

# ATLAS

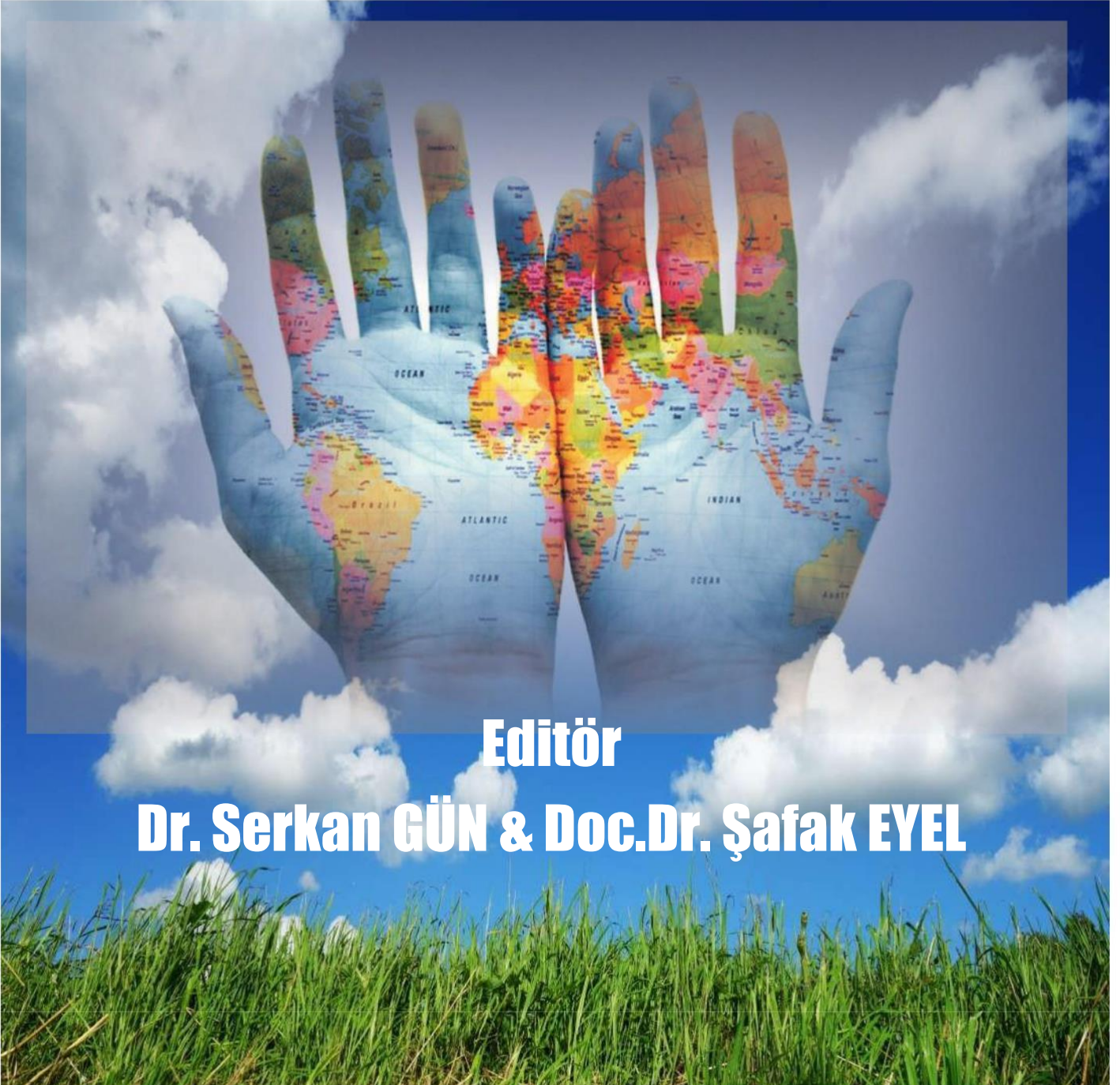
ISSN 2602 - 4128

ULUSAL HAKEMLİ SOSYAL BİLİMLER DERGİSİ

Yıl: 6 (2022)

Sayı: 10

Yayın Tarihi: 23 Eylül 2022



**Editör**

**Dr. Serkan GÜN & Doc.Dr. Şafak EYEL**

*ATLAS ULUSAL SOSYAL BİLİMLER DERGİSİ*

*Sosyal Bilimler Alanında, Tüm Dillerde Yapılan Çalışmaları Yayımlayan indeksli, HAKEMLİ bir E-Dergidir.*

*2017 yılında yayına bağılayan ATLAS Ulusal Sosyal Bilimler Dergisi Mayıs ve Ağustos ve Aralık aylarında yayın yapma kararı almıştır.*

*Dergi sisteminde okuyucu kolaylığı ve açık erişim politikasını benimsemiş olan dergimizde yayımlanmış olan makalelere, kapak, içindikiler kısmına dergi sayısından kolaylıkla ulaşmak ve bilgisayarınıza kaydetmeniz mümkündür.*

*Atlas Ulusal Sosyal Bilimler Dergisi, ulusal hakemli akademik bir yayındır. Dergiye gönderilen çalışmaların daha önce herhangi bir yerde yayınlanmamış olması gerekmektedir.*

*Yayınlanmak üzere dergiye gönderilen çalışmalar ilgili alanda en az iki alan hakemine yönlendirilir. Hakemlerin olumlu görüş bildirmesi halinde makaleler yayınlanmaktadır.*

*Atlas Ulusal Sosyal Bilimler Dergisi nitelikli özgün çalışmaları yayınlamaktadır*

Yayıncı	İktisadi Kalkınma ve Sosyal Araştırmalar Derneği
İmtiyaz Sahibi	İKSAD adına Mustafa Latif EMEK
Editör	Dr. Serkan GÜN & Doc.Dr Şafak EYEL
Sorumlu Yazı İşleri Müdürü	Prof. Dr. Salih ÖZTÜRK
Yayın Tarihi	23 Eylül 2022
İletişim	atlasiksad@gmail.com

## İÇİNDEKİLER

YAZAR VE MAKALE ADI	SAYFA
<b>Uğur GÖKTAŞ</b> ANONİM OLMAYAN TÜRK HALK MÜZİĞİ ESERLERİNE YÖNELİK ÇEŞİTLİ TESPİTLER	1
<b>Çağatay ÇEVİLİK, Hasan KILIÇ, Mustafa DAMAKSIZ, Lokman DİNÇEL, Makbule MİHRİCAN</b> MEVSİMLİK TARIM İŞÇİLİĞİ GÖÇÜ VE ERKEN ÇOCUKLUK DÖNEMİ GELİŞİMİ	18
<b>Hüseyin Mete ÜNAL</b> EĞİTİM KURUMLARINDA LİDERLİK TARZLARI VE ÖRGÜT/KURUM KÜLTÜRÜNÜN PERFORMANS ÜZERİNDEKİ ETKİSİ	31
<b>Büşra ÇÖZVELİOĞLU</b> Covid-19 Korkusunun İş Performansı İle İlişkisi: Fizyoterapistler Üzerinde Bir Araştırma	41
<b>Mahir DOĞAN</b> TÜRKİYE'DE İÇ GÖÇ: AİLE BAĞLAMINDA	64



**ATLAS ULUSAL SOSYAL BİLİMLER DERGİSİ**  
**BİLİM VE**  
**DANIŞMA KURULU**

DR. ABDULHALİM AYDIN FIRAT ÜNİVERSİTESİ

DR. ABDULLAH KIRAN MUŞ ALPARSLAN ÜNİVERSİTESİ

DR. ADEM ÜZÜMCÜ KAFKAS ÜNİVERSİTESİ

DR. ADNAN OKTAY MARDİN ARTUKLU ÜNİVERSİTESİ

DR. ADİL AKINCI KIRKLARELİ ÜNİVERSİTESİ

DR. AHMET BOZYIGIT SIIRT ÜNİVERSİTESİ

DR. AHMET GÜNDÜZ GAZİANTEP ÜNİVERSİTESİ

DR. AHMET İHSAN KAYA GAZİANTEP ÜNİVERSİTESİ

DR. AHMET KAYA OĞLU MARDİN ARTUKLU ÜNİVERSİTESİ

DR. AHMET MAZLUM CUMHURİYET ÜNİVERSİTESİ

DR. AHMET ULUSOY KARADENİZ TEKNİK

ÜNİVERSİTESİ DR. ALİ EROL EGE ÜNİVERSİTESİ

DR. ALİ RIZA GÜL ESKİŞEHİR OSMANGAZİ ÜNİVERSİTESİ DR.

ALIA R. MASALİMOVA AL – FARABI KAZAK MİLLİ ÜNİVERSİTESİ DR.

