Katılımcıların yanıtları, teknolojinin yaşamı kolaylaştırıcı yönlerinden, kullanıcı deneyimlerine, güvenlik endişelerinden teknoloji bağımlılığına kadar çeşitlenmektedir. Bu çeşitlilik, dijital teknolojilerin insan yaşamı üzerindeki geniş etki alanını ve bu teknolojilere karşı farklı bakış açılarını ortaya koymaktadır. Katılımcıların bazıları dijital teknolojilerin iş ve eğitim alanlarında yaşamı daha kolaylaştırdığını düşünürken (K1, K2, K4, K6), bağımlılığa neden olduğu ve gizliliği ihlal ettiği gerekçesiyle dijital teknolojilerden rahatsızlık duyduğunu bir katılımcı şu şekilde ifade etmiştir:

“Dijital teknolojiler günlük hayatın her aşamasında, sosyal hayattan iş hayatına kadar geniş bir alanda insan ihtiyaçlarına hız ve kolaylık sağla da, mahremiyet, bilgi güvenliği gibi konularda soru işaretleri getiriyor. Örneğin, telefon elinde iken bahsedilen bir konu başlığı ile ilgili kısa bir süre sonra telefona reklamlar gelmesi, kişilerde dijital teknolojilere karşı önyargı oluşturuyor. Yine de sağladığı kolaylıklar sebebi ile kolay vazgeçilebilecek bir şey değil.”(K8).

Katılımcıların görüşleri göstermektedir ki, dijital teknolojiler halen tam olarak gündelik hayatta benimsenmemiştir. Özellikle 40 yaş ve üstü katılımcıların dijital teknolojilere oldukça temkinli yaklaşımları görülmektedir. Dolayısıyla dijital teknolojilerin sosyal politika lisansüstü öğrencileri açısından konumu halen net değildir. Bu durum sosyal politika lisansüstü öğrencilerinin geliştirmesi gereken bir alan olarak karşımıza çıkmıştır.

Katılımcıların dijital teknolojilere erişim durumları

Araştırmada ikinci alt problem olan “Katılımcıların dijital teknolojilere erişim konusundaki deneyimleri, karşılaştıkları zorluklar ve kolaylıklar nelerdir?” sorusuna ilişkin verilen yanıtların analizi, katılımcıların dijital teknolojilere erişim konusundaki farklı deneyimlerini ve algılarını ortaya koymaktadır. Katılımcıların çoğu dijital teknolojilere erişimin kolay olduğunu belirtmiş, bunun nedeni olarak akıllı telefonlar, internet ve bilgisayarlarla

yaygın erişim gösterilmiştir (K1, K2, K4, K6). Buna karşın, bazı katılımcılar ekonomik faktörler ve teknolojik gelişmelere uyum sağlama konusundaki zorlukları şu şekilde dile getirmişlerdir:

“Erişim konusunda zorluk çektiğim söylenemez ama hızlı ilerlemesi nedeniyle yeni dijital teknolojilere ayak uydurabildiğimi pek söyleyemem. Teknolojilerin hızlı ilerlemesi benim için çoğu zaman zorlayıcı olabiliyor. Bu konuda pratiklik kazanmam gerektiğini ve daha hızlı şekilde ayak uydurmam gerektiğini düşünüyorum.”(K3).

Bu durum, dijital teknolojilere erişimde farklı deneyimlerin ve zorlukların varlığını göstermektedir. Ayrıca bu durum, dijital teknolojileri kullanma becerilerinin yeterliliği ya da yetersizliği tartışmasını öne çıkarmaktadır. Dijital teknolojileri kullanma becerisine sahip olanlar bu konuda herhangi bir endişe ya da kaygı duymamakla beraber, dijital teknolojileri kullanmakta sorun yaşayanlar bilmedikleri bir teknoloji ile karşılaştıklarında bu konuda yetersizlik, endişe, kaygı ve korku gibi sorunlar yaşadıklarını belirtmişlerdir. Kontrol edilemeyen bir alan olarak değerlendirdikleri dijital teknolojiler ile gizlilik ve güvenlik sorunlarının önüne geçilmesi için becerilerin geliştirilmesi gerektiği sonucuna ulaşılmıştır. Bu kapsamda öne çıkan, beceri gelişimine yönelik eğitim politikalarının geliştirilmesi gerektiği yönünde değerlendirilmektedir.

Tablo 2. dijital teknolojilerin iş organizasyonlarındaki dönüşüme etkisi

Tema	Kodlar
Katılımcı Görüşleri ve Deneyimleri	İş Hayatını Kolaylaştıran Araçlar Zaman Tasarrufu ve Verimlilik Mahremiyet ve Güvenlik Endişeleri Bağımlılık ve Kontrol Kaybı Tembelliği Teşvik Araştırma Becerilerinde Körelme
Dijital Teknolojilere Erişim	İnternet, Akıllı Telefonlar, Bilgisayar Ekonomik Faktörlerin Etkisi Uzaktan Çalışma Etkisi Bürokratik İşlemlerin Dijitalleşmesi
Dijital Sorunlar	Yeniliklere Adaptasyon Zorluğu Dijital Teknolojilerin Maliyeti
Dijital Teknolojilerin Kullanım Alanları	Eğitim ve İş Alanları Online Eğitim ve Kurslar Sosyal Medya ve Eğlence Sağlık Hizmetlerine Erişim ve Spor
İş Yerinde Dijital Teknoloji Kullanımı	Dijital Teknolojilerin Altyapısı Dijital Beceriler Organizasyonel Yönetim
İşlerin Dijitalleşmesinin Etkileri	Zaman ve Mekân Özgürlüğü İş Verimliliği ve Hızı Kolay Erişim ve Takip Sosyal İlişkilerin Azalması Zaman Yönetimi Sorunları Dikkat Dağınıklığı Veri Güvenliği Riskleri İş Güvencesi ve Yönetim Zorlukları
Dijitalleşmenin İş Organizasyonlarına Uyumunun Sosyal Politikalar Açısından Değerlendirilmesi	Eğitim Programları ve Beceri Gelişimi İş Organizasyonları ve Teknoloji Okuryazarlığı Dijital Altyapı ve Erişimin Geliştirilmesi Sosyal Politikalarda Dijital Teknoloji Eğitimi

Dijital teknolojiler kullanılırken yaşanan sorunlar

Araştırmanın üçüncü alt problemi, “Katılımcıların dijital teknolojiler kullanırken yaşadığı sorunlar nelerdir?” sorusuna ilişkin verdikleri yanıtlar sahip oldukları cihazlar, teknolojinin günlük hayattaki rolü ve yeni teknolojilere adaptasyonu ve endişelerini ortaya koymaktadır. Katılımcıların görüşlerine bakıldığında, çoğunun gündelik yaşamda yaygın dijital teknolojilere (bilgisayar, akıllı telefon, tablet) erişim sağlamış olduğu görülmektedir. Birçok katılımcı dijital teknolojileri kullanırken sorun yaşamadığını belirtmiştir (K1, K2, K4, K6). Özellikle eğitim ve iş alanlarında bu etki belirgin olarak görülmektedir. Ancak bazı katılımcılar yeni dijital teknolojilere adaptasyon konusunda zorluk çektiklerini ve bu durumun endişe ve kaygıya neden olduğunu şu şekilde belirtmiştir:

“En çok sorun yaşadığım alan zaman. Ne kadar kısa zamanda çok fazla bilgi elde etmeye sebep olsa da sonsuz bir alan olduğu için zaman yönetimi konusunda sıkıntılar yaşayabilmekteyim. Bu anlamda sorun yaşamaktayım. Sonsuz içerik

ve alan üretilmekte, yeni alanlar ortaya çıkmakta dolayısıyla buna kapılmak çok olası olmaktadır. Aynı zamanda "bir ürün ücretsizse ürün sizindir" ifadesini aklıma getirmektedir. Bu bağlamda aslında tüketen ve tüketilenin kendim olduğu düşüncesindeyim."(K7).

Görüldüğü üzere dijital teknolojiler farklı alanlarda farklı etkilerde bulunmaktadır. Bu konuda genel yargı, dijital teknolojilerin işlere kolaylık ve verimlilik sağlayacağı yönündedir. Yeni iş olanaklarını sağlaması, kişilerin zaman kazandırması, yeni çalışma modellerinin gelişmesi, küreselleşen dünyada zaman ve mekân sorununu ortadan kaldırması gibi olumlu etkileri bulunmaktadır. Ancak dijital teknolojilerin iş ve günlük hayatlara entegrasyonu zaman yönetimi ile ilgili bir sorunu karşımıza çıkarmaktadır. Dolayısıyla dijital teknolojilerin kullanımına ilişkin gerek iş gerekse günlük hayatın yönetimi konusunda bireysel ve yasal düzenlemeler ile yeniden bir yapılanmaya yönelik politikalara ihtiyaç duyulduğu anlaşılmaktadır.

Dijital teknolojilerin en sık kullanıldığı alanlar ve nedenleri

Dördüncü alt problem "Katılımcı görüşlerine göre dijital teknolojilerin en sık kullanıldığı alanlar ve nedenleri nelerdir?" sorusuna ilişkin verilen yanıtların analizi, katılımcıların hayatın hemen her alanında dijital teknolojileri kullandığını ortaya koymaktadır. Ayrıca dijital teknolojilerin kullanım alanlarındaki farklılıklar ve dijital teknolojileri kullanma becerilerinin bu alanlara nasıl etki ettiği yönündedir. Katılımcıların bazıları dijital teknolojileri yoğun olarak iş ve eğitim alanında kullandığını belirtirken (K1, K2, K3, K4, K8), bir katılımcı ise sosyal medya aracı olarak daha çok kullandığını şu ifadelerle belirtmiştir:

"Sosyal medya ve eğlence. Sosyalleşmenin ve kendini 'hayata dâhil' hissetmenin yollarından en popülerleri günümüzde sosyal medya paylaşımları. İlgime yönelik sosyal medya hesapları ile takipleşmek, paylaşımlarda bulunmak benim en büyük eğlencem."(K6).

Genel olarak, katılımcıların dijital teknolojileri kullanımı, eğitim, iş, sosyal medya, eğlence, sağlık ve spor gibi çeşitli alanlarda yoğunlaşmış durumda olduğu belirlenmiştir. Her bir katılımcı, dijital teknolojilerin hayatlarında farklı roller oynadığını ve bu teknolojilerin kullanım şekillerinin kişisel ihtiyaç ve tercihlere göre değişebildiğini göstermektedir. Bu da dijital teknolojilerin esnekliğini ve çeşitli yaşam alanlarında giderek artan önemini ortaya koymaktadır. Dijital teknolojilerin iş ve eğitim alanında yoğun bir kullanımı bulunmakla beraber, sosyal medya ya da kişisel gelişim alanlarında (spor gibi...) kullanım oldukça gelişmiştir. Bu açıdan iş ve eğitim alanında dijital teknolojilerin kullanımı süreklilik arz etmesinden dolayı alışılmış ve farkında olmadan öğrenilen bir kullanım alanı olarak kabul edilmektedir. Ancak önemi bakımından alışveriş, online hizmetler ve uygulamalar ile işlerin yapılabilir olması dijital teknolojilerin faydaları oldukça öne çıkmaktadır. Farklı yönden ise sosyal medya kullanımının aşırılığı bağımlılık, yüz yüze iletişimi azalttığı için sosyal ilişkilerin azalması, iletişim sorunlarının ortaya çıkması, gizlilik ve güvenlik açıkları gibi riskleri taşıdığı düşünülmektedir. Dolayısıyla, dijital teknolojileri bilinçli ve verimli kullanma bakımından eğitim politikalarına duyulan ihtiyaç bir kez daha vurgulanmaktadır.

İş yerinde dijital teknoloji kullanımı ve etkileri

Araştırmada beşinci alt problem olan "Katılımcıların işlerin dijital teknolojiler aracılığıyla gerçekleştirilmesi ve iş organizasyonlarının dijitalleşmesini nasıl değerlendirdikleri?" sorusuna ilişkin verilen yanıtların analizi, katılımcıların iş yerinde dijital teknolojilerin kullanımı hakkında düşünceleri ve işlere etkilerini nasıl değerlendirdikleri bağlamında ele alınmıştır. Bu bakımdan katılımcıların bazıları dijitalleşmenin iş süreçlerine etkisini verimlilik artışı, zaman yönetimi kolaylıkları ve esnek çalışma saatlerine etki ettiği yönünde pozitif yönde değerlendirirken (K2, K4, K8), bazıları bürokrasiyi kolaylaştıran yeniliklerin geliştirilmesine yönelik düşüncelerini şu şekilde ifade etmiştir:

"Farklı uygulamaları tanıdıkça hepsini telefonumuza indiriyoruz. Hepsinin ayrı bir yazılımı programlaması oluyor. Bunların işlerde kullanılabilir hale geldiğini yavaş yavaş görüyoruz. e-devlet uygulaması ile artık bazı başvuruların fiziksel olarak gidilmeden yapıldığını görüyoruz, mesela vize uygulamasının bile online yapılacağı söylendi. Artık konsoloslukta sıra beklemek ya da gerekli işlemler her neyse onların artık fiziksel bir gidip halledilmesi zorunluluğu ortadan kalktı."(K1).

"e- devlet uygulaması Türk bürokrasi sisteminde insan odaklı yaklaşıma ciddi katkı sağlamıştır. Benzer uygulamaların yaygınlaşması faydalı olacaktır."(K6).

Buna göre katılımcıların çoğu, işlerin dijitalleşmesinin şeffaflığı artırması, iş gücü ve zaman tasarrufu sağlaması gibi olumlu yönleri vurgulamışlardır. İşlerin dijitalleşmesinde eksik görülen hususlar arasında yapay zekâ kullanımının azlığı, veri güvenliği endişeleri yer almaktadır. İş organizasyonları karmaşık yapıdaki işlerin organize edilmesi ve etkili yürütülmesiyle ilişkili olduğu düşünülmektedir. Ayrıca bürokratik işlemlerde dijitalleşmenin yaygınlaşması bireylerin hayatlarına önemli ölçüde olumlu etki etmektedir. Zaman yönetimi bakımından dijital

teknolojilerin bürokratik işlemlerde kullanılması toplumsal açıdan önemli bir gelişme olarak karşımıza çıkmaktadır. Nitekim dijital teknolojiler aracılığıyla işlerin yerinden yapılabilir hale gelmesi, bireylerin bürokratik prosedürlerle uğraşmasını azaltmaktadır. Bu bakımdan iş organizasyonlarının dijitalleşmesinin, iş süreçlerinin daha verimli ve etkili hale gelmesine katkı sağladığını ifade edilmiştir.

İş organizasyonlarının dijitalleşmesinin olumlu ve olumsuz etkileri

Araştırmada altıncı alt problem olan “Katılımcıların dijital teknolojilerin iş organizasyonlarına etkisini çalışanlar açısından olumlu ve olumsuz açılardan nasıl değerlendirdiği?” sorusuna ilişkin verilen yanıtların analizi, katılımcıların iş yerinde dijital teknolojilerin kullanımı hakkında düşünceleri ve işlere etkilerini nasıl değerlendirdikleri bağlamında ele alınmıştır. Katılımcıların görüşleri genel olarak dijitalleşmenin iş ve günlük yaşam üzerindeki geniş ve karmaşık etkilerini ortaya koymaktadır. Katılımcılardan bazıları pozitif olarak, dijitalleşmenin zaman ve mekân özgürlüğü sağladığı, iş verimliliğini ve hızını artırdığı, kolay erişim ve takip imkânı sunduğu ve özellikle pandemi sırasında uzaktan çalışma imkânlarını genişlettiğini vurgulamışlardır (K1, K4, K7). Bununla beraber, katılımcılardan bazıları dijital teknolojilerin veri güvenliği konusunda meydana getirdiği endişeleri şu şekilde ifade etmiştir:

“İşlerin dijitalleşmesiyle birlikte verimlilik artabilir, zamandan tasarruf yapılabilir, esnek çalışma saatleri uygulanması için imkân oluşabilir. Ancak, dijitalleşmenin dengeli bir şekilde yönetilmemesi halinde veri güvenliği gibi pek çok olumsuzlukla karşılaşmak durumunda kalabiliriz. Dijitalleşmeye ayak uydurabilmek için de gerekli programlarla personel sürekli eğitilmelidir.”(K2).

“Dijitalleşme, bilgiye erişimi kolaylaştırır, iş süreçlerini verimli hale getirir ve günlük yaşamı kolaylaştırır. Ancak, veri güvenliği riskleri, gizlilik endişeleri, teknoloji bağımlılığı ve sosyal izolasyon gibi olumsuz etkileri göz önünde bulundurularak, dijitalleşmenin faydalarıyla birlikte dengeli bir şekilde kullanılması gerektiğini düşünüyorum.”(K8).

Bunlar, dijitalleşmenin modern çalışma ve yaşam tarzlarını nasıl dönüştürdüğünü göstermektedir. Çalışma yaşamında uzaktan çalışma, hibrit çalışma, tele çalışma gibi yeni modellerin geliştiği görülmektedir. Verimlilik, hız, erişim ve özgürlük gibi günlük yaşamı kolaylaştıran birçok pozitif etkisinin yanı sıra veri güvenliği riskleri, gizlilik endişeleri, dijital bağımlılık, iş yerlerinde sosyal ilişkilerin azalması ve yönetim problemleri gibi olumsuz etkiler de oldukça dikkat çekmektedir. Bu kapsamda dijitalleşmenin iş organizasyonlarına uyumu hususunda öncelikle çalışanlara dijital teknolojileri kullanma ve veri güvenliği eğitimleri verilmesi önemli hale gelirken, iş süreçlerini düzenlemeye yönelik iç yönetmeliklere ya da hukuki düzenlemelere duyulan ihtiyaç ortaya çıkmaktadır.

Dijital teknolojilerin iş organizasyonlarına uyumuna yönelik yapılan çalışmalar

Araştırmada yedinci alt problem olan “Katılımcıların sosyal politikalar açısından dijital teknolojilerin iş organizasyonlarına uyumuna yönelik nasıl çalışmalar yapılabileceğine ilişkin görüşleri nedir?” sorusuna ilişkin verilen yanıtların analizi, katılımcıların aldıkları sosyal politika eğitimi doğrultusunda ele alınmıştır. Katılımcıların görüşlerinin, dijital teknolojilerin iş organizasyonlarına entegrasyonu ve bu süreçte sosyal politikaların potansiyel rolü üzerine yoğunlaştığı görülmüştür. Katılımcılardan bazıları öncelikle işgücünün dijital teknolojilere uyum sağlaması için dijital okuryazarlığın gelişimi, eğitim programları ve beceri gelişiminin önemine değinirken (K2, K3, K7, K8), bazıları kamu kurumlarında dijitalleşmeye yönelik sosyal politikaların gerekliliğini şu şekilde ifade etmiştir:

“Dijitalleşmeye ayak uydurabilmek için eğitim programları hazırlanıp uygulanmalı. Düzenli aralıklarla geri dönüşlerle sistem sürekli kontrol edilmeli. Dengeli kullanım için gerekli tedbirler alınmalı. Eşit erişim fırsatları sağlayabilmek için politikalar yapıp uygulanmalıdır. Özellikle gençlerin, öğrencilerin gelişimini destekleyen programlar ile eğitim tedbirleri alınabilir. İşlerde de organizasyon yapılarına düzenlemeler getirilebilir. Sosyal politikalar alanında yapılan araştırmalar boşlukların belirlenmesinde en etkili alanlardan biri. Ayrıca akademik araştırmalar ve çalışmaların analizlerinde dijital teknolojiler ile elde edilen sonuçların etkili ve güvenilirliğine yönelik dijital teknolojilerin kullanımı ile dijital teknolojilerin iş organizasyonlarına uyumu alanındaki kamu sosyal politikalarının gelişimini destekleyip katkı sağlayabilir.”(K3).

“Yapay zekâ, sanal gerçeklik ve artırılmış gerçeklik ile çok daha kaliteli içerikler üretilerek daha kısa sürede daha üst düzey organizasyonlar oluşturulabilir. Kamu kurumlarının bu açıdan alt yapısının yeniden oluşturulması ve ulusal düzeyde dönüşümünün sağlanması noktasında sosyal politikalar oluşturulup, tüm kurumların teşvikinin ve desteğinin sağlanması gerekir diye düşünüyorum.”(K5).

Katılımcıların görüşleri göstermektedir ki, eğitim hem bireylerin teknoloji okuryazarlığını artırmak hem de iş süreçlerinin verimliliğini iyileştirmek için kritik görülmüştür. Sosyal politikaların bu süreçte önemli bir rol oynayabileceği vurgulanmıştır. İşgücüne yönelik politikalar, dijital altyapı ve erişim konuları, dijital dönüşümün eşit ve etkili bir şekilde gerçekleşmesini sağlama açısından kilit noktalar olduğu ifade edilmiştir. Özellikle eğitim ve

işgücü piyasalarında dijitalleşmeye uyum sağlayacak politikaların geliştirilmesi gerektiği ortaya konulmuştur. İş organizasyonları ve teknolojik gelişim konusunda, stratejik planlama ve entegrasyonun yanı sıra teknolojik altyapı geliştirmenin önemi üzerinde durulmuştur. Ayrıca yapay zekâ gibi dijital teknolojiler sosyal politika araştırmalarında güvenilir ve etkili sonuçların elde edilmesine yönelik bir araç görülmektedir. Bulgulara göre, sosyal politikalar açısından dijital teknolojilerin iş organizasyonlarına uyumuna yönelik yapılabilecek çalışmalar öne çıkmaktadır. Bu konuda sosyal politika alanında yapılan çalışmalar, toplumun ihtiyaçlarına yönelik kamu politikalarının üretilmesinde önemli bir araç olarak yapılan çalışmalarla katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

5. Tartışma ve sonuç

Bulgulardan anlaşıldığı üzere sosyal politika öğrencileri dijital teknolojileri tam olarak benimseyemediği görülmüştür. Bununla beraber hemen her katılımcı dijital teknolojilerin hayatı kolaylaştırdığı ve zamanı verimli kullanmak için önemli bir araç olarak olumlu bir görüşü ortaya koymaktadır. Ancak lisansüstü eğitim düzeyine sahip bireylerin dijital teknolojileri benimseme düzeylerinin yüksek olduğu ve kullanma becerilerinin iyi olduğu yönünde bazı çalışmalar bu bulgular ile örtüşmemektedir (Özel vd., 2022). Bunun yanı sıra ortaya çıkan olumsuzluklar, başta güvenlik ve gizlilik sorunları olmak üzere, sosyal medya kullanımında aşırı bağımlılığa neden olduğu, iletişim kolaylığı sağlamasına rağmen, yüz yüze iletişimi azalttığı için insanların sosyal ilişkilerini azalttığı şeklindedir. Ayrıca dijital teknolojilere erişim herkesin kolaylıkla ulaşabildiği yönündedir. Ancak hızlı gelişen teknolojilerin yurt dışından ithal olması, bu nedenle maliyetli olması her çıkan teknolojinin deneyimlenmesine olumsuz etki etmektedir. Sosyal ilişkilerin azalması ve iletişim problemlerine yol açmasına yönelik bazı çalışmalarda benzer bulgulara rastlanmıştır (Alanlı, 2022; Ölmez, 2023). Bu bakımdan dijital teknolojilere karşı bir tedbir ve önlem olarak katılımcıların mesafeli bir tutum sergiledikleri de söylenebilir. Ayrıca bu durum, dijital teknolojileri kullanma becerilerinin yeterliliği ya da yetersizliğinin tartışmasını öne çıkarmaktadır.

Ayrıca dijital teknolojileri temin etmenin maliyetleri yüksek görülmektedir. Dijital teknolojilerin maliyetli olmasının işletmeleri olumsuz etkilediği yönünde yapılan çalışmalarda benzer sonuçlara ulaşılmıştır (Divrik vd., 2022; Turhan, 2023; Yıldırım & Durukan, 2023). Ayrıca dijital teknolojiler zamansal ve mekânsal bağılılığı azalttığı için işlerin her yerden yapılmasına olanak sağlamakta ve göçü engellemesi bakımından ülkelerin göz önünde bulundurması gereken önemli bir konu olarak dikkat çekmektedir. Bununla beraber çalışanların dijital teknolojileri kullanma becerilerin yeterli hale gelmesi ve görev paylaşımları ve işlerin yeni yönetim biçimlerine göre organizasyonel yapıda sağlanacak yeni düzenlemelere ihtiyaç duyulduğu bir gerçektir. Bu konuda Koca'nın (2020) çalışması, hem beyaz hem de mavi yaka işler için nitelikli dijital becerilere ihtiyaç duyulduğu ve farklı sektörlerin ihtiyacına uygun becerilere sahip öğrenci yetiştirilmediği sonuçları ile araştırma bulgularını desteklemektedir. Nitekim bu araştırmanın bulgularına göre kullanıldıkça öğrenilen bir beceri gelişiminin olduğu ve bu konuda yeterlilik düzeyinin istenilen düzeyde olmadığı görülmüştür.

Sosyal politika alanında değerlendirildiğinde, tarihsel bağlamda toplumsal gelişmelerin ele alınması, sosyal gelişim, refah düzeyi, işler ve çalışanlar açısından neler yapılabileceğine yönelik akademik çalışmaların ve araştırmaların sosyal politika alanındaki işlevselliği ortaya koyulmuştur. Bu anlamda çalışanların geleceğini etkilemesi bakımından iş organizasyonlarının dijitalleşmesi konusunda sosyal politika araştırmaları oldukça önemli hale gelmektedir. Diğer yandan dijitalleşmeye yönelik birçok çalışma bulunmakla birlikte, sosyal politika alanındaki araştırmalarda, yapay zekâ gibi dijital teknolojilerin kullanımının etkili ve güvenilir sonuçlar elde edilmesine katkı sağlayacağı, bununla beraber dijital teknolojilerin iş organizasyonlarına etkisi bakımından sosyal politika alanındaki lisansüstü öğrencilerle çalışılması, gelecek araştırmalara katkısı bağlamında araştırmanın özgün yönünü oluşturmaktadır.

Dijital teknolojilerin iş organizasyonlarında meydana getirdiği dönüşüm, işlerin dijitalleşmesinden çalışanların becerilerine, işverenlerin karar alma mekanizmalarından yönetimine kadar birçok konuyu kapsamlı bir tartışmaya açmaktadır. Dijital teknolojilerin hızlı gelişimi çalışanları, işverenleri gerek özel sektör gerek kamu bağlamında ortaya çıkan küresel rekabet ortamında bu yeni teknolojiler ile ortaya çıkan dönüşümlerle başa çıkmak zorunda kalmaktadırlar. Şu ana kadar dijitalleşmenin henüz başlangıç aşamasında olduğumuzun açıkça görülmesinin yanı sıra hem işler hem çalışanlar hem de kurumlar açısından dijitalleşmeye yönelik geniş bir politika çalışmasına duyulan ihtiyacı ortaya koymaktadır (Soule vd., 2016). Küreselleşme paradigmasını da göz önüne alırsak, kabul görmesi gereken yeniliklerin ortaya çıkardığı avantajlar ve zorlukları kavramak ve bu konuda neler yapılabileceğine ilişkin çalışmaların desteklenmesi gerekmektedir. Sosyal politikalar bu anlamda etkili araştırma alanını oluşturmaktadır. Böylece araştırmaların çok boyutlu değerlendirilmesine ve ihtiyaçların belirlenmesine yönelik işlevsel bir sonuç elde edilebilir.

Dijitalleşen iş organizasyonların en ayırt edici özelliğinin dijital beceri kazanımları ile çalışanların kendi kendini organize etme yeteneğine sahip olmasıdır. Ancak teknik olarak dijital teknolojilere sahip olmak ve birden işleri yönetmesini sağlamak gerçeklikten uzak kalmaktadır. Bu nedenle değişimin yavaş ve sistemli hale gelmesi, organizasyonel katkılarının neler olacağına ilişkin ar-ge çalışmalarının yapılması düzenli bir organizasyonel büyüme için etkili sonuçlara ulaşılmasını sağlayacaktır. Aynı zamanda organizasyonel yapıların geliştirilmesinde maddi teşviklerin teknolojilerin işlere dâhil edilmesine katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bu nedenle organizasyonel devamlılığın sağlanması için çalışanların katılımlarının sağlandığı ve dijital beceri gelişimlerinin desteklendiği işbirlikçi politikaların oluşturulması önemlidir. Bununla beraber dijitalleşmenin tehdit içeren güvenlik ve gizlilik sorunlarının yanı sıra sosyal ilişkileri olumsuz etkilemesini önlemeye yönelik endişeler nedeniyle dijital teknolojilerin öğrenilmesi, avantaj ve risklerinin tanımlanması ve tanıtılması gerek kamusal alanda gerekse diğer işletmelerde ve sektörlerde dikkate alınması gerekmektedir.

Sonuç olarak elde edilen bulgulara göre, dijital teknolojilerin iş organizasyonları politikalarına etkilerinin sosyal politika bağlamında nasıl kapsamlı araştırılması gerektiği ve gelecekte neleri etkileyebileceği önemli hale gelmiştir. Eğitim temelinde iyileştirme politikalarının daha etkili olacağı sonuçlarına ulaşılırken, kamu kurum ve kuruluşlarının dijital teknolojileri benimserken, iş organizasyonlarına nasıl uyumlandıracağının önemi ortaya koymuştur. Bu kapsamda teknolojiyi kullanma becerilerinin gelişimi ihtiyacı, hem eğitim anlamında hem de organizasyonel anlamda ön plana çıkmaktadır. Dijital teknolojileri kullanma becerilerinin öğrenimi ve organizasyonel öğrenme arasında entegrasyonun sağlanması gerektiği düşünülmektedir. Ayrıca dijital teknolojilerin yalnızca beceri gelişimi odağında değil, kullanım alanlarının ne yönde yoğunlaştığı, maliyetleri, güvenlik ve gizlilik konusunda ortaya koyulan endişelere ve sosyal ilişkilere etkisi bağlamında araştırmada farklı yönlere de değinilmiştir. Bu bakımdan dijitalleşmenin çok boyutlu etkileri tartışılmıştır. Bununla beraber sosyal politikaların lisansüstü eğitiminde araştırma, geliştirme ve sorunların tespiti konusunda önemli bir etkisinin bulunduğu, politika üretimine bir araç olarak bu alanda çalışmalara katkı sağladığı düşünülmektedir.

Bu kapsamda geliştirilen öneriler;

- Kamu kurumlarında çalışanlara dijital teknolojileri kullanma becerilerini geliştirecek eğitimlerinin düzenlenmesi, çalışan verimliliğine katkı sağlayabilir.
- İş organizasyonlarının dijitalleşmesine yönelik tanıtım seminerlerinin ve eğitim programlarının düzenlenmesi, iş süreçlerinin yönetimine katkı sağlayabilir.
- Sosyal politika üretme, karar verme ve geliştirme sürecinde, veri tabanı oluşturma gibi ölçme ve değerlendirme konularında dijital teknolojilerden yararlanılması, kamu politikalarının etkililiğini artırabilir.
- Sosyal politika öğrencilerine yönelik önerilere bakıldığında, gelecek araştırmalarda farklı araştırma yöntemleri ile iş organizasyonlarının dijitalleşmesine yönelik araştırmalar yapılması önerilirken, veri toplama ve analiz aşamalarında dijital teknolojilerden yararlanmaları güvenilir sonuçlar elde etmelerine katkı sağlayabilir.

Kaynakça

- Acemoğlu, D. & Restrepo, P. (2019). The Wrong Kind of AI? Artificial Intelligence and The Future of Labor Demand. NBER Working Paper Series, 25682.
- Aksakal, F., Dönel Akgül, G., Geçikli, E. & Pınar, M. A.. (2021). Fen Bilgisi Öğretmenlerinin ve Öğretmen Adaylarının Dijital Öğretmenlik Algılar. *Çağdaş Yönetim Bilimleri Dergisi*, 8(1), 1- 24.
- Alanlı, (2022). Kamu Sektöründe Dijitalleşmenin İnsan Kaynakları Yönetimine Etkisi; Mardin İlinde Nitel Bir Araştırma. *Pesa International Journal of Social Studies*, 8(3), 100-117.
- Bal, M. (2018). Türkçe Dersinin 21. Yüzyıl Becerileri Açısından İncelenmesi. *Turkish Studies*, 13(4), 49-64.
- Baltacı, A. (2018). Nitel Araştırmalarda Örneklem Yöntemleri ve Örnek Hacmi Sorunsalı Üzerine Kavramsal Bir İnceleme. *Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(1), 231-274.
- Baltacı, A. (2019). Nitel Araştırma Süreci: Nitel Bir Araştırma Nasıl Yapılır?. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(2), 368-388.
- Blunck, E., & Werthmann, H. (2017). Industry 4.0 – An Opportunity to Realize Sustainable Manufacturing and Its Potential for A Circular Economy. *DIEM: Dubrovnik International Economic Meeting*, Vol. 3 No. 1.
- Büyükbeşe, T. & Doğan, Ö. (2022). Dijital Liderliğin Yenilikçi İş Davranışı ve İş Performansı Üzerine Etkisi. *Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi*, 14(26), 172-186.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. & Demirel, F. (2016). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Pegem Kitabevi, Ankara.

- Çalapkulu, Ç., Yemen, S. & Doğan, E. (2021). COVID-19 Krizi, Telework ve Dijitalleşme: Çağrı Merkezi Çalışan Deneyimleri. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 10(4), 2402-2422.
- Çam, S. & Eke, E. (2022). Yükseköğretim Çalışanlarının Yönetimde Dijitalleşme Algısı: Nitel Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 13(30), s. 273-287.
- Demir, M., Yaşar, E. & Demir, Ş. Ş. (2022). Digital Transformation and Human Resources Planning: The Mediating Role of Innovation. *Journal of Hospitality and Tourism Technology*, 14(1), 21-36.
- Develi, A., Atan, M., & Koru Uz Kurt, B. (2022). Dijitalleşmenin İş Performansı, İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri. *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 57(3), 1682-1700.
- Divrik, B., Baykal, E., Silahtaroglu, G., & Meral, Y. (2022). KOBİ'lerin Örgütsel Öğrenme, Dijitalleşme ve Uluslararasılaşma Süreçleri Üzerine Nitel Bir Çalışma. *Nitel Sosyal Bilimler*, 4(2), 102-130. <https://doi.org/10.47105/nsb.1115027>.
- Doğan, O. (2019). Dijital Dönüşümün Yönetimi Sürecinde Üniversite Öğrencilerinin Endüstri 4.0 Kavramsal Farkındalık Düzeyleri. Yüksek Lisans Tezi, Kırşehir: Ahi Evran Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Doğan, M., & Gençer, K. (2023). Konaklama İşletmelerinde Robotların Kullanımı Hakkında Çalışanların Algıları: Bursa Örneği. *Journal of Tourism Intelligence and Smartness*, 6(1), 17-25.
- Engin, A. O., & Korucuk, M. (2021). Öğrencilerin 21. Yüzyıl Becerilerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 41(2), 1081-1119.
- Ekşili, N. & Çelik Çaylak, P. (2022). Konaklama İşletmelerinin Dijitalleşme Algısına Yönelik Metaforik Çalışma. *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi, Dijitalleşme Özel Sayısı*. 257-269.
- Erdamar, B. (1994). Yönetimde Matris Organizasyon ve TRT İstanbul Radyosu Uygulaması. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: İstanbul Üniversitesi SBE, İşletme Fakültesi Organizasyon ve İşletme Politikası Yüksek Lisans Programı, 27372.
- Erten, P. (2020). Öğretmen Adaylarının 21. Yüzyıl Becerileri Yeterlilik Algıları Ve Bu Becerilerin Kazandırılmasına Yönelik Görüşleri. *Milli Eğitim Dergisi*, 49(227), 33-64.
- Güllüpunar, H. & Tunca, L. (2022). Dijitalleşmeye Dayalı Olarak Gazetecilik Öğrencilerinin Yaşadıkları Meslek Kaygıları Üzerine Bir Araştırma. *Gümüşhane Üniversitesi İletişim Fakültesi Elektronik Dergisi (e-gifder)*, 10(2), 1019-1045.
- Hall, C. D. (2018). Evaluating the Dept of the Integration of 21st Century Skills in a Technology-Rich Learning Environment. The Degree of Doctor of Education. Educational Leadership Program, The Graduate School of College of Saint Elizabeth ProQuest Number: 10787618.
- Henman, P. (2019). Of Algorithms, Apps And Advice: Digital Social Policy And Service Delivery. *Journal of Asian Public Policy*, 12(1), 71-89.
- ILO (International Labour Office), (2016). Understanding the Potential Impact of Skills Recognition systems on Labour Markets: Research Report. Jiří Braňka, International Labour Office, Skills and Employability Branch. Geneva: ILO, 2016. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_532417.pdf (Erişim Tarihi: 16 Aralık 2023).
- Karyağdı, N. G. & Koca, N. (2023). Dijitalleşme Sürecinde Mali Müşavirlik Mesleği: Nitel Bir Araştırma Elbistan Örneği. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, (97), 29-48.
- Kim, E. (2015). A Soft Skills Training Program for Youth and Young Adults to Increase Their Future Employment Opportunities: A Grant Proposal. The Degree Master of Social Work. California State University, Long Beach, ProQuest Number: 160058.
- Koca, D. (2020). Sanayi 4.0 Kapsamında Türkiye'de İşgücünün Yeni Becerilerinin Belirlenmesi: Beceri Talebi ve Arzının Karşılaştırılması. Doktora Tezi, Ankara: Yıldırım Beyazıt Üniversitesi, Sosyal Politika Anabilim Dalı.
- Koparal, C. & Özalp, İ. (2013). *Yönetim ve Organizasyon*. Anadolu Üniversitesi Yayını, 2944.
- Kumru, S. & Kasımoğlu, M. (2022). İşletmelerde Dijital Dönüşümün Stratejik Yönetimi: Bir Alan Araştırması. *BEYDER*, 17(2), 139-159.
- Kuusisto, M. (2017). Organizational Effects of Digitalization: A Literature Review. *International Journal of Organization Theory & Behavior*, 20(3), 341-362. doi:10.1108/ijotb-20-03-2017-b003.
- Levesque, C., Fairbrother, P. & Roby, N. (2020). Digitalization and Regulation of Work and Employment. *Industrial Relations, Fall 2020*, 75(4), 647-659.
- Neuman, W. L. (2020). *Toplumsal Araştırma Yöntemleri* (Cilt II, Sekizinci Edisyon). Siyasal Kitabevi, Ankara.
- Öçalan, T. (2021). Ortaöğretim Öğrencilerinin 21. yy Becerilerinin Farklı Değişkenlere Göre İncelenmesi (Ankara İli Altındağ İlçesi Örneği). Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü (701334).
- Ölmez, M. (2023). Kamu Hizmetlerinde Dijital Dönüşümün Örgüt Kültürünün Soyut ve Somut Öğeleri Üzerindeki Çalışan Algısına Etkisi. *Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 24(2), 127-156.
- Özel, E. T., Yılmaz, A. & Öge, H. S. (2022). İş Süreçlerinde Blockzincir Teknolojisi Kullanımına İlişkin Algıların Değerlendirilmesi: Zincir Market Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *BEYDER*, 17(2), 75-89.
- Ram, J., & Corkindale, D. (2015). Developing A Framework For The Management Of Critical Success Factors In Organisational Innovation Projects: A Case Of Enterprise Resource Planning Systems. In G. Roos & A. O'Connor (Eds.), *Integrating Innovation: South Australian Entrepreneurship Systems and Strategies* (pp. 327-354). University of Adelaide Press. <http://www.jstor.org/stable/10.20851/j.ctt1sq5xd5.16> (Erişim Tarihi: 16 Aralık 2023).
- Salur, M. (2023). Metaphorical Perceptions Of Social Studies Teacher Candidates Towards The Concept Of Digitalization. *Dicle University Journal of Ziya Gökalp Education Faculty*, (44), 20-40.