ALMA T. AKAJANOVA ABAY KAZAK MİLLİ PEDAGOJİ ÜNİVERSİTESİ

DR. AMANBAY MOLDİBAEV TARAZ DEVLET PEDAGOJİ ÜNİVERSİTESİ

DR. ARMAGAN KONAK MEHMET AKİF ERSOY ÜNİVERSİTESİ

DR. ARZU ÖZMERDIVANLI KARAMANOĞLU MEHMETBEY ÜNİVERSİTESİ

DR. ARZU TUNCER HASAN KALYONCU ÜNİVERSİTESİ

DR. ASLI GÜLER ORDU ÜNİVERSİTESİ

DR. ATILA DOĞAN KARADENİZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ

DR. ATILLA YÜCEL FIRAT ÜNİVERSİTESİ

DR. AYLA KAŞOĞLU GAZİ ÜNİVERSİTESİ

DR. AYŞE ATAY BALIKESİR ÜNİVERSİTESİ

DR. AYTEN ER GAZİ ÜNİVERSİTESİ

DR. AYŞE YANARDAĞ CUMHURİYET ÜNİVERSİTESİ

DR. BAHİT KULBAEVA S.BAYBEŞEV AKTOBE ÜNİVERSİTESİ

DR. BARIŞ AYTEKİN KIRKLARELİ ÜNİVERSİTESİ

DR. BARIŞ YILDIZ GÜMÜŞHANE ÜNİVERSİTESİ

DR. BEKİR BULUÇ GAZİ ÜNİVERSİTESİ

DR. BEKZHAN B. MEYRBAEV AL – FARABI KAZAK MİLLİ

ÜNİVERSİTESİ DR. BELGİN AYDINTAN GAZİ ÜNİVERSİTESİ

DR. BERRİN GÜZEL ADNAN MENDERES ÜNİVERSİTESİ

DR. BENGÜ HIRLAK KILIS 7 ARALIK ÜNİVERSİTESİ

DR. B.K.ZAYADAN AL – FARABI KAZAK MİLLİ ÜNİVERSİTESİ

DR. BİROL YILDIRIM KASTAMONU ÜNİVERSİTESİ

DR. BOTAGUL TURGUNBAEVA KAZAK DEVLET KIZLAR PEDAGOJİ ÜNİVERSİTESİ

DR. CANAN GAMZE BAL KAHRAMANMARAŞ SUTÇU İMAM ÜNİVERSİTESİ

DR. CANER KARAVİT MİMAR SİNAN ÜNİVERSİTESİ

DR. CEMAL İNCE GAZİOSMANPAŞA ÜNİVERSİTESİ

DR. CEMİL ÖRGEV SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

DR. CEYLAN GAZİ UÇKUN KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ

DR. CİHAN SEÇİLMİŞ ESKİŞEHİR OSMANGAZİ ÜNİVERSİTESİ

DR. COŞKUN ERDAĞ AKSARAY ÜNİVERSİTESİ



DR. DURSUN KÖSE	MEHMET AKİF ERSOYÜNİVERSİTESİ
DR. DZHAKİPBEK A. ALTAEV	AL – FARABİ KAZAK MİLLİ ÜNİVERSİTESİ
DR. EBRU GÜHER	OSMANİYE KORKUT ATA ÜNİVERSİTESİ
DR. EDA DİNERİ	HASAN KALYONCU ÜNİVERSİTESİ
DR. EDİZ GÜRİPEK	GAZİOSMANPAŞA ÜNİVERSİTESİ
DR. ELBEYİ PELİT	AFYONKOCATEPE ÜNİVERSİTESİ
DR. EMİN ARSLAN	GAZİOSMANPAŞA ÜNİVERSİTESİ
DR. ENGİN ÇAKIR	ADNAN MENDERES ÜNİVERSİTESİ
DR. ENGİN KANBUR	KASTAMONU ÜNİVERSİTESİ
DR. ERDİNÇ ŞAHİNÖZ	HARRAN ÜNİVERSİTESİ
DR. ERKAN ALSU	GAZİANTEP ÜNİVERSİTESİ
DR. EŞREF SAVAŞ BAŞCI	HİTİT ÜNİVERSİTESİ
DR. FATİH TÜRKMEN	KARABÜK ÜNİVERSİTESİ DR.
FATMA FEHİME AYDIN	YÜZÜNCÜ YIL ÜNİVERSİTESİ
DR. FATMA ÖZTÜRK DAĞABAKAN	ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ
DR. FETHİ DEMİR	YÜZÜNCÜ YIL ÜNİVERSİTESİ
DR. FİLİZ METE	BÜLENT ECEVİT ÜNİVERSİTESİ
DR. FUNDA BUGAN	KIRIKKALE ÜNİVERSİTESİ
DR. F. ZİŞAN KARA	AKSARAY ÜNİVERSİTESİ
DR. G.I. ERNAZAROVA	AL – FARABİ KAZAK MİLLİ ÜNİVERSİTESİ
DR. GİZEM AKBULUT	GÜMÜŞHANE ÜNİVERSİTESİ
DR. GÖKHAN KERSE	AKSARAY ÜNİVERSİTESİ
DR. GÖNÜL ERDEM NAS	BARTIN ÜNİVERSİTESİ
DR. GÜLMİRA ABDİRASULOVA	KAZAK DEVLET KIZILAR PEDAGOJİ ÜNİVERSİTESİ
DR. GÜLŞAT ŞUGAYEVA	DOSMUKHAMEDOV ATYRAU DEVLET
DR. GÜZEL SADYKOVA	KASTAMONU ÜNİVERSİTESİ
DR. GÜLAY KARAMAN	BARTIN ÜNİVERSİTESİ
DR. GÜLCAN AVŞİN GÜNEŞ	BARTIN ÜNİVERSİTESİ
DR. HACER ARSLAN KALAY	YÜZÜNCÜ YIL ÜNİVERSİTESİ
DR. HACER MUTLU DANACI	AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ
DR. HACI YUNUS TAŞ	YALOVA ÜNİVERSİTESİ
DR. HASAN COŞKUN	GAZİOSMANPAŞA ÜNİVERSİTESİ
DR. HARUN DEMİRKAYA	KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ
DR. HAKAN CANDAN	KARAMANOĞLU MEHMETBEY
ÜNİVERSİTESİ DR. HAKAN EVİN	ADİYAMAN ÜNİVERSİTESİ
DR. HALE ALAN	BAYBURT ÜNİVERSİTESİ
DR. HALİL AKMEŞE	NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ
DR. HANİFİ MURAT MUTLU	GAZİANTEP ÜNİVERSİTESİ
DR. HATİCE KADIOĞLU ATEŞ	İSTANBUL SARAHATTİN ZAIM
ÜNİVERSİTESİ DR. HATİCE NUR	GERMİR MANİSA CELAL BAYAR
ÜNİVERSİTESİ	
DR. HAYRİYE IŞIK	NAMIK KEMAL ÜNİVERSİTESİ
DR. HEDİYE ŞİRİN AK	ÇANKIRI KARATEKİN ÜNİVERSİTESİ
DR. HİKMETULLAH ERTAŞ	NİĞDE ÖMER HALİSDEMİR
ÜNİVERSİTESİ DR. HİKÂMİL BİÇİCİ	GAZİ ÜNİVERSİTESİ
DR. HÜSEYİN ÇETİN	SELÇUK ÜNİVERSİTESİ
DR. HÜSEYİN KOTAMAN	HARRAN ÜNİVERSİTESİ
DR. HÜSEYİN YAŞAR	SİİRT ÜNİVERSİTESİ
DR. İBRAHİM BOZACI	KIRIKKALE ÜNİVERSİTESİ

DR. İBRAHİM KILIÇ	AFYON KOCATEPE ÜNİVERSİTESİ
DR. İBRAHİM TÜRKERİ	GEBZE TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
DR. İBRAHİM TÜRKÖĞLU	FIRAT ÜNİVERSİTESİ
DR. ILKE BEZEN TOZKOPARAN	FIRAT ÜNİVERSİTESİ
DR. ILKER YAKIN	MERSİN ÜNİVERSİTESİ
DR. İLYAS AKHISAR	KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ
DR. İLYAS ERPAY	SIIRT ÜNİVERSİTESİ
DR. İRFAN KALAYCI	İNÖNÜ ÜNİVERSİTESİ
DR. İSA ÇELİK	ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ
DR. İSAEVNA URKIMBAEVA	ABILAY HAN ULUSLARARASI İLİŞKİLER ÜNİVERSİTESİ
DR. ISMAIL GÜMUŞ	SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
DR. İSMAIL GÜNEŞ	AKSARAY ÜNİVERSİTESİ
DR. ISMAIL SEKİ	ÇANAKKALE ONSEKİZ MART ÜNİVERSİTESİ
DR. K.A.TLEUBERGENOVA	KAZAK DEVLET KIZLAR PEDAGOJİ ÜNİVERSİTESİ
DR. KADRİ KURAM	BARTIN ÜNİVERSİTESİ
DR. KADIR ÖZTAŞ	SELÇUK ÜNİVERSİTESİ
DR. KALEMKAS KALIBAEVA	KAZAK DEVLET KIZLAR PEDAGOJİ ÜNİVERSİTESİ
DR. KARLİGASH BAYTANASOVA	AL – FARABİ KAZAK MİLLİ ÜNİVERSİTESİ
DR. KEMAL EROL	YÜZÜNCÜ YIL ÜNİVERSİTESİ
DR. KENJEHAN MEDEUBAEVA	KAZAK DEVLET KIZLAR PEDAGOJİ ÜNİVERSİTESİ
DR. KENAN İLARSLAN	AFYON KOCATEPE ÜNİVERSİTESİ
DR. KULAŞ MAMİROVA	KAZAK DEVLET KIZLAR PEDAGOJİ ÜNİVERSİTESİ
DR. MALİK YILMAZ	ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ
DR. MAHABBAT OSPANBAEVA	TARAZ DEVLET PEDAGOJİ ÜNİVERSİTESİ
DR. MAİRA ESIMBOLOVA	KAZAKİSTAN NARKHOZ ÜNİVERSİTESİ
DR. MAİRA MURZAHMEDOVA	AL – FARABİ KAZAK MİLLİ ÜNİVERSİTESİ
DR. MEHMET AKSARAYLI	DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
DR. MEHMET ALİ TÜRKMEÑOĞLU	MUŞ ALPARSLAN ÜNİVERSİTESİ
DR. MEHMET AVCI	MUGLA SITKI KOÇMAN ÜNİVERSİTESİ
DR. MEHMET BURHANETTİN COŞKUN	OSMANIYE KORKUT ATA ÜNİVERSİTESİ
DR. MEHMET DIKKAYA	KIRIKKALE ÜNİVERSİTESİ
DR. MEHMET EMİN USTA	HARRAN ÜNİVERSİTESİ
DR. MEHMET GÜLLÜ	GAZİOSMANPAŞA
DR. MEHMET SAİT ŞAHİNALP	HARRAN ÜNİVERSİTESİ
DR. MEHMET SALİH MERCAN	BİTLİS EREN ÜNİVERSİTESİ
DR. MEHMET OKUR	KARADENİZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
DR. MEHMET RECEP TAŞ	YÜZÜNCÜ YIL ÜNİVERSİTESİ
DR. MEHMET TUNÇER	KARADENİZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
DR. MEHMET YÜCENURŞEN	AKSARAY ÜNİVERSİTESİ
DR. MELTEM KESKİN KOYLU	AKSARAY ÜNİVERSİTESİ
DR. METİN KOPAR	ADİYAMAN ÜNİVERSİTESİ
DR. MİNE ERSEVİNÇ	ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ
DR. MİRAC EREN	ONDOKUZ MAYIS ÜNİVERSİTESİ
DR. MUHAMMED ASİF YOLDAŞ	AVRASYA ÜNİVERSİTESİ
DR. MUHSİN HALİS	KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ
DR. MURAT BAHADIR	ERZURUM TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
DR. MURAT DİLMAÇ	ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ
DR. MURAT KARAHAN	GAZİANTEP ÜNİVERSİTESİ



## ANONİM OLMAYAN TÜRK HALK MÜZİĞİ ESERLERİNE YÖNELİK ÇEŞİTLİ TESPİTLER

Dr. Öğr. Üyesi Uğur GÖKTAŞ\*

\*İnönü Üniversitesi Devlet Konservatuvarı Müzik Bölümü, ORCID: 0000-0001-7452-7663,  
ugur.goktas@inonu.edu.tr

### Özet

Yaygınlaşan teknolojik imkanlar ve medya araçları sayesinde günümüzde üretilen Türk halk müziği eserlerinin kime ait olduğunun biliniyor olması, THM'ye yönelik yapılan bazı tanımlamalara çelişmektedir. Özellikle bazı araştırmacıların belirtmiş olduğu THM eser kriterlerinde "sahibinin bilinmemesi" ve "anonim olması" gerektiği gibi şartların, üreteni belli olan THM eserlerinde "bestetürkü" gibi yeni adlandırmalara sebebiyet verdiği görülmektedir. Araştırma durum tespiti yapmaya yönelik olup betimsel bir özellik sergilemektedir. Araştırma sürecinde dijital ve yazılı kaynaklar taranarak konuya yönelik bilgiler elde edilmeye çalışılmıştır. Araştırma sonucunda, "anonim olmayan" THM eserlerinin mevcut durumuna yönelik tartışmaların olduğu, bazı araştırmacıların THM eserlerinde "anonim olma" şartını savunduğu, bununla birlikte "anonim olma" şartını savunanların "anonim olmayan" eserleri derleyerek repertuvara dahil ettiği, bunun sonucunda ise "anonim olan" ve "anonim olmayan" eserlerin TRT THM Repertuvarında yer aldığı ancak TRT THM Repertuvarında olmayan ve sahibi bilinen eserlere yönelik kafa karışıklıklarının devam ettiği sonuçlarına ulaşılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Türk Halk Müziği, TRT THM Repertuvarı, Anonim.

## VARIOUS DETERMINATIONS FOR TURKISH FOLK MUSIC WORKS THAT ARE NOT ANONYMOUS

### Abstract

The fact that it is known who the Turkish folk music works produced today belong to thanks to the technological facilities and media tools that have become widespread contradicts some definitions made for THM. In particular, it is seen that the conditions such as "owner should not be known" and "anonymous" in the THM work criteria specified by some researchers give rise to new names such as "composition folk song" in the THM works whose producer is certain. The research is aimed at conducting due diligence and exhibits a descriptive characteristic. During the research process, digital and written sources were scanned and information about the subject was tried to be obtained. As a result of the research, it was found that there are discussions about the current state of "non-anonymous" THM works. It has been observed that some researchers advocate the requirement of "anonymity" in THM works, however, those who advocate the requirement of "anonymity" compile "non-anonymous" works and include them in the repertoire. As a result of this, it was seen that "anonymous" and "non-anonymous" works were included in the TRT THM Repertoire, but confusion continued for works that were not in the TRT THM Repertoire and whose owner was known.

**Key Words:** Turkish Folk Music, TRT THM Repertoire, Anonymous.

### 1. GİRİŞ

Tarih boyunca halk müziği yörenin kendine has özelliklerini, kültürünü, duygularını aktarmada önemli bir araç olmuştur. Yöresel kimliğin belirlenmesinde gerek ezgilerin dilden dile dolaşmasıyla gerekse kullanılan enstrümanlarla o kültürü aktarmada önemli bir yapı taşı olduğu düşünülmektedir. Geçmişten günümüze halk müziğiyle ilgili çalışmalar incelendiğinde birçok araştırmacı halk müziğini kendi bakış açılarına göre tanımladığını söylemek mümkündür. Bu tanımlardan bazıları şunlardır:

Halk Müziği, “halkın ortak duygu ve düşüncelerini yansıtan, halk içinde her zaman var olan halk sanatçıları tarafından yakılmış, bestelenmiş, değişimler ve yoğrulmalarla dilden dile, telden tele, kulaktan kulağa yayılarak geçmişten günümüze ulaşmış geleneksel müziktir” (Büyükyıldız, 2009: 89). “Her ulusun kendi halkının genel folklor kuralları içinde oluşan bir sanatı vardır. Örf, adet ve gelenekler içinde doğan bu halk sanatı, ezgi ve ritimden oluşmuşsa ‘halk müziği’, söz ve şiirden oluşmuşsa ‘halk edebiyatı’, eğer bir takım ritmik hareketlerden oluşmuşsa ‘halk oyunları’ adı altında kültür varlığını gösterir” (Hoşsu,1997: 3). Özbek (2014) halk müziğini; “Halkın estetik eğilimini yansıtan, bir yandan halkın yarattığı, öte yandan sevdiği ve benimsediği, çoğunlukla dinlediği müziktir... Halk müziği dürtüyle, sezgiyle, içgüdüyle, doğaçtan; çevrenin alışkanlıkları gözetilerek yapılan bir müzik olduğu için ulusal nitelik taşır” (s.87) şeklinde tanımlamıştır.

Bazı araştırmacıların halk müziği için yapmış oldukları tanım ve tespitleri Emnalar (1998:25-26) şu şekilde aktarmıştır;

“İngiliz Prat’a göre; Köylü ve halk arasından çıkıp, gelenek haline gelen ezgiler, halk müziğini oluşturur.

İngiliz Breniers’e göre; Halk müziği, halkın müşterek malı olan en sade, düz ve yalın ezgilerdir ki bestecisi belli değildir.

Alman Hugo Riemann’a göre; halk müziği kapsamına şu yaratılar girmektedir. Ezgi ve sözleri kimin tarafından yapıldığı belli olmayanlar, Birçok nedenle halk tarafından benimsenmiş ve halk ezgisi ifadesine bürünmüş olanlar, Melodik ve armonik bünyesi kolayca anlaşılabilir ve popüler bir eda taşıyanlar.

Fransız Michel Brnet’e göre; Halk tarafından benimsenen ve kulaktan kulağa verilmek suretiyle yayılan ezgiler halk müziğidir.”

Türk halk müziği incelendiğinde ezgileri bakımında iki bölüme ayrılmaktadır. Bunlardan ilki kırık Havalar ikincisi ise uzun havalar olarak karşımıza çıkmaktadır. Uzun havalar; “serbest tartımlı, sözlü ezgilere verilen isim. Uzun hava terimi halk arasında ezginin müzikal niteliğini, özellikle de tartımın serbestliğini ifade eden bir terimdir” (Duygulu, 2014:449). Kırık havalar ise; “ölçüsü belirli olmakla birlikte, ölçü her ezgide, ezgi boyunca aynı ölçü değerleri yerine, yer yer değişiklik gösterebilir. 9/8’lik başlayan bir ezgi akışkanlığı içinde 8/8, 7/8 vb. ölçü değişikliklerini ve tekrar aynı ölçüye dönüşü bünyesinde barındırabilir. Bu ritim değişikliklerinin çok çeşitli biçimleriyle karşılaşmak mümkündür” (Büyükyıldız, 2009: 145). Kırık havalar kendi aralarında oyunlu ve oynusuz



kırık havalar olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Oyunlu kırık havalar; bazı ezgilerimizde, sadece halk çalgılarıyla çalınan bir sözlü bölümü olmayan yapıdadırlar. Bu ezgilere (enstrümantal) saz havaları veya oyun havaları denir (Hoşsu, 1997: 12). Oyunsuz kırık havalar ise; “Geleneksel Halk Müziğimizde, söz ögesi önemli bir unsur olup, duygu, düşünce ve anlatımda ezgiyle bir bütünlük sağlar. Kırık hava olsun, uzun hava olsun, bir ezgi, bir söz (halk şiri) ile birlikte türkü adını alır. Sözlü Halk Müziği de dediğimiz türküler, kırık ve uzun hava biçiminde oluşur. Türküler, çalgı eşliğinde ve vokal, yalın uygulananlar olmak üzere iki kısımda toplanır” (Hoşsu, 1997: 13).

### 2. Yöntem

Araştırma tarama modelinde betimsel bir araştırmadır. Betimsel araştırmalar, geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekliyle ortaya koymayı amaçlayan araştırma yaklaşımlarıdır (Karasar, 2012, 77; Şimşek, 2012, 92).

#### 2.1. Amaç ve Önem

Bu araştırma, anonim olmayan Türk halk müziği eserlerinin nasıl değerlendirildiğini tespit etmeyi amaçlamaktadır.

Araştırmanın, anonim olmayan Türk halk müziği eserlerinin nasıl değerlendirildiğini tespit etmesi bakımından önemli olduğu düşünülmektedir.

### 3. Bulgular ve Yorum

20. yüzyılın başlarında folklor biliminin gelişmeye başlaması beraberinde Türk halk müziğine yönelik çalışmaların başlamasına ortam hazırlamıştır. “Halk müziğinin araştırılması ve yayımlanması gerektiğine dikkat çeken ilk müzik insanı ise Rauf Yekta Bey'dir. Rauf Yekta Bey 1898 yılında çıkan bir yazısında Anadolu'nun çeşitli yerlerinde çok yanık ve etkileyici nağmelere rastlandığını ve bunların çok güzel örneklerinin bulunduğunu belirterek, halk müziği eserlerinin notalarıyla basılıp yayımlanması gerektiğini söylemiştir. Rauf Yekta Bey, “asıl milli musikimiz”in halk müziği olduğunu da yine bu yazısında vurgulamıştır” (Kaya, 2019:10). Türk halk müziğine yönelik ilginin artması sonucunda derleme çalışmalarının başlatıldığı ve birçok Türk halk müziği eserinin derlendiği görülmektedir. İlk resmi derleme çalışmasının Dar-ül Elhan tarafından yürütüldüğü bilinmektedir. Milli kültür yaratma ve millileşme çabaları ile atılan adımların, ilk olarak derleme çalışmaları ile başladığı kabul edilir. Ancak öncesinde, Avrupa'nın Rönesans'ı ile başlayan, Fransız ihtilali ile taçlandırılan halka yönelme adımlarının yankıları Osmanlı'da Tanzimat ile bulmuştur. Daha sonraları, 20. yüzyılın başlarında seslerini duyduğumuz Türkçülük ve milliyetçilik gibi yaklaşımların bir sonucu olan “halka dönüş” hareketinin bir sonucu olarak, folklorik adımlar atılmaya başlanmıştır (Elçin, 1997, s. 1-2). İlerleyen süreçte en kapsamlı derleme çalışmaları ise Ankara Devlet Konservatuarı tarafından yürütülmüştür. Ankara Devlet Konservatuarı kadrosundaki Akses ve Erkin ertesı yıl 17 Ağustos 1937'de, Hasan Ferit Alnar, Halil Bedii Yönetken ve teknisyen Arif Etikan'ın da görev aldığı ekiple Sivas, Elazığ, Erzincan, Erzurum, Gümüşhane, Trabzon ve Rize illerinde yürütülen ilk derleme çalışmasına başladılar. Bu derleme gezisinin Sivas ayağında ekibe Ahmet Kutsi Tecer'in tavsiyesi ile Muzafer Sarısözen'in de katılması (Altınay, 1993: 3; Elçi, 1997: 27), Tüm bu derleme gezileri

sonucunda derlenen eserler, günümüzde kullandığımız Türk halk müziği repertuarını oluşturmaktadır. Bu repertuarın ilk olarak TRT tarafından muhafaza edildiği, günümüzde ise farklı platformlarda da sergilendiği bilinmektedir. “www.repertukul.com”, “www.notaarsivleri.com” ve “www.turkuler.com” isimli internet siteleri bu platformlardan bazılarıdır. “www.repertukul.com” isimli internet sitesinde TRT Türk halk müziği repertuarı incelendiğinde kırık havalar kategorisinde toplam 5327, oyun havaları kategorisinde toplam 695 ve uzun havalar kategorisinde de toplam 1072 adet eserin kayıtlı olduğu görülmektedir. Bunun yanı sıra toplam 1143 adet de repertuar dışı eserin kayıtlı olduğu görülmektedir.

TRT Türk halk müziği repertuarı incelendiğine kayıtlı eserlerin birçoğunun anonim olmasına karşın bazılarının kaynak kişinin belli olduğu görülmektedir. Bu durum Muzaffer Sarısözen, Halil Bedii Yönetken, Mahmut Ragıp Gazimihal ve Nida Tüfekçi gibi bazı müzikologların Türk halk müziğine yönelik yapmış oldukları tanımlamalarla çelişmektedir.

Muzaffer Sarısözen’e göre Türk halk müziğinde olması gereken hususlar: “halkın sahibini bilmeden çalıp söylediği ezgilere halk musikisi denir” (Emnalar, 1998:25).

Halil Bedii Yönetken’e göre Türk halk müziğinde olması gereken hususlar: “Türk halk müziği folklorik, anonim bir karakter taşır, yaratıcısı belli değildir. Türk köylüsünün, Türk aşiretlerinin, Türk âşıklarının müziğidir” (Emnalar, 1998:25).

Mahmut Ragıp Gazimihal’e göre Türk halk müziğinde olması gereken hususlar: “Halk şarkısı tabirini “chant populaire” karşılığı kullandık, fakat Almanların kendi halk şarkılarına “lied” dedikleri gibi biz de kendi halk şarkılarımıza genellikle “türkü” dedik. Anadolu’da şarkı adı bilinmez” (Emnalar, 1998:26).

Nida Tüfekçi’ye göre Türk halk müziğinde olması gereken hususlar: “1. Sahibinin bilinmemesi 2. Halk tarafından benimsenip onun ifadesine bürünmüş olması 3. Halkın ortak malı olması 4. Kulaktan kulağa verilmek suretiyle hayatıyetini sürdürmesi 5. Gelenek haline gelmesi 6. Zaman içinde derin bir geçmişi olması 7. Mekan içinde yaygın olması 8. Yöresel dil ve müziksel özelliklerini bünyesinde taşıması 9. İddiasız olması 10. Kişisel yapım olmaması” (Emnalar, 1998:26).

Türk halk müziği eserlerine yönelik anonim olma zorunluluğu bazı uzmanların ortak görüşü olmasına karşın mevcut TRT THM repertuarında kaynak kişisi belli olan eserlerin kafa karışıklıklarına sebep olduğu düşünülmektedir. Bunun yanı sıra Türk halk müziği eserlerine yönelik anonim olma zorunluluğunu savunan uzmanların kendi yapmış olduğu derlemelerde kaynak kişinin belli olduğu eserlere yer verdiği de görülmektedir.

Şekil 1. M. Sarısözen, H. Bedii Yönetken, Arif Etikan ve Ferit Alnar Tarafından  
Aşık Veysel Şatıroğlu'ndan Derlenen "Cumhuriyet Türküsü"

TRT MÜZİK DAİRESİ YAYINLARI  
THM REPERTUAR SIRA NO: 5162  
İNCELEME TARİHİ: 18.06.2019

YÖRESİ:  
SİVAS:ŞARKIŞLA

KİMDEN ALINDIĞI:  
Aşık Veysel ŞATIROĞLU

M: ♩ = 60

TÜRK MİLLETİ TÜRK MİLLETİ  
(CUMHURİYET TÜRKÜSÜ)  
-ÂŞIK VEysel'DEN-

DERLEYEN:  
(Ank. Dev. Kons. Adına)  
Muzaffer SARISÖZEN  
H. Bedii YÖNETKEN  
Arif ETİKAN - Ferit ALNAR

DERLEME TARİHİ  
26.08.1937

NOTAYA ALAN:  
Kubilay DÖKMEŞ  
09.06.2019

1. SAZ

3. TÜRK MİL LE Tİ TÜRK MİL LE Tİ  
TÜR Kİ YE NİN YÜK SEK \_\_\_\_\_ SA \_\_\_\_\_  
TÜR KI YE NİN TAY YA \_\_\_\_\_ RE \_\_\_\_\_ Nİ Sİ

5. SAR FE DE LİM VAR GUV VE Tİ  
ZAP TET MIŞ TİR BU VA TA NI  
GÖK YU ZÜN DEN GE LİR \_\_\_\_\_ SE \_\_\_\_\_ Sİ

7. BU GA NU NU A DA LE Tİ  
ÇA MU TA YI BAY BA YA NI Sİ  
ÖĞ RET ME Nİ MEK TEP \_\_\_\_\_ Lİ \_\_\_\_\_ Sİ

9. ÇOK YA ŞA SİN BİN YA ŞA SİN  
ÇOK YA ŞA SİN BİN YA ŞA SİN  
ÇOK YA ŞA SİN BİN YA ŞA SİN

11. YA SA YA SA A TA TÜRK SEN  
YA SA YA SA A TA TÜRK SEN  
YA SA YA SA A TA TÜRK SEN



TÜRK MİLLETİ TÜRK MİLLETİ

- 2 -

1.  
TÜRK MİLLETİ TÜRK MİLLETİ  
SARF EDELİM VAR GUVVETİ  
BU GANUNU ADALETİ  
ÇOK YAŞASIN BİN YAŞASIN

YAŞA YAŞA ATATÜRK SEN BİNLER YAŞA EY  
ÇOK ŞANLIDIR VATANIMIZ  
ŞEREFLİDİR BAYRAĞIMIZ

2.  
TÜRKİYE'NİN YÜKSEK ŞANI  
ZAPT ETMİŞTİR BU VATANI  
GAMUTAYI BAY BAYANI  
ÇOK YAŞASIN BİN YAŞASIN

YAŞA YAŞA ATATÜRK SEN BİNLER YAŞA EY  
ÇOK ŞANLIDIR VATANIMIZ  
ŞEREFLİDİR BAYRAĞIMIZ

3.  
TÜRKİYE'NİN TAYYARESİ  
GÖKYÜZÜNDEN GELİR SE Sİ  
ÖĞRETMENİ MEKTEPLİSİ  
ÇOK YAŞASIN BİN YAŞASIN

YAŞA YAŞA ATATÜRK SEN BİNLER YAŞA EY  
ÇOK ŞANLIDIR VATANIMIZ  
ŞEREFLİDİR BAYRAĞIMIZ

GANUNU (KANUNU): Uygulanması zorunlu hukuk kuralları.  
GAMUTAY (KAMUTAY): Türkiye Büyük Millet Meclisinin genel kurulu.

1

Şekil 1'deki eser incelendiğinde, eserin M. Sarısözen, H. Bedii Yönetken, Arif Etikan ve Ferit Alnar tarafından Aşık Veysel Şatıroğlu'ndan derlendiği görülmektedir. Bu eserin derleyicisi olan M. Sarısözen ve H. Bedii Yönetken'in THM'ye yönelik yaptıkları tanımlardaki THM eserlerinin anonim olması şartını göz ardı ettiği açıkça görülmektedir. Aşık Veysel Şatıroğlu'na ait olan "Türk Milleti Türk Milleti" adlı eserin belirtilen THM kriterlerine uymadığı halde TRT THM repertuarına alınması dikkat çekicidir. TRT THM repertuarında bu duruma benzer birçok örnek bulunmaktadır.