- Soule, D. L., Carrier, N., Bonnet, D., & Westerman, G. F. (2014). Organizing for a Digital Future: Opportunities and Challenges. *SSRN Electronic Journal*. doi:10.2139/ssrn.2698379.
- Soule, D. L., Puram, A., Westerman, G. F., & Bonnet, D. (2015). Becoming a Digital Organization: The Journey to Digital Dexterity. *SSRN Electronic Journal*. doi:10.2139/ssrn.2697688.
- Sucu, M. (2021). Çalışanların Dijitalleşme Faaliyetlerine Uyumu ve Örgüt İklimi Arasındaki İlişkiyi Tespit Etmeye Yönelik Bir Araştırma. *Journal of International Social Research*, 14(77).
- Schwab, K. (2019). *Dördüncü Sanayi Devrimini Yeniden Şekillendirmek*. (çev. Nadir Özata), Optimum Yayıncılık, İstanbul.
- Şirin, B. (2022). Çalışanların Dijital Teknolojiye İlişkin Tutumlarının, Uzaktan Çalışma ve Diğer Esnek Çalışma Biçimlerine Yönelik Algılarına Etkisinde Yetenek Yönetiminin Düzenleyici Rolü. Doktora Tezi, İstanbul: İstanbul Arel Üniversitesi İşletme Anabilim Dalı, 772363.
- Tekin, S. (2019). Bankacılıkta Dijital Gelişmeler ve Müşterilerin Dijitalleşmeye Uyumu ve Analizi, Doktora Tezi, Konya: Necmettin Erbakan Üniversitesi.
- Tekelioğlu, Z. (2022). Muhasebe Meslek Mensuplarının Dijitalleşme Algısı: Konya İli Örneği, Yüksek Lisans Tezi, Konya: Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi.
- Turhan, M. (2023). Girişimcilikte Dijitalleşme: Kadın Girişimciler Üzerinde Nitel Bir Araştırma. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(3), 976-1007.
- Tutkunca, T. & Haydar, O. (2022). Kooperatiflerde Dijital Dönüşüm ve Kooperatif Çalışanlarının İş Süreçlerine Etkisi: Çukurbirlik Üzerine Bir Çalışma. *Scientific Journal of Innovation and Social Sciences Research*, 2(1), 57-68.
- Uçar, Z. & Tutgaç, C. (2022). İşgörenlerin Dijital Okuryazarlık Algısı ve Dijital Teknolojilere Erişim Motivasyonu İlişkisi Üzerinde Dijital Liderliğin Düzenleyicilik Rolü. *İzmir Yönetim Dergisi*, 3(1), 8-22.
- Vural, M., Koç, T., Geçal, R., Koç, A., Çetinel, A., & Kızıllöz, N. (2023). Öğretmenlerin Dijital Liderlik Algıları. *International Journal Of Social Humanities Sciences Research*, 10(97), 1586-1598.
- Yıldırım, Ş. S. & Durukan, L. (2023). İmalatçı KOBİ'lerin Dijital Dönüşümü: KOSGEB Desteği Özelinde Nicel Bir Araştırma. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(3), 905-930. DOI: 10.18074/ckui-ibfd.1280479.
- Yorulmaz, M., & Patruna, E. (2021). Liman İşletmelerinde Dijitalleşmeden Beklentiler ve Yöneticilerin Bakış Açısı. *International Journal of Management and Administration*, 5(9), 118-131.
- Yücel, A. (2023). Sosyal Politika Geliştirmede Alternatif Yaklaşım: Yapay Zekâ Tabanlı Stokastik Karar Destek Süreci, (Ed. S. Erikli Selek ve A. Develi), Dijitalleşme ve Sosyal Politika içinde. NEU Press, Konya.
- WEF, (2016). The Future of Jobs: Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution. 2016 World Economic Forum. Geneva, Switzerland. https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs.pdf (Erişim Tarihi: 21 Aralık 2023).
- WEF, (2020). The Future of Jobs Report. World Economic Forum, October 20, 2020, <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2020> (Erişim Tarihi: 21 Aralık 2023).
- WB, (2019). World Development Report: The Changing Nature of Work. World Development Report; Washington, DC: 20433, World Bank. <https://documents1.worldbank.org/curated/en/816281518818814423/pdf/2019-DR-Report.pdf> (Erişim Tarihi: 21 Aralık 2023).

Extended abstract

Introduction

With the development of digital technologies, organizational systems, and processes have also become digital. There is a need to reorganize business organization policies, which model the strategies to be implemented to cope with changes and achieve expected business goals in line with digital technologies. Digital technologies can improve or complicate working conditions. However, adapting employees to workforce skills and demands can contribute to their adaptation to the transformation brought by digital technologies. Social policymakers and training in this field are important in adapting to change. Therefore, this study conducted with graduate students from a social policy perspective reveals the original aspect of the research.

Purpose

This research aims to examine the perception of postgraduate students studying social policy regarding the compliance of digital technologies with business organization policies.

Method

Since the research was exploratory, in-depth interviews, one of the qualitative research methods, were preferred. In this context, face-to-face interviews were held with 8 postgraduate students studying in the field of Social Policy in Ankara city center. Descriptive analysis was used to analyze the data obtained.

Conclusion and discussion

As a result of the analysis made with the data obtained based on the answers received during the interviews with the participants within the scope of the research, the participants' opinions on digital technologies were evaluated in the context of business organizations and social policies. It is seen that the participants' views on digital technologies in business organizations are very diverse. In addition, it was concluded that the participants had the perception that digital transformation had positive results in both the business and education world but caused a decrease in social relations in the social structure and that the lack of skill in using technologies regarding privacy and security was a concern.

Participants generally believe that digital technologies make life easier and are an important tool for using time efficiently. However, some studies do not coincide with these findings, stating that individuals with postgraduate education have high levels of adoption of digital technologies and good use skills (Özel et al., 2022). In addition, the negativities that arise are that, although it provides ease of communication, it reduces people's social relations, especially security and privacy problems. Everyone can easily access digital technologies. However, the fact that rapidly developing technologies are imported from abroad and therefore costly has a negative impact on the experience of each new technology. Similar findings have been found in some studies regarding decreased social relations and communication problems (Ölmez, 2023; Alanlı, 2022). In this regard, it can be said that the participants displayed a distant attitude as a precaution against digital technologies.

In addition, the costs of providing digital technologies seem high. Similar results have been reached in studies indicating that the cost of digital technologies negatively affects businesses (Divrik et al., 2022; Yıldırım & Durukan, 2023; Turhan, 2023). In addition, since digital technologies reduce temporal and spatial dependency, they enable work to be done from anywhere and draw attention as an important issue that countries should consider to prevent migration. However, it is a fact that employees need to have sufficient skills in using digital technologies. New arrangements are needed in the organizational structure according to task sharing and new management styles. Koca's (2020) study on this subject supports the research findings that qualified digital skills are needed for both white- and blue-collar jobs and that students with skills appropriate to the needs of different sectors are not trained.

Although there are many studies on digitalization, the unique aspect of the research is working with graduate students in the field of social policy. It is also thought that social policies significantly impact research and development in postgraduate education and contribute to studies in this field as a tool for policy production.

Recommendations

According to the research findings, the recommendations are that skill training should be focused on in digitalizing business organizations. At the same time, it is important to give importance to R&D studies for organizational growth, to develop financial incentives, and to create collaborative policies that ensure employee participation. In

addition, it is very important to organize training programs to introduce the advantages and risks of digital technologies. Another noteworthy issue is that research and training in social policy should be associated with digitalization.

Yazarların katkı oranı beyanı

Bu çalışmada tüm sorumluluk yazara aittir.

Çıkar çatışması

Bu çalışmada yazar tarafından herhangi bir çıkar çatışması belirtilmemiştir.

Etik kurul onayı

Bu çalışmanın Etik Kurul Onayı 22/11/2023 tarih ve 239 sayılı karar ile Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Etik Kurulu'dan alınmıştır.

International Journal of Social Sciences
and Education Research
Volume:10 Issue:2, 2024

Research article/Araştırma makalesi

Gökyüzünden Eğirdir Gölü'ne yolculuk: Eğirdir'in yamaç paraşütü etkinlik potansiyelinin araştırılması

Eray Songür, Emre Yaşar

Gökyüzünden Eğirdir Gölü'ne yolculuk: Eğirdir'in yamaç paraşütü etkinlik potansiyelinin araştırılması

A trip from the sky to the Eğirdir Lake: Research of the paragliding activity potential in Eğirdir

Eray Songür¹ ve Emre Yaşar²

¹Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi, Turizm Fakültesi, Isparta/Türkiye, ORCID: <https://orcid.org/0009-0005-5659-6039>

²Sorumlu Yazar, Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi, Turizm Fakültesi, Isparta/Türkiye, Email: emreyasar1852@gmail.com, ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1573-0930>

Makale Bilgisi	Öz
<p>Araştırma Makalesi</p> <p>Gönderilme: 4 Aralık 2023 Düzeltilme: 15 Haziran 2024 Kabul: 23 Haziran 2024</p> <p>Anahtar kelimeler: Isparta, Eğirdir, Yamaç paraşütü, Turizm, Etkinlik</p>	<p>Araştırmanın temel amacı, Eğirdir'in yamaç paraşütü etkinliği açısından potansiyelini belirlemektir. Hem öğrencilerle hem de Eğirdir'de bireysel uçuş gerçekleştiren, bölgeyi bilen bireylerle görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Eğirdir'in yamaç paraşütü etkinliği açısından güçlü yönlerinde Eğirdir Gölü'nün yarattığı manzarasından sıklıkla bahsedilmektedir. Eğirdir'in hava koşulları da güçlü yönlerdendir. Eğirdir'in yamaç paraşütü etkinliğinin gerçekleştirilmesi noktasında zayıf yönlerinde kalkış alanının ve bu alana gidilen yolun kötü olması üzerinde durulmaktadır. Tanıtım çalışmalarının eksikliği, kamu kurumları tarafından yeterli destek sunulmaması ve kalkış alanındaki tesis eksikliği diğer zayıf yönlerdir. Yamaç paraşütü açısından Eğirdir'in sahip olduğu fırsatlarda Eğirdir Gölü'nün manzarası ve sahili ön plandadır. Eğiticilerin varlığı ve yamaç paraşütü fiyatının uygun olması diğer fırsatlar olarak öne çıkmaktadır. Eğirdir'de yamaç paraşütü etkinliğinin gerçekleştirilmesinin sahip olduğu tehditlerde türbülans ihtimali, ulaşım yolu ve kalkış alanlarından kaynaklı kazalar, bireysel hatalardan bahsedilmektedir.</p>
Article Info	Abstract
<p>Research Article</p> <p>Received: 4 December 2023 Revised: 15 June 2024 Accepted: 23 June 2024</p> <p>Keywords: Isparta, Eğirdir, Paragliding, Tourism, Activity</p>	<p>The research focuses on assessing Eğirdir's potential for paragliding. Interviews were conducted with students and individual flyers familiar with Eğirdir. Notable strengths include the breathtaking view offered by Lake Eğirdir and favorable weather conditions. However, weaknesses include inadequate take-off areas and challenging access roads. Insufficient promotional efforts, limited support from public institutions, and facility shortages compound the challenges. Opportunities lie in the scenic beauty and lakeside location, with affordable pricing and the presence of instructors enhancing the experience. Threats encompass potential turbulence, accidents related to transportation routes and take-off areas, as well as individual errors. In summary, while Eğirdir boasts scenic advantages and weather conditions conducive to paragliding, addressing infrastructure issues and safety concerns is crucial for fostering the activity's potential.</p>

1. Giriş

Şehir merkezlerinde yaşamın hızlı bir şekilde kaotik bir ortama dönüşmesi ile birlikte insanlar daha fazla gürültü, stres ve karmaşaya maruz kalmaktadır. Bu durum, insanların şehir merkezlerinden uzaklaşarak sakin ve huzurlu

* Bu çalışmanın Etik Kurul Onayı 25/10/2023 tarih ve 166/3 sayılı karar ile Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu'dan alınmıştır. Tüm sorumluluk yazara aittir.

** Bu çalışma, TÜBİTAK 2209-A "Üniversite Öğrencileri Araştırma Projeleri Destekleme" programı kapsamında (1919B012305912 başvuru numaralı/ "Gökyüzünden Eğirdir Gölü'ne Yolculuk: Eğirdir'in Yamaç Paraşütü Etkinlik Potansiyelinin Araştırılması" adlı (Yürütücülüğünü ISUBÜ Turizm Fakültesi, Turizm Rehberliği bölümü öğrencisi Eray Songür'ün ve Danışmanlığını ISUBÜ Turizm Fakültesi, Turizm Rehberliği bölümü öğretim elemanı Arş. Gör. Emre Yaşar'ın yapmış olduğu) proje ile TÜBİTAK tarafından desteklenmiştir.

Kaynak göster: Songür, E. & Yaşar, E. (2024). Gökyüzünden Eğirdir Gölü'ne yolculuk: Eğirdir'in yamaç paraşütü etkinlik potansiyelinin araştırılması. *International Journal of Social Sciences and Education Research*, 10 (2), 77-86. DOI: <https://doi.org/10.24289/ijsser.1400179>

bir ortam arayışı içerisinde girmelerine neden olmaktadır. Demografik ve sosyo-ekonomik faktörlere bağlı olarak insanların arayışı farklılaşmaktadır (Demir & Aracı, 2022). Fakat temel istek değişmemektedir. Şehir ve çalışma ortamında gergin ve stres dolu deneyimler yaşayan insanlar doğa ortamında sakinleşmek ve aynı zamanda farklı bir deneyim yaşamak istemektedir (Tür, 2023). Bu istekler insanları alışagelmış rekreatif etkinlik ve tatil tercihlerinin yerine farklı ve yeni deneyim elde etme arayışı içerisine yönlendirmektedir. Doğa ortamında gerçekleşen yamaç paraşütü etkinliği insanların istek ve arayışlarını karşılamaktadır.

İnsanların doğa ortamında deneyimlerini farklılaştırmasına olanak veren yamaç paraşütü, günümüzde birçok insan tarafından gerçekleştirilmektedir (Esen & Kılıç, 2020). Çünkü yamaç paraşütü insanlara hem oldukça farklı heyecan dolu bir deneyim sunmaktadır hem de doğa ortamındaki güzelliklere farklı bir bakış açısından görme olanağı vermektedir (Hsieh, 2007). Yamaç paraşütüne sadece insanların ilgisi artmamaktadır. Aynı zamanda destinasyonlar da yamaç paraşütünü bir turizm ürünü olarak değerlendirme çabasıdadır (Saçlı & Kahraman, 2019). Uygun coğrafi koşullara ve alanlara sahip olan destinasyonlar, yamaç paraşütü etkinliğinin gerçekleşmesi için yeni alanlar açmakta veya zaten var olan alanları iyileştirme çalışmaları yapmaktadır.

İnsanlar ve destinasyonların yamaç paraşütüne olan ilgisi akademik alanda da karşılık bulmuştur. Ulusal alan yazın incelendiğinde farklı açılardan yamaç paraşütü ile ilgili araştırmaların yapıldığı dikkat çekmektedir. Bu araştırmalarda bir destinasyonun yamaç paraşütü için analizi (Batman & Demirel, 2015; Dağdeviren vd., 2020; Güler vd., 2019; Koday vd., 2018; Sunar vd., 2018; Tarhan vd., 2013; Tuban, 2019; Varol vd., 2022), yamaç paraşütü etkinliğine katılan insanların motivasyonları (Demircioğlu, 2023; Saçlı & Kahraman, 2019), öğrencilerin yamaç paraşüt algısı (Esen & Kılıç, 2020), yamaç paraşütü yapan sporcu ve insanların yamaç paraşütü doyumları (Arslan Ayazlar, 2015; Barut vd., 2019), yamaç paraşütçülerinin yaşadıkları sorunlar (Karademir & Güven, 2016), yamaç paraşütü etkinliğinin turizme katkıları (Kılavuz, 2022), yamaç paraşütü sporcularını kaygı düzeyleri (Özçiriş, 2017), yamaç paraşütü alanlarının belirlenmesi (Şimşek vd., 2019), yamaç paraşütü destinasyon memnuniyeti (Davras, 2023) gibi konular çalışılmıştır.

Araştırmalarda Fethiye, Uçmakedere, Siirt, Bayramören, Altındere Vadisi gibi farklı destinasyonlar yamaç paraşütü etkinliği açısından incelenmiştir. Yamaç paraşütü etkinliğinin gerçekleştirildiği destinasyonlardan birisi de Eğirdir'dir. Fakat Eğirdir özelinde yamaç paraşütü etkinliği üzerine gerçekleştirilen bir araştırma bulunmamaktadır. Bu nedenle bu araştırmanın temel amacı, Eğirdir'in yamaç paraşütü etkinliği açısından potansiyelini belirlemektir. Eğirdir'de yamaç paraşütü etkinliğine yönelik farkındalığı artırması, olumlu olan özelliklerinin üstünde durulması ve eksikliklerinin tamamlanması konusunda araştırmanın katkı sunması hedeflenmektedir.

2. Kavramsal çerçeve

2.1. Yamaç paraşütü ve Eğirdir

Günümüzde şehirlerde artan yapılaşma ile birlikte insanların boş zamanlarını değerlendirecekleri kırsal ve doğal rekreasyon alanları sınırlı bir düzeydedir (Demir & Demir, 2014). Şehirlerde yaşamını sürdüren insanlar boş zamanlarını değerlendirmek ve doğa ortamında etkinliklere katılmak amacıyla şehir ortamından uzaklaşma gereksinimi duymaktadır (Kienast vd., 2012). Bu nedenle insanlar doğal alanla daha iç içe olan destinasyonlara yönelmektedir ve rekreatif etkinliklere katılım göstermektedir. Bu etkinliklerden bir tanesi de yamaç paraşütüdür. Yamaç paraşütü, açık hava rekreasyon etkinliklerinden birisidir ve herhangi bir motor veya elektronik araç desteğine gerek duyulmadan yapılmaktadır (Chang & Huang, 2012). Yamaç paraşütünde kullanılan araç hava akım desteği ile uçan, ağır olmayan ve kullanımı basit bir hava aracı olarak tanımlanmaktadır (Türk Hava Kurumu, 2009). Hava akımı ile gökyüzünde yüksek seviyelerde kalabilen ve hareket eden yamaç paraşütünde insanlar doğaya farklı bir açıdan bakma şansı elde etmekte ve benzersiz bir deneyimi yaşamaktadır. Bu nedenle her geçen gün yamaç paraşütü ilgi odağı haline gelmektedir (Batman & Demirel, 2015). Çünkü macera ve doğa temelli turizmi içerisinde kabul edilen yamaç paraşütü etkinliği, insanlara bireysel bir şekilde aktif olarak katılabilecekleri ve heyecan, merak duygularını yaşayabilecekleri bir deneyim sağlamaktadır (Butler, 1998).

İnsanlara bu deneyimleri sağlayan yamaç paraşütünün gelişimi 1980'li yıllara dayanmaktadır. Bu yıllarda ilk olarak yamaçtan koşu gerçekleştirerek kalkış denemeleri gerçekleştirilmiştir. Daha sonra tasarımlarda yapılan iyileştirmeler ile birlikte uçuş için daha uygun bir yapıya kavuşmuş ve popülerlik süreci başlamıştır (Krüger-Franke vd., 1991). Türkiye'de yamaç paraşütü denemelerinin başlangıç tarihi 1985'dir. İlk deneme, Türk Hava Kurumu paraşütçülerinin Erzincan'da serbest atlayış paraşütleriyle gerçekleştirilmiştir. Erzincan'daki ilk deneme sonrası Adıyaman, Kayseri ve Ankara'da uçuş denemeleri yapılmıştır. Türkiye'de günümüz yamaç paraşütlerinin ilk örnekleri 1988'de var olmuştur (Özgülbaş, 2000). Fakat yamaç paraşütü etkinliğinin esas başlangıcı 1990'larda Fethiye Babadağı'nın yabancı pilotlar tarafından fark edilmesidir (Akça, 2016).

Türkiye, coğrafi özellikleri nedeniyle yüksek rakımlı dağlar ve tepelere sahiptir. Bu alanlar yamaç paraşütü gerçekleştirilmesi için bir fırsat vermektedir. Türkiye’de farklı bölgelerde yamaç paraşütü için uygun alanlar olmakla birlikte en fazla bilineni Fethiye Babadağı’dır (Akoğlan Kozak & Bahçe, 2009). Bunun yanı sıra Pamukkale, Gölbaşı, Abant, İnönü, Alidağ, Aksu, Kaş, Uludağ gibi destinasyonlarda da yamaç paraşütü yapılmaktadır (Arslan Ayazlar, 2015; Batman & Demirel, 2015). Yamaç paraşütü destinasyonlarından birisi de Eğirdir’dir. Eğirdir ilçesinde yamaç paraşütü birden fazla alandan gerçekleştirilebilmektedir. Karatepe olarak bilinen alandan kuzey ve güney, Akpınar köyü ve Eğirdir Sivrisinden kuzeydoğu, Kış Sporları Turizm Merkezinden ise doğu pistlerinden yamaç paraşütü yapılmaktadır. Bu alanlara araçla ulaşım sağlanmaktadır. Karatepe mevki Eğirdir ilçe merkezinden 10 km uzaklıkta bulunmaktadır. Ulaşım konusunda herhangi bir sıkıntı bulunmayan Karatepe güney rüzgarlarına açık bir konumdadır. Aynı bölge içerisinde ayrıca kuzey rüzgarlarına da elverişli bir pist bulunmaktadır. Bu pist Eğirdir Kaymakamlığı tarafından açılmıştır. Bu alandan gerçekleştirilen uçuşlar Altınkum Plajına inilmesi ile tamamlanmaktadır (Türkiye Kültür Portalı, 2022).

2.2. İlgili çalışmalar

Ulusal alan yazında bir destinasyonun yamaç paraşütü açısından potansiyelini inceleyen çeşitli araştırmalar bulunmaktadır. Tarhan vd. (2013), Ordu ilinde yamaç paraşütü için çeşitli çalışmaların yapıldığını ve özellikle Boztepe’nin yamaç paraşütü açısından uygun olduğunu belirtmektedir. Batman ve Demirel (2015), Altındere Vadisinde yamaç paraşütünün uygulanması için iniş ve kalkış alanlarını belirlemiştir. Koday vd. (2018), Siirt ilinin yamaç paraşütü potansiyelini araştırmıştır. Bu araştırmada Siirt’in doğa kaynakları ile uçuşa uygun olduğu fakat tanıtım ve bilinç eksikliği olduğu ön plandadır. Sunar vd. (2018) ise Hatay iline yönelik bir inceleme yapmıştır. Hatay’da yamaç paraşütü yapılan alanlarda alt yapı eksikliği olduğu ve bu alanlara ulaşım açısından sıkıntılar yaşandığı belirlenmiştir. Güler vd. (2019), Gelincik Tepesi’nin yamaç paraşütü için uygunluğunu araştırmıştır. Gelincik Tepesi’nin uçuş için iyi özelliklere sahip olduğu fakat ulaşım, altyapı ve tanıtım eksikliklerinin olduğu ifade edilmektedir. Tuban (2019), Uçmaktare için bir araştırma yürütmüştür. Uçmaktare’nin yamaç paraşütü için uygun fakat alanda konaklama tesislerinin yetersizliği ve çevre düzenlemesi açısından eksiklikler söz konusudur. Dağdeviren vd. (2020), Bayramören ilçesinin doğal güzelliğinin açısından yamaç paraşütüne uygun olduğunu fakat ilçeye ulaşım sorunlarının olduğunu belirtmektedir. Varol vd. (2022) ise Konya’nın yamaç paraşütü açısından bir değerlendirmesini yapmıştır. Konya’nın yamaç paraşütü için uygun alanlara sahip olduğu, ulaşım ve alt yapı açısından bir sorun bulunmamaktadır.

3. Yöntem

Araştırmanın başlıca amacı Eğirdir’in yamaç paraşütü etkinliği açısından potansiyelini belirlemektir. Bu amaç kapsamında ilk olarak turizm rehberliği bölümünde eğitimine devam eden altı öğrenci seçilmiştir. Daha sonra, Eğirdir’de bireysel olarak uçuş eğitimi ve hizmeti veren eğitimcilerle iletişime geçilmiştir. Turizm rehberliği öğrencilerinin yamaç paraşütü yapması için uçuş takvimi oluşturulmuş ve uçuşlar gerçekleştirilmiştir. Öğrencilerin uçuşlarının tamamlanmasından sonra hem öğrencilerle hem de Eğirdir’de bireysel uçuş gerçekleştiren, bölgeyi bilen bireylerle görüşmeler gerçekleştirilmiştir.

Tablo 1. Katılımcıların demografik özellikleri

Katılımcı	Cinsiyet	Yaş	Meslek	Yamaç paraşütü deneyimi
K1	Erkek	34	Asker	Evet
K2	Erkek	46	Memur	Evet
K3	Erkek	22	Öğrenci	Evet
K4	Erkek	37	Usta öğretici	Evet
K5	Kadın	24	Öğrenci	Evet
K6	Erkek	32	Esnaf	Evet
K7	Kadın	21	Öğrenci	Evet
K8	Kadın	21	Öğrenci	Evet
K9	Erkek	21	Öğrenci	Evet
K10	Erkek	48	Uzman hekim	Evet
K11	Erkek	35	Taksici	Evet
K12	Erkek	38	Akademisyen	Evet
K13	Erkek	20	Öğrenci	Evet
K14	Erkek	40	Asker	Evet
K15	Erkek	40	Asker	Evet

Görüşmelerde dört soru yer almaktadır. Bu sorular, Eğirdir'in yamaç paraşütü etkinliği açısından güçlü ve zayıf özellikleri, sahip olduğu fırsatlar ve tehditleri belirlemeye yöneliktir. Soruların belirlenmesinde SWOT analizi tekniğine uygun olmasına dikkat edilmiştir. Görüşme yapılan bireylerin en az bir kez Eğirdir'de yamaç paraşütü yapması ve Eğirdir'de yaşamış olması görüşme kriterleridir. Bu nedenle, araştırmada amaçlı örneklem tekniği benimsenmiştir. Çünkü amaçlı örneklemede araştırma kapsamında belirlenen kriterlere uygun bireylerin araştırma için seçilmesi söz konusudur. Görüşmelerden önce, Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu'ndan 25.10.2023 tarihli, 03 sayılı kararla etik kurul onayı alınmıştır.

Görüşmeler, 27 Kasım 2023- 1 Aralık 2023 tarihleri arasında 15 bireyle gerçekleştirilmiştir. Görüşmeler, yaklaşık 10-12 dakika arası sürmüştür. Görüşmeye katılan bireylere, görüşme öncesi araştırma hakkında bilgi verilmiştir. Bireylerin hem kimliğini hem de yanıtlarını gizlilik içinde sürdürmek için K1-K2-K3 gibi kodlamalar atanmıştır. Görüşmelerden elde edilen verilerin kontrolü sağlandıktan sonra içerik analizi uygulanmıştır.

Araştırmaya katılan bireylerin demografik özellikler Tablo 1'de sunulmaktadır. Katılımcıların çoğunluğu erkek bireylerden (12) oluşmaktadır. Katılımcıların yaş aralıkları 21-48 arası değişiklik göstermektedir. Katılımcıların 6'sı öğrenci, 9'u ise farklı mesleklerden bireylerdir. Son olarak, katılımcıların hepsinin Eğirdir'de yamaç paraşütü deneyimi bulunmaktadır.

4. Bulgular

Katılımcılara ilk olarak Eğirdir'in yamaç paraşütü etkinliği açısından güçlü yönlerini belirlemeye yönelik soru sorulmuştur. Katılımcıların yanıtlarına bakıldığında, Eğirdir'in yamaç paraşütü gerçekleştirilmesinde en güçlü yanı olarak Eğirdir Gölü manzarası ön plandadır. Göl manzarasının yanı sıra hava koşulları, konum, kalkış ve iniş alanları da diğer güçlü yönler olarak belirtilmektedir. Katılımcıların görüşlerinden örnekler şu şekildedir:

"Karatepe'den Eğirdir gölü manzarasında uçulabiliyor olunması." (K15)

"Eğirdir gölüne karşı uçmak ve manzarayı yukardan görmek." (K3)

"Muazzam Eğirdir gölü manzarası." (K9)

"Rüzgâr ve termiklerin etkisiyle uzun süreli uçuşları vermesi." (K2)

"Havanın diğer yamaç paraşütü yapılan bölgelere göre daha stabil olması." (K11)

"Eğirdir'in yamaç paraşütü açısından en güçlü yönleri konum olarak ulaşabilir olması." (K4)

"Lokasyon olarak her yere yakın olması." (K14)

"İniş alanı kumsal olduğu için rahat bir iniş gerçekleştirilmesi."(K5)

"Paraşüt yapılacak uygun tepeleri olması." (K8)

Tablo 2. Eğirdir'in yamaç paraşütünde güçlü yönleri

Güçlü yönler	Sıklık	%
Göl manzarası	25	58,1
Hava koşulları	7	16,3
Konum	6	14
Kalkış alanı	3	7
İniş alanı	2	4,7
Toplam	43	100

Katılımcılara ikinci olarak Eğirdir'in yamaç paraşütü etkinliği açısından zayıf yönlerini belirlemeye dair soru yöneltilmiştir. Katılımcıların yanıtları incelendiğinde, Eğirdir'in yamaç paraşütü gerçekleştirilmesinde en zayıf yönleri olarak kalkış alanı zeminin kötü olması ve kalkış alanına gidilen yolun kötü olması vurgulanmaktadır. Bunların yanı sıra kamu kurumlarının yetersiz desteği, tanıtım çalışmalarının eksikliği ve kalkış alanında tesis eksikliği diğer zayıf yönlerdir. Katılımcıların görüşlerinden örnekler şu şekildedir:

"Alamın otlar ve çamur sebebiyle kalkışı zorlaştırması." (K2)

"Kalkış pistinin düzgün olmaması." (K6)

"Alanın kalkış için güvenli hale gelecek şekilde düzenlenmemiş olması." (K11)

"Etkinlik yapılan tepenin yolları yapılmadığı için araçla çıkmak zorluyor." (K8)

"Yukarı çıkış yolu biraz riskli." (K5)

“Bölge belediyesi tarafından yamaç paraşütü etkinliğine gereken yardım yapılmaması.” (K14)

“Tanıtımının tam anlamıyla yapılmaması.” (K4)

“Kalkış yapılan alanda ihtiyaçlarınızı karşılayabilecek uygun alanların olmaması.” (K4)

Tablo 3. Eğirdir’in yamaç paraşütünde zayıf yönleri

Zayıf yönler	Sıklık	%
Kalkış alanı zeminin kötü olması	13	46,4
Kalkış alanına gidilen yolun kötü olması	11	39,3
Kamu kurumlarının yetersiz desteği	2	7,1
Tanıtım eksikliği	1	3,6
Kalkış alanında tesis eksikliği	1	3,6
Toplam	28	100

Katılımcılara üçüncü olarak Eğirdir’in yamaç paraşütü etkinliği açısından fırsat oluşturan yönlerini tespit etmeye yönelik soru yöneltilmiştir. Katılımcıların yanıtlarına göre, Eğirdir’in yamaç paraşütü gerçekleştirilmesinde sahip olduğu fırsatlarda Eğirdir Gölü’ne sahip olmasına önem verilmektedir. Eğirdir Gölü’nün yanı sıra sahilin olması, kalkış alanlarının özellikleri de fırsat olarak değerlendirilmektedir. Yamaç paraşütü eğitim veren eğiticilerin olması ve fiyatın diğer destinasyonlara göre uygunluğu diğer fırsatlardır. Katılımcıların görüşleri şu şekildedir:

“7 farklı tondaki Eğirdir gölünün manzarası sayesinde Türkiye’de Babadağ’dan sonraki en keyifli manzaraya sahip olması.” (K6)

“Yamaç paraşütü ile Eğirdir’in manzarası ve ilçenin tamamını görme fırsatı sunması bu deneyimi yaşayanları etkileyeceğini düşünüyorum.” (K7)

“Yılın her mevsiminde uçuşa imkân veren güzel bir kalkış pistinin olması.” (K14)

“Altınkum sahiline iniş yapılabilir olunması.” (K15)

“İşin ehli kişilere sahip olmaları.” (K3)

“Fiyatının diğer yerlere göre daha uygun olması.” (K5)

Tablo 4. Eğirdir’in yamaç paraşütünde fırsatları

Fırsatlar	Sıklık	%
Eğirdir Gölü manzarasına sahip olması	10	50
Sahilin olması	4	20
Kalkış alanlarının özellikleri	4	20
Yamaç paraşütü eğiticilerinin olması	1	5
Uygun fiyatlı olması	1	5
Toplam	20	100

Katılımcılara son olarak Eğirdir’de yamaç paraşütü etkinliği gerçekleştirilmesinin ne gibi tehdiye sahip olduğu belirlemeye dair soru yöneltilmiştir. Katılımcıların yanıtlarına göre, türbülansa yakalanma, ulaşım yolu ve kalkış alanından kaynaklı kaza ihtimali başlıca tehditlerdir. Bireylerin yeterli uçuş eğitimi ve tecrübesi olmaksızın uçuş gerçekleştirmeleri de tehdit olarak ifade edilmektedir. Ayrıca, bölgede askeri alanların olmasından dolayı da uçuş güvenliğinin etkilendiği belirtilmektedir. Katılımcıların bazıları ise herhangi bir tehdit olmadığını ileri sürmektedir. Katılımcıların görüşleri şu şekildedir:

“Kalkış alanının da rüzgârın farklı yönden esmesi durumunda kalkış alanının ön kısmının rötör da kalması.” (K11)

“Bölgeyi bilmeyen pilotların uyarılmadan uçuşması durumunda türbülans yoğunluğundan dolayı kazalar olabilir.” (K4)

“Yamaca yakın alanda oluşabilen türbülanslara dikkat edildiği sürece büyük bir tehdit olmadığını düşünüyorum.” (K10)

“Bölgede uçan pilotların pilotaj seviyesinin düşük olması.” (K4)

“Tepedeki kalkış pistinin tecrübesi az olan pilotlar için uygun olmayışı.” (K12)

“Yukarı çıkış yolu riskli.” (K5)

“Uçuş yaptığımız bölgede zaman zaman askeri ve sivil hava araçlarının uçuyor olması.” (K15)

“Bölgede havacılık okulları olduğundan dolayı motorlu hava araçlarının Eğirdir yamaç paraşütü uçuş bölgesine girmesi uçuş güvenliğini tehdit etmektedir.” (K1)

“Bana göre tehdit uçuş yapacak insanların bilinçsiz davranışları.” (K2)

“Herhangi bir tehdit yok.” (K6)

Tablo 5. Eğirdir’in yamaç paraşütünde tehditleri

Tehditler	Sıklık	%
Türbülans olma ihtimali	4	21,1
Bireylerin yeterli uçuş eğitimine sahip olmaması	3	15,8
Yol ve kalkış alanından dolayı kaza ihtimali	3	15,8
Askeri alanın varlığı	2	10,5
Bilinçsiz davranışlar	1	5,3
Tehdit yok	6	31,6
Toplam	19	100

5. Tartışma ve sonuç

Bu araştırmada, Eğirdir’in yamaç paraşütü etkinliği açısından mevcut durumunu belirlemektir. Bu kapsamda, Eğirdir’in yamaç paraşütü etkinliği için güçlü ve zayıf yönlerin, sahip olduğu fırsatların ve etkinliğin yaratacağı tehditlerin neler olduğunun belirlenmesine öncelik verilmiştir. İfade edilen amaçlara ulaşmak için Eğirdir’de yamaç paraşütü eğitimi veren ve uçuşlar gerçekleştirilen bireylerle görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Ayrıca, turizm rehberliği bölümünde eğitimlerine devam eden öğrencilerden seçilen altı öğrenci de araştırmaya dahil edilmiştir. Bu öğrenciler, araştırma kapsamında yamaç paraşütünü deneyimleme fırsatı elde etmiştir. Böylece, Eğirdir’de yamaç paraşütü sürecini yakından görme ve değerlendirme şansına sahip olmuşlardır.