<sup>1</sup> <https://www.repertukul.com/TURK-MILLETI-TURK-MILLETI-Cumhuriyet-Turkusu-5162>

Şekil 2. Nida Tüfekçi tarafından Neşet Ertaş'tan derlenen "Zülûf Dökülmüş Yüze"  
Adlı Eser

T R T MÜZİK DAİRESİ YAYINLARI  
T H M REPERTUAR No : 50  
İNCELEME TARİHİ : 28. 1. 1973  
2. İNCELEME TARİHİ : 1990  
YÖRE  
KIRŞEHİR  
KAYNAK KİŞİ  
NEŞET ERTAŞ  
SÜRE : 1. 60

DERLEYEN  
NİDA TÜFEKÇİ  
DERLEME TARİHİ  
1966  
NOTALAYAN  
NİDA TÜFEKÇİ

ZÜLÜF DÖKÜLMÜŞ YÜZE

(SAZ)

ZÜ LÜF DÖ KÜL MÜŞ YÜ ZE A MAN  
BU EL LER DE GEZ GAY RI A MAN  
GÜN DOĞ DU AŞ DI BÖY LE A MAN

KAŞ LAR YA KİŞ MİŞ GÖ ZE A MA  
KA TI BOL DA YAZ GAY RI A MA  
GÖ NÜL DÜR COŞ DU BÖY LE A MA

- 2 -  
ZÜLÜF DÖKÜLMÜŞ YÜZE

GEZİNÇİTÜRK

ZÜLÜF DÖKÜLMÜŞ YÜZE (AMAN)  
KAŞLAR YAKIŞMIŞ GÖZE (AMAN AMAN)  
USANDIM BU ÇANIMDAN (AMAN AMAN)  
DERD İLE GEZE GEZE

BU ELLERDE GEZ GAYRI (AMAN)  
KÂTİP OL DA YAZ GAYRI (AMAN AMAN)  
BİR KAZMA AL BİR KÜREK (AMAN AMAN)  
MEZARIMI KAZ GAYRI

GÜN DOĞDU AŞDI BÖYLE (AMAN)  
GÖNÜLDÜR COŞTU BÖYLE (AMAN AMAN)  
SEN ORADA BEN BURDA (AMAN AMAN)  
ÖMRÜMÜZ GEÇTİ BÖYLE

\* Ok İşaretleri lezene vuruşlarıdır.  
\*\* Türkü kaynak kişi tarafından  
"Re" perdesi üzerinde karar ile çalınmıştır.

Şekil 2'deki eser incelendiğinde, eserin Nida Tüfekçi tarafından Neşet Ertaş'tan derlendiği görülmektedir. Bu eserin derleyicisi olan Nida Tüfekçi'nin THM'ye yönelik yaptığı tanımdaki THM eserlerinin anonim olması şartını göz ardı ettiği açıkça görülmektedir. Neşet Ertaş'a ait olan "Zülûf Dökülmüş Yüze" adlı eserin belirtilen THM kriterlerine uymadığı halde TRT THM repertuarına alınması dikkat çekicidir.

<sup>2</sup> <https://www.repertukul.com/ZULUF-DOKULMUS-YUZE-50>



Şekil 3. Yıldray Çınar Tarafından Aşık Mahzuni Şerif'ten Derlenen "Tükenmek Bilmiyor Kara Günlerim" Adlı Eser

T R T MÜZİK DAİRESİ YAYINLARI  
T H M REPERTUAR No : 4161  
İNCELEME TARİHİ : 15. 03. 1974

YÖRE  
KAHRAMANMARAŞ  
KAYNAK KİŞİ  
MAHSUNİ ŞERİF  
SÜRE :

DERLEYEN  
YILDIRAY ÇINAR

DERLEME TARİHİ  
04.12.1997  
NOTALAYAN  
ALTAN DEMİREL

TÜKENMEK BİLMİYOR KARA GÜNLERİM

(SAZ- - - - -)

TÜKENMEK BİLMİYOR KARA GÜNLERİM  
AÇI MAZ SAN BOY LE YAL NIZ KA LI RİM  
GEL BU NA BİR ÇA RE SEN BUL LEY LA LEY LA RUM  
E GER İS TER İ SEN KUR BA NO LU RUM  
DÜŞ TİM HAS RE Tİ NE YA NA RIN LE RİM  
KE FE NİM BU LUN MAZ BEL Kİ Ö LÜ RİM  
SU SA DİM BİR YU DUM SU LEY LA LEY LA LEY LA  
GÖ ZÜN YA ŞI İ LE YU LEY LA LEY LA LEY LA  
SU LEY LA LEY LA LEY LA SU LEY LA AH SU LEY LA  
YU LEY LA LEY LA LEY LA YU LEY LA AH YU LEY LA

TÜKENMEK BİLMİYOR KARA GÜNLERİM  
GEL BUNA BİR ÇARE BUL LEYLA LEYLA  
DÜŞTÜM HASRETİNE YANAR İNLERİM  
SUSADIM BİR YUDUM SU LEYLA LEYLA

ACIMAZSAN BÖYLE YALNIZ KALIRIM  
EĞER İSTER İSEN KURBAN OLURUM  
KEFENİM BULUNMAZ BELKİ ÖLÜRÜM  
GÖZÜN YAŞI İLE YU LEYLA LEYLA

MAHSUNİYEM DOLANIRIM DİLLERDE  
BAZAN SAHRALARDA BAZAN YOLLARDA  
BENİM LEYLAM KALDI KANLI ÇÖLLERDE  
HERKES DE ZANNEDER ŞU LEYLA LEYLA

3

Şekil 3'teki eser incelendiğinde, eserin Yıldray Çınar tarafından Aşık Mahzuni Şerif'ten derlendiği görülmektedir. Yine bu eserin de belirtilen THM kriterlerine uymadığı halde TRT THM repertuarına alınması dikkat çekicidir.

<sup>3</sup> <https://www.repertukul.com/TUKENMEK-BILMIYOR-KARA-GUNLERIM-4161>

Şekil 4. TRT Müzik Dai. Bşk, Thm. Md. Tarafından Aşık Davut Sulari'den Derlenen "Siyah Perçemini Dökmüş Yüzüne" Adlı Eser

TRT MÜZİK DAİRESİ YAYINLARI  
THM REPERTUAR SIRA No: 2748  
İNCELEME TARİHİ: 31.10.1985

DERLEYEN  
T R T

DERLEME TARİHİ

YÖRESİ  
ERZİNCAN-TERCAN  
KİMDEN ALINDIĞI  
DAVUT SULARI  
SÜRESİ :

SIYAH PERÇEMİNİ DÖKMÜŞ YÜZÜNE

NOTAYA ALAN  
ERKAN SÜRMEN

4

Şekil 4'teki eser incelendiğinde, eserin TRT Müzik Dai. Bşk, Thm. Md. tarafından Aşık Davut Sulari'den derlendiği görülmektedir. Aynı şekilde bu eserin de belirtilen THM kriterlerine uymadığı halde TRT THM repertuarına alınması dikkat çekicidir.

<sup>4</sup> <https://www.repertukul.com/SIYAH-PERCEMINI-DOKMUS-YUZUNE-2748>

Şekil 5. Ali Ekber Çiçek'in Kendisine Ait Olan ve Kendisinin Derlediği "On Dört Bin Yıl Gezdim" Adlı Eser

TEK NÖBET DAİRESİ YAYINLARI  
TEK RESİMLER SIRA No: 3193  
İNCELENE TARİHİ : 8.7.1988  
YÜRÜŞÜ :  
Erzincan  
İNDİRİŞ ALINDIĞI:  
Ali Ekber Çiçek  
SÜRÜŞÜ:

ONDÖRT BİN YIL GEZDİM  
(HAYDAR)

DERLEYEN:  
Ali Ekber Çiçek  
İNCELENE TARİHİ:  
NOTAYA ALAN:  
Can Etili

Haydar  
(Sahife-2)

Haydar  
(Sahife-3)

On dört bin yıl gezdüm  
Yıldırım da bin  
Kırk la rın ce min de  
Hay dar Hay dar Hay dar Hay dar  
Hay dar da ra dü çöl düm

GÜRÜH-U NACİYE ÖZÜNÜ KATTIN  
ADEM SIFATINDAN ÇOK GELDİM GİTTİM  
BÜLBÜL OLDUM FİREVS BAĞINDA ÖTTİM  
BİR ZAMAN GÜL İÇİN ZARA DÜŞ OLDUM



Şekil 5'teki eser incelendiğinde, eserin Ali Ekber Çiçek'e ait olduğu ve kendisi tarafından derlendiği görülmektedir. Bu eserin belirtilen THM kriterlerine uymadığı halde TRT THM repertuarına alınması dikkat çekicidir. Bunun yanı sıra kaynak kişinin kendi eserini derleyerek TRT THM repertuarına kazandırması dikkat çeken diğer bir husus olarak karşımıza çıkmaktadır.

Araştırma kapsamında, Şekil 1, Şekil 2, Şekil 3, Şekil 4 ve Şekil 5'teki TRT THM repertuarına alınan eserlerin yanı sıra aynı kaynak kişilere ait olup da TRT THM repertuarına alınmayan birçok eserin var olduğu tespit edilmiştir.

### Şekil 6. Aşık Veysel Şatıroğlu'ndan alınan TRT THM Repertuarında Yer Almayan "Selam Saygı Hepinize" Adlı Eser

REPERTÜKÜL SIRA NO : 174

**Yöre :** SİVAS/Şarkışla  
**Kaynak Kişi :** Aşık Veysel ŞATIROĞLU  
**Derleyen :**  
**Notaya Alan :** Uğur KAYA

SELAM SAYGI HEPİNİZE  
(Gelmez Yola Gidiyorum)

SE LAM SAY GI HE Pİ Nİ ZE GEL MEZ YO LA  
Gİ Dİ YO RUM NE KA RA YA NE DE Nİ ZE  
GEL MEZ YO LA Gİ Dİ YORUM NE KA RAYA  
NE DE Nİ ZE GEL MEZ YO LA Gİ Dİ YO RUM

SELAM SAYGI HEPİNİZE  
GELMEZ YOLA GİDİYORUM  
NE KARAYA NE DENİZE  
GELMEZ YOLA GİDİYORUM

GEMİ BEKLİYOR LİMANDA  
GİDECEĞİM BİR UMMANDA  
GÖZÜM KALMADI CİHANDA  
GELMEZ YOLA GİDİYORUM

NE ŞEHİRE NE DE KÖYE  
NE YILDIZA NE DE AYA  
UÇSUZ BUCAKSIZ DERYAYA  
GELMEZ YOLA GİDİYORUM

EŞİM DOSTUM YAVRULARIM  
İŞTE BENİM SONBAHARIM  
VEYSEL KARANLIK YOLLARIM  
GELMEZ YOLA GİDİYORUM

Şekil 6'da Aşık Veysel Şatıroğlu'na ait olan "Selam Saygı Hepinize" adlı eser görülmektedir. Yapılan incelemede bu eserin TRT THM repertuarında kaydı olmadığı

<sup>5</sup> <https://www.repertukul.com/ON-DORT-BIN-YIL-GEZDIM-PERVANELIKTE-3193>

<sup>6</sup> <https://www.repertukul.com/SELAM-SAYGI-HEPINIZE-Gelmez-Yola-Gidiyorum-174>

tespit edilmiştir. Aşık Veysel Şatıroğlu'na ait olan eserlerin bir kısmının TRT THM repertuarında olmasına karşın bir kısmının ise olmaması dikkat çekmektedir.

**Şekil 7. Neşet Ertaş'tan alınan TRT THM Repertuarında Yer Almayan “Hep Sen mi Ağladın” Adlı Eser**

REPERTÜKÜL SIRA NO : 100

**Yöre:**  
KİRŞEHİR

**Kaynak Kişi:**  
Neşet ERTAŞ

**HEP SEN Mİ AĞLADIN**  
(Ah Yalan Dünyada)

**Derleyen:**  
Kayıttan Yazıldı

**Notaya Alan:**  
Eyüp GÖRKEM

Hep sen mi ağ la dın  
Sen ağ la dın ca mım mek  
Ne ye mek ne iç mek

hep sen mi yan dın Ben de gü le me dım SAZ ya lan dın ya da  
ben i se yan dım Dün ya yı gön lüm ce" o la cak san dım  
ne ta dım kal dı Ga ripül bül gi bi " Fer ya dım kal dı

Sen beni gön lüm ce muhtu mu san dın SAZ Öm ri müboş ye re  
Boş ye re al dım dım bo şu na kan dım " I rengi gö züm de  
A la madım ey evd mu ra dım kul dı " Ben gi dipel le re

ca lan dın ya daSAZ Ah yalan dın ya daSAZ ya lan dın ya da  
so lan dın ya da" " " "

Ya lan dan yü zü me gü len dın ya da SAZ  
" "

REPERTÜKÜL  
repertukul.com & turkopedia.com

7

Şekil 7’de Neşet Ertaş’a ait olan “Hep Sen mi Ağladın” adlı eser görülmektedir. Yapılan incelemede bu eserin TRT THM repertuarında kaydı olmadığı tespit edilmiştir. Neşet Ertaş’a ait olan eserlerin bir kısmının TRT THM repertuarında olmasına karşın bir kısmının ise olmaması dikkat çekmektedir.