Eğirdir’in yamaç paraşütü etkinliği açısından güçlü yönlerinde Eğirdir Gölü’nün yarattığı manzarasından sıklıkla bahsedilmektedir. Yaşar vd. (2023), ziyaretçiler tarafından Eğirdir özelinde olumlu olarak aktarılan özelliklerde Eğirdir Gölü manzarasının ilk sırada olduğunu belirtmektedir. Eğirdir’in hava koşullarının yamaç paraşütüne uygun olması da güçlü yönlerden birisidir. Farklı destinasyonlarda gerçekleştirilen araştırmaların sonuçları ile Eğirdir’in yamaç paraşütü güçlü yönlerinin uyumlu olduğu görülmektedir. Yamaç paraşütü kalkış ve iniş alanlarının uygun olması da diğer güçlü yönler içerisinde yer almaktadır. Kalkış pistinin uygunluğu ve hava koşullarının yamaç paraşütü etkinliği için güçlü yön oluşturduğu bilinmektedir (Dağdeviren vd., 2020). Bunun yanı sıra uçuşa uygun alanlar (Koday vd., 2018) ve uçuşa uygun iyi özelliklere sahip olma (Güler vd., 2019) yamaç paraşütü için belirleyici faktörlerdendir.

Eğirdir’in yamaç paraşütü etkinliğinin gerçekleştirilmesi noktasında sahip olduğu zayıf yönlerinde kalkış alanının ve bu alana gidilen yolun kötü olması üzerinde durulmaktadır. Tanıtım çalışmalarının eksikliği, kamu kurumları tarafından yeterli destek sunulmaması ve kalkış alanındaki tesis eksikliği diğer zayıf yönlerdir. Eğirdir özelindeki yamaç paraşütü zayıf yönleri diğer yamaç paraşütü destinasyonları ile benzerlik taşımaktadır. Bazı araştırmacılar farklı bölgelerde yamaç paraşütü etkinliğinde tanıtım çalışmaları eksikliği (Koday vd., 2018), ulaşım sıkıntısı (Sunar vd., 2018), altyapı eksikliği (Güler vd., 2018), tesis eksikliği (Tuban, 2019) gibi unsurları zayıf yönler olarak açıklamaktadır.

Yamaç paraşütü açısından Eğirdir’in sahip olduğu fırsatlarda Eğirdir Gölü’nün manzarası ve sahili yine ön plandadır. Eğiticilerin varlığı ve yamaç paraşütü fiyatının uygun olması da diğer fırsatlar olarak öne çıkmaktadır. Isparta’nın marka kent olma sürecinde yerel halkın düşüncelerinde Eğirdir Gölü’nün ilk sıralardadır (Uzun & Demir, 2019). Çepur ve Dalgıç (2022) ise Isparta ili için Eğirdir Gölü’nün önemliliğine değinmektedir. Eğirdir Gölü güzelliği ile birlikte pozitif bir algı yaratmaktadır (İnanır vd., 2019). Kalkış alanlarının çeşitli olması ve eğiticilerin niteliğinin yamaç paraşütü için fırsatlardandır (Koday vd., 2018).

Eğirdir’de yamaç paraşütü etkinliğinin gerçekleştirilmesinin sahip olduğu tehditlerde türbülans ihtimali, ulaşım yolu ve kalkış alanlarından kaynaklı kazalar, bireysel hatalar ve bölgede askeri alanların varlığından bahsedilmektedir. Ulaşım yolu ve kalkış alanları mevcut halinin iyi olmaması risk yaratmaktadır. Özellikle ulaşım yolunun virajlı ve toprak olması, korumasının düşük olması ve belirli mesafeyi içermesinden dolayı kaza ihtimali mevcuttur. Kalkış alanında ise zeminin toprak ve otluk olması yamaç paraşütü yapacak bireylerin ekstra çaba sarf etmesine neden olmaktadır. Yağışlı havalarda ise alanın kullanılması söz konusu olmamaktadır. Bu nedenlerden ötürü çeşitli kaza olasılıkları yaşanmaktadır. Bölgede askeri alanların varlığından dolayı çeşitli askeri uçuşların

gerçekleşmesinin yamaç paraşütü yapan bireylerde tedirginlik yarattığı ifade edilebilir. Fakat, Eğirdir’de yamaç paraşütü için esas tehdidin ulaşım yolu ve kalkış alanı zeminin olduğunu vurgulamak gerekmektedir.

Araştırma bulguları doğrultusunda Eğirdir’de yamaç paraşütü etkinliğinin geliştirilmesi için birtakım öneriler geliştirilmiştir. Bunlar:

- Eğirdir’de yamaç paraşütü kalkış alanı zeminin düzenlenmesi gerekmektedir. Şu an toprak ve ot içerisinde olan zeminin, diğer yamaç paraşütü destinasyonlarının kalkış alanları incelenerek iyileştirilmesi bir gerekliliktir.
- Kalkış alanlarına ulaşımın sağlandığı yolun da düzenlemeden geçmesi gerekmektedir. Bu yol da toprak ve taşlı bir yapıdadır. Ayrıca, herhangi bir koruma bariyeri bulunmamaktadır ve virajlıdır. Bu yolun düzenlenerek korunaklı bir yapıya kavuşturulması gerekmektedir.
- Kalkış alanına ulaşım yolu çeşitlendirilebilir. Örneğin; teleferik sisteminin kurulmasının mümkün olup olmadığı araştırılabilir. Böylece ulaşım hem daha kısa hem de daha güvenli gerçekleşebilir. Ayrıca, teleferik ile Eğirdir Gölü’nün manzarası izlenebilir. Sadece yamaç paraşütü yapanlar değil Eğirdir’e gelen ziyaretçilerde teleferiği kullanabilir.
- Kalkış alanının olduğu bölümde sosyal tesislerin kurulması faydalı olabilir. Çünkü kalkış alanında bireylerin ihtiyaçlarını giderecek bir tesis bulunmamaktadır.
- Kamu kurumlarının ve yetkililerin Eğirdir’de yamaç paraşütü etkinliğini artıracak yatırımlar ve tanıtımlar yapmaları gerekmektedir. Bölge turizminin çeşitlendirilmesi açısından bu önem arz etmektedir.
- Yamaç paraşütü için çeşitli hediyeler Eğirdir Gölü silüeti ile birleştirilerek üretilebilir. Bu ürünler ile Eğirdir’de yamaç paraşütü tanınırlığı sağlanabilir.
- Son olarak, Eğirdir ve Isparta’da yaşamını sürdüren yerel halkın yamaç paraşütü bilinç düzeyi artırılabilir, bireylerin etkinliği gerçekleştirmesi için teşvik edilmesi sağlanabilir.

Bu araştırma, Eğirdir’de yamaç paraşütü etkinliği mevcut durumunu belirlemek için deneyimi olan bireyler ve öğrenciler üzerinde yürütülmüştür. Gelecekte yapılması muhtemel araştırmalarda Eğirdir’deki kamu kurumları yetkilileri ile görüşmeler yapılabilir. Farklı görüşlerin ve önerilerin ortaya çıkması sağlanabilir. Deneyim sahibi olmayan bireylerin bakış açısından yamaç paraşütü algıları da öğrenilebilir. Hem yerel halkın hem de turizm öğrencilerinin yamaç paraşütü algısı da çalışılabilir.

Kaynakça

- Akça, R. (2016). Spor Turizmi. İçinde (Editör: Yaylı, A. ve Sürücü, Ö.) *Özel İlgi Turizmi* (183-204), Detay Yayıncılık.
- Akoğlan Kozak, M. & Bahçe, S. (2009). *Özel İlgi Turizmi*, Detay Yayıncılık.
- Arslan Ayazlar, R. (2015). *Akış Deneyiminin Yamaç Paraşütü Deneyim Doyumu ve Yaşam Doyumuna Etkileri*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Adnan Menderes Üniversitesi.
- Barut, A. İ., Demir, A., Ballıkaya, E., & Çifçi, F. (2019). Doğa yürüyüşü ve yamaç paraşütü sporu yapan bireylerin yaşam doyumu ve öz yeterliklerinin incelenmesi. *Spor Eğitim Dergisi*, 3(2), 137-145.
- Batman, Z. P., & Demirel, Ö. (2015). Altındere vadisi meryemana deresi güzergâhında doğa temelli turizm etkinliği: yamaç paraşütü. *İnönü Üniversitesi Sanat ve Tasarım Dergisi*, 5(11), 13-26.
- Butler, R. (1998). *Rural recreation and tourism*. Addison Wesley Longman, Harlow
- Chang, H. M., & Huang, Y. (2012). Paragliding adventure recreation consumers’ activity motivation, enduring involvement and their involved behavior. *The Journal of International Management Studies*, 7(2), 61-74.
- Çepur, N., & Dalgıç, A. (2022). Isparta İli ve Çevresi Glamping Potansiyelinin Araştırılması. *Journal of Applied Tourism Research*, 3(1), 1-12.
- Dağdeviren, A., Saral, C., Coşkun, N., & Yılmaz, Z. (2020). Bayramören İlçesinde Yamaç Paraşütü Turizmi. *Türk Turizm Araştırmaları Dergisi*, 4(2), 881-892.
- Davras, Ö. (2023). Yamaç Paraşütü Yapan Yerli ve Yabancı Turistlerin Destinasyon Memnuniyetleri: Bir AEPA Uygulaması. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 34(1), 83-95. <https://doi.org/10.17123/ataad.1229292>
- Demircioğlu, A. (2023). Yamaç Paraşütü Etkinliğine Katılanların Motivasyonlarının İncelenmesi: Fethiye Örneği. *Journal Of Applied Tourism Research*, 4(1), 1-14.
- Demir, M., & Aracı, S. (2022). Eleştirel bir bakış açısıyla kırsal turizm ile ilgili çalışmaların bibliyometrik analizi. *Journal of Applied Tourism Research*, 3(1), 25-36.

- Demir, M., & Demir, Ş. Ş. (2014). Kamu kesimindeki yöneticilerin serbest zaman etkinliklerini algılaması ve değerlendirmesi. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(3), 61-76.
- Esen, F. Ö., & Kılıç, B. (2020). Turizm Öğrencilerinin Yamaç Paraşütü Algısı: Kelime İlişkilendirme Testi Uygulaması. *Türk Turizm Araştırmaları Dergisi*, 4(3), 2282-2295.
- Güler, O., Akmaz, A., & Çelik, R. (2019). Mersin Gelincik Tepesinin Yamaç Paraşütü Potansiyelinin SWOT Analizi ile İncelenmesi. *3rd. International Congress of Future of Tourism: Innovation, Entrepreneurship and Sustainability (Futourism 2019)*, Mersin.
- Hsieh, T. (2007). *Recreational motivation, sensation seeking, and recreational involvement of Taiwan's adventure recreation participants*. Doctoral dissertation, University of the Incarnate Word.
- İnanır, A., Uslu, A., & Çaprak, D. (2023). Sakin Şehir ve Kırsal Turizm: Eğirdir İlçesi'nde Bir Araştırma. *Journal of Tourism & Gastronomy Studies*, 7(3), 1711-1726. <https://doi.org/10.21325/jotags.2019.444>
- Karademir, Y., & Güven, Ö. (2016). Türkiye'de yamaç paraşütçülerinin problemleri. *International Journal of Social Science*, 48, 433-457.
- Kılavuz, M. E. S. (2022). *Uçma olgusunun turizme yansımalarına bir örnek: "Yamaç Paraşütü"*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacı Bayram Veli Üniversitesi.
- Kienast, F., Degenhardt, B., Weilenmann, B., & Wäger, Y., & Buchecker, M. (2012). GIS-Assisted mapping of landscape suitability for nearby recreation. *Landscape and Urban Planning*, 105, 385- 399. <https://doi.org/10.1016/j.landurbplan.2012.01.015>
- Koday, S., Koday, Z., & Kızılkıran, Y. (2018). Alternatif Turizm Açısından Siirt İlinde Yamaç Paraşütü Faaliyetleri. *TÜCAUM 30. Yıl Uluslararası Coğrafya Sempozyumu*, 3-6.
- Krüger-Franke, M., Siebert, C. H., & Pförringer, W. (1991). Paragliding injuries. *British journal of sports medicine*, 25(2), 98-101. <https://doi.org/10.1136/bjism.25.2.98>
- Özçiriş, İ. (2017). *Yamaç paraşütü yapan pilotların uçuş öncesi kaygı ve stres düzeyinin değerlendirilmesi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Özgülbaş, O. (2000). *Yamaç Paraşüt Sporü*, Türk Hava Kurumu Basımevi.
- Saçlı, Ç. ve Kahraman, C. Ö. (2019). Açık alan rekreasyonu olarak yamaç paraşütü etkinliğine katılanların motivasyonları ve etkinlik memnuniyetlerinin belirlenmesi: Arsuzfest Örneği. *Dokuz Eylül Üniversitesi SBE Dergisi*, 21(4), 1249-1269.
- Sunar, H., Gökçe, F., Gökçe, H., & Şahin, M. (2018). Alternatif turizm türü olarak yamaç paraşütü potansiyeli: Hatay örneği. *VII. Ulusal III. Uluslararası Doğu Akdeniz Turizm Sempozyumu*, 1422-1429.
- Şimşek, Ç. K., Türk, T. & Ödül, H. (2019). Determination of paragliding fields with GIS-based Analytic Hierarchy Process. *Coğrafya Dergisi*, (38), 1-10. <https://doi.org/10.26650/JGEOG2019-0004>
- Tarhan, H., Sözen, H., & Arı, E. (2013). Ordu'da Yamaç Paraşütü, 6. *Ulusal Spor Bilimleri Öğrenci Kongresi*, 17-19 Mayıs, Kayseri.
- Tuban, B. (2019). *Bir alternatif turizm türü olarak yamaç paraşütü: Uçmaktelere üzerine bir çalışma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Namık Kemal Üniversitesi.
- Türk Hava Kurumu (2009). *Yamaç Paraşüt Başlangıç Pilot Eğitim El Kitabı*, Türk Hava Kurumu Türkkuşu Genel Müdürlüğü Çok Hafif Hava Araçları.
- Türkiye Kültür Portalı (Erişim tarihi: 04.12.2022) <https://www.kulturportali.gov.tr/turkiye/isparta/turizmaktiviteleri/yamac-parasutu486031>
- Tür, E. (2023). Doğa Turizmi Kapsamında Kaz Dağlarını Ziyaret Eden Turistlerin Yaptıkları Çevrimiçi Yorumların İncelenmesi: TripAdvisor Örneği. *Uluslararası Global Turizm Araştırmaları Dergisi*, 7(1), 1-27.
- Uzun, H., & Demir, Ş. Ş. (2019). Marka Kent Isparta Üzerine Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 24(2), 171-186.
- Varol, F., Aksu, H. S., & Demirel, M. (2022). Evaluation of outdoor recreation potential of destinations in terms of paragliding: the case of Konya. *Tourism and Recreation*, 4(1), 13-23. <https://doi.org/10.53601/tourismandrecreation.1079252>
- Yaşar, E., Öztürk, İ., & Tür, E. (2023). Analysis Of Visitor Reviews On The Cittáslow Eğirdir: The Tripadvisor Example. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, (C-iasoS 2022 Özel Sayısı), 133-142. <https://doi.org/10.18092/ulikidince.1211847>

Extended abstract

Purpose

The study investigated various destinations, including Fethiye, Uçmakdere, Siirt, Bayramören, and Altındere Valley, in the context of paragliding activities. While paragliding is practiced in Eğirdir, there is a notable absence of research specifically dedicated to this locale. Consequently, the principal objective of this research is to assess the potential of Eğirdir in the realm of paragliding activities. The aim is to contribute to heightened awareness surrounding paragliding in Eğirdir, accentuating its positive aspects and addressing existing shortcomings. Through this research, we aspire to provide valuable insights that can inform and enhance the local paragliding scene, fostering a more comprehensive understanding of its strengths and areas for improvement.

Method

The primary purpose of the research is to determine the potential of Eğirdir in paragliding activity. Six students continuing their education in the Department of Tourism Guidance were selected within this purpose's scope. Then, the instructors who provide individual flight training and services in Eğirdir were contacted. A flight schedule was created for tourism guidance students to paraglide, and the flights were carried out. After completing the students' flights, interviews were conducted with both the students and the individuals who performed individual flights in Eğirdir and knew the region.

Four questions were included in the interviews. These questions aim to determine the strong and weak features, opportunities, and threats of Eğirdir in terms of paragliding activity. In deciding the questions, attention was paid to be appropriate to the SWOT analysis technique. The interview criteria are that the interviewees have paraglided at least once in Eğirdir and have lived in Eğirdir. For this reason, a purposive sampling technique was adopted in the research. Because in purposive sampling, individuals who meet the criteria determined within the scope of the research are selected for the research.

Conclusion

The view of Lake Eğirdir is at the forefront as the most potent aspect of Eğirdir for paragliding. In addition to the lake view, weather conditions, location, take-off, and landing areas are other strengths. As the weakest aspects of Eğirdir in paragliding, the bad ground of the take-off area and the bad road to the take-off area are emphasized. In addition, other weaknesses include insufficient support from public institutions, lack of promotional activities, and lack of facilities in the take-off area.

Eğirdir must have Lake Eğirdir in the opportunities it has in paragliding. In addition to Lake Eğirdir, the beach and the characteristics of the take-off areas are also considered opportunities. The availability of paragliding instructors and the suitability of the price compared to other destinations are other opportunities. Turbulence and possible accidents caused by the transportation route and take-off area are the main threats. Individuals flying without adequate training and experience are also considered a threat. In addition, it is stated that military areas in the region also affect flight safety. Some of the participants claim that there is no threat.

In line with the research findings, some suggestions have been developed for developing paragliding activity in Eğirdir. These are:

- The paragliding take-off area ground in Eğirdir needs to be organized. It is necessary to improve the ground, which is currently in soil and grass, by examining the take-off areas of other paragliding destinations.
- The road providing access to the take-off areas also needs to be improved. This road is also dirt and stony. In addition, there is no protection barrier, and it is winding. This road should be arranged and provided with a sheltered structure.
- The transportation route to the departure area can be diversified. For example, it can be investigated whether installing a cable car system is possible. Thus, transportation can be both shorter and safer. In addition, the view of Lake Eğirdir can be watched from the cable car. Not only paragliders but also visitors to Eğirdir can use the cable car.
- It may be helpful to establish social facilities in the section where the take-off area is located because there is no facility to meet the needs of individuals in the take-off area.
- Public institutions and authorities should make investments and promotions to increase the effectiveness of paragliding in Eğirdir. This is important in terms of diversifying tourism in the region.

- Various gifts for paragliding can be produced by combining them with the silhouette of Lake Eğirdir. With these products, paragliding can be recognized in Eğirdir.
- Finally, the level of awareness of paragliding among the local people living in Eğirdir and Isparta can be increased, and individuals can be encouraged to realize the activity.

This research was conducted on experienced individuals and students to determine the current situation of paragliding activity in Eğirdir. In possible future research, interviews can be conducted with the officials of public institutions in Eğirdir. Different opinions and suggestions can be revealed. Perceptions of paragliding from the perspective of individuals without experience can also be learned. The perception of paragliding of both local people and tourism students can also be studied.

Yazarların katkı oranı beyanı

Bu çalışmada yazarlar eşit düzeyde katkı beyan etmişlerdir.

Çıkar çatışması

Bu çalışmada yazarlar tarafından herhangi bir çıkar çatışması belirtilmemiştir.

Etik kurul onayı

Bu çalışmanın Etik Kurul Onayı 25/10/2023 tarih ve 166/3 sayılı karar ile Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu'dan alınmıştır. Bu çalışmada tüm sorumluluk yazara aittir.

International Journal of Social Sciences
and Education Research
Volume:10 Issue:2, 2024

Research article/Araştırma makalesi

Ortaöğretim kurumlarında görevli öğretmenlerin algılarına göre okul yöneticilerinin iletişim yeterlilikleri: Düzce il örneği

Cengiz Güney, Salih Paşa Memişoğlu

Ortaöğretim kurumlarında görevli öğretmenlerin algılarına göre okul yöneticilerinin iletişim yeterlilikleri: Düzce il örneği

Communication competencies of school administrators according to the perceptions of teachers working at secondary education institutions: The case of Düzce

Cengiz Güney¹ ve Salih Paşa Memişoğlu²

¹MEB, Cumhuriyet Anadolu Lisesi, Düzce, Türkiye, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6012-6073>

²Prof. Dr. Eğitim Fakültesi, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bölümü, Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Bolu, Türkiye, Email: memisoglus@hotmail.com, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8258-3822>

Makale Bilgisi	Öz
<p>Araştırma Makalesi</p> <p>Gönderilme: 3 Haziran 2024 Düzeltilme: 28 Haziran 2024 Kabul: 28 Haziran 2024</p> <p>Anahtar kelimeler: İletişim, İletişim yeterlilikleri, Okul yöneticisi</p>	<p>Araştırmanın amacı ortaöğretim kurumlarında görevli öğretmenlerin algılarına göre okul yöneticilerinin iletişim yeterlilik düzeylerini tespit etmektir. Araştırmada betimsel araştırma modeli kullanılmıştır. Araştırma evrenini 2020/2021 eğitim-öğretim yılında Düzce merkez ve ilçe ortaöğretim kurumlarında görevli 1159 öğretmen oluşturmaktadır. Veri toplama aracı olarak Kişisel Bilgi Formu ve Topluer'in (2008) Türkçeye uyarladığı İletişim Yeterlilikleri Ölçeği kullanılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, okul yöneticilerinin iletişim yeterlilikleri "destekleme, empati, sosyal rahatlık" boyutlarında ve ölçek toplamında "çoğu zaman" kategorisinde değerlendirilmiştir. "Cinsiyet, medeni durum, öğrenim durumu, yaş, kıdem, görev yeri" değişkenlerine göre, okul yöneticileri iletişim yeterliliklerinin alt boyutlar ve ölçek genelinde anlamlı düzeyde farklılaşmadığı; "müdürle çalışma süresi ve okul türü" değişkenlerine göre anlamlı düzeyde farklılaştığı bulunmuştur.</p>
Article Info	Abstract
<p>Research Article</p> <p>Received: 3 June 2024 Revised: 28 June 2024 Accepted: 28 June 2024</p> <p>Keywords: Communication, Communication competencies, School administrators</p>	<p>The objective of this study is to determine the communication competence levels of school administrators according to the perceptions of the teachers working at secondary education institutions. A descriptive research model was used. The research population consists of 1159 teachers working in Düzce central and district secondary education institutions in the 2020/2021 academic year. A Personal Information Form and the Communication Competence Scale, adapted into Turkish by Topluer (2008), were used as the data collection tools. According to the research findings, the communication competencies of school administrators were evaluated to be in the category of "most of the time" for the dimensions of "support, empathy, social comfort" and for the total scale. It was also found that the communication competencies of school administrators did not differ significantly according to the variables, "gender, marital status, living situation, age, seniority, place of duty," in terms of the sub-dimensions and the whole scale; however, there was a significant difference according to the variables "working time with the principal and school type."</p>

1. Giriş

21. yüzyılda bilgi ve teknolojik gelişmeler doğrultusunda dünya ve ülkemizde siyasi, sosyal, ekonomi, kültür ve eğitim yaşantılarında çok hızlı değişim ve dönüşümler yaşanmaktadır. Değişim ve dönüşüm sürecine paralel olarak bilgi toplumu, bilgi teknolojileri ve yönetim gibi küresel yeterlilik kavramları eğitim ve yönetim sistemlerine girmiştir (Sayılan, 2007). Yeniçeri ve İnce'ye (2005) göre küreselleşme süreci, yaşanan gelişmelere uyum sağlayan, bilgiye kısa sürede ve kolayca ulaşabilen, bilgileri etkili bir şekilde aktaran, bilgi yaratan, küresel yeterlilikler

*Bu makale Prof. Dr. Salih Paşa Memişoğlu danışmanlığında Cengiz Güney tarafından yazılan yüksek lisans tezinden türetilmiştir.

**Bu çalışmanın Etik Kurul Onayı 01/03/2021 tarih ve 2021/43 sayılı karar ile Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimlerde İnsan Araştırmaları Etik Kurulu'dan alınmıştır. Tüm sorumluluk yazara aittir.

Kaynak göster: Güney, C. & Memişoğlu, S.P. (2024). Ortaöğretim kurumlarında görevli öğretmenlerin algılarına göre okul yöneticilerinin iletişim yeterlilikleri: Düzce il örneği. *International Journal of Social Sciences and Education Research*, 10 (2), 87-103. DOI: <https://doi.org/10.24289/ijsser.1495187>

yönüyle donanımlı, iletişim yönü güçlü yöneticilerin varlığını zorunlu kılmıştır. Küreselleşme sürecinde örgütlerin amaç ve hedeflerine ulaşabilmesi ve günün koşullarına uyum sağlayabilmesi için değişim sürecine uyum bir zorunluluk haline gelmiştir (Ada ve Akan, 2007). Küreselleşme sürecinde amaçların etkililiği için örgüt yöneticilerinin rol, görev ve sorumluluklarını; algı, tutum ve davranışlarını; “Strengths, weaknesses, opportunities, threats” (SWOT) güçlü, zayıf yönlerini, fırsat ve tehditlerini; kişisel ilişkilerini ve iletişim yeterliliklerinin günün ve geleceğin şartlarına uygun reforme etmesi söz konusu olmuştur.

Reform sürecinde geleneksel yönetim anlayışlarıyla birlikte bilgi, beceri ve davranışlarıyla eylemlerini kimliklendirilen eğitim yöneticilerine “bilge yönetici, yönetim uzmanı, yönetimsel lider, lider yönetici” gibi nitelikli isimler verilmiştir. Ewan ve Chapman (1996) bu durumu okul yönetiminin etkililiğinde temel bileşenlerin ilişkisel okul yönetimine etkisi olarak değerlendirmiştir. Temel bileşenler arasında yapısal ve anlamsal bağlantıyı sağlayan temel yeterliliklerin “yöneticilerin iletişim yeterlilikleri” olduğu söylenebilir. Cemaloğlu (2020) iletişim yeterliliklerine sahip yöneticiler “motivasyon, performans, insan ilişkileri, okul iklimi, örgütsel güven ve çatışma yönetimi” okulun temel bileşenlerini olumlu yönde etkileyebildiğini; buna karşın iletişim yeterliliklerine sahip olmayan okul yöneticileri ilişkisel olarak eğitimin temel bileşenlerine olumsuz yönde etki edebildiğini belirtir.

Katz (1956) yönetici yeterlilik alanlarına yönelik çalışmalar yapmış ve yönetici yeterliliklerini teknik, insancıl ve kavramsal yeterlilikler şeklinde üç ana başlıkta boyutlandırmıştır (Akt. Bursalıoğlu, 2010). Katz’ın (1956) birey ve grupları anlamak, güdülemek ve uzlaştırmak amacıyla insancıl yeterlilikler üzerine yoğunlaştığı söylenebilir. Bursalıoğlu (2010) Katz’dan (1956) hareketle okul yönetici yeterliliklerini “... Yaşanabilir bir okul iklimi ve kültürü yaratmak. Okulun çevreyle etkili ilişkiler kurmasını sağlamak” olarak belirtmiştir. Ayrıca okulu istedik amaçlara ulaştırmak, paydaşları harekete geçirmek, güvene dayalı ilişkiler kurmak, eğitim-öğretim sürecinde karşılaşılabilecek sorunların önüne geçmek ve yeterliliklerini eyleme dönüştürmek isteyen okul yöneticileri “formel ve informal yönetici yeterliliklere” sahip olmalıdır. Kaya (1993) “Okulun amaç ve felsefesini açıklamak, okulda demokratik bir yönetim inşa etmek, kişi ve gruplar arasında nitelikli ilişkiler kurmak, okulun paydaşlarıyla etkili iletişim kurmasını sağlamak, amaçların gerçekleştirilmesi sürecinde çalışmalarını izlemek ve değerlendirmektir.” okul yöneticilerinin yeterlilikleridir. Okul yöneticisi rol, görev ve sorumluluklarını etkili ve verimli bir şekilde yerine getirmekle sorumlu olduğu söylenebilir. Okulda etkili olmak ve fark yaratmak isteyen yönetici “teknik, kavramsal ve insancıl” yeterlilik boyutlarıyla okul yönetiminin kodlarına vakıf olmalıdır (Cemaloğlu, 2020).

İletişim, örgütler ve kişilerarası ilişkilerin tayin edici önemli öğelerinden bir olarak gösterilebilir. İletişim genellikle örgütsel, kişisel, formel ve informal başlıklar altında yordanmaya çalışılmıştır. Bursalıoğlu (2010) “Örgütlerde formel ve informal iki tür iletişim vardır.” Örgüt hiyerarşisinde kişiler ve gruplararası resmi ilişkiler formel iletişimle, resmi olmayan ilişkiler informal iletişimle kurulur. Araştırmalarda kişilerarası iletişim bağlamında örgütsel iletişime, örgütsel iletişim bağlamında kişilerarası iletişime özellikle temas edilmiş ve tanımlar geliştirilmiştir. Bu çerçevede Latince “communacition” sözcüğünün karşılığı olan iletişim yönetim süreçlerinin en önemli unsularından biri olarak gösterilmiştir. Başaran’a (2000) göre eğitim bir etkileşim süreci, iletişim etkileşim aracıdır. Hoşgörür’e (2002) göre iletişim, aynı amaçları paylaşan bireylerin uyumlu bir biçimde çalışmalarını sağlamaktadır. Bu bağlamda iletişim; her türlü bilgi, düşünce, duygu ve hayalin dil enstrümanları aracılığıyla kişi veya kitlelere duyurma sanatı olarak tanımlanabilir. Elma ve Demir’e (2000) göre iletişim olmadan örgüt var olamaz. Bu kapsamda örgütte alınan kararlar, planlar, koordinasyon, iş birliği, değerlendirme ve geribildirim ancak iletişimle gerçekleştirilebilir.

Örgüt iletişimine yönelik çalışmalar yapan birçok bilim insanı yöneticilerin bu süreçteki rol, görev ve sorumluluklarına yönelik önemli tespitlerde bulunmuştur. İletişim yeterliliğinin ne anlama geldiği ve iletişim yeterlilik alt boyutlarının neler olması gerektiğine yönelik evrensel öneriler geliştirilmiştir. Üstüner ve Kış (2014) iletişim yeterliliklerine yönelik en kapsamlı yapısal çalışmanın Wiemann (1977) tarafından yapıldığını belirtir. Wiemann (1977) iletişim yeterliliklerini “yakın ilişki/destekleme, analama/empati, sosyal rahatlık, davranış esnekliği ve etkileşim yönetimi” beş alt boyut şeklinde sınıflandırmıştır. Wiemann (1977) yöneticilerin, destekleyici ve tamamlayıcı “gönderme, dinleme ve geribildirim” iletişim becerilerine sahip olması gerektiğini belirtmiştir. Topluer (2008) Wiemann’ın (1977) iletişim yeterlilikleri ölçeğini Türkçeye uyarlamış ve iletişim yeterliliklerini “*empati, destekleme ve sosyal rahatlık yeterlilikleri*” alt boyutlar şeklinde sınırlandırmıştır.

Okul yöneticileri iletişim yeterliliklerine yönelik alanyazının oldukça geniş bir yelpaze sunduğu söylenebilir. Okul müdürleri, iletişim yeterlilik ve davranış özellikleri yönünden kendisini yetiştirmelidir (Şimsek, 1997; Bursalıoğlu, 2011). İletişim yeterlilikleri, iletişim sürecinde yöneticilerin kişileri anlayabilmesi ve kişilerin duygu ve düşüncelerine empatik yaklaşabilmesidir (Çetinkaya ve Alparslan, 2011). Töremen ve Kolay’a (2003) göre okul müdürlerinin etkili olabilmeleri için insan ilişkileri ve iletişim alanında yeterlilik sahibi olması beklenir. Okul

yöneticileri öğretmenleri anlamak ve sorunlarını çözmek için yeterlilik ve davranışları yönüyle etkili, açık iletişim kurmaya meyilli; ilham veren, ikna edebilen, dinleyen, dili etkili kullanan, empatik, destek veren, sosyal yönlerden rahatlatıcı, olumlu tavırlar sergileyen ve fark edebilen olmalıdır (Açıkalin ve Turan, 2018). Okul yöneticileri iletişim yeterlilikleri sayesinde, “okulda pozitif bir iklim ve kültür yaratabilir, kişilerarası iletişimin daha anlamlı ve anlaşılır olmasını sağlayabilir; keşmekeşliği, yaşanan çatışmaları, her türlü farklılıkları daha iyi yönetebilir ve demokratik tutum ve davranışlar sergileyebilir, amaçların gerçekleştirilmesi için öğretmenleri isteklendirebilir, öğretmenlerin performansını artırabilir, iş devri ve devamsızlığı önleyebilir.” (Casiadi, 2017; Cemaloğlu, 2020; Drucker, 2007; Erkuş ve Günlü, 2009; Hoy ve Miskel, 2015; Sağır ve Parlak, 2018; Çelik, 2019; Topluer, 2008)

Öğretmenlerle etkili bir iletişim kuran okul yöneticisi, öğretmenlerin algı dünyasında iletişim yeterliliklerine sahip; empatik, sosyal rahatlık sağlayan, destek veren bir yönetim uzmanı olarak tanımlanabilir. Buna karşın iletişim yeterliliklerine sahip olmayan okul yöneticisi eylemleriyle destek vermeyen, antipatik ve sosyal rahatlık sağlamayan kifayetsiz bir okul yöneticisi olarak algılanabilir.

Bu araştırmanın amacı, Düzce merkez ve ilçe ortaöğretim kurumlarında görevli öğretmenlerin algılarına göre okul yöneticilerinin iletişim yeterlilik düzeylerini tespit etmektir. Bu amaç bağlamında:

“Ortaöğretim kurumlarında görevli öğretmenlerin algılarına göre okul yöneticilerinin iletişim yeterlilikleri ne düzeydedir? Empati, sosyal rahatlık ve destekleme yeterlilik alt boyutlarında okul yöneticileri iletişim yeterliliklerine ilişkin öğretmenlerin algı düzeyi nedir? Ortaöğretim kurumlarında görevli öğretmenlerin algılarına göre okul yöneticilerinin iletişim yeterlilikleri “cinsiyet, medeni durum, öğrenim durumu, yaş, mesleki kıdem, müdürle çalışma süresi, görev yeri ve okul türü” değişkenlerine göre anlamlı farklılıklar göstermekte midir? Problem durumlarına yanıt aranmıştır.

Araştırmanın önemi ortaöğretim kurumlarında görevli öğretmenlerin algılarına göre okul yöneticileri iletişim yeterlilik düzeylerinin “empati, sosyal rahatlık ve destekleme” alt boyutlarda inceleme neticesinde elde edilecek sonuçların alanyazına katkı sunacağı düşüncesinden kaynaklandığı söylenebilir. Bununla birlikte aktarılabilecek bilgilerin uygulamacıları daha donanımlı kılacağı, araştırmada elde edilecek sonuçlarla okul yöneticileri iletişim yeterliliklerine ilişkin çalışma yapacak araştırmacıları destekleyeceği; okul yöneticilerinin iletişim yeterlilik düzeylerini, yetersiz olduğu boyutları, iletişiminden kaynaklanan mevcut problemleri ortaya çıkaracağı, problemlere çözüm önerileri geliştireceği düşünülmektedir.

2. Yöntem

Bu çalışmanın Etik Kurul Onayı, (Protokol No 2021/43) 01.03.2021 tarih ve 2021/02 toplantısında Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimlerde İnsan Araştırmaları Etik Kurulundan alınmıştır.

2.1. Araştırma modeli

Araştırmada nicel betimsel araştırma modeli kullanılmıştır. Karasar’a (2006) göre betimsel araştırma modeli, geçmişte veya yaşanmakta olan bir durumu var olduğu şekilde betimlemeyi amaç edinen nicel bir araştırma türüdür. Betimsel araştırma yönteminde önemli olan araştırma konusu kişi, olay, nesne veya durumları uygun bir biçimde gözlemek ve belirleyebilmektir. Bu doğrultuda öğretmenlerin bir arada bulunduğu çalışma grubunda okul yöneticilerinin iletişim yeterlilik özellikleri ve bu özelliklere ait alt boyutların her iki grupta ayrı ayrı olacak şekilde betimlenmiş ve demografik değişken alt karşılaştırılması yapılmıştır.

2.2. Çalışma evreni

Araştırma evrenini 2020/2021 eğitim-öğretim yılı Düzce il merkez ve ilçelerinde bulunan MEB resmi ortaöğretim okullarında görevli 1159 branş öğretmen oluşturmaktadır. Araştırma evreninde yer alan resmi ortaöğretim okullarında görevli öğretmenlerin tamamına veri toplama aracı gönderilmiş ve 329 öğretmen geribildirimde bulunmuştur. Farklı nitelikte büyük evrenler için %95 kesinlik düzeyi ile kuramsal örneklem büyüklüğünü oluşturmuştur (Anderson, 1990; Balcı, 2013). Tablo 2.1 göstergelerine göre araştırma için ulaşılan geri dönüş oranları evreni temsil edecek büyüklükte olduğu için evrenden örneklem alınmamıştır. Araştırma yer alan öğretmenlerin demografik değişkenlerine ilişkin frekans ve yüzdeleri Tablo 1’de sunulmuştur.

2.3. Veri toplama araçları

Ortaöğretim kurumlarında görevli öğretmenlerin algılarına göre okul yöneticileri iletişim yeterliliklerini bulmak için “*Kişisel Bilgi Formu*” ve Wiemann (1977) tarafından geliştirilen Topluer’in (2008) Türkçeye uyarladığı “*İletişim Yeterlilikleri Ölçeği*” kullanılmıştır. İletişim yeterlilikleri ölçeği 36 madde ve “1.0-1,8 hiçbir zaman, 1,8-2,6

nadiren, 2,6-3,4 bazen, 3,4-4,2 çoğu zaman, 4,2-5,0 her zaman” değerlendirme aralığında 5’li likert şeklinde hazırlanmıştır. Topluer’in (2008) uyarlama ve geliştirme çalışmasıyla ölçek 31 madde ve 3 boyuta düşmüştür. İletişim yeterlilikler ölçeğinin alt boyutları ve toplam madde sayıları şöyledir:

- Empati yeterlilik alt boyutu 17 maddedir. (1,2,5,7,10,11,12,13,14,15,16,18,21,28,29,30,31)
- Sosyal rahatlık yeterlilik alt boyutu 7 maddedir. (17,19,20,22,25,26,27)
- Destekleme yeterlilik boyutu 7 maddedir. (3,4,6,8,9,23,24)
- Ölçeğin 4,8,9 ve 24. maddeleri tersten puanlanmıştır.

Topluer’in (2008) geliştirdiği iletişim yeterlilikler ölçeğinin faktör analizi sonuçları ve ölçekte yer alan maddelerin 1’den yüksek 3 faktörde toplam öz değerleri şu şekildedir:

- Faktörün öz değeri 16,164, toplam varyansın %52.141’ini;
- Faktörün öz değeri 2,146, toplam varyansın %6.921’ini;
- Faktörün öz değeri 1,086, toplam varyansın %3.504’ünü;
- Ölçekteki üç boyut varyansın toplamda %62.566’sını açıklamıştır.

Tablo 1. Çalışma evrenin değişkenlere göre dağılımı

Değişken	Alt grup	Öğretmen	
		Frekans	Yüzde
Cinsiyet	Kadın	165	50,20
	Erkek	164	49,80
	Toplam	329	100,00
Medeni Durum	Bekar	75	22,80
	Evli	254	77,20
	Toplam	329	100,00
Öğrenim Durumu	Lisans	250	76,00
	Lisansüstü	79	24,00
	Toplam	329	100,00
Yaş	24-33	89	27,10
	34-43	136	41,30
	44-53	84	25,50
	54 yıl ve üzeri	20	6,10
	Toplam	329	100,00
Mesleki Kıdem	1-10	132	40,10
	11-20	102	31,00
	21-30	77	23,40
	31 yıl ve üzeri	18	5,50
	Toplam	329	100,00
Müdürle Çalışma Süresi	1-3	211	64,10
	4-6	85	25,80
	7-9	21	6,40
	10 yıl ve üzeri	12	3,60
	Toplam	329	100,00
Görev Yeri	Merkez ilçe	203	61,70
	İlçe	126	38,30
	Toplam	329	100,00
Okul Türü	AİHL	102	31,00
	FEN+AND+ÇPL	128	38,91
	MTAL+GSL	99	30,09
	Toplam	329	100,00

Topluer’in (2008) geliştirdiği iletişim yeterlilikleri ölçeğinin hesaplanan “Cronbach’s Alpha” güvenirlik katsayıları Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2. İletişim yeterlilikleri ölçeğinin alt boyutları, boyutlardaki soru sayısı, soruların sıra sayısı ve Cronbach Alpha katsayıları

İletişim yeterlilik boyutları	n	Soruların sıra sayısı	Cronbach's Alpha
Empati yeterlilik boyutu	17	1,2,5,7,10,11,12,13,14,15,16, 18,21,28,29,30,31	,960
Sosyal rahatlık boyutu	7	17,19,20, 22,25,26,27	,870
Destekleme yeterlilik boyutu	7	3,4,6,8,9,23,24	,860
Ölçek geneli	31	31	,896

Topluer'in (2008) geliştirdiği iletişim yeterlilikleri ölçeğindeki alt boyutların kendi içinde hesaplanan "Cronbach's Alpha" güvenilirlik katsayıları: Empati yeterlilik boyutu için, (.96); sosyal rahatlık yeterlilik boyutu için (.87); destekleme yeterlilik boyutu için (.86)'dır. Ölçeğin genelinde cronbach alfa değeri $\alpha=.896$ olup ölçeğin yüksek güvenilirlikte olduğu tespit edilmiştir.

Bu araştırmada kapsamında iletişim yeterlilikleri ölçeğinin hesaplanan "Cronbach's Alpha" güvenilirlik katsayıları tablo 3'te verilmiştir.

Tablo 3. İletişim yeterlilikleri ölçeğinin alt boyutları, boyutların soru sayısı, soruların sıra sayısı ve cronbach alpha katsayıları

İletişim yeterlilik boyutları	n	Soruların sıra sayısı	Cronbach's Alpha
Empati yeterlilik boyutu	17	1,2,5,7,10,11,12,13,14,15,16, 18,21,28,29,30,31	,973
Sosyal rahatlık yeterlilik boyutu	7	17,19,20, 22,25,26,27	,844
Destekleme yeterlilik boyutu	7	3,4,6,8,9,23,24	,864
Ölçek geneli	31	31	,970

Tablo 3'te iletişim yeterlilikleri ölçeği ve alt boyutlarının "Cronbach's Alpha" değerleri verilmiştir. Hesaplanan cronbach alfa değerleri incelendiğinde ölçeğinin genelinde cronbach alfa değeri $\alpha=.970$ olup değerlerin yüksek güvenilirlikte olduğu tespit edilmiştir. Cronbach's Alpha katsayıları: Empati yeterlilik boyutu için (0,973); sosyal rahatlık yeterlilik boyutu için (0,844); destekleme yeterlilik boyutu için (0,864) olarak hesaplanmıştır. Bu değerler ölçekte yer alan alt boyutların yeterli düzeyde güvenilirliğe sahip olduğunu ($\alpha>0,70$) göstermektedir (Nunnally, 1978). Elde edilen sonuçlar doğrultusunda geliştirilen ölçeğin araştırmanın uygulandığı öğretmen evreni için güvenilir olduğu yorumu yapılabilir.

2.4. Verilerin toplanması

Ortaöğretim kurumları bizzat araştırmacı tarafından ziyaret edilmeye çalışılmıştır. Tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde Covid-19 salgın hastalığından dolayı öğretmenlere ölçek elden teslim edilememiş ve ölçek yüzyüze uygulanamamıştır. Ölçekler "Google Forms Ölçek" ile hazırlanmış ve öğretmenlere e-mail aracılığıyla iletilmiştir. Yaklaşık 10-15 dakika aralığında süren uygulamalardan elde edilen veriler çevrimiçi toplanmıştır.

2.5. Verilerin analizi

Araştırmanın birinci alt problemi için öğretmenlerden elde edilen empati, sosyal rahatlık ve destekleme yeterliliği alt boyut puanlarına ilişkin betimsel analizler gerçekleştirilmiştir. Her bir katılımcının alt boyutlardan aldığı toplam puanın madde sayısına bölünmesi ile ölçeğe ait puanlama sistemine (1-5) indirgenen puanlar üzerinden aritmetik ortalama, medyan ve standart sapma (SS) hesaplanmıştır. Araştırmanın ikinci alt probleminin cevaplanma sürecinde ilk olarak öğretmenler için "cinsiyet, medeni durum, öğrenim durumu, yaş, kıdem, müdürle çalışma süresi, görev yeri, okul türü" değişkenleri alt grupları için puanların normal dağılım durumları incelenmiştir.

Tablo 4. Basıklık ve çarpıklık katsayıları

	Çarpıklık		Basıklık		Kolmogorov-Smirnova Testi			
	Katsayı	Std. hata	Katsayı	Std. Hata	Çarpıklık /Std. hata	Basıklık / Std. hata	Test istatistiği	p
Empati yeterliliği	-1,578	0,134	3,537	0,268	-11,74	13,19	0,133	0,000
Sosyal rahatlık yeterliliği	-1,029	0,134	2,312	0,268	-7,65	8,63	0,097	0,000
Destekleme yeterliliği	-1,539	0,134	2,799	0,268	-11,44	10,44	0,158	0,000
Ölçek geneli	-1,600	0,134	3,754	0,268	-11,90	14,00	0,128	0,000

Tablo 4'te iletişim yeterlilikleri ölçek ve alt boyutlarının Kolmogrov-Smirnov testi ile çarpıklık-basıklık değerlerine yer verilmiştir. Kolmogorov-Smirnov testiyle yapılan incelemelerde öğretmen katılımcıların alt boyut ve toplam ölçek puanlarının en az bir alt kategoride normal dağılımdan anlamlı şekilde farklılaştığı, bir başka ifadeyle puanların normal dağılımlı olmadığı belirlenmiştir ($p < 0,05$). Çarpıklık-basıklık değerlerinin $\pm 1,96$ sınırlarının dışında olması dağılımın normal olmadığını göstermektedir. Hesaplanan çarpıklık basıklık değerleri bu sınırların üzerinde olup Kolmogrov-Smirnov testi sonuçlarına paralellik göstermektedir.

Normalite incelemeleri ve alt gruplardaki kişi sayısı incelemeleri doğrultusunda öğretmen katılımcı gruplar için parametrik olmayan istatistik testler kullanılmış ve karşılaştırma analizleri gerçekleştirilmiştir. Demografik değişken alt grupları arasındaki puan farkları istatistiksel anlamlılığının tespiti için işe koşulan bu testler; iki kategorili değişkenler için Mann Whitney U, üç veya daha fazla kategorili değişkenler için Kruskal Wallis testidir. Kruskal Wallis testi ile yapılan değişkenler için anlamlı fark tespit edildiğinden gruplar arasında ikili karşılaştırmalar için Mann Whitney U testi kullanılmıştır. Araştırma kapsamında analizlerin tümü SPSS paket programının 20.0 sürümünde gerçekleştirilmiştir. Analizlerin tümünde anlamlılık değeri $p > 0,05$ alınmıştır.

3. Bulgular

3.1. Araştırmanın birinci alt problemine ilişkin bulgular

Araştırmanın ilk sorusu bağlamında öğretmen katılımcılara ait puanlar için “aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri” betimsel analizler yapılmıştır. Elde edilen bulgular tablo 5'te sunulmuştur.

Tablo 5. Öğretmen algılarına göre okul yöneticileri iletişim yeterlilik ölçeği alt boyut maddelerinin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri

Maddeler	\bar{X}	SS
Empati yeterliliği		
1. Müdürümüz bizlerle iyi geçinir.	4,46	0,728
2. Müdürümüz, değişen durumlara uyum sağlar.	4,23	0,805
5. Müdürümüz, bizleri konuşmaya teşvik eder.	4,07	0,818
7. Müdürümüz ile rahatça konuşabiliriz.	4,38	0,840
10. Müdürümüz, genellikle neler hissettiğimizi bilir.	3,57	0,912
11. Müdürümüz, bizleri anladığını bizlere hissettirir.	3,84	0,986
12. Müdürümüz, bizleri anlar.	3,93	0,926
13. Müdürümüz, konuşurken rahat ve sakinidir.	4,23	0,774
14. Müdürümüz, konuştuğu kişileri dikkatle dinler.	4,21	0,805
15. Müdürümüz, bizlerle yakın ve samimi ilişkiler kurar.	4,07	0,910
16. Müdürümüz, nerede nasıl davranacağını bilir.	4,23	0,895
18. Müdürümüz, bizlerin her zaman destekçisidir.	4,15	0,890
21. Müdürümüz, bizimle ilişkilerinde konuşmalarına dikkat eder.	4,21	0,839
28. Problemlerimizi müdürümüze kolayca ifade edebiliriz.	4,29	0,883
29. Müdürümüz, genellikle doğru zamanda doğru şeyi söylemesini bilir.	3,95	0,918
30. Müdürümüz, konuşurken ses ve beden dilini etkili şekilde kullanmayı becerir.	3,98	0,940
31. Müdürümüz, ihtiyaç duyduğumuz anlarda yardım eder.	4,27	0,918
Sosyal rahatlık yeterliliği		
17. Müdürümüz, etkili bir konuşmacıdır.	3,99	0,994
19. Müdürümüz, ilk kez karşılaştığı insanlarla tanışmaktan çekinmez.	4,29	0,941
20. Müdürümüz, iletişimde kolaylıkla kendisini karşındaki kişinin yerine koyabilir.	3,85	0,946
22. Müdürümüz, yeni tanıştığı kişilerle konuşurken genellikle rahattır.	4,15	0,729
25. Müdürümüz, yeni insanlarla tanışabileceği sosyal ortamlardan hoşlanır.	3,93	0,877
26. Müdürümüz esnektir.	3,77	0,964
27. Müdürümüz, üst düzey yetkililerle konuşmaktan korkmaz.	4,05	1,027
Destekleme yeterliliği		
3. Müdürümüz, bizlere birey olarak davranır.	4,40	0,794
*4. Müdürümüz, bizlerle konuşurken sözümüzü çok fazla keser.	1,84	1,022
6. Müdürümüz, iyi bir dinleyicidir.	4,18	0,871
*8. Müdürümüzün konuşma tarzı serttir.	1,80	0,953
*9. Müdürümüz, bizlerin duygularını görmezlikten gelir.	1,74	1,010
23. Müdürümüz, söylediklerimize önem verir.	4,12	0,914
*24. Müdürümüz, bizimle konuşurken söylediklerimizle ilgilenmez.	1,71	1,051
Ölçek Geneli	4,12	0,697

*Ters maddeler

Tablo 6. Öğretmen algılarına göre okul yöneticileri iletişim yeterlilik alt boyutlarının aritmetik ortalama, medyan ve standart sapma toplam değerleri

	\bar{X}	Medyan	SS
Empati yeterliliği	4,12	4,17	,740
Sosyal rahatlık yeterliliği	4,01	4,00	,682
Destekleme yeterliliği	4,23	4,42	,768
İletişim yeterliliği	4,12	4,19	,697

Tablo 5 ve tablo 6’da verilen bulgulara göre öğretmen katılımcıların iletişim yeterlilik puanları empati yeterlilik alt boyutunda $\bar{X}=4,12$, sosyal rahatlık yeterlilik alt boyutunda $\bar{X}=4,01$, destekleme yeterlilik alt boyutunda $\bar{X}=4,23$ ve iletişim yeterlilikleri ölçek genelinde $\bar{X}=4,12$ aritmetik ortalama değerlerini aldığı bulunmuştur. İletişim yeterlilik puanlarına ait aritmetik ortalamalar $\bar{X}=4,01-4,12$ arasında yer almaktadır. Tablo 6’ya göre ölçek alt boyutlarından empati ve sosyal rahatlık yeterlilik alt boyutları “Çoğu Zaman” ($\bar{X}=4,12$ $\bar{X}=4,01$), destekleme yeterlilik alt boyutunda “Her Zaman” ($\bar{X}=4,23$) düzeyinde olduğu görülmektedir. Madde aritmetik ortalamaları 3,57 - 4,46 arasında, ters maddeleri ise 1,7 - 1,84 arasında değişmektedir. Öğretmenler en yüksek aritmetik ortalamaya “destekleme” yeterlilik alt boyutu; en düşük aritmetik ortalamaya ise “sosyal rahatlık” yeterlilik alt boyutu için ulaştığı bulunmuştur. Öğretmenlerin tüm ölçekten elde edilen puan düzeyinde aritmetik ortalamaları ise $\bar{X}=4,12$ olarak hesaplanmıştır. Ölçek geneli aritmetik ortalamasının $\bar{X}=4,12$ ve “Çoğu Zaman” olduğu görülmektedir.

Öğretmenler için hesaplanan medyan değerleri 4,000 - 4,429 arasındadır. En yüksek medyan değerine destekleme yeterliliği alt boyutu için ulaşılmıştır. Alt boyutlar için hesaplanan standart sapmalar 0,697 - 0,740 arasında değişiklik göstermektedir. En yüksek standart sapma empati yeterlilik alt boyutunda; en düşük standart sapma sosyal rahatlık yeterlilik alt boyutuna ilişkin hesaplanmıştır.

Araştırma sürecinde cevaplanan ikinci soru, demografik değişken alt gruplarında öğretmen iletişim yeterliliklerinin kıyaslanması üzerinedir. Araştırmada ortaya çıkan farklılıkların istatistiksel açıdan anlamlılığı incelemeler sonucu bulunan bulgular ışığında değerlendirilmiştir. Bulgular her bir değişken için alt başlıklar halinde sunulmuştur.

3.1.1. Cinsiyet değişkeni için elde edilen bulgular

Tablo 7. Öğretmen algılarına göre cinsiyet değişkeni farklılığına ilişkin Mann Whitney U Testi

Puan	Cinsiyet	n	Sıra ortalaması	Sıra toplamları	U	p
Empati yeterliliği	Kadın	165	155,42	25645,00	11950,00	,067
	Erkek	164	174,63	28640,00		
	Toplam	329				
Sosyal rahatlık yeterliliği	Kadın	165	157,45	25979,50	12284,50	,147
	Erkek	164	172,59	28305,50		
	Toplam	329				
Destekleme yeterliliği	Kadın	165	159,06	26245,50	12550,50	,254
	Erkek	164	170,97	28039,50		
	Toplam	329				
İletişim yeterliliği	Kadın	165	156,61	25840,50	12145,50	,108
	Erkek	164	173,44	28444,50		
	Toplam	329				

Tablo 7’de sunulan bulgular empati yeterlilik alt boyutunda [$U=11950,000$; $p=0,067$; $p>0,05$], sosyal rahatlık yeterlilik alt boyutunda [$U=12284,500$; $p=0,147$; $p>0,05$], destekleme yeterlilik alt boyutunda [$U=12550,500$; $p=0,254$; $p>0,05$] ve ölçek toplam puanı olan iletişim yeterliliği için [$U=12145,500$; $p=0,108$; $p>0,05$] cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin okul yöneticileri iletişim yeterliliklerine yönelik algıları arasında anlamlı düzeyde bir farklılık olmadığını göstermektedir. Bulgular detaylı incelendiğinde kadın ve erkek öğretmenlerin alt boyut ve ölçek bütünü için elde edilen sıra ortalamaları arasındaki farklılıkların hiçbiri istatistiksel olarak anlamlı değildir.

Tablo 8’de medeni durum değişkenine göre öğretmen katılımcıların empati yeterlilik alt boyutunda [$U=9353,000$; $p=0,812$; $p>0,05$], sosyal rahatlık yeterlilik alt boyutunda [$U=9000,000$; $p=0,467$; $p>0,05$], destekleme yeterlilik alt boyutunda [$U=9244,500$; $p=0,697$; $p>0,05$] ve ölçek toplam puanı olan iletişim yeterliliği için [$U=9330,500$; $p=0,788$; $p>0,05$] anlamlı bir farklılık olmadığı bulunmuştur.

3.1.2. Medeni durum değişkeni için elde edilen bulgular

Tablo 8. Öğretmen algılarına göre medeni durum değişkeni farklılığına ilişkin Mann Whitney U Testi

Puan	Medeni durum	n	Sıra ortalaması	Sıra toplamları	U	p
Empati yeterliliği	Bekar	75	162,71	12203,00	9353,00	,812
	Evli	254	165,68	42082,00		
	Toplam	329				
Sosyal rahatlık yeterliliği	Bekar	75	158,00	11850,00	9000,00	,467
	Evli	254	167,07	42435,00		
	Toplam	329				
Destekleme yeterliliği	Bekar	75	168,74	12655,50	9244,50	,697
	Evli	254	163,90	41629,50		
	Toplam	329				
İletişim yeterliliği	Bekar	75	162,41	12180,50	9330,50	,788
	Evli	254	165,77	42104,50		
	Toplam	329				

3.1.3. Öğrenim durumu değişkeni için elde edilen bulgular

Tablo 9. Öğretmen algılarına göre öğrenim durum değişkeni farklılığına ilişkin Mann Whitney U Testi

Puan	Öğrenim durumu	n	Sıra ortalaması	Sıra toplamları	U	p
Empati yeterliliği	Lisans	250	163,16	40789,50	9414,50	,532
	Lisansüstü	79	170,83	13495,50		
	Toplam	329				
Sosyal rahatlık yeterliliği	Lisans	250	164,31	41077,50	9702,50	,814
	Lisansüstü	79	167,18	13207,50		
	Toplam	329				
Destekleme yeterliliği	Lisans	250	161,94	40484,00	9109,00	,296
	Lisansüstü	79	174,70	13801,00		
	Toplam	329				
İletişim yeterliliği	Lisans	250	162,78	40694,00	9319,00	,450
	Lisansüstü	79	172,04	13591,00		
	Toplam	329				

3.1.4. Yaş grubu değişkeni için elde edilen bulgular

Tablo 10. Öğretmen algılarına göre yaş değişkeni farklılığına ilişkin Kruskal Wallis Testi

Puan	Yaş	n	Sıra ortalaması	χ^2	sd	p
Empati yeterliliği	24-33	89	152,94	3,24	3	,356
	34-43	136	163,57			
	44-53	84	176,02			
	54 ve üzeri	20	182,08			
	Toplam	329				
Sosyal rahatlık yeterliliği	24-33	89	155,50	3,56	3	,312
	34-43	136	160,35			
	44-53	84	179,64			
	54 ve üzeri	20	177,40			
	Toplam	329				
Destekleme yeterliliği	24-33	89	154,69	1,93	3	,585
	34-43	136	165,66			
	44-53	84	174,66			
	54 ve üzeri	20	165,85			
	Toplam	329				
İletişim yeterliliği	24-33	89	152,83	3,32	3	,344
	34-43	136	163,34			
	44-53	84	177,86			
	54 ve üzeri	20	176,45			
	Toplam	329				

Tablo 9'daki bulgularda empati yeterlilik alt boyutunda [U=9414,500; p=0,532; p>0,05], sosyal rahatlık yeterlilik alt boyutunda [U=9702,500; p=0,814; p>0,05], destekleme yeterlilik alt boyutunda [U=9109,000; p=0,296;

$p>0,05$] ve ölçek toplam puanı olan iletişim yeterliliği için [$U=9319,000$; $p=0,450$; $p>0,05$] öğrenim durumu değişkeni için öğretmen algıları arasında anlamlı farklılıklar bulunmamıştır. Bulgular detaylı incelendiğinde öğretmen algılarına göre elde edilen sıra ortalaması farklarının hiçbir alt boyut ve ölçek bütünü için anlamlı farklılık göstermediği görülmektedir.

Tablo 10'daki bulgulara göre farklı yaş düzeyindeki öğretmenler arasında empati yeterlilik alt boyutunda [$\chi^2=3,240$; $p=0,356$; $p>0,05$], sosyal rahatlık yeterlilik alt boyutunda [$\chi^2=3,566$ $p=0,312$; $p>0,05$], destekleme yeterlilik alt boyutunda [$\chi^2=1,939$; $p=0,585$; $p>0,05$] ve ölçek toplam puanı olan iletişim yeterliliği için [$\chi^2=3,327$; $p=0,344$; $p>0,05$] öğretmen algılarına göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılıklar bulunmamıştır.

3.1.5. Mesleki kıdem değişkeni için elde edilen bulgular

Tablo 11. Öğretmen algılarına göre mesleki kıdem değişkeni farklılığına ilişkin Kruskal Wallis Testi

Puan	Mesleki kıdem	n	Sıra ortalaması	χ^2	sd	p
Empati yeterliliği	1-10	132	153,51	3,78	3	,285
	11-20	102	170,56			
	21-30	77	171,81			
	31 ve üzeri	18	188,64			
	Toplam	329				
Sosyal rahatlık yeterliliği	1-10	132	154,14	3,17	3	,365
	11-20	102	171,32			
	21-30	77	170,89			
	31 ve üzeri	18	183,61			
	Toplam	329				
Destekleme yeterliliği	1-10	132	156,06	2,01	3	,569
	11-20	102	172,17			
	21-30	77	169,11			
	31 ve üzeri	18	172,33			
	Toplam	329				
İletişim yeterliliği	1-10	132	153,92	3,26	3	,353
	11-20	102	170,97			
	21-30	77	171,75			
	31 ve üzeri	18	183,56			
	Toplam	329				

Tablo 11'de öğretmenlerin mesleki kıdem yılı alt grup karşılaştırmalarına göre empati yeterlilik alt boyutunda [$\chi^2=3,78$; $p=0,285$; $p>0,05$], sosyal rahatlık yeterlilik alt boyutunda [$\chi^2=3,176$; $p=0,365$; $p>0,05$], destekleme yeterlilik alt boyutunda [$\chi^2=2,015$; $p=0,596$; $p>0,05$] ve ölçek toplam puanı olan iletişim yeterliliği için [$\chi^2=3,265$; $p=0,353$; $p>0,05$] istatistiksel olarak anlamlı farklılıkların olmadığı görülmektedir.

Tablo 12'deki bulgular incelendiğinde öğretmenlerin iletişim yeterliliklerine ilişkin algıları empati yeterlilik alt boyutunda [$\chi^2=9,552$; $p=0,023$; $p<0,05$], sosyal rahatlık yeterlilik alt boyutunda [$\chi^2=11,285$; $p=0,010$; $p<0,05$], destekleme yeterlilik alt boyutunda [$\chi^2=9,293$; $p=0,026$; $p<0,05$] ve ölçek toplam puanı olan iletişim yeterliliği için [$\chi^2=10,734$; $p=0,013$; $p<0,05$] müdürle çalışma süresi değişkenine göre anlamlı şekilde farklılaşmaktadır. İkili grupların karşılaştırılmasında Mann Whitney U testi kullanılmıştır. Alt gruplar arasında yapılan ikili karşılaştırmaların tümünde 1-3 yıl lehine, 1-3 ile 4-6 yıl alt grupları arasında 1-3 yıl lehine anlamlı farklılık bulunmuştur. Bir başka ifadeyle, okul müdürüyle 1-3 yıl birlikte görev yapan öğretmenlerin okul yöneticileri iletişim yeterliliklerini olumlu algılama düzeyi, görev süresi 4-6 yıl arasında görev yapan öğretmenlere göre anlamlı şekilde yüksektir. Buna ek olarak destekleme yeterliliği alt boyutu dışında tüm puan türleri için 4-6 ve 7-9 yıl alt gruplarında yine anlamlı farklılık olduğu ve bu farklılığın 7-9 yıl görev yapanların lehine olduğu bulunmuştur. Diğer ikili karşılaştırmalarda herhangi bir fark bulunmamıştır.

Tablo 13'te sunulan bulgulara göre, merkez ilçe veya diğer ilçelerde görevli öğretmenlerin algılarına göre okul yöneticileri iletişim yeterlilikleri empati yeterlilik alt boyutunda [$U=12720,000$; $p=0,934$; $p>0,05$], sosyal rahatlık yeterlilik alt boyutunda [$U=12532,000$; $p=0,759$; $p>0,05$], destekleme yeterlilik alt boyutunda [$U=12689,000$; $p=0,905$; $p>0,05$] ve ölçek toplam puanı olan iletişim yeterliliği için [$U=12701,000$; $p=0,916$; $p>0,05$] istatistiksel olarak farklılık bulunmamıştır.

Tablo 14'deki bulgulara göre empati yeterlilik alt boyutunda [$\chi^2=8,397$; $p=0,015$; $p<0,05$], sosyal rahatlık yeterlilik alt boyutunda [$\chi^2=15,479$; $p=0,000$; $p<0,05$], destekleme yeterlilik alt boyutunda [$\chi^2=6,613$; $p=0,037$; $p<0,05$] ve ölçek toplam puanı olan iletişim yeterliliği için [$\chi^2=9,873$; $p=0,007$; $p<0,05$] öğretmen algılarının istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaştığı bulunmuştur. İkili grupların karşılaştırılmasında Mann Whitney U testi

kullanılmıştır. Yapılan ikili karşılaştırmaların tamamında AİHL'de görevli öğretmenler diğer iki alt grup olan Anadolu + Fen + ÇPL ve MTAL+ GSL öğretmenlerine göre okul yöneticilerinin iletişim yeterliliğini daha üst düzey algılamışlardır.

3.1.6. Müdürle çalışma süresi değişkeni için elde edilen bulgular

Tablo 12. Öğretmen algılarına göre müdürle çalışma süresi değişkeni farklılığına ilişkin Kruskal Wallis Testi

Puan	Müdürle çalışma süresi	n	Sıra ortalaması	χ^2	sd	p	Anlamlı fark
Empati yeterliliği	1-3	211	174,11	9,55	3	,023*	1-3** & 4-6 4-6 & 7-9**
	4-6	85	137,81				
	7-9	21	181,57				
	10 ve üzeri	12	168,50				
	Toplam	329					
Sosyal rahatlık yeterliliği	1-3	211	170,07	11,28	3	,010*	1-3** & 4-6 4-6 & 7-9**
	4-6	85	139,52				
	7-9	21	207,00				
	10 ve üzeri	12	182,83				
	Toplam	329					
Destekleme yeterliliği	1-3	211	174,26	9,29	3	,026*	1-3** & 4-6
	4-6	85	139,31				
	7-9	21	183,36				
	10 ve üzeri	12	151,96				
	Toplam	329					
İletişim yeterliliği	1-3	211	173,82	10,73	3	,013*	1-3** & 4-6 4-6 & 7-9**
	4-6	85	136,58				
	7-9	21	188,62				
	10 ve üzeri	12	169,79				
	Toplam	329					

*p<0,05 **Lehine anlamlı fark olan grup

3.1.7. Görev yeri değişkeni için elde edilen bulgular

Tablo 13. Öğretmen algılarına göre görev yeri değişkeni farklılığına ilişkin Mann Whitney U Testi

Puan	Görev yeri	n	Sıra ortalaması	Sıra toplamları	U	p
Empati yeterliliği	Merkez ilçe	203	164,66	33426,00	12720,00	,934
	İlçe	126	165,55	20859,00		
	Toplam	329				
Sosyal rahatlık yeterliliği	Merkez ilçe	203	163,73	33238,00	12532,00	,759
	İlçe	126	167,04	21047,00		
	Toplam	329				
Destekleme yeterliliği	Merkez ilçe	203	164,51	33395,50	12689,50	,905
	İlçe	126	165,79	20889,50		
	Toplam	329				
İletişim yeterliliği	Merkez ilçe	203	164,57	33407,00	12701,00	,916
	İlçe	126	165,70	20878,00		
	Toplam	329				

3.1.8. Okul türü değişkeni için elde edilen bulgular

Tablo 14. Öğretmen algılarına göre okul türü değişkeni farklılığına ilişkin Kruskal Wallis Testi

Puan	Okul türü	n	Sıra ortalaması	χ^2	sd	p	Anlamlı fark
Empati yeterliliği	AİHL	102	187,08	8,39	2	,015*	AİHL** & Ana- dolu+Fen+ÇPL AİHL** & MTAL+GSL
	Anadolu+Fen+ÇPL	128	151,50				
	MTAL+GSL	99	159,69				
	Toplam	329					
Sosyal rahatlık yeterliliği	AİHL	102	193,40	15,47	2	,000*	AİHL** & Ana- dolu+Fen+ÇPL AİHL** & MTAL+GSL
	Anadolu+Fen+ÇPL	128	144,00				
	MTAL+GSL	99	162,88				
	Toplam	329					
Destekleme ye- terliliği	AİHL	102	184,79	6,61	2	,037*	AİHL** & Ana- dolu+Fen+ÇPL AİHL** & MTAL+GSL
	Anadolu+Fen+ ÇPL	128	158,26				
	MTAL+GSL	99	153,31				
	Toplam	329					
İletişim yeterliliği	AİHL	102	189,08	9,87	2	,007*	AİHL** & Ana- dolu+Fen+ÇPL AİHL** & MTAL+GSL
	Anadolu+Fen+ÇPL	128	150,72				
	MTAL+GSL	99	158,64				
	Toplam	329					

*p<0,05

4. Tartışma

Öğretmen algılarına göre okul yöneticilerinin iletişim yeterlilikleri ilişkin bulgular destekleme, empati ve sosyal rahatlık yeterlilik alt boyutlarında sıralanmaktadır. Öğretmen algılarına göre okul yöneticilerinin iletişim yeterlilikleri en yüksek aritmetik ortalama değerine “destekleme”; en düşük aritmetik ortalama değerinin “sosyal rahatlık” yeterlilik alt boyutunda olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin algılarına göre okul yöneticilerinin iletişim yeterlilikleri tüm alt boyutlara ait algıları için hesaplanan aritmetik ortalama “çoğu zaman” kategorisindedir. Bu durum iletişim sürecinde okul yöneticilerinin öğretmenlere destek verdiği, öğretmenlerle etkili iletişim kurduğu; öğretmenlerin bu iletişimden yüksek düzeyde memnun olduğunu göstermektedir. Çelik (2019) öğretmenlerin görüşlerine göre okul yöneticilerinin iletişim yeterlilikleriyle takım liderlik davranışlarını incelemiştir. Araştırmada okul yöneticileri iletişim yeterliliklerinin en yüksek aritmetik ortalamaya destekleme, en düşük aritmetik ortalamaya sosyal rahatlık yeterlilik boyutunda olduğu bulunmuştur. Okul yöneticileri iletişim yeterliliklerinin ölçeğin genelinde ve tüm alt boyutlarda “çoğu zaman” kategorisinde olduğu bulunmuştur. Araştırma bulguları, bu araştırma bulgularıyla örtüşmekte ve araştırmayı desteklemektedir.