<sup>7</sup> <https://www.repertukul.com/HEP-SEN-MI-AGLADIN-HEP-SEN-MI-YANDIN-Ah-Yalan-Dunyada-100>

Şekil 8. Aşık Mahzuni Şerif'ten alınan TRT THM Repertuarında Yer Almayan  
“Karaman’ın Koyunu” Adlı Eser

REPERTÜKÜL SIRA NO : 1076

Yöre :  
KAHRAMANMARAŞ

Kaynak Kişi :  
Aşık Mahzuni ŞERİF

KARAMAN'IN KOYUNU

Derleyen :  
Kayıttan Yazıldı

Derleme Tarihi :

Notaya Alan :  
Mehmet GÜRBÜZ

(Saz \_\_\_\_\_ )

Ka ra ma nın ko yu nu son ra çı kar koyu nu Ka ra ma nın o yu nu vay son ra çı kar o yu nu

Ben ar tık sey re de mem oy dev ri le si bo yu nu

dev ri le si bo yu nu dev ri le si bo yu nu

(Saz \_\_\_\_\_ ) (Saz \_\_\_\_\_ )

Za lımın zul mu var sa maz lu mun Al la hı var

A hm se ni kör e der vay val la hi bil la hi yar

val la hi bil la hi yar val la hi bil la hi yar *şimdi*

(Saz \_\_\_\_\_ )

KARAMAN'IN KOYUNU Vay  
SONRA ÇIKAR OYUNU  
BEN ARTIK SEYREDEMEM Oy Vay  
DEVİRİLEŞİ BOYUNU

Bağlantı :  
ZALİMİN ZULMÜ VARSA Ey  
MAZLUMUN ALLAH'I VAR  
AHİM SENİ KÖR EDER Vay  
VALLAHI BILLAHI YAR

AT OLÜR MEYDAN KALIR Vay  
YİĞİT OLÜR ŞAN KALIR  
KÖR OLASI DÜNYADA Vay  
CAN GİDER ZAMAN KALIR

Bağlantı

MAHZUNİ BU RİHTİMA Ey  
YANAŞIYOR SOM GEMİ  
DÜŞENİN DOSTU OLMAZ Vay  
BUNU UNUTMA EMI

Bağlantı

REPERTÜKÜL  
repertukul.com & turkupedia.com

Şekil 8’de Aşık Mahzuni Şerif’e ait olan “Karaman’ın Koyunu” adlı eser görülmektedir. Yapılan incelemede bu eserin TRT THM repertuarında kaydı olmadığı tespit edilmiştir. Aşık Mahzuni Şerif’e ait olan eserlerin bir kısmının TRT THM repertuarında olmasına karşın bir kısmının ise olmaması dikkat çekmektedir.

<sup>8</sup> <https://www.repertukul.com/KARAMAN-IN-KOYUNU-Zalimin-Zulmu-Varsa-1076>

Şekil 9. Aşık Davut Sulari'den alınan TRT THM Repertuarında Yer Almayan “Bu Yola Talip Ol” Adlı Eser

REPERTÜKÜL SIRA NO : 024

**Yöre:**  
ERZİNCAN

**Kaynak Kişi:**  
Aşık Davut SULARİ

**Derleyen:**  
Kayıttan Yazıldı

**Notaya Alan:**  
Sadi PİRKOCA

**BU YOLA TALİP OL**

BU YOLA TALİP OL BAĞLANDIN İŞE  
PEYİK SOFULARA BEYAN EYLESİN  
HAKİKAT AŞKIYLA DAĞLANDIN İŞE  
GİR KENDİ PİRİNE DERMAN EYLESİN

MÜSAYİBİNİ AL DURASIN DARA  
DÖRT BAŞIN MAĞMUR ET OLMA MUDARA  
MÜMİNLER FAKİRDİR DEĞİL FUKARA  
BU HAKKIN CEMİNE CEVLAN EYLESİN

KEMERBEST BAĞLAMIŞ BAŞINDA TACI  
KULAĞINDA KÜPE GÜRUH-U NACI  
GÖNÜL BİR KABEDİR YAP DA OL HACI  
DAVUT SULARİ'DE NİŞAN EYLESİN

REPERTÜKÜL

repertukul.com & turkupedia.com

9

Şekil 9'da Aşık Davut Sulari'ye ait olan “Bu Yola Talip Ol” adlı eser görülmektedir. Yapılan incelemede bu eserin TRT THM repertuarında kaydı olmadığı tespit edilmiştir. Aşık Davut Sulari'ye ait olan eserlerin bir kısmının TRT THM repertuarında olmasına karşın bir kısmının ise olmaması dikkat çekmektedir.

#### 4. Sonuç

Türk halk müziği alanında başlatılan çalışmalar neticesinde yapılan derleme çalışmalarıyla birlikte birçok eser kayıt altına alınmıştır. Daha öncesinde kulaktan kulağa

<sup>9</sup> <https://www.repertukul.com/BU-YOLA-TALIP-OL-BAGLANDIN-ISE-24>



aktarılarak hafızalarda kaldığı şekliyle gelecek nesillere aktarılan THM eserleri derleme çalışmalarından sonra yazılı bir şekilde aktarılmaya başlamıştır. Bunun yanı sıra alınan video/ses kayıtları da sözlü aktarıma bir diğer alternatif olarak karşımıza çıkmaktadır.

Türk halk müziğinin ihtisas alanı olarak belirlenmesi ve alana yönelik çalışmaların başlatılması 20. yüzyılın başlarına denk gelmektedir. Bu zamana kadar Türk halk müziğinin halk içerisinde sözlü gelenek halinde mevcudiyetini sürdürdüğü görülmektedir. Belleklerde muhafaza edilen eserlerin haricinde diğer eserlerin büyük olasılıkla unutulduğunu söylemek mümkündür. Unutulmayan eserlerin ise geçmişten geleceğe kulaktan kulağa aktaranların da ilaveleriyle veya yorumlamalarıyla birçok değişime uğradığı düşünülmektedir. Dolayısıyla yüzyıllar boyu aktarılan eserlerin akıllarda ancak hatırlandığı son haliyle muhafaza edildiğini buna karşın üretildikleri ilk hallerinin mutlaka değişime uğradığını söylemek mümkündür. 20. yüzyıldaki THM çalışmalarının sözlü aktarımdaki bu değişimleri ortadan kaldırdığı bilinmektedir. Yapılan derleme çalışmalarıyla birlikte tespit edilebilen eserler kayıt altına alınmaya başlamıştır. Bu durumun birçok açıdan olumlu taraflarının olduğu gibi birtakım olumsuz taraflarının da olduğunu söylemek mümkündür. Kayıt altına alınan eserlerin korunup unutulmalarının önüne geçilmesi ve gelecek kuşaklara bozulmadan aktarılması olumlu bir gelişme olarak görülmektedir. Buna karşın THM eserlerinin halka mal olmasına, halkın ortak duygu ve düşüncesini yansıtmaya ve halkın bu eserleri benimsemesine ortam hazırlayan kulaktan kulağa aktaranların üretilen eserlere kendilerinden de bir şeyler eklemesi ve nihayetinde eseri üreten kişinin adının unutulması süreci yavaş yavaş yok olmaya yüz tutmuştur denilebilir. Buna mukabil üretilen eserlerin kayıt altına alınması durumunda ilk hallerinin, kayıtlar kaybolmadığı sürece her daim aynı şekilde korunmasını mümkün kılmaktadır. Ancak bu durumun üretilen eserler üzerinde halkın yorumunu engellediği düşünülmektedir. Başka bir ifadeyle kayıt altına alınmadan önce üretilen THM eserlerinin halk içerisinde sürekli canlılığını koruyarak ve değişerek geliştiği görülürken kayıt altına alındıktan sonra canlılığını kaybettiğini ve değişimlere kapalı olarak gelişiminin durduğunu söylemek mümkündür.

Kayıt altına alınmayan eserlerin ilk üretildiği andan itibaren zamanla söyleyeninin unutulması durumu, THM eserlerine zamanla anonim olma özelliği kazandırmıştır. Aynı zamanda üretilen THM eserleri üzerinde halkın eklemeleri sürekli devam ettiğinden süreç içerisinde bu eserlere yönelik ortak beğeni, duygu ve düşüncelerin geliştiği görülmektedir. Dolayısıyla bu eserler zamanla halkın ortak malı haline gelerek kültürel bir zenginliğe sahip olmaktadır. Kayıt altına alındıktan sonra ise tüm bu olaylar zinciri aksi yönde ilerlemektedir. İlk olarak THM eserlerinin yeni üretilmiş ya da üretilen unutulmamış ise kayıt altına alındığı andan itibaren üretilenin de unutulmasının önüne geçilmektedir. Bu durum ise üretileni belli olup kayıt altına alınan eserlerin anonim olma özelliğini ortadan kaldırmaktadır. Ayrıca eserin ilk halinin muhafaza edilmesinden dolayı halkla bütünleşmesinin ve halkın ortak malı haline gelmesinin ancak halkın o eseri olduğu gibi benimsemesi sayesinde mümkün olacağı düşünülmektedir.

Günümüzde üretilen yeni eserlerin beste türkü şeklinde adlandırıldığı görülmektedir. Bu durumun birkaç sebebinin olduğu bilinmektedir. Günümüz şartlarında yeni eser üretenlerin kayıt altına alınarak isimlerinin unutulmasının önüne geçilmesi ve medya araçları sayesinde THM'nin diğer müzik kültürleriyle hızlı bir şekilde etkileşim süreci bu sebeplerden birkaçıdır. Ancak günümüzde teknolojinin ve kitle iletişim

araçlarının bu denli yaygın olduğu bir dönemde THM eserlerini üretenlerin isimlerinin unutulmayacağı göz önünde bulundurulduğunda, üretilen bu eserlerin THM ürünü olmadığını savunmanın THM'nin gelişimi açısından son derece problemlili olduğu düşünülmektedir. Elbette THM'nin günümüz şartlarına göre bazı etkileşimlere maruz kaldığı bilinmektedir. Bu etkileşimlerin popüler kültürün baskın olduğu bir ortamda gerçekleştiği görülmektedir. Medya araçlarının yaygın olmadığı dönemlerde de yabancı unsurlarla etkileşimlerin olabileceği ancak bu sürecin günümüzdeki sürece göre daha yavaş ilerlediği düşünülmektedir. Geçmişte çeşitli müzik kültürleriyle etkileşimlerin ve farklı coğrafyaların THM'ye zenginlik katması ve THM'yi geliştirmesi şeklinde yorumlandığı görülürken günümüzde ise bu etkileşim sürecinin eskiye nazaran daha hızlı olmasının THM'nin gelişmesine değil THM'nin yozlaşmasına sebep olduğu şeklinde yorumlandığı görülmektedir. Ancak günümüz şartlarının değiştirilemeyeceği ve çok uzak mesafeler dahi olsa anlık iletişimlerle çeşitli etkileşimlerin önüne geçilemeyeceği göz önünde bulundurulduğunda THM'de gerçekleşen değişimlerin makul görülmesi gerektiği düşünülmektedir. Nitekim günümüzde toplumun bu etkileşimlerle yoğrulduğu ve müzik beğenisinde sapmaların olduğu açıkça görülebilmektedir. Bu sapmaların önüne geçilebilmesi için yeni üretilen eserlerin önceden üretilmiş ve yörelerin karakteristik özelliklerini yansıtan eserler ile mukayese edilerek değerlendirilmesi gerekmektedir. Bu anlamda ülkemizdeki yapılmış derleme çalışmaları son derece önem arz etmektedir. Nitekim yapılan bu çalışmalar neticesinde yöresel müzik karakteristikleri tespit edilebilmiştir. Medya araçlarının yaygın olmadığı zamanlarda yapılmış olan bu derleme çalışmaları sayesinde yörelerin müzik karakteristiği dış unsurlardan henüz etkilenmemişken tespit edilebilmiş ve olduğu gibi muhafaza edilmeye başlamıştır. Eğer derleme çalışmaları yapılmamış olsaydı günümüzde bildiğimiz yöresel müzik karakteristiklerinin birçoğu belki de muhafaza edilemeyecek ve hızla yozlaşan Türk halk müziği yozlaştığı haliyle kabul edilecekti. Dolayısıyla yapılan derleme çalışmalarının tam zamanında bir müdahale ile gerçekleştirildiğini söylemek mümkündür.

Günümüzde THM'deki yöresel özellikleri yansıtan yeni eserlerde ise söyleyeninin bilinmemesi ve anonim olması gibi şartların aranmaması gerektiği düşünülmektedir. Aksi halde yeni üretilen eserlerde bu şartların sağlanamaması durumunda THM'nin gelişiminin sona ereceğini ve THM'nin mevcut durumda kayıt altına alınmış eserler ile sınırlı kalacağını söylemek mümkündür.

### 5. Kaynakça

Altınay, F. Reyhan (1993). Muzaffer Sarısözen'in Hayatı ve Türk Halk Müziğine Katkıları, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Temel Bilimler Anabilim Dalı, İzmir.

ARSEVEN, V. (2004), "Biyografisi, Makaleleri ve Müzik Eserleri", Türksoy Genel Müdürlüğü, Özkan Matbaacılık, Ankara.

Büyükyıldız, H. Z. (2009). Türk Halk Müziği-Ulusal Türk Müziği, İstanbul: Papatya Yayıncılık Eğitim.

Kaya, C.V. (2019). Türk Halk Müziğinde Derleme Çalışmaları. Bir Dünya Müzik TRT Aylık Müzik Dergisi, 45, 10-13.

Elçin, Ş. (1997). Halk Edebiyatı Araştırmaları-1. Ankara: Akçağ Yayınları.

## ATLAS ULUSAL HAKEMLİ SOSYAL BİLİMLER DERGİSİ 2602-4128

EMNALAR, A. (1998), “Tüm Yönleri İle Türk Halk Müziği ve Nazariyatı” Ege Üniversitesi Basım Evi, İzmir.

Hoşsu, M. (1997). Geleneksel Türk Halk Müziği Nazariyatı, İzmir: Kombassan A.Ş.

ÖZBEK, M. (2014), “Türk Halk Müziği El Kitabı I Terim Sözlüğü”, Atatürk Kültür Merkezi Yayınları, Ankara.

Özdemir, M. A. (1998). Türk Halk Müziği Sistematiği ve Eğitim Müziği Besteciliğinde Kullanılabilirliği, (Yayımlanmamış doktora tezi), Marmara Üniversitesi.

Karasar, N. (1999) Bilimsel Araştırma Yöntemi, Ankara: Nobel Yayınevi.

TİTON, J. T. (1999), “Müzik, Halk ve Geleneksellik”, çev. Çiğdem Kara, Folklor/Edebiyat, sayı 17

Say, A. (1985). Müzik Ansiklopedisi, Cilt: 2, Ankara.

Şimşek, H. (1997) 21. Yüzyılın Eşiğinde Paradigmalar Savaşı Kaostaki Türkiye, İstanbul: Sistem Yayıncılık.

## MEVSİMLİK TARIM İŞÇİLİĞİ GÖÇÜ VE ERKENÇOCUKLUK DÖNEMİ GELİŞİMİ

Çağatay ÇEVLİK, Hasan KILIÇ, Mustafa DAMAKSIZ, Lokman DİNÇEL, Makbule MİHRİCIHAN

### Özet:

Bu çalışmada mevsimlik tarım işçiliği göçünün erken çocukluk dönemi içindeki çocukların gelişimine etkisi araştırılmıştır. Aile bireyleri (özellikle anne) ile çocuk arasındaki sağlıklı ilişkiler erken çocukluk dönemindeki çocukların fiziksel, duygusal ve bilişsel gelişimleri üzerinde oldukça önemli etkiye sahiptir. Bu durum göçün erken çocukluk dönemi gelişimi üzerinde potansiyel olarak güçlü bir olumsuz etkisi olduğunu düşündürür.

Araştırma, anket tekniğinin kullanıldığı bir alan çalışmasıdır. Anket çalışması 2021 yılı temmuz ayında Adana ili Karataş ilçesi Kapı, Karagöçer ve Tabaklar mahallelerinde mevsimlik göç ile gelmiş tesadüfi 100 kadın ile gerçekleştirilmiştir.

Anket sonuçları incelendiğinde mevsimlik göç yapan annelerin; öğrenim seviyesinin düşük olduğu, erken evliliklerinin yaygın olduğu, akraba evliliklerinin görüldüğü, erken yaşta ve çok çocuk sahibi olduğu ve iki çocuğunun doğumu arası geçen sürenin az olduğu, kadınların doğum öncesi bakım hizmeti almadığı ve çocukların çevresel risk faktörlerine de yüksek düzeyde maruz kaldığı görülmüştür.

Tarım işçiliği için mevsimlik göç yapan ailelerde erken çocukluk dönemindeki çocukların pozitif duygusal sağlık ve olumlu benlik duygusu da dahil olmak üzere genel zihinsel sağlıklarını destekleyen, ayrıca stresli durumlarla başa çıkma, duygusal uyarılma ile korkuların üstesinden gelme ve hayal kırıklıklarını kabul etme becerilerini destekleyen bakıma ihtiyaç duydukları görülmektedir.

Bölgesel ve ulusal kuruluşlar erken çocukluk döneminin kritik önemini kabul etmeli ve tarım işçiliği için mevsimlik göç yapan ailelere politika ve kaynak temelleri oluşturmalarıdır. Gezici sağlık kabinleri ile doğum öncesi bakım hizmetlerinin yapılması ve gezici okul öncesi hizmetleri ile erken çocukluk dönemindeki çocukların hayatlarına dokunulmalıdır.

**Anahtar kelimeler:** Mevsimlik göç, Tarım İşçiliği, Anne tutumları, 0-6 yaş, Erken çocukluk dönemi gelişimi

## SEASONAL AGRICULTURAL LABOR MIGRATION AND EARLY CHILDHOOD DEVELOPMENT ABSTRACT

### Abstract:

In this study, the effect of seasonal agricultural labor migration on the development of children in early childhood was investigated. Healthy relationships between family members (especially the mother) and the child have a significant impact on the physical, emotional and cognitive development of children in early childhood. This suggests that migration has a potentially strong negative impact on early childhood development.

The research is a field study in which the survey technique is used. The survey was carried out with 100 random women who came with seasonal migration in the Kapı, Karagöçer and Tabaklar neighborhoods of Adana province Karataş district in July 2021.

When the survey results are examined, it is seen that the mothers who migrate seasonally; It has been observed that the education level is low, early marriages are common, consanguineous marriages are common, the time between the birth of two children is short, women do not receive prenatal care, and children are exposed to environmental risk factors at a high rate.

Seasonal migration for agricultural labor in families engaged in children's positive emotional health in early childhood period, including their mental health and general sense of positive self, supporting also coping with stressful situations, overcome your fears and frustrations that supports the ability to accept with emotional arousal in need of care are seen.

Regional and national organizations should recognize the critical importance of early childhood and establish policy and resource bases for families migrating for seasonal agricultural labor. The lives of children in early childhood should be touched with mobile health cabins and antenatal care services and mobile preschool services.

**Key Words:** Seasonal migration, Agricultural Work, Maternal attitudes, 0-6 years old, Early childhood development



### 1. GİRİŞ

Göç ve hareketlilik fırsatları, özellikle kırsal topluluklarda, insanların yaşamlarını ve geçim kaynaklarını uzun süredir etkilemiştir. Doğaları gereği, göçebe pastoral topluluklar için hareketlilik, geleneksel yaşam tarzlarının merkezinde yer alır; daha geniş anlamda, kırsal kesimdeki insanlar, tarımsal üretimin belirsizliklerine ve mevsimselliğine tepki olarak sıklıkla yer değiştirmiştir (Bülent, Altın, 2018).

Tarım dünyada olduğu gibi ülkemizde de büyük öneme sahip olup %21,1 ile ikinci en yüksek istidam alanıdır (Tanır, 2016). Tarım sektörü makine gücünün yanı sıra insan gücü de gerektirmekte ve nitelik gerektirmeyen çapalama, ayıklama, hasat gibi işlemlerde mevsimlik işçilere ihtiyaç duyulmaktadır. Mevsimlik tarım işçisi, kendisinin ya da başkasının tarım alanında tarımsal üretimin herhangi bir aşamasında çalışan, ücretli/yevmiyeli mevsimlik çalışan kişi olarak tanımlanmaktadır (Artar, 2015). Yeterli maddi geliri olmayan mevsimlik tarım işçileri, ailelerinin geçimini sağlamak için iş bulabilecekleri yerlere göç etmektedir. Ülkemizde, mevsimlik tarım işçilerinin başlıca sorunları; çalışma koşulları, ücret, konut ve beslenme olanaklarının yetersiz olmasıdır (TÜİK, 2014). Mevsimlik tarım işçileri; ulaşım, barınma, iş sağlığı ve güvenliği, eğitim, sosyal güvenlik, sosyal çevre ve sağlık sorunları gibi birçok farklı sorunla karşılaşırken erken çocukluk dönemindeki çocukları risk altındadırlar.

Eğitimciler çocukların gelecekte uyumlu ve başarılı olabilmeleri için en sağlıklı eğitim yollarının geliştirilmesi çabası içindedirler. Her ne kadar kişilik gelişiminin insanın yaşamı boyunca süregeldiğini kabul etsek de, kişilik gelişmesi ve yapılanmasında temelin çocukluk döneminde atıldığı gerçeği geçerliliğini korumaktadır. Sosyal uyum üzerine yapılan çalışmalar, ailenin çocuk üzerindeki ilk etkilerinin son derece önemli olduğunu göstermiştir. Anne-babanın ve ailenin diğer bireylerinin çocukla olan etkileşimi, çocuğun aile içindeki yerini belirlemektedir. Çocuğa yöneltilen davranış ve ona karşı takınılan tavır, ilk yaşantıların örülmesinde büyük önem taşımaktadır.

Yapılan araştırmalara göre 17 yaşına kadar olan zihinsel gelişmenin %50'sinin 4 yaşına, %30'unun ise 4 yaşından 8 yaşına kadar oluştuğu, 18 yaşına kadar gösterilen okul başarılarının %33'ünün 0-6 yaşına kadar aldıkları eğitime bağlı olduğu görülmüştür (Bacanlı, 2000).

Çocukluk dönemi; özellikle erken çocukluk da denilen 0-6 yaş arasındaki dönem, çocukların çevreleri ile etkileşimlerinden en çok etkilendikleri dönemdir. Çocuk yetiştirmede ve ailenin çocuğa karşı tutumlarını belirlemede, anne-baba tarafından çocuğun gelişim dönemlerinin özelliklerinin neler olduğunun bilinmesi çok önemlidir.

Anne baba tutumu; anne, baba ve çocuk arasındaki etkileşimin türüne denir. Çocuğa karşı takınılan anne-baba tutumlarını etkileyen birçok faktör vardır, bunlar;

- Anne babanın beklentileri,
- Toplumun değer yargıları,
- Anne ve baba olmaya hazır olma,
- Anne ve babanın kendi çocukluk deneyimleri,
- Anne ve baba arasındaki ilişki,
- Çocukların sayısı vb. dir.

Çocuğun tüm yaşamı boyunca, büyük etkileri olan anne-baba çocuk ilişkisinin temelinde, anne-

## ATLAS ULUSAL HAKEMLİ SOSYAL BİLİMLER DERGİSİ 2602-4128

babaların çocuklarını yetiştirirken benimsedikleri anne-babalık rolleri yatmaktadır. Çocuklar bu temel tutum ve tavırlara karşılık verecek şekilde biçimlenmekte ve anne-babanın tutumları doğrultusunda bir takım davranışlar kazanmaktadır. Davranışlarımızın birçoğunun öğrenme yolu ile kazanıldığı göz önünde bulundurulduğunda anne-babanın tutumlarını çocuğun biçimlenmesindeki rolü ve önemi daha da açığa çıkmaktadır.

Bebek, çocukluğa doğru geliştikçe yeni beceriler kazanmaya, davranışlarını kendi denetimi altına almaya başlar. Hatalı anne baba tutumu sağlıklı bir gelişimin ve uyumsuzlukların başlıca kaynağı olabilir. Anne-baba, bazen çocuğa çok şey vererek onun kendi gelişimine yön vermesini engeller. Bazen de çok az şey vererek ona gerekli desteği sağlayamaz ve uygunsuz davranış örüntülerinin gelişimine neden olur. Dolayısıyla anne, baba ve ailenin diğer bireylerinin çocukla olan etkileşimi, çocuğun ileride nasıl bir birey olacağını etkilemektedir.

Mevsimlik tarım göçü genellikle daha az dikkat çeken insani veya sosyal bir maliyetle birlikte gelir. Bu maliyetler, göç edenlerin çocuklarını geride bırakmak zorunda kalan genç yetişkinler olduğunda özellikle büyük olabilir. Ebeveynlerin geçici olarak yokluğu, geride kalan küçük çocukların bilişsel ve sosyal gelişimi için önemli sonuçlar doğurabilir. Erken çocukluk gelişimi ve erken çocukluk gelişimi programları üzerine ortaya çıkan literatür, ebeveynlik ve destekleyici ev ortamlarının rolünü vurgulamaktadır (Behrman, Cheng, Todd, 2004; Gertler , Fernald, 2004; Fernald, Neufeld, Barton, Schnaas, Rivera 2005; Paxson, Schady 2006). Ebeveynlerin yokluğunun, ebeveynlik eksikliğinin tartışmasız en uç şekli olduğu düşünüldüğünde, mevsimlik göçün erken çocukluk gelişimi üzerinde potansiyel olarak güçlü bir olumsuz etkisi olduğunu düşündürür.

Bu çalışma mevsimlik göçün erken çocukluk dönemi ile ilişkisini araştırmakta ve tartışmaktadır. Mevsimlik göçün erken çocukluk dönemi gelişimi üzerindeki etkisine odaklanarak literatüre katkıda bulunması bakımından benzersizdir.

### 1.1. Araştırmanın Amacı

Araştırma; mevsimlik göç yapan kadınların 0-6 yaş çocuklarına yaklaşımlarını, annenin çocukla iletişimi, istedik davranışları kazandırma şekli, çocuğun aile içinde bir birey olarak kabul edilip edilmediği, sevginin ifade şekli, eğitimde kullandığı disiplin yöntemleri gibi hususlarda anne tutumunun nasıl olduğunu belirlemek amacıyla yapılmış bir çalışmadır.

### 1.2.Kapsam ve Sınırlılıkları:

- ✓ Araştırma, ADANA ili Karataş ilçesi, Kapı, Karagöçer ve Tabaklar köyleri ile sınırlıdır.
- ✓ Bu çalışma sadece 0-6 yaş arası çocuğu olan kadınlara uygulanmıştır.
- ✓ Araştırma denek sayısı 150 kişi ile sınırlandırılmıştır.
- ✓ Bu çalışmanın süresi 112 günü (16 hafta) kapsamaktadır.
- ✓ Araştırmaya katılanların verdikleri cevapların samimi ve doğru olduğu varsayımıyla sınırlıdır.

## 2. YÖNTEM

Bu çalışma, anket tekniğinin kullanıldığı bir alan araştırmasıdır. Katılımlı gözlem, alan taraması, görüşme ve anket teknikleri ile istatistiksel çözümlene teknikleri uygulanmıştır.