Araştırma sürecinde cevaplandırılan ikinci soru, öğretmenlerin demografik değişken alt gruplarında betimlenen iletişim yeterlilik düzeyleri üzerinedir. Bu amaçla cinsiyet, medeni durum, öğrenim durumu, yaş, mesleki kıdem, müdürle çalışma süresi, görev yeri ve okul türü değişkenleri alt gruplar arasında öğretmenlerin iletişim yeterlilik puanları karşılaştırılmıştır. Elde edilen farklılıkların istatistiksel açıdan anlamlılığı bu analizler sonucu ortaya çıkan bulgular ışığında değerlendirilmiştir. Araştırma bulgularına göre öğretmenlerin algıları, cinsiyet değişkeni alt gruplarında iletişim yeterlilikleri boyutlarında ve ölçeğin genelinde anlamlı düzeyde farklılaşmamaktadır. Kadın ve erkek öğretmenlerin cinsiyet değişkeni iletişim yeterlilik bulguları detaylı incelendiğinde, erkek öğretmen algılarının kadın öğretmen algılarından biraz daha yüksek düzeyde olduğu ancak bu farkın istatistiki açıdan anlamlı olmadığı bulunmuştur. Bu durum okul yöneticilerinin öğretmenlerle iletişim kurarken cinsiyet ayrımı yapmadığı; kadın ve erkek öğretmenlerle açık ve eşit düzeyde iletişim kurduğu; öğretmenlerin çoğunlukla desteklendiği ve sosyal yönden rahatlatıldığı söylenebilir. Topluer (2008), Çelik (2019) öğretmen görüşlerine okul yöneticileri iletişim yeterlilik ve becerilerini incelemiştir. Araştırmalarda elde edilen bulgulara göre okul yöneticilerinin iletişim yeterlilikleri cinsiyet alt değişkeninde ve ölçek genelinde farklılık bulunmamıştır. Okul yöneticileri öğretmenler arasında cinsiyet ayrımı yapmamaktadır. Araştırma bulguları, bu araştırmanın bulgularıyla örtüşmekte ve araştırmayı desteklemektedir.

Öğretmen katılımcıların medeni durum değişkeni alt gruplarında iletişim yeterliliği puanlarının karşılaştırılmasına ilişkin bulgulara göre sıra ortalamaları üzerinden incelemeler yapılmıştır. Araştırmada öğretmenlerin medeni durum alt boyutları ve ölçek bütünü için elde edilen puanlar arasında anlamlı düzeyde farklılık bulunmamıştır. Öğretmenler okul yöneticilerinin iletişim yeterliliklerini “çoğu zaman” kategorisinde değerlendirmiştir. Okul yöneticilerinin farklı medeni durumda olan öğretmenlerle iletişim kurarken ayrım yapmadığı, açık ve eşit düzeyde iletişim kurduğu; öğretmenlerin anlaşıldığı, desteklendiği ve sosyal yönden rahatlatıldığı söylenebilir. Köstereli-oğlu ve Argon (2010) okul yöneticilerinin iletişim sürecindeki etkililiğine ilişkin öğretmen algılarına yönelik çalışmasında, medeni durum alt değişkeni açısından anlamlı farklılık bulmamıştır. Araştırmada bekar öğretmen puan ortalamaları evli öğretmen puan ortalamalarından daha yüksek çıkmıştır. Buna rağmen medeni durum değişkenine göre öğretmenlerin aritmetik ortalama puanları bu araştırmayı desteklemektedir. Araştırmaların bulguları, medeni durum değişkeninde bu çalışmanın bulgularını desteklediği anlaşılmaktadır. Çelik (2019), Uzun (2015) ilişkisel olarak okul yöneticilerinin iletişim yeterliliklerine yönelik yaptığı çalışmada elde ettiği bulgular, bu araştırmanın bulgularından farklı çıkmıştır. İletişim yeterlilik boyutlarında ve ölçek genelindeki puanlar evli öğretmenler lehine yüksek bulunmuştur. Araştırmada yalnızca empati alt boyutunda bekar öğretmen puan ortalamasının evli öğretmen puan ortalamasından yüksek olduğu bulunmuştur. Araştırmanın medeni durum değişkenindeki bulguları, bu çalışmanın medeni durum bulgularını desteklemediği anlaşılmaktadır.

Öğretmen katılımcıların öğrenim durumu değişkeni alt gruplarında iletişim yeterlilik puanlarının karşılaştırılmasına ilişkin bulgulara göre öğrenim düzeyi farklı olan öğretmenlerin okul yöneticileri iletişim yeterliliklerine ilişkin algıları arasında anlamlı farklılıklar bulunmamıştır. Bulgular lisans ve lisansüstü düzeyde öğrenim görmüş öğretmenlerin benzer düzeyde algılara sahip olduğuna işaret etmektedir. Öğrenim durumları farklı olmasına rağmen öğretmenlerin çoğunlukla anlaşıldığı, desteklendiği ve sosyal yönden rahatlatıldığı söylenebilir. Asar (2014), Topluer (2008), Casiadi (2017), Güngörmez (2020) okul yöneticilerinin iletişim yeterliliklerini incelediği araştırmada öğrenim durumu değişkeni bulgularına göre öğretmenlerin algıları arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır. Araştırmalarda elde edilen bulgular, bu araştırmanın bulgularıyla örtüşmekte ve araştırmayı desteklemektedir.

Öğretmen katılımcıların yaş değişkeni algılarına göre okul yöneticilerinin iletişim yeterlilikleri benzer düzeydedir. Öğretmenlerin okul yöneticileri iletişim yeterliliğine ilişkin algılarında yaş alt grupları arasında anlamlı bir

farklılık olmadığı bulunmuştur. Okul yöneticilerinin, farklı yaş kategorilerindeki öğretmenlerle açık, eşit ve uyumlu iletişim kurabildiği; öğretmenlerin farklı yaş aralıklarında olmasına rağmen çoğunlukla anlaşıldığı, desteklendiği ve sosyal yönden rahatlatıldığı anlaşılmaktadır. Kösterelioğlu ve Argon (2010) okul yöneticilerinin iletişim sürecindeki etkililiğini incelemiştir. Araştırma bulgularına göre öğretmenlerin yaş değişkeni alt grupların algıları arasında anlamlı bir farklılığın olmadığını bulmuştur. Araştırmacıların elde ettiği bulgular, bu araştırmanın bulgularıyla örtüşmekte ve araştırmayı desteklemektedir.

Aydoğmuş (2015) öğretmen görüşlerine göre okul yöneticilerinin iletişim yeterliliklerini incelendiği araştırmada empati ve destekleme yeterlilik alt boyutlarına ilişkin anlamlı farklılıklar bulunmuş, ancak sosyal rahatlık boyutuna ilişkin anlamlı farklılıklar bulunmamıştır. Araştırma bulguları detaylı incelendiğinde, empati alt boyutunda 20-30 yaş grubu ve 31-40 yaş grubu öğretmenler ile 20-30 yaş grubu ve 41+ yaş grubu öğretmenler arasında istatistiki bakımdan anlamlı fark olduğu bulunmuştur. Destekleme alt boyutunda 41+ yaş grubu ile 31-40 yaş grubundaki öğretmenler, 20-30 yaş grubundaki öğretmenlere göre okul yöneticilerinin iletişim yeterliliklerini yüksek düzeyde bulmuştur. Araştırma bulguları, bu araştırmanın sosyal rahatlık yeterlilik alt boyutu hariç, empati ve destekleme yeterlilik alt boyut bulgularıyla örtüşmekte ve araştırmayı çoğunlukla desteklemektedir. Sosyal rahatlık boyutuna ilişkin bulgularla örtüşmediği için kısmen desteklediği anlaşılmaktadır.

Öğretmen katılımcıların mesleki kıdem yılı değişkeni alt gruplarında iletişim yeterliliği puanlarının karşılaştırılmasına ilişkin verilen bulgulara göre öğretmenlere ait mesleki kıdem yılı alt grup karşılaştırmalarda herhangi bir puan türü için anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Öğretmenler okul yöneticilerinin iletişim yeterliliklerini yüksek bulmuş ve olumlu algılamıştır. Bulgulara göre kıdem yılı açısından farklı gruplarda yer alan öğretmenler, okul yöneticilerinin iletişim yeterlilikleri konusunda benzer algılara sahiptir. Mesleki kıdem değişkeninde öğretmen algılarına göre okul yöneticileri öğretmen görüş, öneri veya sorunlarını rahatça dinlediği; öğretmenleri anladığı ve desteklediği, öğretmenlere sosyal rahatlık sağladığı söylenebilir. Aydoğmuş (2015), Sevinç ve Çiçek (2018), Güngörmez (2020) öğretmen görüşlerine göre, müdürlerin iletişim yeterlilikleri empati, sosyal rahatlık, destekleme yeterlilikleri alt boyutlarında ve ölçeğin toplam puanlarında anlamlı farklılıklar bulunmamıştır. Bulgulara göre öğretmenler olumlu algılara sahiptir. Bu sonuçlar, bu araştırmanın bulgularıyla örtüşmekte ve araştırmayı desteklemektedir. Nartgün ve Çakmak (2012) mesleki kıdem değişkeninde öğretmenler ile yöneticilerin görüşlerinin anlamlı düzeyde farklılaştığını bulmuştur. Okul yöneticileri ile öğretmenlerin meslekteki hizmet süresi arttıkça iletişim yeterlilikleri empatik yeterliliği boyut düzeylerinin arttığı bulunmuştur. Bulgular, bu araştırmanın empati boyutunda elde edilen bulguları desteklemektedir.

Öğretmen katılımcıların müdürle çalışma süresi değişkeni alt gruplarında iletişim yeterlilik puanlarının karşılaştırıldığı bulgularda, öğretmenlerin okul yöneticilerinin iletişim yeterliliklerine ilişkin algıları tüm alt boyutlarda ve ölçek bütününde anlamlı şekilde farklılaşmaktadır. Alt gruplar arasında yapılan ikili karşılaştırmaların tüm alt boyutlarda ve ölçeğin tümünde 1-3 yıl ve 4-6 yıl alt grupları arasında 1-3 yıl lehine anlamlı farklılaşmaktadır. Okul yöneticileri ile 1-3 yıl görev yapan öğretmen algıları, görev süresi 4-6 yıl olan öğretmen algılarına göre anlamlı şekilde yüksektir. Empati ve sosyal rahatlık yeterlilik boyutlarında tüm puan türlerine göre 4 ile 6 yıl ve 7 ile 9 yıl çalışan alt gruplar arasında yine anlamlı farklılık bulunmuştur. Bu farklılığın 7-9 yıl arasında çalışan öğretmenlerin lehine olduğu bulunmuştur. Destekleme yeterlilik alt boyutunda yalnız 1-3 yıl görev yapan öğretmen algıları, görev süresi 4-6 yıl olan öğretmen algılarına göre anlamlı şekilde yüksektir. Destekleme yeterlilik alt boyutunda diğer ikili karşılaştırmalarda iletişim yeterlilikleri alt boyutlarda ve ölçeğinde anlamlı herhangi bir farklılığa rastlanmamıştır. Birçok araştırmada okul yöneticileriyle uzun süre birlikte çalışan öğretmenlerin daha etkili iletişim kurduğu, yöneticilerini daha empatik bulduğu tespit edilmiştir. Araştırmada özellikle 1-3 yıl arasında çalışan öğretmenlerin okul yöneticilerine yönelik algılarının diğer araştırma sonuçlarından daha yüksek olması, okul yöneticilerinin iletişim yeterliliklerini daha yüksek düzeyde ve olumlu algılaması dikkat çeken bir bulgudur. Buldukları okulda 1-3 yıl arasında çalışan öğretmenlerin okul yöneticilerini yüksek düzeyde empatik olarak algılamasından, yöneticilerin görevde yeni olan öğretmenlere verdiği değerden veya ilk yıllarda öğretmenlerin iletişime daha dönük olmasından; okul yöneticilerinin öğretmenlerle etkili konuşmasından ve öğretmenlerle iyi geçinmesinden kaynaklanabilir.

Gökkaya (2009) öğretmen algılarına göre okul yöneticileri iletişim yeterliliklerinde anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Destekleme ve sosyal rahatlık alt boyutlarında görev süresi 1-2 yıl olan öğretmenler, 3-4 yıl ve 5-6 yıl arasında çalışan öğretmenlere kıyasla okul yöneticilerinin iletişim yeterliliklerini çoğunlukla yüksek düzeyde olumlu algılamıştır. Destekleme ve sosyal rahatlık alt boyut bulguları, bu araştırmanın bulgularıyla örtüşmekte ve araştırmayı desteklemektedir. Empati boyutunda, aynı okulda hizmet süresi 1-2 yıl olan öğretmenler, hizmet süresi daha fazla olan öğretmenlere kıyasla okul yöneticileri iletişim yeterliliklerini düşük düzeyde algılamıştır. Yöneticileriyle çalışma süresi fazla olan öğretmenler, çalışma süresi az olan öğretmenlere kıyasla yöneticilerinin iletişim

yeterliliklerini daha empatik bulmuştur. Empati boyutunda elde edilen bulgular, araştırmanın müdürüyle 7-9 ve 10 yıl üzeri çalışan öğretmen bulgularıyla örtüşmekte ve araştırma desteklemektedir. Çetinkaya (2012), Casiadi (2017) müdürle çalışma süresi değişkeni alt gruplarında iletişim yeterlilik puanlarının karşılaştırıldığı bulgulara göre okul yöneticilerinin iletişim yeterliliklerine ilişkin öğretmen algılarının tüm alt boyutlarda ve ölçek bütününde anlamlı şekilde farklılaşmadığını bulmuştur. Araştırmacıların iletişim yeterlilikleri sosyal rahatlık ve destekleme alt boyutlarında elde ettiği bulgular, bu araştırmanın bulgularıyla örtüşmekte ve araştırmayı desteklemektedir.

Öğretmen katılımcıların görev yeri değişkenine göre merkez ve ilçeler şeklinde iki alt gruba ayrılmıştır. Öğretmen katılımcıların görev yeri değişkeni alt gruplarında okul yöneticileri iletişim yeterlilik puanlarının karşılaştırılmasına bulgulara göre okul yöneticileri iletişim yeterlilik algıları arasında istatistiksel anlamlı bir farklılaşma bulunmamaktadır. Öğretmenlerin görev yerlerinin farklı olmasına rağmen okul yöneticileri iletişim yeterliliklerinin alt boyutlarında anlamlı farklılığın olmaması okul yöneticilerinin öğretmenlerle etkili ve nitelikli iletişim gerçekleştirdiği şeklinde yorumlanabilir. Açıknel (2010) öğretmenlerin görev yeri değişkenine göre okul yöneticileri iletişim yeterliliklerinin yeterlilik alt boyutlarında ve ölçeğin genelinde anlamlı düzeyde farklılaşmadığını bulmuştur. Araştırma elde edilen bulgular, bu araştırmanın bulgularıyla örtüşmemekte ve araştırmayı desteklememektedir.

Öğretmen katılımcıların okul türü değişkeni alt gruplarında iletişim yeterlilik puanlarının karşılaştırılmasına ilişkin bulgularda okul türü alt grupları farklılaşan öğretmen algılarının tüm puan türlerinde anlamlı bir şekilde farklılaştığı bulunmuştur. Yapılan ikili karşılaştırmaların tamamında AİHL öğretmenleri, diğer iki alt grup olan Anadolu + Fen + ÇPL ve MTAL + GSL öğretmenlerine kıyasla okul yöneticilerinin iletişim yeterliliklerinin daha üst düzey olduğu doğrultusunda algılarını bildirmişlerdir. Araştırmanın bu bulgusu Anadolu + Fen + ÇPL ve MTAL + GSL yöneticilerinin iletişim yeterliliklerinin olmadığı anlamına gelmemektedir. Bu bağlamda AİHL okul yöneticilerinin diğer okul yöneticilerine göre daha anlayışlı, etkili dinleyen, değer veren, önemseyen, saygı duyan; sosyal rahatlık sağlayan ve destek veren olduğu söylenebilir. Bakan (2017), Akan ve Azimi (2019) öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin iletişim beceri düzeyleri ve çeşitli değişkenlere göre öğretmen algılarının farklı olup olmadığını araştırmıştır. Öğretmenlere göre okul yöneticileri genel olarak iletişim yeterlilik sahibi olduğu bulunmuştur. Okul yöneticilerin iletişim yeterlilikleri arasında anlamlı düzeyde farklılıklar bulunmamıştır. Okul yöneticileri iletişim yeterliliklerinde anlamlı farklılıkların bulunmaması bu araştırmanın bulgularıyla örtüşmekte ve araştırmayı çoğunlukla desteklemektedir.

5. Sonuç

Öğretmen algılarına göre okul yöneticilerinin iletişim yeterlilikleri en yüksek aritmetik ortalama “destekleme” boyutunda, en düşük aritmetik ortalama “sosyal rahatlık” boyutundadır. Okul yöneticileri iletişim yeterliliklerinin “destekleme, empati, sosyal rahatlık yeterlilik” boyutlarında ve ölçek genelinde “çoğu zaman” kategorisindedir. Kişisel değişkenlere göre öğretmenlerin algıları “cinsiyet, medeni durum, öğrenim durumu, yaş, mesleki kıdem ve görev yeri” değişkenlerine göre iletişim yeterliliklerinin tüm alt boyutlarında ve ölçeğin genelinde anlamlı düzeyde farklılaşmamaktadır. Müdürle çalışma süresi, okul türü değişkenine göre iletişim yeterliliklerinin tüm alt boyutlarında ve ölçeğin genelinde anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

Okul yöneticileri etkili ve nitelikli bir iletişim iklimi kurmakla sorumludur. Rol ve sorumlulukları gereği teorik olarak iletişim yeterliliklerine sahip olmalı ve yeterliliklerinin gerektirdiği pratikleri okul kültürüne taşıyabilmelidir. Bu bağlamda okul yöneticilerinin teorik olarak:

- “Birey olarak davranma, etkili ve nitelikli konuşma ve dinleme, duygusal zeka...” destekleme;
- “Geçinme, yardım etme, uyum sağlama, Rahat ve sakin olma, kolay ifade etme, neredene nasıl davranma, destek olma, empati kurma, anlama, samimi olma, hissetme...” empati;
- “Tanışmaktan çekinmeme ve korkmama, kolaylıkla kendisini karışındaki kişinin yerine koyabilme, esneklik, etkili konuşmak” Sosyal rahatlık iletişim yeterliliklerine sahip olması ve davranış sergilemesi gereklidir.

Araştırma kapsamında okul yöneticilerinin çoğu zaman kategorisinde iletişim yeterliliklerine sahip olduğu bilgisine ulaşılmıştır. Okul yöneticilerinin öncelikle destekleme yeterlilikleri alt boyutlarında daha etkili olduğu; sosyal destek boyutlarında kendilerini geliştirmeleri gerektiği sonucuna ulaşılmıştır. Kişisel değişkenlere göre Orta-öğretim kurumlarında görevli öğretmenlerin algıları; “cinsiyet, medeni durum, öğrenim durumu, yaş, mesleki kıdem ve görev yeri” değişkenlerine göre iletişim yeterliliklerinin tüm alt boyutlarında ve ölçeğin genelinde anlamlı düzeyde farklılaşmamaktadır. Araştırmada dikkat çeken çıkarımlardan biri de okul türü ve müdürle çalışma süresinde anlamlı farklılıkların bulunmasıdır. Okul türünde AİHL, müdürle çalışma süresinde 1-3 yıl görev yapan

öğretmenlerin okul yöneticilerinin iletişim yeterliliklerini daha yüksek düzeyde algılamış ve anlamlı farkı ortaya çıkarmıştır. Ayrıca öğretmenlerin araştırmada kendilerine yöneltilen ters sorulara verdikleri cevaplar ulaşılan anlamlı farklılıkları desteklemektedir. Elde edilen anlamlı farklılıklardan hareketle okul yöneticilerinin iletişim yeterliliklerini teorik olarak artırma ve yeterliliklerini beceriye dönüştürebilmesi için öneriler geliştirilmiştir.

6. Öneriler

6.1 Uygulayıcılara yönelik öneriler

Öğretmen algılarına göre okul yöneticileri iletişim yeterliliklerinin “sosyal rahatlık” yeterliliği alt boyutunda diğer boyutlara nazaran düşük düzeyde algılanmasından hareketle okul yöneticilerinin aktif ve etkili dinleme yeterliliklerini geliştirmesi, öğretmen algılarını olumlu yönde etkileyen inandırıcı ve güven verici davranışlar sergilemesi; etkili konuşma yeterliliklerini geliştirmesi, yeterlilikleri doğrultusunda üst yöneticilerle çekinmeden konuşmaya yönelik uzman desteği alması; insanlarla tanışma, sosyal ortamlardan hoşlanma ve kişilerarası ilişkilerde esnek olabilmek ve duyguları hissedebilme ve anlama yeterliliklerini geliştirmesi; öğretmenleri sosyal yönden rahatlatabilmesi, etkili ve anlamlı iletişim kurabilmesi, olumlu yönde etkileyecek söz ve davranışlar sergilemesi için sosyal etkinlikler düzenlemesi; insan ilişkileri ve iletişim içerikli uluslararası ve ulusal akademik yayın, kitap, dergi ve dijital yayınları takip etmesi ve bu doğrultuda okuryazarlık becerilerini geliştirmesi önerilebilir.

Müdürle çalışma süresi değişkeninde öğretmen algılarının empati ve destekleme yeterlilik boyutlarında anlamlı düzeyde farklılıkların tespit edilmesi, bu farklılığın tüm alt boyutlarda özellikle 4-6 yıl arasında çalışan okul yöneticilerine yönelik olması sonucundan hareketle okul yöneticileri arasında iletişim yeterlilik düzey farklılıklarını yok etmek ve dengeleyebilmek için yeterlilik sahibi okul yöneticilerinin rehberliğinde bilgi ve tecrübelerin paylaşıldığı yüzyüze veya çevrimiçi grup faaliyetlerin planlanması ve bu faaliyetlere okul yöneticilerinin katılım sağlanabilmesi için güdüleyici çalışmaların düzenlenmesi; öğretmenleriyle 4-6 yıl arasında çalışan okul yöneticilerinin, empati, sosyal rahatlık ve destekleme iletişim yeterlilikleri yönüyle donanımlı okul yöneticilerinin mentörlüğünden yararlanması önerilebilir.

Okul türü değişkeni alt grup karşılaştırmalarından ve iletişim yeterlilikleri alt boyut ortalama sonuçlarından hareketle Anadolu + Fen + ÇPL” okul yöneticilerinin, “dinleme ve anlama, neler hissettiğini bilme, hissettirme, doğru zamanda doğru şeyi söyleyebilme, ses ve beden dilini etkili kullanabilme, etkili konuşma, kolaylıkla kendini ifade edebilme ve esnek olabilmek” yeterliliklerini geliştirmesi önerilebilir. Yapılacak Araştırmalara Yönelik Öneriler

6.2. Araştırmalara yönelik öneriler

Nicel araştırma yönetiminin kullanıldığı bu araştırma nitel veya karma araştırma yöntemiyle yapılabilir. 2019 yılında başlayan ve ülkelerin eğitim sistemini olumsuz etkileyen COVİT-19 salgın hastalığının iletişim sürecine etkisi ve karşılaşılan sorunlar araştırılabilir. Ülkemizde uygulamaya konulan Öğretmenlik Meslek Kanununun iletişim sürecine, öğretmen-yönetici iletişiminde etkisi veya öngörülen sorunlara yönelik araştırmalar yapılabilir. Özel okullarda görevli okul yöneticileri iletişim yeterlilikleriyle resmi eğitim kurumlarında görevli yönetici iletişim yeterlilikleri kıyaslanabilir. Özel okullarda görevli öğretmenlerin algılarına göre okul yöneticilerinin iletişim yeterlilikleri araştırılabilir.

Kaynakça

- Açıkalın, A. ve Turan, S. (2018). *Okullarda Etkili İletişim*. Pegem A Akademi.
- Ada, Ş. ve Akan, D. (2007). Değişim sürecinde etkili okullar. *Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*, (16), 343-373.
- Akan D. ve Azimi, M. (2019). Okul müdürlerinin iletişim becerilerinin öğretmen algılarına göre incelenmesi. *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi*, 9(1), 287-300.
- Asar, Ç. (2014). *İlkokul yöneticilerinin yeterliklerine ve iletişim becerilerine ilişkin yönetici ve öğretmenlerin görüşlerinin incelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). Çukurova Üniversitesi.
- Aydoğmuş, M. (2015). *Ortaöğretim okulları müdürlerinin iletişim yeterliliklerine ilişkin öğretmen görüşleri*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Uşak Üniversitesi.
- Bakan, G. S. (2017). *Okul müdürlerinin iletişim beceri yetkinliği*. (Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi.
- Başaran, İ. E. (2000). *Örgütsel Davranış: İnsanın Üretim Gücü*. Ekinoks Yayınları.
- Bursalıoğlu, Z. (2010). *Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranışlar*. Pegem Akademi.

- Casiadi, S. (2017). *Öğretmenlerin okul müdürlerinin iletişim becerileri ve çatışma yönetimi konusunda görüşleri*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi.
- Cemaloğlu, N. (2020). *Yönetimin Pin Kodu*. Pegem Akademi.
- Cemaloğlu, N. ve Duran, A. (2020). *Fark Yaratan Başarılı Okul Müdürleri*. Pegem Akademi.
- Cüceloğlu, D. (2020). *İletişim Donanımları*. Remzi Kitapevi.
- Çelik, M. (2019). *Okul yöneticilerinin iletişim yeterlikleri ile takım liderlik davranışları arasındaki ilişki*. (Doktora Tezi). Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi.
- Çetinkaya, H. (2012). *İlköğretim okulu yöneticilerinin iletişim becerilerinin okul başarısına etkisi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Anadolu Üniversitesi.
- Çetinkaya, Ö. ve Alparşlan, A. M. (2011). Duygusal zekanın iletişim beceriler üzerine etkisi: Üniversite öğrencileri üzerinde bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16(1), 363-377.
- Drucker, P. (2004). *Etkin Yöneticiyi Etkin Yapan Nedir?* Harvard Business Review.
- Elma, C. ve Demir, K. (2000). *Yönetimde Çağdaş Yaklaşımlar Uygulamalar ve Sorunlar*. Anı Yayıncılık.
- Erkuş A. ve Günlü E. (2009). İletişim tarzının ve sözsüz iletişim düzeyinin çalışanların iş performansına etkisi: Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde bir araştırma. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 20 (1),7-24.
- Ewan, C. ve White, R. (1996). *Teaching nursing. 2nd Edition*, Chapman and Hall.
- Güngörmez, T. K. (2020). *Ortaöğretim okul müdürlerinin iletişim yeterliklerine ilişkin öğretmen görüşleri: karma bir araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi). Karabük Üniversitesi.
- Hoşgörür, V. (2002). *İletişim Sınıf Yönetimi*. Z. Kaya. (Ed), Pegem AYayıncılık.
- Hoy, W. K. ve Miskel, C. G. (2015). (Educational administration/ Theory, research and practice) Eğitim yönetimi, teori, araştırma ve uygulama. S. Turan (Ed.), *Okullarda iletişim*, (340-370) Nobel Yayın.
- Karasar, N. (2006). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Nobel Yayın ve Dağıtım.
- Katz, D. ve Kahn, R. L. (1978). *The Social Psychology Of Organizations*.
- Kaya, Y. K. (1993). *Eğitim Yönetimi*. Set Ofset Matbaası.
- Kösterelioğlu, M. A. ve Argon, T. (2010). Okul yöneticilerinin iletişim sürecindeki etkililiğine ilişkin öğretmen algıları. *Ahi Evran Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(1), 1-17.
- Nartgün, Ş. S. ve Çakmak, Y. (2012). Meslek liselerinde yöneticiler ve öğretmenler arasındaki iletişim sorunları, *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 1-14.
- Sağır, M. ve Parlak, F. (2018). Okul yöneticilerinin iletişim becerileri ile örgütsel güven arasındaki ilişki. *Ekev Akademi Dergisi*, 22(76), 165-185.
- Sayılan, F. (2007). Küreselleşme ve eğitimdeki değişim. E. Oğuz ve A. Yakar (Ed.), *Küreselleşme ve eğitim*. Dipnot Yayınları.
- Sevinç, Y. S. ve Çiçek S. A. (2018). Okul yöneticilerinin iletişim yeterliliklerine ilişkin öğretmen görüşleri ile örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişki. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11 (1), 56-65. <https://doi.org/10.29217/uujss.43>
- Topluer, A. (2008). *İlköğretim okulu yöneticilerinin iletişim yeterlikleri ile örgütsel çatışma düzeyi arasındaki ilişki*. (Yayımlanmamış Bilim Uzmanlığı Tezi). İnönü Üniversitesi.
- Töremen, F. ve Kolay, F. (2003). İlköğretim okul yöneticilerinin sahip olması gereken yeterlikler, *Milli Eğitim Dergisi*, (160).
- Uzun, T. (2015). *Okul Müdürlerinin İletişim Becerileri ile Öğretmenlerin Genel ve Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Giresun İli Örneği)*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Atatürk Üniversitesi.
- Üstüner, M. ve Kış, A. (2014). İletişim yeterliği ile örgütsel çatışma arasındaki ilişki: eğitim denetmenleri başkanlığı üzerine bir araştırma. *Eurasian Journal of Educational Research*, 56(56), 1-22.
<https://doi.org/10.14689/ejer.2014.56.5>
- Wiemann, J. M. (1977). Expication and test of a model of communicative competence. *Human Communication Research*, 3, 195-213.
- Yeniçeri, Ö. ve İnce M. (2005). *Bilgi Yönetim Stratejileri ve Girişimcilik*. IQ Kültür Sanat Yayıncılık.

Extended abstract

Introduction

Communication can be shown as one of the important determining elements of organizational and interpersonal relations. Communication has generally been tried to be interpreted under organizational, personal, formal and informal headings. According to Bursalioğlu (2010), there are two types of communication in organizations, formal and informal. In the organizational hierarchy, formal relationships between individuals and groups are established through formal communication, and unofficial relationships are established through informal communication. In the research, organizational communication in the context of interpersonal communication and interpersonal communication in the context of organizational communication were specifically touched upon and common definitions were developed. In this context, communication, which is the equivalent of the Latin word "communication", has been shown as one of the most important elements of management processes. According to Başaran (2000), education is a process of interaction and communication is a tool of interaction. According to Hoşgörür (2002), communication enables individuals who share the same goals to work harmoniously. In this context, communication; It can be defined as the art of announcing all kinds of information, thoughts, feelings and dreams to individuals or masses through language instruments. According to Elma and Demir (2000), the organization cannot exist without communication. In this context, decisions, plans, coordination, cooperation, evaluation and feedback made in the organization can only be realized through communication.

Many scientists who study the organizational communication process have also made important determinations about the roles, duties and responsibilities of managers in this process. Universal recommendations have been developed regarding what communication competence means and what communication competence sub-dimension information should be. Üstüner and Kış (2014) state that many researchers state that the most comprehensive structural study on communication competencies was conducted by Wiemann (1977). Wiemann (1977) classified communication competencies as five sub-dimensions: "close relationship/support, understanding/empathy, social comfort, behavioral flexibility and interaction management". Wiemann (1977) stated that managers should have supportive and complementary communication skills of "sending, listening and feedback". Tutuer (2008) adapted Wiemann's (1977) communication competencies scale into Turkish and limited the communication competencies as "empathy, support and social comfort competencies" sub-dimensions.

It can be said that the literature on communication competencies of school administrators offers a very wide range. School principals should educate themselves in terms of communication competence and behavioral characteristics (Şimsek, 1997; Bursalioğlu, 2011). Communication competencies are the ability of managers to understand people during the communication process and to be empathetic to people's feelings and thoughts (Çetinkaya and Alparşlan, 2011). According to Töremen and Kolay (2003), school principals are expected to be competent in human relations and communication in order to be effective. School administrators tend to communicate effectively and openly in terms of their competence and behavior in order to understand teachers and solve their problems; Must be inspiring, able to persuade, listen, use language effectively, be empathetic, supportive, socially comforting, have positive attitudes and be able to notice (Açıklalın and Turan, 2018).

Thanks to their communication competencies, school administrators can "create a positive climate and culture at school and ensure that interpersonal communication is more meaningful and understandable; "It can better manage the chaos, conflicts and all kinds of differences and exhibit democratic attitudes and behaviors, motivate teachers to achieve the goals, increase the performance of teachers, and prevent turnover and absenteeism." (Drucker, 2007; topluer, 2008; Erkuş and Günlü, 2009; Hoy and Miskel, 2015; Casiadi, 2017; Sağır and Parlak, 2018; Çelik, 2019; Cemaloğlu, 2020).

A school administrator who communicates effectively with teachers has communication competencies in the perception world of teachers; He can be described as an empathetic, socially comfortable and supportive management expert. On the other hand, a school administrator who does not have communication skills may be perceived as an incompetent school administrator who does not provide support, is antipathetic and does not provide social comfort with his actions. The objective of this study is to determine the communication competence levels of school administrators according to the perceptions of the teachers working at secondary education institutions.

Method

Descriptive survey model was used in the research. The population of the study is comprised 1159 teachers working at the official secondary education institutions of the Ministry of National Education in the central district and other districts of Düzce in 2020/2021 academic year. 329 teachers were reached during the research process

and no sample was taken from the population. Personal Information Form and Communication Competence Scale, which was adapted into Turkish by Topluer (2008), the data collection tool; and SPSS 20.0 software was used to analyze the data.

Conclusion and discussion

According to the results obtained from the first sub-problem of the research, teachers evaluated communication competencies in the sub-dimensions of "support, empathy, social comfort" and in the total scale, the school principals' were evaluated in the "most of the time" category.

According to the results obtained from the first sub-problem of the research, the teachers evaluated their school principals' in the category of mostly within the communication competence sub-dimensions of the total sample. They reported their perceptions that their school administrators have high level of communication competences. According to the perceptions of the teachers, the communication competences of the school administrators reached the highest arithmetic mean in the sub-dimension of support, and the lowest arithmetic mean in the dimension of social comfort.

According to the results obtained from the second sub-problem of the research, communication competences were determined not to differ significantly within all dimensions and scale according to gender, marital status, educational status, age, seniority, and place of duty variables of teacher perceptions. Communication competences were found out to differ significantly within all sub-dimensions and scale according to "working time with principals' and school type variables" of teacher perceptions.

Recommendations

Communication competencies of school administrators in the "social comfort" competency sub-dimension:

- Developing active and effective listening competencies,
- Exhibiting convincing and reassuring behavior that positively affects teacher perceptions,
- Developing effective speaking skills,
- Receiving expert support to talk to senior managers without hesitation,
- Developing the ability to meet people, enjoy social environments, be flexible in interpersonal relationships, and feel and understand emotions.
- It may be recommended to follow international and national academic publications, books, magazines and digital publications on human relations and communication and to improve literacy skills.
- It may be recommended that school administrators benefit from the mentorship of school administrators who are equipped with empathy, social comfort and supportive communication competencies.

Yazarların katkı oranı beyanı

Bu çalışmada yazarlar eşit düzeyde katkı beyan etmişlerdir.

Çıkar çatışması

Bu çalışmada yazarlar tarafından herhangi bir çıkar çatışması belirtilmemiştir.

Etik kurul onayı

Bu çalışmanın Etik Kurul Onayı 01/03/2021 tarih ve 2021/43 sayılı karar ile Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimlerde İnsan Araştırmaları Etik Kurulu'dan alınmıştır. Tüm sorumluluk yazara aittir.