### 2.1. Evren ve Örneklem

Adana ili Karataş ilçesi Kapı, Karagöçer ve Tabaklar köylerinde 2021 yılı temmuz ayının 2. ve 3. haftasında o an bulunan tesadüfi örneklem yoluyla seçilen 100 mevsimlik göç yapan kadınlardan oluşmaktadır. Araştırma için Karataş ilçesi Kapı, Karagöçer ve Tabaklar köylerinin seçilmesinin sebebi, mevsimlik göçle kurulan çadır kentlerin bu bölgelerde olmasıdır.

### 2.2. Veri Toplama Araçları

Araştırmanın amacına uygun, örneklerden elde edilecek bilgi ve verileri toplamak üzere 21 sorudan oluşan bir anket geliştirilmiştir. İlgili örnekleme bu anket uygulanmıştır.

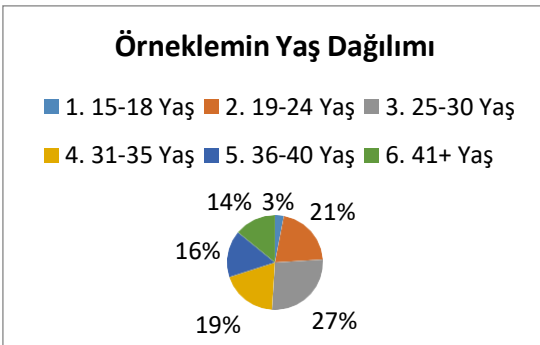
### 2.3 Veri Toplama Aracının Dağıtılması ve Toplanması:

Anket formlarının dağıtılması işlemi 2021 yılı temmuz ayının 2. ve 3. haftası gerçekleştirilmiştir. Araştırma örneklemini göz önünde bulundurularak 150 anket formu hazırlanmış ve örneklemini oluşturan deneklere araştırmacılar tarafından uygulanmıştır. Anket formlarından 37 tanesi doldurulmamış olup, 13 tanesi yeterli bulunmayarak değerlendirmeye alınmamıştır. Böylece geçerlilik ve güvenilirlik çalışması için 100 anket formu değerlendirme kapsamına alındı.

### 2.4 Proje Verilerinin Analizi:

Araştırmada toplanan verilerin çözümlenmesinde SPSS 16 istatistiksel paket programından yararlanılmış, elde edilen veriler tablolar ve grafiklerle yorumlanmıştır.

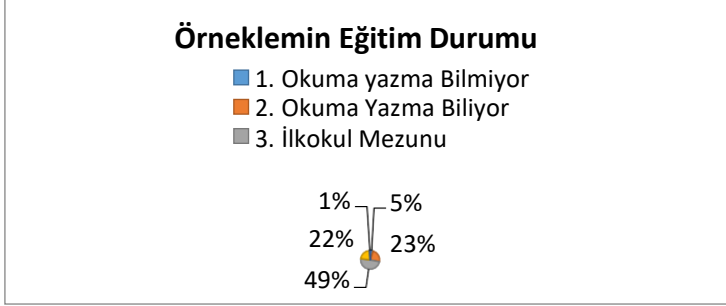
## 3. BULGULAR



Şekil.1 Örneklemin yaş dağılımı

## ATLAS ULUSAL HAKEMLİ SOSYAL BİLİMLER DERGİSİ 2602-4128

Örnekleme çıkan mevsimlik göç yapan 100 kadının 27'si (%27) 25-30 yaş aralığında, 21'i (%21) 19-24 yaş aralığında, 19'u (%19) 31-35 yaş aralığında, 16'sı (%16) 36-40 yaş aralığında, 14'ü (%14) 41+ yaş aralığında ve 3'ü (%3) 15-18 Yaş aralığındadır.



**Şekil.2** Örneklemin eğitim durumu

Şekil.2'ye göre Örnekleme çıkan mevsimlik göç yapan 100 kadının 49'u (%49,0) ilkokul mezunu, 23'ü (%23) bir mezuniyeti yok ama okuma-yazma biliyor, 22'si(%22) ortaokul mezunu, 5'i(%5) okuma-yazma bilmiyor ve 1'i (%1) lise mezunudur.

**Tablo1:** Mevsimlik göç yapan kadınların evlilik yaşı

YAŞ	N	%
16 VE ÖNCESİ	21	21
17 VE 18	64	64
19 VE 24	15	15
TOPLAM	100	100

Ankete katılan mevsimlik göç yapan 100 kadından 64'ü (%64) 17-18 yaş aralığında, 21'i (%21) 16 ve öncesi yaşında ve 15'i(%15) 19-24 yaş aralığında evlenmişlerdir.

**Tablo.2:** Örneklemin akraba evliliği durumu

Eşinizle Olan Evliliğinizin Akraba Evliliği Mi?	N	%
EVET	32	32
HAYIR	68	68
TOPLAM	100	100

Örnekleme çıkan mevsimlik göç yapan 100 kadının 68'si(%68) akraba evliliği yapmadığını ve 32'si(%32) akraba evliliği yaptığını söylemişlerdir.

**Tablo3:** Örneklemin ilk doğum yaşları

İLK DOĞUM	N	%
15 VE ÖNCESİ	13	13
15 - 18	71	71
19 - 24	16	16
TOPLAM	100	100

Örnekleme çıkan mevsimlik göç yapan 100 kadının 71'i (%71) 15-18 yaş aralığında, 16'sı(%16) 19-24 yaş aralığında ve 13'ü (%13) 15 ve öncesi yaşında ilk doğumlarını yapmışlardır.

**Tablo4:** Örneklemin çocuk sayıları



## ATLAS ULUSAL HAKEMLİ SOSYAL BİLİMLER DERGİSİ 2602-4128

Kaç çocuğunuz var	N	%
2	12	12
3	47	47
4	23	23
5	9	9
6 ve üzeri	9	9
TOPLAM	100	100

Örnekleme çıkan mevsimlik göç yapan 100 kadının 47'sinin (%47) 3 çocuğu, 23'ünün (%23) 4 çocuğu, 12'sinin (%12) 2 çocuğu, 9'unun (%9) 5 çocuğu ve 9'unun (%9) 6 ve üzeri çocuğu olduğu tespit edilmiştir.

**Tablo.5:** Örneklemin iki çocuğu doğumu arası geçen süre

İki çocuğunuz doğumu arası ortalama kaç ay	N	%
12-18 ay	40	40
19-24 ay	39	39
25-30 ay	13	13
31-36 ay	3	3.0
37-42 ay	2	2.0
43 ve üzeri	3	3.0
TOPLAM	100	100

Örnekleme çıkan mevsimlik göç yapan 100 kadının 40'ı (%40) iki çocuğunun doğumu arasında 12-18 ay olduğu, 39'u(%39) 19-24 ay olduğu, 13'ü (%13) 25-30 ay olduğu, 3'ü(%3,0) 31-36 ay olduğu, 2'si(%2,0) 37-42 ay olduğu, 3'ü(%3,0) 43 ve üzeri ay olduğu tespit edilmiştir.

**Tablo.6:** Hamileliğinde göç yapanların sayısı

Hamile iken mevsimlik göç yaptınız mı?	N	%
Evet	88	88
Hayır	12	12
TOPLAM	100	100

Tarım işçisi olarak çalışmak için mevsimlik göç yapan kadınlardan 88'i(%88) hamile iken tarım işçiliğine gitmiş, 12'si(%12) hamile iken tarım işçiliğine gitmemiştir.

**Tablo7:** Hamileliğinde mevsimlik göç yapan kadınların 0-3 yaş çocuklarını da yanlarında götürme durumları

Hamile iken tarım işçiliğini Gittiğiniz oldu mu?	Mevsimlik göçe 0-3 yaş arası çocuklarınızla birlikte mi gidiyorsunuz?		Toplam
	Evet	Hayır	
Evet	72(%98,6)	16(%59,3)	88
Hayır	1(%1,4)	11(%40,7)	12
Toplam	73	27	100

Tarım işçisi olarak çalışmak için mevsimlik göç yapan kadınlardan 72'si(%98,6) tarım işçiliğine giderken 0-3 yaş çocuklarını götürmekte, hamile iken tarım işçiliğine giden kadınlardan 16'sı(59,3) tarım işçiliğine giderken 0-3 yaş çocuklarını götürmemekte, hamile iken tarım işçiliğine gitmeyen kadınlarının 1'i(%1,4)tarım işçiliğine giderken 0-3 yaş

## ATLAS ULUSAL HAKEMLİ SOSYAL BİLİMLER DERGİSİ 2602-4128

çocuklarını götürmekte, hamile iken tarım işçiliğine gitmeyen kadınlardan 11'i(% 40,7) tarım işçiliğine giderken 0-3 yaş çocuklarını götürmemektedir.

**Tablo.8:** Hamile iken tarım işçiliğine giden deneklerin 4-6 yaş arası çocuklarını yanlarında götürme durumu

Hamile iken tarım işçiliğine Gittiğiniz oldu mu?	Mevsimlik göçe 4-6 yaş arası çocuklarınızla birlikte mi gidiyorsunuz?		Toplam
	Evet	Hayır	
Evet	70(%98,6)	18(%62,1)	88
Hayır	1(%1,4)	11(%37,9)	12
Toplam	71	29	100

Tarım işçisi olarak çalışmak için mevsimlik göç yapan kadınlardan 70'i(%98,6) tarım işçiliğine giderken 4-6 yaş çocuklarını yanlarında götürmekte, 18'i(%62,1) 4-6 yaş çocuklarını yanlarında götürmemektedirler. Hamile iken mevsimlik çalışmaya gitmeyen kadınlardan 1'i (%1,4) tarım işçiliğine giderken 4-6 yaş çocuklarını yanlarında götürmekte, 11'i(%37,9) 4-6 yaş çocuklarını yanlarında götürmemektedir.

Tablo 7 ve Tablo 8 gösteriyor ki tarım işçisi olarak çalışmak için mevsimlik göç yapan kadınlar 0-6 yaş çocuklarıyla birlikte mevsimlik göçe katılıyorlar.

**Tablo.9:** Hamile iken tarım işçiliğine giden kadınların doğum öncesi bakım hizmeti alma durumları

Hamile iken tarım işçiliğine Gittiğiniz oldu mu?	Doğum öncesi bakım hizmeti aldınız mı?		Toplam
	Evet	Hayır	
Evet	32(%91,4)	56(%86,2)	88
Hayır	3(%8,6)	9(%13,8)	12
Toplam	35	65	100

Tarım işçisi olarak çalışmak için mevsimlik göç yapan kadınlardan 32'si(%91,4) doğum öncesi bakım hizmeti almış,56'sı(%86,2) doğum öncesi bakım hizmeti almamışlardır. Hamile iken çalışmaya gitmeyen kadınlardan 3'ü(%8,6) doğum öncesi bakım hizmeti aldıkları, 9'u(%13,8) doğum öncesi bakım hizmeti almadıkları tespit edilmiştir.

**Tablo.11:** Tarım işçisi olarak çalışmak için mevsimlik göç yapan kadınlardan Sizin yaşantınızda en doğru olan davranış hangisidir? Sorusuna verdiği cevaplar

	N	%
Çocuğumun İhtiyaçlarıyla ve Çocukla Çok Fazla İlgilenemiyorum Bazen Çocuğum Olduğu Fikrini Çok Yadsıyorum	12	12
Çocuklarımı Denetlerim Katı Kurallarım ve Cezalarım Vardır.	37	37
Çocuğum Kendi Başına Bir İş Yapamaz Sorumlulukları ve Kendi	8	8

## ATLAS ULUSAL HAKEMLİ SOSYAL BİLİMLER DERGİSİ 2602-4128

Kararları Olamaz İşlerini Onun Yerine Ben Yaparım.		
Çocuğum Her İsteddiğini Yapar Hiç Engellemem.	6	6
Benim İzin Verdiğime Eşim İzin Vermez, Eşimin Uygun Gördüğünü Ben Beğenmem.	6	6
Kurallarımı Çocuklarımla Birlikte Belirlerim Uygun Şekilde Denetler ve Uygulanmasını Sağlarım.	13	13
Çocuğum Hiç Yeterli İş Yapamaz Onu Hiç Beğenmem. Çocuğum Benim Belirlediğim İdeallere Ulaşamıyor.	18	18
Toplam	100	100

Tarım işçisi olarak çalışmak için mevsimlik göç yapan kadınlardan 12'si(%12) yaşantılarında en doğru davranışı tanımları istendiğinde çocuğumun ihtiyaçlarıyla ve çocukla çok fazla ilgilenemiyorum bazen çocuğum olduğu fikri çok yadıyorum dediği, 37'si(%37) çocuklarımı denetlerim, katı kurallarım ve cezalarım vardır dediği, 8'i(8) çocuğum kendi başına bir iş yapamaz sorumlulukları ve kendi kararları olamaz işlerini onun yerine ben yaparım dediği, 6'sı(%6) çocuğum her istediğini yapar hiç engellemem dediği, 6'sı(%6) benim izin verdiğime eşim izin vermez, eşimin uygun gördüğünü ben beğenmem dediği, 13'ü(%13) kurallarımı çocuklarımla birlikte belirlerim uygun şekilde denetler ve uygulanmasını sağlarım dediği, 18'i(%18) çocuğum hiç yeterli iş yapmaz onu hiç beğenmem, çocuğum benim belirlediğim ideallere ulaşamıyor dediği tespit edilmiştir.