International Journal of Social Sciences
and Education Research
Volume:10 Issue:2, 2024

Research article/Araştırma makalesi

Covid-19 pandemisinde turist rehberlerinde algılanan stres ve kaygı
düzeylerinin belirlenmesi

Gökhan Doğan, Sevda Sahilli Birdir

Covid-19 pandemisinde turist rehberlerinde algılanan stres ve kaygı düzeylerinin belirlenmesi

Determination of perceived stress and anxiety levels in tourist guides during the Covid-19 pandemic

Gökhan Doğan¹ ve Sevda Sahilli Birdir²

¹Kurumu yok, Mersin, Türkiye, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2860-1567>

²Mersin Üniversitesi, Turizm Fakültesi Mersin, Türkiye, Email: birdirss@mersin.edu.tr, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1568-5837>

Makale Bilgisi	Öz
<p>Araştırma Makalesi</p> <p>Gönderilme: 20 Haziran 2024 Düzeltilme: 28 Haziran 2024 Kabul: 29 Haziran 2024</p> <p>Anahtar kelimeler: Profesyonel Turist Rehberi, Covid-19, Stres, Kaygı</p>	<p>Çalışma, Covid-19 pandemisinde turist rehberlerinde algılanan stres ve kaygı düzeylerinin belirlenmesi amacını taşımaktadır. Veriler, online kanallar aracılığıyla Türkiye’de görev yapan profesyonel turist rehberlerinden elde edilmiştir. Anket, kolayda örnekleme tekniği kullanılarak uygulanmıştır ve toplamda 377 anket değerlendirmeye alınmıştır. Çalışma sonucunda profesyonel turist rehberlerinin algılanan stres düzeyinin “orta” ve algılanan kaygı düzeyinin ise “ortanın altında” olduğu belirlenmiştir. Covid-19 Pandemi sürecinde profesyonel turist rehberlerinde algılanan stres düzeyi ve cinsiyet arasındaki farklılığın erkekler lehine olduğu belirlenmiştir. Turist rehberlerinin algılanan stres düzeyi ve yaş değişkeni arasında fark olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan ANOVA testi sonucuna göre algılanan stres değişkeni ve yaş değişkeni arasında anlamlı bir fark olduğu gözlemlenmiştir. Covid-19 Pandemi sürecinde yapılan ileri analizlere göre, turist rehberlerinde kaygı düzeyi ve cinsiyet, medeni hal ve eğitim değişkeni arasında anlamlı bir farklılık olmadığı saptanmıştır.</p>
Article Info	Abstract
<p>Research Article</p> <p>Received: 20 June 2024 Revised: 28 June 2024 Accepted: 29 June 2024</p> <p>Keywords: Professional Tourist Guide, Covid-19, Stress, Anxiety</p>	<p>The purpose of the study is to determine the perceived stress and anxiety levels of tourist guides during the Covid-19 pandemic. The data was obtained from professional tourist guides working in Turkey through online channels. The survey was applied using the convenience sampling technique and a total of 377 surveys were evaluated. As a result of the study, it was determined that the perceived stress level of professional tourist guides was "medium" and the perceived anxiety level was "below medium". It was determined that the difference between perceived stress level and gender in professional tourist guides during the Covid-19 pandemic was in favor of men. According to the results of the ANOVA test conducted to determine whether there is a difference between the perceived stress level of tourist guides and the age variable, it was observed that there was a significant difference between the perceived stress variable and the age variable. According to further analysis conducted during the Covid-19 pandemic, it was determined that there was no significant difference between the anxiety level and gender, marital status and education variables in tourist guides.</p>

1. Giriş

Turist rehberliği mesleği, insanoğlunun varoluşundan bu yana kabul gören bir kavram olmakla birlikte, tanımı şartlara ve kuşaklara göre değişmektedir. Yaklaşık 70.000 yıl önce insanların hayatta kalmak için avlandığı ve göç ettiği gözlemlenmiştir (Vikipedi, 2024). Geldikleri ve keşfettikleri yerlere anlam verebilmek için insanların sürekli hareket halinde oldukları görülmektedir. Sürekliliğin varlığı turizm olgusunu doğurmuştur. Bu bağlamda turist rehberleri bu olgunun son derece önemli bir parçası haline gelmiştir (Düzgün & Kurt, 2020). Turist rehberliği,

* Bu çalışma, Doç. Dr. Sevda Birdir danışmanlığında yapılan Gökhan Doğan’ın Yüksek lisans tezinin bir bölümünden üretilmiştir.

** Bu çalışmanın Etik Kurul Onayı 05/12/2022 tarih ve 407 sayılı karar ile Mersin Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimleri Etik Kurulu’ndan alınmıştır. Tüm sorumluluk yazara aittir.

Kaynak göster: Doğan, G. & Sahilli Birdir, S. (2024). Covid-19 pandemisinde turist rehberlerinde algılanan stres ve kaygı düzeylerinin belirlenmesi. *International Journal of Social Sciences and Education Research*, 10 (2), 104-118. DOI: <https://doi.org/10.24289/ijsser.1504655>

turistlerin seyahatleri boyunca aldıkları hizmetleri kapsayan bir meslektir. Bu hizmet, turistlerin ziyaret ettikleri destinasyonda farklı kültürleri ve deneyimleri keşfetmelerine yardımcı olarak, turistlerin tatillerinden memnun ayrılmalarına katkı sağlamaktadır (Çınar & Yenipınar, 2019). Ayrıca, turist rehberleri turistlerin güvenliğini sağlamakla da görevlidirler ve turistlerin ihtiyaçlarına cevap vererek seyahatlerini sorunsuz bir şekilde tamamlamalarını sağlarlar. Turist rehberliği, turizm endüstrisinde önemli bir rol oynamaktadır ve turist rehberleri, turizmin sürdürülebilirliğine katkı sağlayarak, yerel toplulukların ve ülkelerin ekonomisine yardımcı olurlar (Birdir & Taşbey, 2020).

Turizm sektöründe nitelikli ve kalifiye bir iş kolu olan turist rehberliği ve mesleği icra edenler Covid-19 Pandemisi sürecinde maddi ve manevi olarak çok büyük zorluklar yaşamışlardır. Araştırmanın neticesinde yaşanan stres ve kaygı düzeylerinin ortaya çıkarılması amaçlanmıştır. Bu bağlamda çalışmada turist rehberlerinin Covid-19 Pandemisinde algıladıkları stres ve kaygı düzeyleri ne düzeydedir?, sorusundan hareket edilmiştir. Literatür incelendiğinde Covid-19 pandemisinin stres ve kaygı düzeyleri ile ilgili çalışmalara rastlanmamıştır. Bu durum göz önüne alınarak literatürdeki bu boşluğu doldurmak amaçlanmıştır. Ayrıca, bu çalışmanın profesyonel turist rehberlerinin mesleğe yönelik stres ve kaygı düzeyleri belirlenerek, turist rehberlerinin kendilerini geliştirmeleri hususunda da büyük katkı sunabilir.

2. Kavramsal çerçeve

2.1. Turist Rehberliği

Tarih boyunca, bireyler ilk dönemlerde sadece temel yaşamsal faaliyetleri için mücadele etmişlerdir. Bu dönemde yapılan ilk seyahatlerin, ihtiyaç ve mecburiyetten kaynaklandığı düşünülebilir. Türkçedeki "Seyahat" kelimesinin kökü olan "Travel" kelimesi, Fransızca "Travailler" kelimesinden türemiştir ve bu kelimenin anlamı çalışmak veya iş görmektir (Birdir vd., 2022). İlk seyahatlerin Mısırlı rahipler eşliğinde gerçekleştirildiği M.S. 1. Yüzyılda Romalılar tarafından yapılmıştır. Antik çağlarda ise, festivallere yönelik gerçekleştirilen turlar, rehberlik mesleğinin gelişmesine katkı sağlamıştır. Haçlı seferleri dönemiyle birlikte seyahatler artmış ve 16. Yüzyıla gelindiğinde, aristokratlar tarafından gerçekleştirilen Büyük Tur adı verilen seyahatlerde rehberlik hizmeti büyük önem taşımıştır. Bu dönemde, rehberlik hizmeti, soylu gençlerin öğretmenleri tarafından yerine getirilmekteydi (Güneş & Şengül, 2017).

Anadolu'da rehberlik tarihi çok öncelere ulaşmaktadır. M.Ö. 300'lü tarihlerde İskender'in Anadolu fethi sırasında, ordusuna rehberlik eden Likyalılardan söz edilmektedir (Yılmaz, 2017). İstanbul'a tüccar olarak gelenlere Ermeni, Rus, Süryani, Musevi, Fransız, İtalyan ve Maltalı gayrimüslim çocukları tercüman-rehberlik yapmışlardır. Çünkü, dine aykırı olduğu gerekçesi ile Müslüman kesim uzak kalmıştır. Rehberlik ile ilgili ilk belgeler 1890 tarihli Nizamnamede bulunmaktadır. Cumhuriyet'in ilanı ile birlikte "Türk Seyyahin Cemiyeti" kurulmuştur. Daha sonra, 1925 yılı "Ecnebi Seyyahlara Tercümanlık ve Rehberlik Edecekler Hakkında Kararname" yayımlanmıştır. Konu ile ilgili ilk yönetmelik 1971'de yayımlanmıştır. Daha sonra bu yönetmelik 1983, 1986, 1998, 1995 ve 2005 yılında değişikliklere uğramıştır. Bu yönetmelik 2012 yılına kadar yürürlükte kalmıştır (Zengin vd., 2017). Türkiye'de 22.06.2012 tarihi itibarıyla TUREB'e bağlı olan turist rehberi sayısı 11.341'dir.

2.2 Covid-19 salgını

Çin'in Wuhan kentinde canlı hayvan alım satımının gerçekleştiği bir ortamda ilk kez ortaya çıkan virüs Dünya Sağlık Örgütüncü (WHO) 11 Şubat 2020'de Covid-19 adıyla anılmıştır (Demir vd., 2020). Covid-19, bir beta koronavirüs olan SARSCOV-2 virüsüdür ve genomları SARS hastalığına sebep olan virüs gibidir (Sohrabi vd., 2020). "Covid", "Corona Virus Disease" anlamında olup, 19 sayısı ise, virüsün çıkış yılıdır (Demir vd., 2020; Uğur & Akbıyık, 2020). Covid-19 virüsünün insanlar üzerinde ölümcül etkileri olduğu ifade edilmiştir. Dünya sağlık örgütüne göre (WHO), virüs altı ayda 6,4 milyon kişiye bulaşmış ve 383.000 kişinin ölümüne neden olmuştur. Covid-19'un, insanlık için biyolojik bir tehdit oluşturduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, virüsün küresel kapsamda psikolojik, ekonomik ve sosyal krize sebep olduğu belirlenmiştir. Küresel kriz hemen hemen tüm sektörleri etkilemiş ve turizm sektörü de bu krizden etkilenen en önemli sektörlerin başında gelmiştir (Yenişehirlioğlu & Salha, 2019; Yetgin, 2017; Yetgin vd., 2022).

Yıldırım & Solmaz (2020) çalışmasında, Covid-19 ile alakalı tükenmişliği belirlemeye çalışmışlardır. İnceleme sonucunda Covid-19 stresinin dayanıklılığı ve Covid-19 tükenmişliğini öngördüğünü göstermiştir. Bulgulara göre, Covid-19 Bournout Scale'nin Covid-19 ile ilgili tükenmişliği ölçmek için psikometrik olarak sağlam bir ölçek olduğunu göstermiştir. Sonuçlar, Covid-19 ile ilgili stres ve tükenmişlik arasındaki ilişkide dayanıklılığın rolüne ilişkin anlayışımızı da arttırdığını gösterdiğini belirtmişlerdir. Atay (2020) çalışmada, Covid-19 salgını ve Covid-

19 hastalığının turizme etkilerini derlemiştir. Derlemede, Covid-19'un, turizme bağlı bir ekonomiye sahip olan ülkelerin ekonomik sorunlarını incelemiştir. Çalışmada, Türkiye'ye yönelik yapılan turlarda gözle görülebilir bir azalma olduğu belirtilmiştir.

Demir vd. (2020) tarafından yapılan çalışmada, Covid-19 salgınının Türkiye turizm sektörüne yönelik etkileri belirlemek amaçlanmıştır. Çalışmada, nitel veri yöntemi ile turizm sektörü paydaşlarından amaçlı örneklem tekniği kullanılarak yarı-yapılandırılmış soru formu ile veriler Nisan 2020 ayında toplanmıştır. Toplamda 32 kişi ile derinlemesine görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Sonuçta, Türkiye'de Covid-19 salgını öncesi, süreci ve sonrasına yönelik elde edilen veriler 3 grupta değerlendirilmiş ve betimsel analiz yapılarak çıkarımlar elde edilmiştir. Yüksek & Kalyoncu (2021) çalışmalarında Covid-19 pandemisinin turizm sektörüne yönelik etkilerini araştırmışlar ve katılımcıların belirsizlik ve öngörüsüzlükten dolayı geleceğe yönelik plan oluşturamadıklarını saptamışlardır.

Demir vd.'nin (2021) Covid-19 ile ilgili yaptıkları çalışmanın amacı, söz konusu salgının turizm sektörüne ne gibi bir etkisi olduğunu ortaya koymaktır. Bunun için, Bodrum'da faaliyet gösteren 52 otel yöneticisi ile yüz yüze görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Veriler yarı yapılandırılmış görüşme tekniği ile toplanmış ve sonuçta 39 görüşme kayıtları esas alınarak betimsel analiz yapılmıştır. Çalışma sonucunda, Covid-19 salgınının otel işletmelerini ekonomik, psikolojik ve sosyal olarak etkilediği belirlenmiştir. Gürbüz & Yılmaz (2022), yaptıkları nitel çalışmada 16 aktif turist rehberi ile görüşmüşlerdir. Görüşme sonrasında rehberlerin çok ciddi ekonomik zorluklarla karşılaştığı ortaya çıkarken, aynı zamanda alınan tedbirlerin hiçte güven vermediğini yetersiz bulduklarını belirtmişlerdir. Gelecek konusunda da farklı alanlara yönelmeyi planladıkları konusunu da yine görüşme sırasında aktarmışlardır. Diğer turizm paydaşları ile yaptıkları görüşmelerde ise, Türk turistlerin bu sene tatilin ertelendiği düşüncesinin olduğu, kendi araçları ile ulaşım sağlamak üzere eğilimli oldukları, kendi yemeklerini yapabilecekleri işletmeleri tercih etme konusunda seçici oldukları ve sağlık sertifikasına dikkat ettiklerini aktarmışlardır.

2.3. Covid-19'un turist rehberliğine etkileri

Yetkililer tarafından 09 Haziran 2020 tarihinde yayınlanan genelgede Turist Rehberliği Hizmetinde, Covid-19 Pandemisinde uyulması gereken kurallar belirtilmiştir. Bu kurallar, turizm sektöründe çalışanların ve turistlerin sağlıklarını korumak için alınması gereken önlemleri kapsamaktadır.

Genelge kapsamında alınan kararlar şunlardır (Kültür ve Turizm Bakanlığı, 2020): (1) Turist rehberlerine online salgın ve hijyen eğitimleri verilmesi, (2) Covid-19 belirtisi gösteren, tanı alan veya temaslı olan rehberlerin sağlık kuruluşuna başvurarak en az 14 gün çalışmaması, (3) Rehberlerin kişisel hijyen kurallarına uyması, tıbbi maske kullanmaları ve sosyal mesafe kuralına uymalıdır. (4) Rehberler tur boyunca, serbest zaman faaliyetleri dışında ve gezi sırasında yolcuların yanında bulunmalıdır. (5) Misafirlerin maskeyi doğru kullanmaları için rehberler hatırlatmalar yapmalıdır. (6) Eldiven kullanımı önerilmez; ellerin yüze teması engellenmelidir. (7) Rehberler ziyaret edilen mekanlarda Covid-19 kurallarına uymalarını hatırlatmalı ve bilgilendirmelidir. (8) Rehberler misafirlerin sosyal mesafe kurallarına uymasını gözlemlemeli ve hatırlatmalıdır. (9) Turda kablosuz mikrofon ve kulaklık sistemi sağlanır, temas konusunda dikkatli olunur. (10) Yüksek sesle konuşmaktan kaçınılmalıdır, ortak kullanılan malzemeler sterilize edilmelidir. (11) Tuvalet kullanımında güvenlik sağlanmalı, tek kullanımlık kâğıt havlu kullanımı teşvik edilmelidir. (12) Rehberler tur başlangıcında Covid-19 önlemleri hakkında bilgilendirme yapmalı ve kurallara uyulmasını sağlamalıdır. (13) Katılımcılarda belirtiler görülürse, hasta izole edilir ve sağlık kuruluşuna yönlendirilir. (14) Ulaşım araçlarında resmi kurallara uyulmalıdır.

3. Yöntem

3.1. Araştırmanın amacı ve soruları

Araştırma, profesyonel turist rehberlerinin koronavirüs kaygılarını ve algılanan stres düzeyleri arasındaki ilişkiyi ortaya koymayı amaçlamıştır. Araştırma nicel yöntemde tasarlanmış olup, verilerin toplanmasında anket tekniği kullanılmıştır. Araştırmada tarama modeli (bir grupta belirli özellikleri tespit etmek üzerine veri toplanmasını amaçlayan çalışmalar) seçilmiştir. Bu araştırmada turist rehberlerinde algılanan stres ve kaygı düzeyinin belirlenmesine uygun modelleme türü olarak nicel araştırma türünde genel tarama modeli kullanılmıştır (Büyüköztürk vd., 2017). Çalışmada, toplamda 388 turist rehberlerinden anket toplanmış, toplamda 377 kullanılabilir anket elde edilmiştir. Araştırmada yedi adet araştırma sorusu belirlenmiştir. Araştırmaya katılan turist rehberlerinin demografik özellikleri, Covid-19 Pandemisinde turist rehberlerinde algılanan stres ve kaygı düzeyinin hangi seviyede olduğu, Covid-19 Pandemisinde turist rehberlerinde algılanan stres ve kaygı düzeyinin kaç boyuttan oluştuğu,

Covid-19 Pandemisinde algılanan stres ve kaygı boyutlarının profesyonel turist rehberlerinin demografik özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediği belirlenmesi amaçlanmıştır.

3.2. Evren, örnekleme ve veri toplama yöntemi

Araştırmanın evrenini, Türkiye Turist Rehberleri Birliği'ne kayıtlı profesyonel turist rehberleri oluşturmuştur. TUREB'in 2022 Ekim ayı verilerine göre, Türkiye'de toplam 12.101 turist rehberi bulunmaktadır (TUREB, 2022). Çalışmada evrenin hepsine ulaşmada zaman ve maddi kısıtları nedeniyle örneklem yöntemine başvurulmuştur. Dolayısıyla, söz konusu evrenden araştırmaya gönüllü katılım sağlayacak turist rehberleri araştırmanın örneklemini oluşturmuştur. Araştırmada Turist Rehberlerine ulaşmak için örnekleme yöntemlerinden kolayda örnekleme yöntemi tercih edilmiştir (Altunışık vd., 2007). Örneklem grubunun oluşturulmasında belli formüller kullanılmıştır. Bu araştırma için örneklem büyüklüğünün hesaplanması için $n_0 = (t^2 \times pq) / d^2$ formülü kullanılmıştır. Örneklem seçiminde 0,95 güven düzeyinde örneklem sayısı belirlenmiştir. Bu sayılara göre, evrenden seçilebilecek örneklem büyüklüğü, $\pm 0,05$ örneklem hatası ile 378 kişi (Büyüköztürk vd., 2017) olarak tespit edilmiştir. Araştırma kapsamında 388 veri toplanmış ancak, 377 veri değerlendirmeye alınmıştır. Bu sebeple değerlendirmeye alınan veri sayısının kabul edebilir olduğu söylenebilir.

Anket, birincil veri toplama tekniği olarak sosyal bilimler araştırmalarında en çok tercih edilen araç olup (Kaplan, 1991), önceden belirlenmiş bir sırada oluşturulan ve hazırlanan bu soruların yanıtlanmasıyla elde edilen bir veri toplama yöntemidir (Altunışık vd., 2007). Bu araştırmada belirlenen değişkenleri ölçmek amacıyla anket formundan yararlanılmıştır. Anket formu toplamda üç bölümden ve 16 sorudan oluşmuştur. Anketin ilk bölümünde demografik sorular ile katılımcılar hakkında; cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, yabancı dili, rehberlik türü, uzmanlık alanları, kaç yıldır rehberlik mesleğini icra ettiği, rehberlik statüsü, bağlı olduğu oda, ikinci bölümde algılanan stres ölçeği ve son bölümde ise koronavirüs kaygı ölçeği ile ilgili bilgilerin edinilmesi amaçlanmıştır. Araştırma için 05 Aralık 2022 tarihinde Mersin Üniversitesi Etik Kurul onayı (407 karar numaralı) alınmıştır. Araştırmada profesyonel turist rehberlerinden veriler Aralık 2022-Mayıs 2023 dönemi arası toplanmıştır.

3.3. Ölçeklerin güvenilirlik ve geçerliliği

Profesyonel Turist Rehberlerinin koronavirüs kaygılarını belirlemek amacıyla Koronavirüs Kaygı Ölçeği'nden yararlanılmıştır. Koronavirüs kaygı seviyesini belirlemek için Lee'nin (2020) geliştirmiş olduğu "Koronavirüs Kaygı Ölçeği"nin Akkuzu vd. (2020) tarafından Türkçeye uyarlanan versiyonu kullanılmıştır. Ölçek 5'li Likert tipinde olup, beş maddeden oluşmaktadır (Akkuzu vd., 2020). Koronavirüs Kaygı Ölçeği maddeleri 0: Hiç Olmadı; 4: Neredeyse Her Gün 5'li Likert ifadesinden oluşmaktadır. Ölçeğin, Cronbach's Alpha değeri 0,93 olarak bulunmuştur. Koronavirüs kaygısının ölçülmesinde birey veya gruplar için kullanılması uygun görülmüştür. Anket sonucunda toplam puanı yüksek bireylerin koronavirüs kaygı seviyesinin yüksek, düşük puan alanların ise koronavirüs kaygı seviyelerinin düşük düzeyde olduğu vurgulanmaktadır (Akkuzu, vd., 2020).

Profesyonel Turist Rehberlerinin algılanan stres düzeylerini belirlerlerken Cohen vd.'nin (1983) geliştirdiği "Algılanan Stres Ölçeği" kullanılmıştır. Ölçek, Eskin ve diğerleri (2013) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Türkçeye uyarlanan ölçek, 14 sorudan oluşmaktadır. Algılanan Stres Ölçeği maddeleri 0: Hiçbir Zaman; 4: Çok Sık şeklinde 5'li Likert ifadesinden oluşmaktadır. Ölçekte, 7 madde tersten puanlanmaktadır. Anket sonucunda toplam puanı yüksek bireylerin algılanan stres seviyesinin yüksek, düşük puan alanların ise, algılanan stres seviyelerinin düşük düzeyde olduğuna işaret etmektedir (Eskin, vd., 2013).

Öncelikle anketin anlaşılabilirliğinin belirlenmesi için Ekim-Aralık 2022 tarihinde veri toplanmış ve pilot test yapılmıştır. Pilot test için Adana Rehberler Odasına kayıtlı 14 profesyonel turist rehberinden veri toplanmıştır. Pilot testte ölçeklerin güvenilirlikleri Cronbach's Alpha katsayısı ile test edilmiştir. Daha sonra, ölçeklerin geçerlilik analizleri için, açıklayıcı faktör analizinden yararlanılmıştır. Ölçeklerin güvenilirlik ve geçerlilik analizlerinin anlamlı çıkmasının ardından ana uygulama için Aralık 2022-Mayıs 2023 tarihlerinde veri toplanmıştır. Araştırmada ana uygulama için kullanılan "Korona Virüs Kaygı Ölçeği" nin Cronbach's Alpha katsayısı 0,93 ve "Algılanan Stres Ölçeği" nin Cronbach Alpha katsayısı 0,82 olarak belirlenmiştir. Elde edilen sonuçlara göre, her iki ölçeğin güvenilir olduğu tespit edilmiştir. Geçerlilik, bir ölçeğin amaçlanan ölçümünü ölçme derecesi olarak ifade edilir (Altunışık vd., 2007). Ana uygulamada, ölçeklerin yapı geçerliliğinde faktör analizinden yararlanılmıştır. Koronavirüs Kaygı Ölçeğinin, KMO değerinin (0,871) ve Algılanan Stres Ölçeğinin KMO değerinin (0,868) olduğu tespit edilmiştir. Söz konusu değerlerin 0,60'dan yüksek olması ve Bartlett testi sonuçlarının incelenmesi neticesinde, ölçeklerin 0,000 düzeyinde anlamlı olduğunun bulgulanması ile veriler faktör analizine uygun bulunmuştur. Her iki ölçeğe uygulanan faktör analizi sonucunda ölçeklerin geçerli olduğu belirlenmiştir.

4. Bulgular

4.1.AS1: Profesyonel turist rehberlerinin demografik özellikleri nelerdir?

Katılımcıların cinsiyet özelliklerine bakıldığında %37,9'u "kadın"lardan oluşurken, %62,1'i "erkek"lerden oluşmaktadır. Katılımcıların medeni hallerine bakıldığında %53,1'i "bekar", %46,9'u ise "evli"lerden oluşmuştur. Katılımcıların yaşları incelendiğinde en yüksek oranın %34,7'si ile "31-40" yaş aralığı katılımcıların oluşturduğu saptanmıştır. Bu yaş aralığını sırasıyla %26,5'i "21-30", %22,3'ü "41-50" ve %16,4'ü "51 ve üstü" yaş aralığındaki turist rehberleri oluşturmuştur. Turist rehberlerinin mezun oldukları eğitim düzeylerine bakıldığında %66,8'inin "lisans" mezuniyetine sahip olduğu, %33,2'sinin ise "lisansüstü" mezuniyetine sahip olduğu belirlenmiştir (Tablo 1).

Katılımcıların gelir durumları incelendiğinde en yüksek oranın %44,3'lük bir oran ile "orta" gelir düzeyine sahip turist rehberlerinden oluştuğu belirlenmiştir. Bu gelir düzeyini sırasıyla "ortanın üstü (%39)", "yüksek (%8,8)" ve "ortanın altı (%8)" gelir düzeyine sahip turist rehberlerinin izlediği görülmüştür. Turist rehberlerinin mesleki çalışma belgelerinin nereden aldıklarına yönelik yapılan analizde, çalışma belgesini "Kültür ve Turizm Bakanlığı Kursu"ndan alan turist rehberlerinin oranının %24,4 olduğu belirlenmiştir. Ön lisans programını tamamlayarak çalışma belgesi alan turist rehberlerinin oranı %29,4, Lisans programını tamamlayarak çalışma belgesi alan turist rehberlerinin oranı %31,8, yüksek lisans programını tamamlayarak çalışma belgesi alan turist rehberlerinin oranı %14,1 olarak tespit edilmiştir. Çalışmaya katılan "eylemli" turist rehberlerinin oranı %91,5 ve "eylemsiz" turist rehberlerinin oranı ise, %8,5'tir. Turist rehberliğinin hangi statüde olduğuna yönelik yapılan incelemede, en yüksek oranın %56,8'lik bir oranla "bağımsız olarak tam zamanlı" çalışan turist rehberleri olduğu saptanmıştır. Bunu, %32,4'lük bir oranla "bağımsız olarak sezonluk" çalışan turist rehberlerinin izlediği belirlenmiştir. Seyahat acentasına bağlı tam zamanlı çalışan turist rehberlerinin oranı %6,6 ve seyahat acentasına bağlı sezonluk çalışan turist rehberlerinin oranının %4,2 olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 1. Profesyonel turist rehberlerinin demografik özelliklerine göre dağılımı

Cinsiyet	f	%	Yaşı	f	%
Kadın	143	37,9	21-30	100	26,5
Erkek	234	62,1	31-40	131	34,7
Toplam	377	100	41-50	84	22,3
			51 ve üstü	62	16,4
Medeni durum			Toplam	377	100
Bekar	200	53,1			
Evli	177	46,9	Ortalama aylık gelir		
Toplam	377	100	Düşük	-	-
			Ortanın altı	30	8,0
Eğitim durumu			Orta	167	44,3
İlköğretim	-	-	Ortanın üstü	147	39,0
Lise	-	-	Yüksek	33	8,8
Lisans	252	66,8	Toplam	377	100
Lisansüstü	125	33,2			
Toplam	377	100			

Turist rehberlerinin mesleğini icra ederken kullandıkları diller ele alındığında en yüksek oranın %73,5 ile "İngilizce" diline ait olduğu görülmüştür. Bunu, "diğer (%10,9)" dillerde yapılan turist rehberliği takip etmiştir. Kullanılan bu iki dili sırasıyla "Rusça (%5)", "Arapça (%4,8)", "Almanca (%4)" ve "Fransızca (%1,9)" izlemiştir. Alanda uzmanlık eğitimi alınıp alınmadığına yönelik elde edilen sonuçlar incelendiğinde, alanda uzmanlık eğitimi alan turist rehberlerinin oranının %31 olduğu, alanda uzmanlık eğitimi almayan turist rehberlerinin oranının ise, %69 olduğu belirlenmiştir. Araştırmaya katılan turist rehberlerinin aldıkları uzmanlık eğitimlerine ilişkin elde edilen veriler incelendiğinde, en yüksek oranın "kültür (%18,6)" alanında uzmanlık eğitiminin alındığı tespit edilmiştir. Bunu, sırasıyla "Gap (%8,2)", "diğer (%7,2)", "günübirlik turlar (%6,9)", "yurtdışı (%5,6)", "gastronomi (%4,8)" ve "dağ ve doğa (4,8)", "flora ve fauna (%3,2)" ve "çocuk ve müze (%1,9)" ile ilgili alanlarda alınan uzmanlık eğitimi izlemiştir.

Katılımcıların çalıştıkları gruplara yönelik analizlere göre, "hem yerli hem de yabancı gruplara" hizmet verme oranı %52,5'tir. Bunu, "yabancı gruplar (%30,8)" ve "yerli gruplar (%16,7)" a yapılan rehberlik hizmetinin izlediği görülmüştür. Katılımcıların kaç yıldır turist rehberliği mesleğini yaptıklarına yönelik elde edilen veriler incelendiğinde, "1 yıl ve daha az" mesleği icra edenlerin %23,3'lük bir orana sahip oldukları, "2-8 yıl" arasında icra edenlerin oranı %34,2, "9-15 yıl" arasında mesleği yapanların oranı %18,6, mesleği "16-22 yıl" aralığında yapan turist rehberlerinin oranı %10,1, "23-29 yıl" aralığında mesleği icra edenlerin oranı %6,1 ve mesleği "30 yıl ve

üzere” icra eden turist rehberlerinin oranı %7,7 olarak izlenmiştir. Araştırmaya katılan turist rehberlerinin bağlı oldukları odalar incelendiğinde, en yüksek katılımın “İstanbul Turist Rehberleri Odası-IRO (%28,4)”na bağlı çalışan turist rehberlerinin oluşturduğu tespit edilmiştir. İkinci büyük oranın “Antalya Turist Rehberleri Odası-ARO (%12,5)”, üçüncü sıradaki katılımcıların “ANRO-Ankara Turist Rehberleri Odası (%9,5)”na kayıtlı oldukları belirlenmiştir.

4.2. AS2: Covid-19 Pandemisinde profesyonel turist rehberlerinde algılanan stres düzeyi nedir?

Algılanan Stres düzeyi puanı, literatürde kullanılan Likert Ölçek ile benzerlik göstermiştir. Literatürden hareketle, bu çalışmada 5’li Likert ölçeği kullanılması sebebiyle, Algılanan Stres Ölçeği-14’ün puan aralığı “0-56” arasında değişmektedir. Dolayısıyla, Algılanan Stres Ölçeği-14’ün puan aralığı üç başlık altında ele alınmıştır. Puan “0-18” değerleri arasında ise “düşük stres düzeyi”, “19-36” arasında ise “orta düzey stres” ve “37-56” değerleri arasında ise, “yüksek stres düzeyi” şeklinde değerlendirilmektedir (Eskin vd., 2013). Katılımcılardan alınan yanıtlara göre “algılanan stres düzeyi” ortalama puanı 23,01 olarak tespit edilmiştir. Bu verilerden hareketle, turist rehberlerinin algılanan stres düzeyinin “orta” olduğu belirlenmiştir. Araştırmaya katılan turist rehberlerinin %25,7’sinin “düşük” stres düzeyine sahip olduğu, %71,9’unun “orta” düzey strese sahip olduğu ve %2,4’ünün “yüksek” stres düzeyine sahip olduğu tespit edilmiştir.

4.3. AS3: Covid-19 Pandemisinde profesyonel turist rehberlerinde algılanan stres kaç boyut altında toplanmaktadır?

Profesyonel turist rehberlerinin algıladıkları stresin kaç boyutta incelenebileceğini saptamak için yapılan faktör analizi, elde edilen verileri özet halinde sunarak, üzerinde işlem yapılabilir hale getirmek amacıyla taşımaktadır (Nakip, 2003). Faktör analizinde, değişkenler arasında yüksek korelasyon ilişkisi sonucunda birbirleriyle güçlü korelasyona sahip değişkenler aynı faktöre atanmaktadır (Nakip, 2003). Analizde, özdeğeri 1’den büyük ve en az .400 düzeyinde korelasyona sahip olan değişkenler analize tabi tutulmuştur. Faktör analizinin geçerliliğinde KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) testi oranı en önemli orandır. Araştırmalarda Kaiser-Meyer-Olkin testi oranının, %60’ın üstünde olması istenmektedir (Nakip, 2003). KMO değerleri; “0,90=mükemmel”, “0,80=çok iyi”, “0,70=iyi”, “0,60=orta”, “0,50=zayıf” ve “0,50’nin altı=kabul edilemez” şeklinde gruplandırılmaktadır (Kalaycı, 2018). Bu araştırmanın KMO oranı 0,884 olarak bulgusuna ulaşılmıştır. Dolayısıyla, elde edilen KMO oranının “çok iyi” olduğu ve bu oranın analize devam edilebileceği anlamını taşıdığı ifade edilebilir.

Tablo 2’ye göre, Algılanan Stres Ölçeğine uygulanan faktör analizi literatürle paralel olup, değişkenlerin iki boyut altında toplandığı ve bu faktörlerin, .400 korelasyon düzeyinde toplam varyansın %60,658’ini açıkladığı görülmüştür. Birinci faktörü oluşturan maddeler ele alındığında, profesyonel turist rehberlerinin yetersiz özyeterlilik algılarını içeren maddeleri kapsadığı görülmüştür. Dolayısıyla, faktöre “yetersiz özyeterlilik algısı” adı verilmiştir. Bu boyut; “geçen ay, ne sıklıkta her şeyin üstesinden geldiğinizi hissettiniz? (.890)”, “geçen ay, hayatınızdaki zorlukları ne sıklıkta kontrol edebildiniz? (.886)”, “geçen ay, hayatınızda ortaya çıkan önemli değişikliklerle etkili bir şekilde başa çıktığınızı ne sıklıkta hissettiniz? (.875)”, “geçen ay, ne sıklıkta gündelik zorlukların üstesinden başarıyla geldiniz?(.831)”, “geçen ay, kişisel sorunlarınızı ele alma yeteneğinize ne sıklıkta güven duyduunuz? (.825)”, “geçen ay, her şeyin yolunda gittiğini ne sıklıkta hissettiniz?(.746)” ve “geçen ay, ne sıklıkta zamanınızı nasıl kullanacağınızı kontrol edebildiniz? (.636)” maddelerinden oluşmuştur. Bu boyut, toplam varyansın %34,194’ünü açıklanması profesyonel turist rehberlerinin yetersiz özyeterlilik algısının önemine işaret etmektedir.

İkinci faktör, yedi maddeden oluşmakta ve “stres / rahatsızlık algısı” olarak adlandırılmıştır. Stres / Rahatsızlık Algısı faktörü, toplam açıklanan varyansın %26,463’ünü açıklamaktadır. Bu boyut ele alındığında; “geçen ay, ne sıklıkta kontrolünüz dışında gelişen olaylar yüzünden öfkelenediniz? (.813)”, “geçen ay, hayatınızdaki önemli şeyleri kontrol edemediğinizi ne sıklıkta hissettiniz? (.768)”, “geçen ay, kendinizi ne sıklıkta sınırlı ve stresli hissettiniz? (.763)”, “geçen ay, ne sıklıkta problemlerin üstesinden gelemeyeceğiniz kadar biriktiğini hissettiniz? (.723)”, “geçen ay, ne sıklıkta yapmanız gereken şeylerle başa çıkamadığınızı fark ettiniz? (.666)”, “geçen ay, beklenmedik bir şeylerin olması (.651)” ve “geçen ay, kendinizi ne sıklıkta başarmak zorunda olduğunuz şeyleri düşünürken buldunuz? (.644)” maddelerinin yüklendiği tespit edilmiştir. Bu faktörün ortalamasının (1,757) birinci faktöre oranla daha büyük olması, araştırmaya katılan turist rehberlerince stres/rahatsızlık algısının yetersiz özyeterlilik algısından daha çok önemsendiği anlamını taşımaktadır.

4.4. AS4: Covid-19 pandemisinde algılanan stres boyutları profesyonel turist rehberlerinin demografik özelliklerine göre farklılık göstermekte midir?

Bu soruda, algılanan stres ile cinsiyet arasında fark bulunup bulunmadığının tespiti için t-testi yapılmıştır. Yapılan analize göre (Tablo 3.), algılanan stresin profesyonel turist rehberlerinin cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık

gösterdiği ($p<0,05$) belirlenmiştir. Bu analize göre, “kadın” profesyonel turist rehberlerinin algıladığı stresin ($x=1,7577$), “erkek” profesyonel turist rehberlerinin ($x=1,5736$) algıladığı strese oranla daha fazla olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 2. Profesyonel turist rehberlerinin algıladıkları stres boyutlarına yönelik faktör analizi sonuçları

	Yükü	Öz değeri	Açıklanan Varyans	Ort.	Güvenirlilik katsayısı
<i>I.Yetersiz Özyeterlilik Algısı (7madde)</i>		4,787	34,194	1,529	,915
10. Geçen ay, ne sıklıkta her şeyin üstesinden geldiğinizi hissettiniz? *	.890				
9. Geçen ay, hayatınızdaki zorlukları ne sıklıkta kontrol edebildiniz? *	.886				
5. Geçen ay, hayatınızda ortaya çıkan önemli değişikliklerle etkili bir şekilde başa çıktığınızı ne sıklıkta hissettiniz? *	.875				
4. Geçen ay, ne sıklıkta gündelik zorlukların üstesinden başarıyla geldiniz? *	.831				
6. Geçen ay, kişisel sorunlarınızı ele alma yeteneğinize ne sıklıkta güven duydunuz? *	.825				
7. Geçen ay, her şeyin yolunda gittiğini ne sıklıkta hissettiniz? *	.746				
13. Geçen ay, ne sıklıkta zamanınızı nasıl kullanacağınızı kontrol edebildiniz? *	.636				
<i>II.Stres / Rahatsızlık Algısı (7 madde)</i>		3,705	26,463	1,757	,843
11. Geçen ay, ne sıklıkta kontrolünüz dışında gelişen olaylar yüzünden öfkeleniniz?	.813				
2. Geçen ay, hayatınızdaki önemli şeyleri kontrol edemediğinizi ne sıklıkta hissettiniz?	.768				
3. Geçen ay, kendinizi ne sıklıkta sinirli ve stresli hissettiniz?	.763				
14. Geçen ay, ne sıklıkta problemlerin üstesinden gelemeyeceğiniz kadar biriktiğini hissettiniz?	.723				
8. Geçen ay, ne sıklıkta yapmanız gereken şeylerle başa çıkamadığınızı fark ettiniz?	.666				
1. Geçen ay, beklenmedik bir şeylerin olması	.651				
12. Geçen ay, kendinizi ne sıklıkta başarmak zorunda olduğunuz şeyleri düşünürken buldunuz?	.644				

Varimax rotasyonlu temel bileşenler analizi. Açıklanan toplam varyans: % 60,658.

KMO örneklem yeterliliği: %88,4; Bartlett küresellik testi: $X^2: 2889,307$, s.d.:91, $p<0.000$;

Genel ortalama: 1,643; Ölçeğin tamamı için Alpha: .810;

Yanıt kategorileri: 0: Hiçbir Zaman; 4: Çok Sık

Not: * Ters kodlu maddeye işaret etmektedir.

Tablo 3. Algılanan stres düzeyi ile katılımcıların cinsiyetlerine göre t-testi analizi

Ölçek	Cinsiyet	n	Ortalama	Standart sapma	t değeri	Anlam düzeyi (p)
Algılanan stres	Kadın	143	1,7577	,50401	3,250	,001*
	Erkek	234	1,5736	,55132		

Tablo 4. Algılanan stres düzeyi ile katılımcıların medeni durumlarına göre t-testi analizi

Ölçek	Medeni durum	n	Ortalama	Standart sapma	t değeri	Anlam düzeyi (p)
Algılanan stres	Bekâr	200	1,6746	,56355	1,192	,234
	Evli	177	1,6082	,51283		

Tablo 4’te, araştırmaya katılan profesyonel turist rehberlerinin medeni hâlleri ile algılanan stres değişkeni arasında bir fark bulunup bulunmadığının tespitinde t-testi sonuçları Tablo 4’te sunulmuştur. Tablo 4’e göre, profesyonel turist rehberlerinin medeni hâlleri ile algılanan stres değişkeni arasında anlamlı ($p>0,05$) bir fark olmadığı tespit edilmiştir. Katılımcıların yaş değişkeni ile algılanan strese ilişkin ANOVA testinin sonuçları Tablo 5’te yer almaktadır. ANOVA testi bulgularına göre, katılımcıların algılanan stres değişkeni ile yaş değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu belirlenmiştir ($f=5,003$; $p=0,002<0,05$). Yaş değişkenini hangi gruplar arasında farklılık bulunduğunu tespit etmek amacıyla uygulanan “Tukey” testi sonucuna göre, “31-40 yaş”, “41-50 yaş” ve “51 yaş ve üstü” grupları ile “21-30 yaş” grubu arasında farklılaştığı tespit edilmiştir. Teste göre, “21-30

yaş” grubunda olan katılımcıların algılanan stres düzeylerinin “31-40 yaş”, “41-50 yaş” ve “50 yaş ve üstü” yaş kategorisindeki katılımcılara oranla daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Tablo 5. Katılımcıların algılanan stres düzeyi ile yaş değişkenine göre ANOVA tablosu

Ölçek	Yaş	n	Ortalama	Standart sapma	F değeri	Anlam düzeyi
Algılanan stres	21-30 yaş	100	1,8186	,47796	5,003	,002*
	31-40 yaş	131	1,5927	,55975		
	41-50 yaş	84	1,5553	,49739		
	51 yaş ve üstü	62	1,5876	,59739		

Tablo 6. Katılımcıların algılanan stres düzeyi ile eğitim düzeyine göre t-testi tablosu

Ölçek	Eğitim düzeyi	n	Ortalama	Standart sapma	t değeri	Anlam düzeyi
Algılanan stres	Lisans	252	1,6298	,50928	-,693	,489
	Lisansüstü	125	1,6709	,68619		

Tablo 7. Katılımcıların algılanan stres düzeyi ile gelir düzeyine göre ANOVA tablosu

Ölçek	Eğitim düzeyi	n	Ortalama	Standart sapma	F değeri	Anlam düzeyi
Algılanan stres	Ortanın Altı	30	1,9833	,63548	5,689	,001*
	Orta	167	1,6518	,53585		
	Ortanın Üstü	147	1,6059	,49214		
	Yüksek	33	1,4589	,56892		

Profesyonel turist rehberlerinin algılanan stresin eğitim durumlarına göre anlamlı bir farklılık bulunup bulunmadığının tespitinde t-testi analizi yapılmıştır. Analizden önce, eğitim düzeyi “lise” olan katılımcıların sayısının analize tabi tutulamayacak kadar az olması nedeniyle bu sayı “lisans” ile birleştirilmiştir (Tablo 6.). Yapılan t-testi’ne göre, profesyonel turist rehberlerinin algıladıkları stresin, eğitim düzeylerine göre anlamlı ($p>0,05$) bir farklılık göstermediği saptanmıştır.

Katılımcıların gelir düzeyi değişkenine ilişkin ANOVA testinin sonuçları Tablo 7’de yer almaktadır. Elde edilen veriler analize tabi tutulmadan önce, gelir düzeyi “düşük” olan katılımcılar analize dahil edilemeyecek kadar az olmasından dolayı söz konusu katılımcılar “ortanın altı” katılımcıları ile birleştirilmiştir. ANOVA testi bulgularına göre, katılımcıların algılanan stres değişkeni ile gelir düzeyi değişkeni arasında istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık olduğu analiz edilmiştir ($f=5,689$; $p=0,001<0,05$). Gelir düzeyi değişkeninin hangi gruplar arasında farklılık olduğunu tespit etmek amacıyla uygulanan "Scheffe" testi sonucuna göre "Orta", "Ortanın Üstü" ve "Yüksek" gelir düzeyi katılımcılar ile "Ortanın Altı" gelir düzeyi katılımcıları arasında farklılaştığı tespit edilmiştir. Buna göre, "Ortanın Altı" gelir düzeyi katılımcılarının algıladıkları stresin, “Orta”, “Ortanın Üstü” ve “Yüksek” gelir düzeyine sahip katılımcılara oranla daha yüksektir.

4.5. AS₅: Covid-19 Pandemisinde profesyonel turist rehberlerinde kaygı düzeyi nedir?

Covid-19 Kaygı düzeyinin belirlenmesinde literatürden hareketle, kaygı ölçeğinin 5’li Likert ölçeği olması nedeniyle, ortalama alınması yoluna gidilmiştir. Dolayısıyla, koronavirüs kaygı ortalamasının 1,2918 olduğu belirlenmiştir. Ankette, koronavirüs kaygısı ile ilgili cevap aranan ifadelerin katılımcıların son 2 haftalarını düşünerek cevap vermeleri istenmiştir. Katılımcılardan alınan cevaplar incelendiğinde, koronavirüs kaygısının son iki hafta içinde “nadiren, bir veya iki günden az” yaşayanların oranı %81,4, “birkaç gün” yaşayanların oranı %11,1, “7 günden fazla” yaşayanların oranı %4,2 ve “neredeyse her gün” yaşayanların oranı %3,2 olarak belirlenmiştir. Bu verilerden hareketle, profesyonel turist rehberlerinin koronavirüs kaygı düzeyinin araştırmanın yapıldığı tarihler baz alındığında “ortanın altında” düzeyde kaygı yaşandığı ifade edilebilir.

4.6. AS₆: Covid-19 Pandemisinde profesyonel turist rehberlerinde kaygı düzeyi kaç boyut altında toplanmaktadır?

Tablo 8, profesyonel turist rehberlerinin koronavirüs kaygı düzeylerinin kaç boyut altında toplandığını sunmaktadır. Profesyonel turist rehberlerinin kaygı düzeyi boyutlarının kaç boyut altında toplanabildiğini belirlemek için .500 korelasyon düzeyinde faktör analizi yapılmıştır. Dik döndürme yöntemlerinden Varimax rotasyonu kullanılarak yapılan faktör analizine göre, toplam beş maddenin tek boyutta toplandığı ve toplam varyansın %78,954’ünü açıkladığı tespit edilmiştir. Tek faktörlü yapı, kaygı ölçeğini geliştiren Lee’nin (2020) ve Türkçe’ye

uyarlayan Akkuzu vd.'nin (2020) çalışmalarına benzer bir yapı ortaya koymuştur. Profesyonel turist rehberlerinin koronavirüs kaygı düzeylerine yönelik elde edilen tek faktöre literatürle paralel olarak "koronavirüs kaygısı" adı verilmiştir.

Tablo 8. Profesyonel turist rehberlerinin koronavirüs kaygı düzeyi boyutlarına yönelik faktör analizi sonuçları

	Yükü	Öz değeri	Açıklanan Varyans	Ort.	Güvenirlilik katsayısı
<i>Koronavirüs Kaygısı (5 madde)</i>		3,948	78,954	1,356	,930
4. Koronavirüs hakkında düşündüğümde veya bilgiye maruz kaldığımda yemek yemeye ilgimi kaybettim.	.924				
3. Koronavirüs hakkında düşündüğümde veya bilgiye maruz kaldığımda felç olmuş veya donmuş gibi hissettim.	.918				
5. Koronavirüs hakkında düşündüğümde veya bilgiye maruz kaldığımda mide bulantısı hissettim veya mide problemleri yaşadım.	.894				
2. Koronavirüs hakkında düşündüğüm için uykuya dalma veya uykuda kalma konusunda sorun yaşadım.	.862				
1. Koronavirüs ile ilgili haberleri okuduğumda veya dinlediğimde başım döndü, sersemlemiş veya baygın hissettim.	.842				

Varimax rotasyonlu temel bileşenler analizi. Açıklanan toplam varyans: % 78,954.
KMO örneklem yeterliliği: %87,1; Bartlett küresellik testi: X^2 : 1647,604, s.d.:10, $p < 0.000$;
Genel ortalama: 1,356; Ölçeğin tamamı için Alpha: .930;
Yanıt kategorileri: 0: Hiç olmadı; 4: Neredeyse her gün.

4.7. AS7: Covid-19 pandemisinde kaygı düzeyi boyutları profesyonel turist rehberlerinin demografik özelliklerine göre farklılık göstermekte midir?

Turist rehberlerinin koronavirüs kaygı boyutu ile cinsiyetlerine göre istatistiki açıdan aralarında anlamlı bir fark bulunup bulunmadığının tespitinde t-testinden yararlanılmıştır. Yapılan t-testine göre (Tablo 9), Koronavirüs kaygı boyutu ile profesyonel turist rehberlerinin cinsiyetlerine göre istatistiki olarak anlamlı ($p > 0,05$) bir farklılık göstermediği belirlenmiştir.

Tablo 9. Koronavirüs kaygı boyutu ile katılımcıların cinsiyetlerine göre t-testi tablosu

Ölçek	Cinsiyet	n	Ortalama	Standart sapma	t değeri	Anlam düzeyi
Koronavirüs kaygısı	Kadın	143	1,2867	,56746	-1,674	,095
	Erkek	234	1,3983	,71621		

Tablo 10. Koronavirüs kaygı boyutu ile katılımcıların medeni hâllerine göre t-testi tablosu

Ölçek	Medeni durum	n	Ortalama	Standart sapma	t değeri	Anlam düzeyi
Koronavirüs kaygısı	Bekâr	200	1,3350	,63624	-,650	,516
	Evli	177	1,3797	,69743		

Tablo 11. Katılımcıların koronavirüs kaygı boyutu ile yaş değişkenine göre ANOVA tablosu

Ölçek	Yaş	n	Ortalama	Standart sapma	F değeri	Anlam düzeyi
Koronavirüs kaygısı	21-30	100	1,3640	,68241		
	31-40	131	1,4168	,72919		
	41-50	84	1,2500	,56558	1,082	,357
	51 ve üstü	62	1,3581	,61579		

Araştırmaya katılan profesyonel turist rehberlerinin medeni hâlleri ile koronavirüs kaygı boyutu arasında bir fark bulunup bulunmadığını test etmek için yapılan t-testine göre, profesyonel turist rehberlerinin medeni hâlleri ile koronavirüs kaygı boyutu arasında anlamlı ($p > 0,05$) bir fark olmadığı tespit edilmiştir (Tablo 10). Katılımcıların yaş değişkeni ile koronavirüs kaygı boyutu arasında bir fark bulunup bulunmadığını saptamakta ANOVA testinden yararlanılmıştır (Tablo 11). ANOVA testi bulgularına göre, profesyonel turist rehberlerinin koronavirüs kaygı boyutu ile yaş değişkeni arasında istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık olmadığı ($f = 1,082$; $p = 0,357 > 0,05$)

bulgusuna ulaşılmıştır. Turist rehberlerinin koronavirüs kaygı boyutu ile eğitim düzeylerine göre aralarında anlamlı bir fark bulunup bulunmadığının tespiti için t-testi yapılmıştır. Analizden önce, “lise” mezunu katılımcıların gözleminin analize tabi tutulamayacak kadar az olması sebebiyle bu gözlemler “lisans” mezunları ile birleştirilmiştir. Yapılan t-Testi’ne göre (Tablo 12), koronavirüs kaygı boyutu ile profesyonel turist rehberlerinin eğitim düzeylerine göre istatistiki olarak anlamlı ($p>0,05$) bir farklılık olmadığı belirlenmiştir.

Tablo 12. Katılımcıların koronavirüs kaygı boyutu ile eğitim düzeyine göre t-testi tablosu

Ölçek	Eğitim düzeyi	n	Ortalama	Standart sapma	t değeri	Anlam düzeyi
Koronavirüs kaygısı	Lisans	252	1,3444	,65554	-,477	,634
	Lisansüstü	125	1,3792	,68619		

Turist rehberlerinin gelir düzeyleri ile koronavirüs kaygı boyutunda farklılık bulunup bulunmadığının tespiti için ANOVA testi yapılmış ve bulgular Tablo 13’te sunulmuştur. ANOVA testi bulgularına göre, araştırmaya katılan profesyonel turist rehberlerinin koronavirüs kaygı boyutu ile gelir düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı ($f=0,686$; $p=0,561>0,05$) tespit edilmiştir.

Tablo 13. Katılımcıların koronavirüs kaygı boyutu ile gelir düzeyine göre ANOVA tablosu

Ölçek	Gelir düzeyi	n	Ortalama	Standart sapma	F değeri	Anlam düzeyi
Koronavirüs kaygısı	Ortanın altı	30	1,5067	,86261	,686	,561
	Orta	167	1,3629	,65478		
	Ortanın üstü	147	1,3170	,62278		
	Yüksek	33	1,3576	,70844		

5. Sonuç

Araştırmaya katılan profesyonel turist rehberlerinin demografik özellikleri incelendiğinde katılımcıların %37,9’unu “kadınlar ve %62,1’ini “erkekler” oluşturmuştur. Profesyonel turist rehberlerinin %53,1’inin “bekar” ve yaklaşık %47’sinin ise, “evli” olduğu, %34,7’sinin “31-40”, %26,5’inin “21-30”, %22,3’ünün “41-50” ve %16,4’ünün ise, “51 ve üstü” yaş aralığında oldukları belirlenmiştir. Çalışmaya katılan profesyonel turist rehberlerinin eğitim düzeylerine bakıldığında, %66,8’inin “lisans” ve %33,2’sinin ise, “lisansüstü” mezunu olduğu belirlenmiştir. Profesyonel turist rehberlerinin gelir düzeyleri incelendiğinde, en yüksek oranın %44,3’ü ile “orta” gelir düzeyine sahip oldukları saptanmıştır. Bunu, “ortanın üstü (%39)”, “yüksek (%8,8)” ve “ortanın altı (%8)” gelir düzeyine sahip turist rehberlerinin izlediği belirlenmiştir. Covid-19 Pandemi sürecinde profesyonel turist rehberlerinde algılanan stres düzeyinin ortalama puanının 23,01 olduğu ve profesyonel turist rehberlerinin algılanan stres düzeyinin “orta” olduğu belirlenmiştir. Araştırmaya katılan profesyonel turist rehberlerinden “düşük” stres düzeyine sahip katılımcıların oranının %25,7, “orta” stres düzeyine sahip katılımcıların oranının %71,9 ve “yüksek” stres düzeyine sahip katılımcıların oranının %2,4 olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgular, araştırmaya katılan profesyonel turist rehberlerinin orta düzeyde stres algısına sahip olduğunu desteklemektedir. Profesyonel turist rehberlerinde algılanan stres boyutlarını tespit edebilmek amacıyla yapılan faktör analizi sonucuna göre, algılanan stres boyutlarının iki faktör altında toplandığı belirlenmiştir. Faktörlere, “yetersiz öz yeterlilik algısı” ve “stres / rahatsızlık algısı” adları verilmiştir.

Covid-19 Pandemi sürecinde profesyonel turist rehberlerinde algılanan stres düzeyi ve cinsiyet arasındaki farklılığı saptamak için yapılan t-testi sonucuna göre, turist rehberlerinde algılanan stres düzeyi ve cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık bulunduğu belirlenmiştir. Kadın profesyonel turist rehberlerinde algılanan stres düzeyinin erkek profesyonel turist rehberlerinde algılanan stres düzeylerine oranla daha fazla olduğu saptanmıştır. Buna karşın profesyonel turist rehberlerinin medeni halleri ile algılanan stres değişkeni arasında farklılık olup olmadığını test etmek amacıyla yapılan T-testi sonucuna göre anlamlı bir fark olmadığı belirlenmiştir. Wang vd.’nin (2020) yaptığı çalışmada, Covid-19 salgının ilk dönemlerinde meydana gelen psikoloji ve konuyla ilişkili etmenleri araştırdıklarında kadınların stres düzeyinin daha yüksek olduğunu bulmuşlardır. Covid-19 pandemisinde sağlık çalışanları üzerine araştırma yapmış ve stres seviyelerinin kadınlarda daha yüksek olduğunu tespit etmişlerdir. Duan & Zhu (2020), Covid-19 salgınının bireylerde stres ve kaygı düzeylerini artırdığını, uykusuzluk ve öfke gibi ruhsal hastalıkları tetiklediğini, kadınların daha fazla stres yaşadığını saptamışlardır. Bir başka çalışmada ise (Göksu & Kumcağız, 2020), kadın katılımcıların stres düzeylerinin erkek katılımcılara oranla daha yüksek olduğunu saptamışlardır. Sonuç olarak alan yazın tarafından araştırma bulgusu genel olarak desteklenmektedir.

Covid-19 Pandemi sürecinde turist rehberlerin algılanan stres düzeyi ve yaş değişkeni arasındaki farklılığın tespiti için yapılan ANOVA testine göre algılanan stres değişkeni ve yaş değişkeni arasında anlamlı bir fark olduğu gözlemlenmiştir. “Tukey” testi sonucuna göre “21-30 yaş” grubu ile diğer yaş grupları arasında fark olduğu tespit edilirken aynı zamanda “21-30 yaş” grubu turist rehberlerinde algılanan stres düzeyinin diğer yaş gruplarına oranla yüksek olduğu saptanmıştır. Daha önce yapılan bir çalışmada (Göksu & Kumcağız, 2020) çoğunluğun “20-29 yaş” grubu arasında olduğu görülmüştür. Araştırma bulgularına göre algılanan stres düzeyi ile medeni hal değişkeni arasında farklılığı saptamak için yapılan t-testi analizine göre, algılanan stres düzeyi ile medeni hal değişkeni arasında farklılık olmadığı belirlenmiştir. Buna karşın bir araştırmada (Göksu & Kumcağız, 2020) bekar katılımcıların daha stresli olduğu saptanmıştır. Shevlin vd. (2020) ise, Covid-19 salgını sürecinde evli bireylerde stresin daha fazla olduğunu belirtmişlerdir.

Katılımcı turist rehberlerinin eğitim düzeyi ve algılanan stres değişkeni arasında fark bulunup bulunmadığı ile ilgili yapılan t-testi analizi sonuçlarına göre, algılanan stresin katılımcıların eğitim düzeylerine göre anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Katılımcıların gelir düzeyi değişkeni ve algılanan stres değişkeni arasında farklılığı saptamak için yapılan ANOVA testine göre anlamlı farklılık olduğu gözlemlenmiştir. “Tukey” testi sonucuna göre “Ortanın Altı” grubunun diğer gruplar ile farklılaştığı ve bu grubun katılımcılarının algılanan stres düzeyinin diğerlerine göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Covid-19 Pandemi sürecinde turist rehberlerinde kaygı düzeyinin katılımcıların verdiği yanıtlara göre yapılan kaygı düzeyi testine göre ortalama puanı son iki hafta içinde “nadiren, bir veya iki günden az” yaşayanların oranı %81,4, “birkaç gün” yaşayanların oranı %11,1, “7 günden fazla” yaşayanların oranı %4,2 ve “neredeysen her gün” yaşayanların oranı %3,2 olarak belirlenmiştir. Bu verilerden hareketle, turist rehberlerinin koronavirüs kaygı düzeyinin araştırmanın yapıldığı tarihler baz alındığında “ortanın altında” düzeyde kaygı yaşandığı belirlenmiştir. Turist Rehberlerinde koronavirüs kaygı boyutlarını tespit edebilmek amacıyla faktör analizi uygulanmıştır. Faktör analizi sonucuna göre koronavirüs kaygı düzeyi ölçeği boyutlarının 1 boyut (%78,954) altında toplandığı görülmüştür.

Covid-19 Pandemi sürecinde turist rehberlerinde kaygı düzeyi ve cinsiyet arasındaki farklılığı saptamak için yapılan t-testine göre, turist rehberlerinde kaygı düzeyi ve cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir. Literatür incelendiğinde (Zhang vd., 2020) sağlık personelleri ile yaptıkları çalışmada Covid-19 salgınına karşı kaygı ve depresyon düzeylerinin kadın ve erkeklerde anlamlı bir farklılık olmadığını belirlemişlerdir. Buna karşın, Göksu & Kumcağız’ın (2020) çalışmasında elde edilen bulgularına göre kadınların kaygı düzeylerinin erkeklere göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Eğitim düzeyi ve medeni hal değişkenleri ile kaygı değişkeni arasında bir fark bulunup bulunmadığını test etmek için yapılan t-testi sonucunda eğitim düzeyi ve medeni hal değişkenlerine göre kaygı düzeyinde bir fark olmadığı belirlenmiştir. Covid-19 Pandemi sürecinde turist rehberlerinde kaygı düzeyi ile yaş değişkeni ve gelir düzeyi arasındaki farklılığı saptamak amacıyla ANOVA testi uygulanmıştır. ANOVA sonucuna göre turist rehberlerinde kaygı düzeyi ile yaş değişkeni ve gelir düzeyi arasında anlamlı bir farklılık olmadığı saptanmıştır. Göksu & Kumcağız’ın (2020) araştırmasında ise, “20-29” yaş grubunun kaygı düzeyinin daha fazla olduğu saptanmıştır.

Bu araştırmada elde edilen bulgular ışığında, Covid-19 pandemisinde turist rehberlerinde algılanan stres düzeyi ve kaygı düzeyine ilişkin daha sonraki araştırmalara yönelik öneriler şu şekilde sıralanabilir;

Teoriye yönelik çıkarımlar:

- Covid-19 Pandemi süreci dışında turist rehberlerinin mesleklerini icra ederken yaşamış oldukları kaygı ve stres düzeylerinin belirlenmesi, kaygı ve stres arasındaki ilişkinin saptanması gelecekteki araştırmalara ışık tutabilir.
- Turist rehberlerinde kaygı ve strese sebep olan faktörlerin belirlenmesi ve ilişkilendirilmesi bir başka araştırma konusu olarak ele alınabilir.
- Araştırmalar neticesinde araştırmacının elde ettiği verilere göre turist rehberliği mesleğinin sadece Covid-19 pandemisinde değil daha önceki dönemlerde meydana gelen salgın hastalık ve diğer etmenler ile de olumsuz durumlar saptanmıştır. Bu etmenler incelenerek turist rehberliğine etkilerini azaltmaya yönelik araştırmalar yapılabilir.

Uygulamaya yönelik çıkarımlar:

- Türkiye Turist Rehberleri Birliği (TUREB) ve Kültür ve Turizm Bakanlığı iş birliği içerisinde turist rehberlerinin kaygı ve stres düzeylerini azaltmaya yönelik seminer veya kurslar düzenlenebilir.

Kaynakça

- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S., & Yıldırım, E. (2007). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri* (5 b.). Sakarya Yayıncılık, Sakarya.
- Akkuzu, H., Yumuşak, F. N., Karaman, G., Ladikli, N., Türkkan, Z., & Amp; Bahadır, E. (2020). Koronavirüs Kaygı Ölçeği'nin Türkçe güvenilirlik ve geçerlik çalışması. *Kıbrıs Türk Psikiyatri ve Psikoloji Dergisi*, 2(2), 63-67.
- Atay, L. (2020). KOVID-19 Salgını ve Turizme Etkileri. *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 17(1):168-172.
- Birdir, S. S., & Taşbey, S. (2009). Yerli turistlerin profesyonel turist rehberlerinden beklentilerinin incelenmesi. *Çukurova Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 24(2), 231-250.
- Birdir, S. S., Derinalp, G., & Birdir, K. (2022). Turist Rehberi Adaylarının Çevresel Tutumlarının Belirlenmesi. *Çukurova Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 26(2), 145-159.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., & Demirel, F. (2017). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri* (23 b.). Pegem Akademi, Ankara.
- Cohen, S., Kamarck, T., & Mermelstein, R. (1983). A global measure of perceived stress. *Journal of Health and Social Behavior*, 385-396.
- Çınar, B., & Yenipınar, U. (2019). Turizm rehberliği bölümü öğrencilerinde genel öz yeterlilik algısı, mesleki kaygı ve mesleği yapma niyeti ilişkisi. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 30(3), 153-162.
- Demir, M., Günaydın, Y., Demir, Ş. Ş. (2020). Koronavirüs (Covid-19)'ün Türkiye'de turizm üzerindeki öncüllerinin, etkilerinin ve sonuçlarının değerlendirilmesi. *International Journal of Social Sciences and Education Research*, 6(1), 80-107.
- Demir, M., Demir, Ş. Ş., Dalgıç, A., & Ergen, F. D. (2021). Impact of Covid-19 pandemic on the tourism industry: An evaluation from the hotel managers' perspective. *Journal of Tourism Theory and Research*, 7(1), 44-57. <https://doi.org/10.24288/jttr.857610>
- Duan, L., & Zhu, G. (2020). Psychological interventions for people affected by the Covid-19 epidemic. *The lancet psychiatry*, 7(4), 300-302.
- Düzgün, E., & Kurt, A. (2020). Covid-19 (Koronavirüs) Salgınının Turist Rehberleri Üzerindeki Etkileri: Ankara Turist Rehberleri Odası Örneği. *Karadeniz Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(23):18-38.
- Eskin M., Harlak, H., Demirkıran, F., & Dereboy, Ç. (2013). Algılanan Stres Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması: Güvenirlik ve Geçerlik Analizi. *New/Yeni Symposium Journal*, 51 (3), 134.
- Göksu, Ö., & Kumcağız, H. (2020). Covid-19 salgınında bireylerde algılanan stres düzeyi ve kaygı düzeyleri. *Turkish Studies*, 15(4), 463-479. DOI: <https://dx.doi.org/10.7827/TurkishStudies.44397>.
- Güneş, N., & Şengül, Ç. N., (2017). *Antik Dönemden Günümüze Turist Rehberliği ve Rehber Pirleri*. Detay Yayıncılık, Ankara.
- Gürbüz, Y., & Yılmaz, A. (2022). Covid-19'un Turizm Üzerindeki Etkisi. *Eurasian Academy of Sciences Socia lSciences Journal*, 41:170-190. Doi: <http://doi.org/10.17740/eas.soc.2022.V41-10>.
- Lee, S. A. (2020). Coronavirus Anxiety Scale: A brief mental health screener for COVID-19 related anxiety. *Death Studies*, 44(7), 393-401.
- Shevlin, M., McBride, O., Murphy, J., Miller, J. G., Hartman, T. K., Levita, L., Mason, L., Martinez, A.P., McKay, R., Stocks, T.V., Bennet, K. M., Hyland, P. Karatzias, T., & Bentall, R. P. (2020). Anxiety, depression, traumatic stress and Covid-19-related anxiety in the UK general population during the Covid-19 pandemic. *BJPsych open*, 6(6), 110-125.
- Sohrabi, C., Alsafi, Z., O'Neill, N., Khan, M., Kerwan, A., Al-Jabir, A., Losifidis, C., & Agha, R. (2020). World Health Organization declares global emergency: A review of the 2019 novel coronavirus (Covid- 19). *International Journal of Surgery*, 76, 71-76.
- Türkiye Turist Rehberleri Birliği (TUREB) (2021). Rehber Odalarına Göre Turist Rehberi Sayıları. <http://www.tureb.org.tr/tr/RehberIstatistik>. (Erişim tarihi: 13.04.2021).
- Türkiye Turist Rehberleri Birliği (TUREB)(2021). YASA. <http://www.tureb.org.tr/tr/Page/Detail/60>. Erişim tarihi: 13.04.2021.
- Uğur, G.N., & Akbıyık, A. (2020). Impacts of Covid-19 on global tourism industry: A cross-regional comparison. *Tourism Management Perspectives*, 36, 1-13.
- Vikipedi (2024). Erken dönem insan göçleri. Erişim Adresi: https://tr.wikipedia.org/wiki/Erken_d%C3%B6nem_insan_g%C3%B6%C3%A7leri, Erişim Tarihi: 26.06.2024.

- Wang, C., Pan, R., Wan, X., Tan, Y., Xu, L., Ho, C.S., & Ho, R.C. (2020). Immediate psychological responses and associated factors during the initial stage of the 2019 corona virus disease (covid-19) epidemic among the general population in china. *Environmental Research and Public Health*, 17, 1729. <https://doi.org/10.3390/ijerph17051729>.
- Yetgin, D. (2017). *Turist Rehberlerinin Tükenmişlik ve Ekonomik Kaygı Düzeylerinin Mesleki Bağlılık Düzeyleri Üzerindeki Etkisi*. Anadolu Üniversitesi. Doktora Tezi.
- Yenişehirlioğlu, E., & Salha, H. (2019). Covid 19 Pandemisinin Türkiye İç Turizmine Yansımaları: Değişen Talep Üzerine Bir Araştırma, *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2019 (37), 355-368.
- Yetgin Akgün, D., Tokar, A., & Yesirlili, U. (2022). Covid-19 Salgının Turist Rehberi Adaylarının Kariyer Planlarına Etkisi, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 14 (2), 1408-1427.
- Yıldırım, M., & Solmaz, F. (2020). Covid-19 burnout, COVID-19 stress and resilience: Initial psychometric properties of Covid-19 Burnout Scale. *Death Studies*, 1-9. doi:10.1080/07481187.2020.1818885.
- Yılmaz, G. E. (2017). *Turist rehberliği*. M. Akoğlan, Kozak (Eds.). Rekreasyonel Liderlik ve Turist Rehberliği içinde (s.118-134). Detay Yayıncılık, Ankara.
- Yüksek, G., & Kalyoncu, M. (2021). Covid-19 Küresel Salgınının Turizm Sektörü Üzerindeki Etkileri, *Journal of Gastronomy Hospitality and Travel*, 4(1), 85-101.
- Zengin, B. Eker, N., & Bayram, G. E. (2017). Turist rehberliği meslek kanununun profesyonel turist rehberlerince değerlendirilmesi, *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 14(2), 142-156.
- Zhang, W., Wang, K., Yin, L., Zhao, W., Xue, Q., Peng, M., Min, B., Tian, Q, Leng, H., Du, J., Chang, H., Li, W., Shangguan, F., Yan, T., Dong, H., Han, Y., Wang, Y., Cosci, F., & Wang, H. (2020). Mental health and psychosocial problems of medical health workers during the covid-19 epidemic in china. *Psychotherapy and Psychosomatics*, 89, 242-250. <http://dx.doi.org/10.1159/000507639>

Extended Abstract

Purpose

The purpose of the Study is to determine the perceived stress and anxiety levels of tourist guides during the Covid 19 Pandemic.

Methodology

The data was obtained by the researcher through survey collection method from Professional tourist guides working in Turkey through online channels. The research was designed with a quantitative method and survey technique was used to collect data. The survey model was preferred in the research. Coronavirus Anxiety Scale and Perceived Stress Scale were used in the study. Mersin University Ethics Committee approval (No 407) was received for the research on December 5, 2022. In the research, data were collected from professional tourist guides between December 2022 and May 2023. The study group of the research consisted of 377 participants from professional tourist guides working in Turkey.

Results

In this study, 377 professional tourist guides working in Turkey participated. It was seen that 37,9% of the participants are women and 62,1% are men. Considering the age characteristics, the highest rate was formed by the participants in the "31-40" age range with 34,7%. It is seen that 53,1% of the participants are "single" and 46,92% are "married". It was determined that 66,8% of the participants were "university" graduates. When the income status of the participants is evaluated, 44,3% of them are "medium", 8% are "below middle", 8,8% are "high" and 39% are "above middle". It was determined that the perceived stress level of tourist guides was "medium". It was determined that 25.7% of the tourist guides participating in the research had a "low" stress level, 71.9% had a "medium" level of stress and 2.4% had a "high" stress level. Factor analysis was applied to the Perceived Stress Scale and it was found that it explained 60.658% of the total variance. Factor analysis produced two dimensions. The factors were named "insufficient self-efficacy perception" and "stress/discomfort perception". In the study, it was determined that the coronavirus anxiety average was 1.2918. According to this average, it can be stated that the coronavirus anxiety level of professional tourist guides is "below medium" based on the dates when the research was conducted. The only factor obtained for the coronavirus anxiety levels of professional tourist guides was named "coronavirus anxiety", in line with the literature.

Conclusion and discussion

In this study, it was conducted to determine the perceived stress and anxiety levels of tourist guides during the Covid 19 Pandemic by 377 participants. To stress level of professional tourist guides was "medium" and the perceived anxiety level was "below medium". It was determined that the difference between perceived stress level and gender in professional tourist guides during the Covid-19 Pandemic was in favor of men. The findings of the current study are in line with the findings of Wang et al. (2020); Duan & Zhu (2020) and Göksu & Kumcağız (2020) studies support that the stress levels were higher in women. According to the research findings, according to the results of the t-Test analysis performed to determine the difference between the perceived stress level and the marital status variable, it was determined that there was no difference between the perceived stress level and the marital status variable. On the other hand, in a study (Göksu & Kumcağız, 2020), it was found that single participants were more stressed. Shevlin et al. (2020) stated that stress was higher in married individuals during the Covid-19 epidemic.

According to the results of the ANOVA test conducted to determine whether there is a difference between the perceived stress level of tourist guides and the age variable, it was observed that there was a significant difference between the perceived stress variable and the age variable. The study conducted by Göksu & Kumcağız (2020) supports this finding. According to further analysis conducted during the Covid-19 Pandemic, it was determined that there was no significant difference between the anxiety level and gender, marital status and education variables in tourist guides. On the other hand, in Göksu & Kumcağız's (2020) research, it was determined that the anxiety level of the "20-29" age group was higher.

In future studies, determining the anxiety and stress levels experienced by tourist guides while performing their profession outside the Covid-19 Pandemic period and determining the relationship between anxiety and stress may shed light on future research. Identifying and correlating factors that cause anxiety and stress in tourist guides can

be considered as another research topic. Seminars or courses can be organized to reduce the anxiety and stress levels of tourist guides in cooperation with the Turkish Tourist Guides Association (TUREB) and the Ministry of Culture and Tourism. Unlike this study, in order to determine stress level and anxiety, it is possible to reveal deeper and different views by using the interview technique.

Yazarların katkı oranı beyanı

Bu çalışmada yazarlar eşit düzeyde katkı beyan etmişlerdir.

Çıkar çatışması

Bu çalışmada yazarlar tarafından herhangi bir çıkar çatışması belirtilmemiştir.

Etik kurul onayı

Bu çalışmanın Etik Kurul Onayı 05/12/2022 tarih ve 407 sayılı karar ile Mersin Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimleri Etik Kurulu'ndan alınmıştır. Tüm sorumluluk yazara aittir.

International Journal of Social Sciences
and Education Research
Volume:10 Issue:2, 2024

Research article/Araştırma makalesi

Undergraduate students' career perceptions due to pandemic: A study from
Bangladesh

Mohammad Ahsan Habib, Zobayer Ahmed, Md Abu Bakkar Siddik

Undergraduate students' career perceptions due to pandemic: A study from Bangladesh

Mohammad Ahsan Habib¹, Zobayer Ahmed² and Md Abu Bakkar Siddik³

¹Department of Economics & Banking, International Islamic University Chittagong, Chittagong, Bangladesh, ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0095-1511>

²Department of Economics & Banking, International Islamic University Chittagong, Chittagong, Bangladesh, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3168-6055>

³Corresponding author, 1-School of the Environment, Nanjing University, Nanjing, China / 2-The Centre for Social Policy and Justice, Dhaka, Bangladesh. Email: rmksiddik@yahoo.com, ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7752-1953>

Article Info	Abstract
<p>Research Article</p> <p>Received: 14 April 2024 Revised: 26 June 2024 Accepted: 29 June 2024</p> <p>Keywords: Bangladesh, Career, Covid-19, Job security, Undergraduate students</p>	<p>This study examined how the Covid-19 outbreak affected Bangladeshi undergraduates' career planning. The primary purpose of this qualitative study was met by 15 in-depth interviews, four key informant interviews (KIIs), one Focus Group Discussions (FGDs), and illustrated case studies. During the Covid-19 outbreak in Bangladesh, many undergraduates worried about job security. Many undergraduates considered government professions the safest and most prepared for them. Another group prepared for higher education overseas and settled in a developed country. The study emphasizes the need for crisis-related professional development policies. Global emergencies affect career planning. This analysis will help stakeholders develop solutions.</p>

1. Introduction

In December 2019, a novel coronavirus disease with symptoms like the flu was identified in Wuhan, China (Cuiyan et al., 2020). Thus, Wuhan played a pivotal role as the initial epicenter of the disease (Velavan & Meyer, 2020). Nevertheless, it is noteworthy that the disease exhibited a rapid rate of transmission not only within China but also across numerous other countries (Gilbert et al., 2020). Consequently, the World Health Organization (WHO) announced on 11 March 2020 that the ongoing outbreak of the novel coronavirus was a pandemic and a global public health emergency. This outbreak has led to the emergence of an epidemic called COVID-19 (Bahar & İlal, 2020; Canlı & Canlı, 2020). Bangladesh officially documented its initial verified instance of Covid-19 on 8 March 2020. The nation formally reported its inaugural fatality caused by COVID-19 on 18 March (Institute of Epidemiology Disease Control and Research., 2020). To mitigate the spread of the virus within the community, the governing body implemented a comprehensive strategy known as a nationwide lockdown. This measure involved the imposition of stringent restrictions on inter-district movement, the temporary suspension of economic activities except essential services, and the complete cessation of all social gatherings. The implementation of these measures commenced on 26 March 2020. Like other countries, Bangladesh enforced the temporary shutdown of educational institutions as a measure to mitigate the transmission of COVID-19 (Anwar et al., 2020).

The prolonged closure of educational institutions has significantly disrupted the established academic routines, resulting in financial hardships for families, limited personal space within residences, heightened risk of infection among family members, and reduced employment stability. These combined effects have consequently led to a diverse array of psychological consequences among students impacting their mental and physical health (Cao et

* All parties were involved in the research of their own free will. Ethics committee approval was declared in accordance with the applicable rules in the authors' countries, and the corresponding author will provide detailed information upon request. All responsibility belongs to the researchers.

To cite this article: Habib, M.A., Zobayer Ahmed, Z. & Siddik, M.A.B. (2024). Undergraduate students' career perceptions due to pandemic: A study from Bangladesh. *International Journal of Social Sciences and Education Research*, 10 (2), 119-128. DOI: <https://doi.org/10.24289/ijsser.1468026>

al., 2020; A. B. Siddik et al., 2023, 2024; M. A. B. Siddik et al., 2023). Since the outbreak began, the COVID-19 pandemic has resulted in a significant displacement workforce in Bangladesh. As the educational institutions remained closed for more than one and a half years, students faced severe mental health problems related to the uncertainty created by the pandemic in their careers (Alam et al., 2022a). Eventually, Covid-19 has significantly impacted the changes in undergraduate students' career choices in Bangladesh.

The major shift in career choice stems from the generation of mental anxiety during the pandemic lockdown periods. Covid-19 also caused severe mental stress among university students in Bangladesh. A recent study (Islam et al., 2020) reveals that the primary causes of human stress have been recognized as disrupting scheduled educational plans and future employment opportunities, as well as financial challenges. Moreover, another study from (Ela et al., 2021) reveals that the extended shutdown is to blame for the senior students' delayed graduation, causing them mental stress and frustration. Another study (Chinna et al., 2021) also explored that 21.9 percent and 13.7% of the students in this study had mild to moderate anxiety and severe to great anxiety, respectively, based on a sample of 3,679 students from seven different nations. Compared to less than 10% of students from Indonesia, Malaysia, and India, more than 20% of students from China and Bangladesh expressed severe to intense anxiety. Over 83 percent of individuals are experiencing mental stress because of Covid-19, which manifests as irritability, insomnia, and household instability. The association between human stress variables and discovered financial difficulties, daily expenditure reductions, and food crises all contribute to stress (Demir et al., 2021).

Additionally, interfering with students' formal education and future professional ambitions contributes significantly to mental stress (Amit et al., 2021). Moreover, another study (Alam et al., 2022) exposes that having family members infected with the coronavirus, experiencing insecurity, using social media, and smoking habits all contributed to students' mental health imbalances; in contrast, being concerned about studying, the future career, spending more time with family members, and participating in household chores all contributed to students' mental health imbalances.

Present undergraduate students are considered the skilled labor force of a nation. Any shift in their career choice has a significant impact on the labor market as well as the human resource development of the nation. Since the pandemic has stopped the everyday academic life of the students, their career thoughts and plans of the students are likely to be changed (Demir et al., 2023). As a result, to formulate respective policies by the concerned authorities requires a scientific investigation into the issue. The study is important because it explored the significant shifts in the career choices of undergraduate students in Bangladesh because of the pandemic. Following the introduction, section two presents a brief literature review of the study, followed by the methodology part. Then the results of the study are presented, followed by the conclusion.

2. Literature review

The effect of the pandemic on students' career choices largely depends on the common factors affecting career destination selection. Due to the pandemic, mental stress, uncertainty, lack of motivation, and many other factors have added to the career choice behavior of the students everywhere and Bangladesh in particular. Various studies have revealed different dimensions of the career choice pattern of the students both pre-pandemic period and during the pandemic time.

Given the Covid-19 context, (Siddiky & Akter, 2021) studied the factors determining the students' career choices and their job preparedness strategies. According to the survey results, the majority of respondents self-study to pursue their desired careers. Even though career development training plays a crucial role in enhancing students' job readiness, most participants do not have such training. Moreover, according to the study (Hossain et al., 2020) reveal that personal characteristics, institutional characteristics, educational arrangements, and socioeconomic status all significantly impact finding the desired profession in Bangladesh. Another study, (Ashraf, 2019) concludes that the work environment plays an essential role in mediating the relationship between supervisor collaboration and employee job satisfaction. While selecting entrepreneurship as a career choice among Bangladeshi students, study findings reveal that perceived desirability is highly influenced by attitude and subjective norms. Additionally, it was discovered that subjective norms and PBC have a beneficial effect on perceived feasibility (Ahmad et al., 2019).

Bangladeshi students, however, in their career choice, consider a position that brings respect, an attractive starting salary, excellent promotion prospects, a safe job, and a pleasing working environment as important factors (Ashif & Hoque, 2020). In the case of Bangladesh, it is easier for employees of organizations to remain proactive and motivated when their careers are managed and supported by the organizations (Andalib et al., 2019).

Although all the above studies cover various aspects of the career choice behavior of Bangladeshi graduate students, none of them investigated the changes in the career choice of undergraduate students from a qualitative perspective, as qualitative research has some degree of superiority over quantitative studies (Sogunro, 2002; Tewksbury, 2009). The present study tries to fill the knowledge gap in the existing literature and suggest policies for the concerned authorities to design appropriate action plans to help undergraduate students make better choices in their careers.

3. Methodology

All parties were involved in the research of their own free will. Ethics committee approval was declared in accordance with the applicable rules in the authors' countries, and the corresponding author will provide detailed information upon request.

The ethics of qualitative research has been maintained strictly. At the beginning of interviews and FGDs, respondents were informed that data and information gathered through this process would only be used for research purposes. No harm or benefit would be done to the respondents. The case studies have been developed after getting permission from the respondents. Fictitious names have been used for those respondents who were not permitted to publish their names.

3.1. Research design

The research is exploratory, analytical, and descriptive. It attempted to study and analyze the process of changes in undergraduate students' career perceptions owing to the pandemic scenario in Bangladesh descriptively, based on robust content analysis, literature studies, and the current nature of career shifts.

3.2. Data collection

The study is based on both primary and secondary information. Qualitative research tools collected primary data from 15 October to 05 November. Apart from analyzing existing theories and literature, the authors must understand the underlying facts to develop a plausible model of undergraduate students' career changes in Bangladesh due to pandemics. It is better to know experience, observations, understandings, interpretations of related stakeholders, and qualitative data can reveal more significant findings in such a situation (Crowther & Lauesen, 2017). We conducted one Focus Group Discussion (FGDs) from 01 November to 07 November, of which one consisted of four university students who observed these changes very closely. Moreover, we developed two case studies and interviewed 13 undergraduate students from different universities and three scholars using a non-probability sampling technique (convenient sampling). Because in-depth interviews reveal individual observations and experiences that might have a significant impact on policy formulation (Osborne & Grant-smith, 2024).

3.3. Data analysis

To analyze qualitative data, we first recorded the interviews and FGDs and then transcribed them into English. Later, the summary of the significant issues raised in the interviews and FGDs regarding changes in career perception in Bangladesh was discussed in the findings part of the study report.

4. Results

4.1. Changes in a career plan

4.1.1. Changes toward higher study abroad

Studying abroad is a global phenomenon, with students crossing countries, continents, and oceans to get the best education possible. But why has choosing to study at a university in another country become so popular? The truth is, that studying overseas has many fantastic benefits, from helping one to find an excellent job to improving one's social life.

It's a Challenge

There are unique challenges to studying overseas, but that is all part of the fun and the experience. Stepping outside of one's comfort zone is one of the things that makes the whole experience so valuable and worthwhile. After all, if one can travel overseas to study, one can do anything! In this pandemic situation, getting excellent academic

results, getting a good score in IELTS or GRE or TOFEL, getting a fully funded scholarship, and managing professors are all challenging. Here in Bangladesh, undergraduate students want to move on to this challenge.

Case study 1

Mr. 'A' is an undergraduate student studying at a private university. His father was a traditional businessman; he always wanted me to do business like him. Mr. 'A' said my father was my primary source of inspiration most of the time. Before the pandemic, he planned to open a business, but the pandemic changed his mind; now, he is thinking about pursuing a master's degree from abroad to make an implacable career in MNC or any other business firm. It is more likely working for others as their employee.

From the above case study, undergraduate students want to take on the challenge of higher study abroad and want to make a career in a highly competitive MNC.

Experience a different culture

One of the most significant advantages of studying abroad for many international students is the chance to become immersed in a different environment. This enriching experience will enable one to see and do things one would not expect and meet people who have grown up in a different culture. For instance, while living abroad, one will be able to try new foods, hear traditional music, go to local activities, and explore everything else one's host country has to offer.

In the FGD-1, Participant said that he wanted to get experience from different countries and different cultures. Before he completed his speech, Participant 2 added that he had connected to higher studies in many groups via social media. There are lots of students from Bangladesh. Whenever they upload any travel-related photos on social media, they get motivated and want to explore this beautiful place with a different culture.

Career opportunities

Of course, the main reason for getting a degree in the first place is to improve one's career prospects. Employers increasingly value graduates with international experience and education in a globalized, well-connected world. Studying abroad helps one learn new languages, appreciate other cultures, overcome the challenges of living in another country and gain a greater understanding of the world.

In the FGD-1, one participant added that one student could quickly settle his career in foreign countries because of enlarged career opportunities. To get a job in any firm, there needs to be more quota system and partiality. So, one can easily prove his quality skills. So, in this pandemic situation, he is preparing himself by taking necessary IELTS tests and trying to study abroad, where there are lots of opportunities. During the conversation with KI, Mr. 'A' revealed similar facts Mr. 'A' is a PhD student at X University. He voluntarily works with various career development organizations and provides career counselling to Bangladeshi students. He added some comments and his point of view on the changing trend of a student's undergraduate career.

He said that he was pursuing his PhD, but at the time, his friends were still studying for their masters, most of them at the last stage of doing their masters. Due to Covid-19, Bangladeshi public university students lost their years while in foreign universities, academic activities were still going on during the pandemic, so there was no year gap arising in those countries' education systems. Thus, there are many countries where Covid-19 has affected much. It spread rapidly in those countries, and the daily number of dead people was increasing, but their educational system for activity was not off for a single day. So Bangladeshi undergraduates can learn about this matter more closely.

Mr. 'A' added that due to the loss of an academic career, most undergraduate students might have to change their plans for higher studies as there is no year loss in any disaster. If a further pandemic arises, there is no career loss.

One student realizes that there is a part-time job facility abroad through which they can survive by continuing their studies and contributing some amount to their family. So, this is a factor for undergraduate-level students looking to change their careers.

At that time, many students, primarily undergraduate students, grabbed this opportunity. Students related to agencies that helped them travel abroad in the past. However, now, some organizations, like UniV, provide all kinds of scholarship and higher study-related information and conduct some courses regarding research, IELTS,

and necessary information regarding higher studies. They prepare themselves by taking many courses that did not exist before Covid-19.

In the case of Bangladeshi students, most students fear language tests like the GRE or IELTS. Most universities waive their IELTS score or GRE scores due to pandemics. So, students of an undergraduate in the last stage of graduation make their plans for higher studies.

4.1.1. Skill development

Because of the Covid-19 pandemic, which has damaged economies and societies worldwide, there has been an extraordinary drop-in economic activity, reduced working hours and income, and a significant increase in unemployment. So, in this pandemic situation, most of the undergraduate students in this study try to develop their skills. Some are trying to develop IT skills with the necessary soft skills.

IT skill

A shift in employment resulting from Covid-19 containment measures has increased the percentage of job advertisements specifying that "working from home" is a requirement. According to this finding, remote working methods are widely used. So, one cannot cope with this situation without having IT skills.

In the FGD-1, one participant added that he gets enough free time because university remains off due to pandemics, so, in this free time, he is learning necessary IT skills that will help him ensure to get a job after graduation. In a domestic or foreign career, it will help him a lot.

Graphics designing, web development & Freelancing.

Individuals who are creative thinkers who appreciate art, technology, and communication will thrive in graphic design. Every industry has design requirements, which means Graphic Designers have many opportunities to work on various exciting and challenging projects. It may also be a gratifying career because Graphic Designers can see the actual results of their efforts in the real world.

Case study 2

Mr. 'X' is a university student studying in his 4th year. His father is a businessman who always motivates himself to get a job in a reputed organization. Before Covid-19, he had planned to do a job after his graduation, but when he saw some friends of his who had learned web development, graphic design, and Freelancing, he used this time to take many courses regarding Freelancing. He saw that he could earn money rather than do a job before graduation. That is why he took Freelancing as his career, but before Covid-19, he aimed to do a job.

In the FGD-1, one participant added that he also plans to do a job after graduation. During this pandemic, he also learned about graphic design. He has made designs for some institutions without any cost. However, when he became proficient in this skill, he entered the freelancing market & earned money. Now, he planned that besides doing a job after graduation, he would continue freelancing to earn extra cash.

4.2.1. Domestic career

From the perspective of undergraduate students, a good job leads to a higher quality of living, as it gives higher earnings, more significant potential for earnings growth, and greater job satisfaction than a bad one. According to the findings of this study, many students who had planned to settle in a foreign country have changed their minds and are now attempting to settle in their home country of Bangladesh.

Career in public sector

Social status, prestige status, financial advantage, and a stable career have become significant concerns for many undergraduates. Additionally, current socioeconomic and political trends indicate that most students are trending toward government jobs.

Job security

This is a significant component in determining one's career path. Private industries have cut off many staff in recent years and during Covid-19 removal from employment. One cannot guarantee that one's job will continue

for five years. However, government workers are more stable. According to the survey, some undergraduate students feel more secure and plan their careers more effectively with a government job.

Case study 3

Mr. "D", a last-year university student, has decided to rethink his professional goals. It was only after the pandemic that he realized there was no guarantee of employment in the private sector, which he had previously expected to work in before becoming Covid-19. To prepare for government employment, such as a BCS and public bank position, he is now taking classes.

As a result of the preceding case study, there is a growing tendency to leave the private sector and join the public sector.

In the first FGD-1, a participant mentioned that government employees often come with additional benefits, such as free accommodation, transportation, and free medical. Additionally, there are several incentives for employees to make use of. Only private-sector workers are affected by the Covid-19 epidemic, although there are no changes in government job facilities.

Better workplace balance

Most government offices have a 7-hour workday, while most private offices have 9-hour working hours. As a result, government jobs have shorter workdays than those in the private sector. Additionally, a government worker will enjoy more time with family members because of the additional time at leisure.

When a survey was conducted, only one person mentioned his desire to start a business before graduation. He ran a business during this pandemic. However, he believes he needs a job since he needs more funds. So, he has taken a new path in his career, one that combines business and employment. In addition to running a business, he plans to work as an education cader. Aside from the additional income from the job, he said that working for the government would free him significant amounts of time, which would allow him to continue running his business and become more financially stable.

People's mindset & stability

The government employs a stable workforce. In Bangladesh, acquiring a government job is much more complicated than getting fired from it.

In the FGD-1, a participant noted that Bangladeshis regard public university teachers more highly than private institutions. In the market for a new marriage, they are also more valuable. He also noticed that public university students hold greater significance than those who attend private universities. In some workplaces or employment, students from private universities receive less support than those from public universities.

Compared to other service members, we can conclude from the data collected and analyzed that BCS cadres enjoy a significantly higher level of facilities.

The BCS cadre is the most vital, most powerful, and most enlightened profession to serve society with honor and to live a financially secure life. Administration may be modernized if the BCS cadre is passionate about their work.

According to data gathered throughout our research project, one respondent stated that he was confused between a public sector or private sector career path. He has noticed that the pandemic has resulted in the loss of employment for most private-sector workers. However, job hunting in BCS is more difficult because of the high level of competition. Because of this, he wants to take on new challenges, achieve power, and make a significant impact on the community of all people. He believes he can perform at the highest level possible if provided with the chance. In addition, the BCS cadres have star power here to enjoy the freedom to be as straightforward as it does not agree that private-sector jobs. Employees of job seekers and even he listed the BCS as his top choice.

Case study 4

According to one responder in an in-depth interview, Mr. "R[1]" worked for a private company for many years. His Covid-19 and Covid test symptoms resulted in his becoming positive one morning. The four family members, including his mother, who was in her 90s, and two children, were shocked by his death.

The family's only source of income was Mr. "R". There was little money to go around for the entire family. Like most Bangladeshi people in the private Sector, he survived on handouts and had no savings.

"Mr. R" represents the masses of private-sector employees who work long hours for companies but cannot provide for their well-being. That was only compounded because the company Mr. "R" worked for did not offer any security or post-service benefits. After his death, the family was left miserable with no sense of how to get by.

The scenario might not have appeared if Mr. "R" had been employed by the government. As a result, this circumstance may affect our families and communities. Students at the undergraduate level, it appears to them, may consider a future as a government service holder.

Career in the private sector

A private institution is a company or organization that has entered the industry to generate revenue. Because private businesses employ far more people than governmental bodies, the private sector has a much larger workforce. Many undergraduate students choose careers in the private Sector, such as banking, or in the development sector, such as non-governmental organizations (NGOs), both nationally and internationally. Most of them choose MNC positions because they provide higher salaries, bonuses, and other advantages.

The respondent did not permit the publication of the name.

Faster recruitment process

Private organizations' recruitment processes are typically significantly speedier due to their quickness in making decisions. For instance, we have seen that people immediately found work. On the other hand, the public Sector's job procedure can usually be lengthy.

In FGD-1, one participant stated that he was aware of the private sector's faster recruitment process. He planned to work in the private Sector for a small quantity of terms right after graduating. However, he desired to remain a government employee permanently. As he was aware, obtaining employment in the Public Sector is considerably more time-consuming. He could not bear the prospect of unemployment at the time, so he selected the private sector as a temporary profession.

Salary increases

While government entities are eager to invest in their employees' abilities, their progress might be highly delayed. On the other hand, private employers are significantly more sensitive to market opportunities. Sometimes, private corporations pay more than public-sector organizations.

From the primary data collection, one of the respondents said that he aims to do a job in a bank. He wanted to become a Banker. However, due to the Pandemic, he has changed his decision. As his subject is Accounting, he now wants to become a Chartered Accountant. He thinks that if he became a specialist in his subject, like a Chartered Accountant, he might earn more money than the bank job. Thus, Due to the Pandemic, he changed his career track from Banker to CA. KI Mr. "A" also commented on his experience with the situation. He said that most of the students lost their tuition during the Pandemic, so he is seeking any kind of job like food delivery.

A trend of e-commerce-based platforms is emerging among most undergraduate students. Most of them are trying to be entrepreneurs. Most of the students continue their studies while also doing a small business. In a pandemic situation, most of the student's family members are affected by Covid-19 or have died, so undergraduate-level students are forced to earn money besides studying. Where an undergraduate level student should be supported by their family; at that time, he must support his family by contributing money. Thus, his career choice may be hampered due to Covid-19. Most of the students are trying to be entrepreneurs. Most of the students continue their studies while also doing a small business. In a pandemic situation, most of the student's family members are affected by Covid-19 or have died, so undergraduate-level students are forced to earn money besides studying. Where an undergraduate level student should be supported by their family; at that time, he must support his family by contributing money. Thus, his career choice may be hampered due to Covid-19.

4.2. Career plan unaffected by pandemic

We discovered that Covid-19 has yet to have a significant impact on the careers of many undergraduate students. They are still constant in their career decisions. Those who plan to set up their career in the government sector are

still trying to make the necessary preparations. Our research also identifies those who plan to continue their education after graduation and are steadfast in their career choice. Those who intend to do business after graduation or be entrepreneurs are still constant about their career plans. Thus, Covid keeps its career plans the same.

Case study 5

Mr. "S" is currently enrolled in his third year of education at the University of Chittagong. He stated that he intends to seek higher education in Europe or Canada after graduation. As a result, he has been preparing and accumulating information about higher studies since the beginning of the outbreak. His response to the situation was described in an interview as "kind of a blessing for me." Because the university is closed, there is no academic pressure on him, and he has additional time on his hands. In his spare time, he continues to gather information about higher education. He has gained a great deal of heretofore unknown knowledge by engaging in various online courses, seminars, and webinars provided by a variety of organizations. He has gained a great deal of self-assurance. He is merely waiting for his graduation to be delivered.

This case study can conclude that Covid-19 does not affect career choices due to Covid-19. In an in-depth interview, one respondent stated that Covid-19 had not made any changes to his career. Before the Covid-19 situation arose, he had a plan for doing business and, until now, after his graduation. He planned that he would do business.

Thus, there are many cases in which there are no career plan changes for undergraduate students.

4.3. Students unaware of career

One of the most significant factors contributing to undergraduate students' difficulties finding work is a need for more understanding regarding the job choice provided to them after completing their undergraduate studies. Most people are even unaware of their career aspirations. We discovered that undergraduate-level students need clarification about what job roles exist and which ones to pursue to build a career of choice. They become even more frightened when the Covid-19 situation arises. Most undergraduate students need to be made aware of the many job profiles required in the Sector and the existing ones. The logical implication is that many people need clarification on the types of skill sets they should develop. According to the results of our study, practically all students were uncertain of which technologies to learn or which skills to acquire to advance their careers.

The figures above suggest a high level of knowledge about specific career objectives. Many students are engaged in studying outdated content to obtain a graduate degree rather than selecting career pathways and developing core skills that will allow them to access good jobs.

According to the primary data collection, one respondent stated that he has yet to have a specific career path. His father has a business. He would willingly accept if his fathers ordered him to run the business after graduation. If his father permits him to do the job, he will search for jobs. Nonetheless, he is not planning for a particular one as a future career path. We also received responses from individuals who had yet to specify their career, indicating that their career choices are subject to change.

Beginning with FGD, when we talked about the unemployment rate and the factors that contribute to unemployability, one of the respondents remarked that the young mind is full of uncertainties and confusion. They can choose what they want to pursue, but they will need some direction in exploring their passion. It takes time for someone to discover what they are enthusiastic about and what they should pursue as a career. After waking up, people do not suddenly realize what they want to achieve with their careers. Instead, it needs some analysis, some learning from mistakes, as well as some successes and failures. Sometimes, a student's educational decision does not match the demands of his or her family.

5. Conclusion

When the educational institution remained closed due to the Covid-19 pandemic, students at the undergraduate level suffered greatly. Some students at the last stage of graduation suffered because they did not move on with their specific career goals. Some of them need help with their career goals. Unemployment during pandemic situations hampered their ability to choose their career goals. Some students are forced to change their career choices due to the Covid-19 pandemic.

On the other hand, some students get advancements in their careers. They have gathered their knowledge and skills in that free time. On the contrary, students in their final year of graduation endure significant hardship in

making a career choice. We found that students in the 1st and 2nd-year stages of their graduation in that pandemic situation have less impact on their careers. Besides, students who have a family business or a solid financial stability background are less concerned about their careers. In this study, both theoretical understandings and qualitative data are considered. However, it does have limitations in terms of time and sampling. Using a large sample and an in-depth investigation of students' opinions on career-changing patterns resulting from the Covid-19 virus in Bangladesh, additional research can be carried out in the future. Because the paper provides a comprehensive analysis of the factors influencing undergraduate students' career perception due to the pandemic in Bangladesh, various stakeholders working as policymakers can benefit from the study by adopting appropriate policies. Even though the study experimentally focuses on Bangladeshi undergraduate-level students, the arguments and conclusions can be applied to a wide variety of other graduate students. However, future studies can be conducted using a quantitative survey with a standard sample size.

5.1. Implications

This study investigates the changes in how Bangladeshi undergraduate students view their careers due to the Covid-19 pandemic. It highlights significant implications for those involved. To promote job security and provide stable employment, policymakers should focus on increasing public sector job possibilities and assisting in expanding small and medium-sized enterprises (SMEs). These strategies are not just suggestions but a call to action for policymakers. Educational institutions should revise their curricula and career services to incorporate preparatory courses for government positions and provide complete assistance with international educational opportunities. Career counselors should offer evidence-based advice on current trends in the job market and enhance students' abilities to bounce back from challenges and adapt to new situations. This study will help inform policy responses based on solid facts, aiming to support students' career paths and build a strong and adaptable workforce in Bangladesh.

References

- Ahmad, N. H., Ramayah, T., Mahmud, I., Musa, M., & Anika, J. J. (2019). Entrepreneurship as a preferred career option: Modelling tourism students' entrepreneurial intention. *Education and Training, 61*(9), 1151–1169.
- Alam, M. K., Ali, F. Bin, Banik, R., Yasmin, S., & Salma, N. (2022a). Assessing the mental health condition of home-confined university level students of Bangladesh due to the COVID-19 pandemic. *Journal of Public Health (Germany), 30*(7), 1685–1692. <https://doi.org/10.1007/s10389-021-01542-w>
- Alam, M. K., Ali, F. Bin, Banik, R., Yasmin, S., & Salma, N. (2022b). Assessing the mental health condition of home-confined university level students of Bangladesh due to the COVID-19 pandemic. *Journal of Public Health (Germany), 30*(7), 1685–1692. <https://doi.org/10.1007/s10389-021-01542-w>
- Amit, S., Barua, L., & Kafy, A. Al. (2021). A perception-based study to explore COVID-19 pandemic stress and its factors in Bangladesh. *Diabetes and Metabolic Syndrome: Clinical Research and Reviews, 15*(4), 102129. <https://doi.org/10.1016/j.dsx.2021.05.002>
- Andalib, T. W., Azizan, N. A., & Halim, H. A. (2019). Case matrices and connections of entrepreneurial career management module. *International Journal of Entrepreneurship, 23*(3), 4675.
- Anwar, S., Nasrullah, M., & Hosen, M. J. (2020). COVID-19 and Bangladesh: Challenges and How to Address Them. *Frontiers in Public Health, 8*(April), 1–8. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2020.00154>
- Ashif, A. S. M., & Hoque, Md. A. (2020). Dream career in tourism and hospitality industry: myth or reality. *International Journal of Tourism Policy, 10*(2), 142. <https://doi.org/10.1504/ijtp.2020.10033000>
- Ashraf, M. A. (2019). The mediating role of work atmosphere in the relationship between supervisor cooperation, career growth and job satisfaction. *Journal of Workplace Learning, 31*(2), 78–94. <https://doi.org/10.1108/JWL-12-2017-0113>
- Bahar, O., & İlal, N. Ç. (2020). Coronavirüsün (Covid-19) turizm sektörü üzerindeki ekonomik etkileri. *International Journal of Social Sciences and Education Research, 6*(1), 125–139. <https://doi.org/10.24289/IJSSER.728121>
- Canlı, Z., & Canlı, B. (2020). Distance education and young learners of English during curfew period due to coronavirus pandemic. *International Journal of Social Sciences and Education Research, 6*(2), 241–251. <https://doi.org/10.24289/IJSSER.768947>
- Cao, W., Fang, Z., Hou, G., Han, M., Xu, X., Dong, J., & Zheng, J. (2020). The psychological impact of the COVID-19 epidemic on college students in China. *Psychiatry Research, 287*(March), 112934. <https://doi.org/10.1016/j.psychres.2020.112934>
- Chinna, K., Sundarasan, S., Khoshaim, H. B., Kamaludin, K., Nurunnabi, M., Baloch, G. M., Hossain, S. F. A., Sukayt, A., Dalina, N., Rajagopalan, U., Kumar, R., & Memon, Z. (2021). Psychological impact of COVID-19 and lock down measures: An online cross-sectional multicounty study on Asian university students. *PLoS ONE, 16*(8 August), 1–12. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0253059>

- Crowther, D., & Lauesen, L. M. (2017). Qualitative methods. *Handbook of Research Methods in Corporate Social Responsibility*, 225–229. <https://doi.org/10.1177/0010414006296344>
- Cuiyan, W., Riyu, P., Xiaoyang, W., Yilin, T., Linkang, X., Cyrus, S. H., & C.H., R. (2020). Immediate Psychological Responses and Associated Factors during the Initial Stage of the 2019 Coronavirus Disease (COVID-19) Epidemic among the General Population in China. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(5), 1–25.
- Demir, M., Demir, Ş. Ş., & Aktürk, O. (2023). The effects of distance education capabilities and competencies on learning outcomes during COVID-19 in higher education institutions. *Journal of Hospitality & Tourism Education*, 1-12.
- Demir, M., Demir, Ş. Ş., Ergen, F. D., & Dalgıç, A. (2021). Covid-19 sürecinde tüketicilerin otel seçimini etkileyen faktörler. *International Journal of Social Sciences and Education Research*, 7(1), 82-94.
- Ela, M. Z., Shohel, T. A., Shovo, T. E. A., Khan, L., Jahan, N., Hossain, M. T., & Islam, M. N. (2021). Prolonged lockdown and academic uncertainties in Bangladesh: A qualitative investigation during the COVID-19 pandemic. *Heliyon*, 7(2). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e06263>
- Gilbert, M., Pullano, G., Pinotti, F., Valdano, E., Poletto, C., Boëlle, P. Y., D'Ortenzio, E., Yazdanpanah, Y., Eholie, S. P., Altmann, M., Gutierrez, B., Kraemer, M. U. G., & Colizza, V. (2020). Preparedness and vulnerability of African countries against importations of COVID-19: a modelling study. *The Lancet*, 395(10227), 871–877.
- Hossain, M. I., Debnath, G. C., & Sharmin, S. (2020). The employability of graduate students in choosing right career in today's technological era. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 9(2), 3031–3038.
- Institute of Epidemiology Disease Control and Research. (2020). *Covid-19 Status Bangladesh*.
- Islam, S. M. D. U., Bodrud-Doza, M., Khan, R. M., Haque, M. A., & Mamun, M. A. (2020). Exploring COVID-19 stress and its factors in Bangladesh: A perception-based study. *Heliyon*, 6(7), 1–10. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e04399>
- Osborne, N., & Grant-smith, D. (2024). *In-Depth Interviewing In-depth interviewing Author Book Title Griffith Research Online. January*. <https://doi.org/10.1007/978-981-16-1677-8>
- Siddik, A. B., Hasan, N., Mahmud, A., Munmun, M. S., Hasan, M., Id, M., Ali, A., Ahmed, Z., & Uddin Id, J. (2023). Prevalence of depression and its associated factors among undergraduate admission candidates in Bangladesh: A nation-wide cross-sectional study. *PLOS ONE*, 18(11), e0295143. <https://doi.org/10.1371/JOURNAL.PONE.0295143>
- Siddik, A. B., Munmun, M. S., Hasan, N., Syfullah, K., Mahmud, A., Ali, A., Bosak, L., Chowdhury, S., Kamil, A. A., & Rahman, M. M. (2024). Physio-psychosocial risk of depression among college-going adolescents: A cross-sectional study in Bangladesh. *Journal of Affective Disorders Reports*, 16, 100768. <https://doi.org/10.1016/J.JADR.2024.100768>
- Siddik, M. A. B., Ali, A., Miah, S., Hasan, M., Ahmed, M., & Sunna, T. C. (2023). Psychological Disorders Among College Going Students: A Post Covid-19 Insight from Bangladesh. *Journal of Affective Disorders Reports*, 100686. <https://doi.org/10.1016/J.JADR.2023.100686>
- Siddiky, M. R., & Akter, S. (2021). The students' career choice and job preparedness strategies: A social environmental perspective. *International Journal of Evaluation and Research in Education*, 10(2), 421–431. <https://doi.org/10.11591/ijere.v10i2.21086>
- Sogunro, O. (2002). Selecting a quantitative or qualitative research methodology: An experience. *Educational Research Quarterly*, 26(1).
- Tewksbury, R. (2009). Qualitative versus Quantitative Methods: Understanding Why Qualitative Methods are Superior for Criminology and Criminal Justice. *Journal of Theoretical and Philosophical Criminology*, 1(1), 38–58.
- Velavan, T. P., & Meyer, C. G. (2020). The COVID-19 epidemic. *Tropical Medicine and International Health*, 25(3), 278–280. <https://doi.org/10.1111/tmi.13383>

Author contribution statements

Mohammad Ahsan Habib: Writing – original draft, data collection and curation, data transcription, formal analysis, Writing – review & editing.

Zobayer Ahmed: Conceptualization, Formal analysis, supervision, Writing – review & editing.

Md Abu Bakkar Siddik: Writing – review & editing and supervision.

Disclosure statement

No potential competing interest was reported by the authors.

Ethical committee approval

All parties were involved in the research of their own free will. Ethics committee approval was declared in accordance with the applicable rules in the authors' countries, and the corresponding author will provide detailed information upon request. All responsibility belongs to the researchers.