#### 4. SONUÇ VE TARTIŞMA

Elde edilen bulgular incelendiğinde mevsimlik göç yapan annelerin; öğrenim seviyesinin düşük olduğu, erken evliliklerinin yaygın olduğu, akraba evliliklerinin görüldüğü, erken yaşta ve çok çocuk sahibi olduğu ve iki çocuğunun doğumu arası geçen sürenin az olduğu görülmektedir. Tarım işçisi olarak çalışmak için mevsimlik göç yapan kadınların eğitim durumu düşük ve erken evliliklerin yoğun olduğu gözlenmektedir. Eğitim seviyesi düşük ailelerin çocuklarının da çoğu durumda eğitim seviyelerinin düşük oldukları ve bu ailelerin çocuklarında erken yaşta evliliklerin daha sık yaşandığı literatürden bilinmektedir (Bülent, Altın, 2018). Mevsimlik göç eden kadınların öğrenim düzeylerinin düşük oluşu, kadınların çocuk hastalıkları konusunda yeterince bilgi sahibi olmamalarına yol açıyor olabilir.

Yoksulluğun ve etkilerinin toplumlara hatta tüm ülkelere zarar verdiğine şüphe yok, ancak sosyoekonomik durumun çocukları da doğrudan etkilediğini biliyoruz. Yoksulluk içinde yaşayan çocuklar çok çeşitli risk faktörleriyle karşılaşır. Mevsimlik göç eden kadınların eşleriyle birlikte göç etmelerinin yegane sebebi ekonomik problemlerdir. Çalışmada, doğum öncesinde ve doğum sırasında sağlık hizmetlerinden az faydalandıkları, hamile halde göçe katıldıkları, 0-6 yaş çocukları ile göçe katıldıkları, çocuklarının yaş aralıklarının yakın olduğu ve beslenme yetersizliğinin göçmen kadınların çocukları arasında yaygın olduğu görülmüştür.

## ATLAS ULUSAL HAKEMLİ SOSYAL BİLİMLER DERGİSİ 2602-4128

Mevsimlik göç yapan ailelerin erken çocukluk dönemindeki çocukları çevresel risk faktörlerine de yüksek düzeyde maruz kalmaktadırlar. Bu sosyoekonomik risk faktörleri arasında yetersiz beslenme, kirlilik, gıda güvensizliği, konut istikrarsızlığı, şiddet ve suç sayılabilir. Bireyin sahip olduğu olumsuz çevre koşulları ya da olumsuz yaşam olayları (kazalar, hastalıklar vb.) gelişimin olumsuz yönde etkilenmesine gelişimde aksaklıklara yol açabilecek faktörler olarak tanımlanabilir (Bertan, Haznedaroğlu, Yurdakök, Güçiz, 2018).

Doğum öncesi bakım hizmetlerinden yararlanamayan mevsimlik göç yapan kadınlar, yüksek riskli gebeliklerin erken tespitinden ve yetersiz beslenilmesi durumunda besin desteği sağlanmasından yararlanamamaktadır. Anne ve çocuk sağlığı açısından hayati önem taşıyan doğum öncesi bakım hizmetlerinden yararlanamayan göç kadını ve dolayısıyla çocuk yüksek risk altındadır.

Tarım işçiliği için mevsimlik göç yapan ailelerde erken çocukluk dönemindeki çocukların pozitif duygusal sağlık ve olumlu benlik duygusu da dahil olmak üzere genel zihinsel sağlıklarını destekleyen, ayrıca stresli durumlarla başa çıkma, duygusal uyarılma ile korkuların üstesinden gelme ve hayal kırıklıklarını kabul etme becerilerini destekleyen bakıma ihtiyaç duydukları görülmektedir. Aşırı korku, çaresizlik, umutsuzluk, ilgisizlik, depresyon ve geri çekilme gibi belirtiler, yetersiz ebeveyn bakımı yaşayan küçük çocuklar arasında gözlenen duygusal zorlukların göstergeleridir. Temel sosyal yeterliliğe sahip olan çocuklar, akranları ve yetişkinlerle olumlu ilişkiler geliştirebilir. Diğer gelişim alanlarıyla (bilişsel, fiziksel, duygusal ve dilsel) iç içe olan sosyal yeterlilik, çocukların başkalarıyla iyi geçinme ve onlara saygı duyma becerilerini de içerebilir. Temel sosyal beceriler, empati, işbirliği ve paylaşma gibi bir dizi olumlu sosyal davranışı içerir ve bunların tümü çocukların ebeveynleri ve çevresel kültür ile ilişkilidir. Aile bireyleri (özellikle anne) ile çocuk arasındaki sağlıklı ilişkiler dil gelişimini de oldukça etkiler. Anne ilgisi ile çocuk daha çok ve düzgün konuşur. Tarım işçiliği için mevsimlik göç yapan kadınlar çocuklarıyla verimli vakitler geçiremedikleri için erken çocukluk dönemindeki çocuklar fiziksel, duygusal ve bilişsel gelişimleri açısından yüksek risk altındadırlar.

### 5. ÖNERİLER

Tarım işçiliği için yapılan mevsimlik göçlerin erken çocukluk dönemi içindeki çocuklar ve anneleri için derin etkileri vardır. Bölgesel ve ulusal kuruluşlar erken çocukluk döneminin kritik önemini kabul etmeli ve tarım işçiliği için mevsimlik göç yapan ailelere politika ve kaynak temelleri oluşturmalıdır. Gezici sağlık kabinleri ile doğum öncesi bakım hizmetlerinin yapılması ve gezici okul öncesi hizmetleri ile erken çocukluk dönemindeki çocukların hayatlarına dokunulmalıdır.

Sağlıklı gelişen insan nüfusu olmadan kalkınma var olamaz ve gelişen bir insan nüfusu sağlıklı gelişen çocuklar olmadan var olamaz.

### 6. KAYNAKLAR

Artar M. (2015). Mevsimlik Tarım İşçisi Ailelerin Göç Hareketliliği Araştırması. Ankara: AÜ Çocuk Kültürü Araştırma ve Uygulama Merkezi (ÇOKAUM), AÜ Kalkınma Çalışmaları Uygulama ve Araştırma Merkezi (AKÇAM).

Bacanlı, H. Gelişim ve Öğrenme, Nobel yay. Ankara, Ekim-2000



- Behrman, JR, Y. Cheng, and PE Todd (2004). 'Evaluating Preschool Programs when Length of Exposure to the Program Varies: a nonparametric approach'. *Review of Economics and Statistics*, 86 (1): 108–132.
- Bertan, M., Haznedaroğlu, D., Yurdakök, K., & Güçiz, B. D. (2009). Ülkemizde erken çocukluk gelişimine ilişkin yapılan çalı şmaların derlenmesi (2000-2007). *Cocuk Sagligi ve Hastaliklari Dergisi*, 52(1).
- Bülent, N., & Altın, C. (2018). Mevsimlik Göç Ve Yoksulluk İlişkisi: Mevsimlik Tarım İşçileri Örneği. *Motif Akademi Halkbilimi Dergisi*, 11(23), 174-192.
- Fernald, LC, LM Neufeld, LR Barton, L. Schnaas, and J. Rivera (2006). 'Parallel Deficits in Linear Growth and Mental Development in Low-Income Mexican Infants in the Second Year of Life'. *Public Health Nutrition*, 9 (2): 178–186.
- Gertler, PJ and LC Fernald (2004). 'The Medium Term Impact of Oportunidades on Child Development in Rural Areas, mimeo. Berkeley: University of California.
- Paxson, C., and N. Schady (2006). 'Cognitive Development Among Young Children in Ecuador: The Roles of Wealth, Health and Parenting'. *Journal of Human Resources*, 42(1): 49–84.
- Tanır F. Tarımda İş Sağlığı ve Güvenliği. 2016. Date: 10.04.2016 Available: <http://safetyhealth.com.tr/occupational-health-and-safety-in-agriculture/>
- Türkiye İstatistik Kurumu. Hane halkı İşgücü İstatistikleri 2014. <[https://www.tuik.gov.tr/Kitap.do?metod=KitapDetay&KT\\_ID=7&KITAP\\_ID=33](https://www.tuik.gov.tr/Kitap.do?metod=KitapDetay&KT_ID=7&KITAP_ID=33)>, Son Erişim:10.11.2021

## EĞİTİM KURUMLARINDA LİDERLİK TARZLARI VE ÖRGÜT/KURUM KÜLTÜRÜNÜN PERFORMANS ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

HÜSEYİN METE ÜNAL

### Öz

Liderlik tarzı ve örgüt (kurum) kültürünün performans üzerindeki etkisi ile ilgili araştırma bulguları incelendiğinde, kolaylaştırıcı liderlik tarzının doğrudan performans üzerinde daha belirleyici bir etkiye sahiptir. Okullarda uyum ve işbirliğini geliştirmek, ortak bir vizyon oluşturmak, okulda değişim önderliği rolünü üstlenmek, çalışanların yetiştirilmesi ve geliştirilmesine destek olmak, planlama yapmak ve kaynak sağlamak, öğrenmeyi kolaylaştırmak, okul içerisinde motivasyonu desteklemek, değerlerle yönetmek, öğretmenleri güçlendirmek ve süreci kontrol etmek şeklinde rolleri çerçevesinde rolere çeşitlendirebilecek olan kolaylaştırıcı liderlik, günümüz okullarının kaçınılmaz ihtiyaçlarına bu yönetim özellikleri ile cevap verebilmektedir. Kurum Kültürü oluşturmada kurumdaki davranış şekilleri, paylaşılan değerler ve temel amaçları ön planda tutmak gerektiği, Başarılı olmak isteyen bir kurum çalışanlarının kurumsal değerleri benimsemeleri, kurumu sahiplenmeleri ve kendilerini mutlu hissetmelerini sağlayacak toplantı, eğitim, tören vb. etkinliklere önem vermeli ve özen göstermelidir. Kendini kurumun önemli bir parçası olarak gören çalışanın ,aynı zamanda ekip ruhuyla kolektif aklın gücünü de kullanarak kurumunu başarıya taşıyacağı unutulmamalıdır. Okullar, sosyal sistem özelliği gösterdikleri için her şeyden önce kültürel oluşumlarının ele alınıp çözümlenmesi gerekir. Okul yaşamında ve okulla ilgili süreçlerde değerlerin ve sembollerin önemli bir yeri vardır. Bunlar, okuldaki eylem ve faaliyetlere yol gösterir. İnsanlar, tercihlerini ve eylemlerini sahip oldukları değerlere göre gerçekleştirirler. Değerlerden bağımsız bir yönetim ve yönetici düşünülemez. Okulla ilgili temel süreçlerden biri olarak karar sürecinde de değerler önemli bir yer tutar. Okul Lideri, okulla ilgili temel değerleri temsil eden bir model olmak durumundadır. Örgütte etkili ve başarılı bir kültürün yaratılması en çok örgütteki lidere bağlıdır. Lider örgütteki farklı grupları birleştirmede, onları çalışmaya teşvik etmede ne kadar etkin rol oynarsa oluşturulacak kültür de o denli sağlam ve başarı getirici olur. Çalışanların manevi ihtiyaçlarının karşılanmasına önem veren, onlara maddi olanakların ötesinde hedefler gösterebilen onların yaptıkları işlerden haz almalarına olanak sağlayan lider, ancak başarıya odaklı bir kültür yaratabilir.

**Anahtar Kelimeler:** Liderlik, Kurum Kültürü, Performans

## LEADERSHIP STYLES AND THE IMPACT OF ORGANIZATIONAL/INSTITUTIONAL CULTURE ON PERFORMANCE IN EDUCATIONAL INSTITUTIONS

### Abstract

When the research findings about the effect of leadership style and organizational (corporate) culture on performance are examined, facilitating leadership style has a more decisive effect on performance directly. Will be able to frame roles such as developing harmony and cooperation in schools, creating a

common vision, taking on the role of change leadership at school, supporting the training and development of employees, planning and providing resources, facilitating learning, supporting motivation within the school, managing with values, empowering teachers and controlling the process. The facilitative leadership, which is the first step, can respond to the inevitable needs of today's schools with these management features. It is necessary to prioritize the behavior patterns, shared values and basic goals in the institution while creating a Corporate Culture. activities should be given importance and attention. It should not be forgotten that the employee, who sees himself as an important part of the institution, will also carry the institution to success by using the power of

the collective mind with the team spirit. Since schools have the characteristics of a social system, first of all, their cultural formations should be handled and analyzed. Values and symbols have an important place in school life and school-related processes. They guide actions and activities in the school. People make their choices and actions according to the values they have. A management and manager independent of values is unthinkable. Values have an important place in the decision process as one of the basic processes related to the school. The School Leader has to be a model that represents the core values of the school. The creation of an effective and successful culture in the organization mostly depends on the leader in the organization. The more the leader plays an active role in uniting different groups in the organization and encouraging them to work, the more solid and successful the culture will be. A leader who cares about meeting the moral needs of his employees, can show them goals beyond financial means, and allows them to enjoy their work, can only create a success-oriented culture.

**Keywords:** Leadership, Corporate Culture, Performance

### 1. GİRİŞ

Son yıllarda küreselleşme, bilgi ve iletişim teknolojilerindeki gelişmeler ve değişen rekabet anlayışı nedeniyle toplumsal yaşamın hemen her evresinde önemli değişimler yaşanmaktadır. Toplumsal yaşamda örgütsel yapılar ve bu yapılara etki eden faktörler yeniden incelenmekte, değişimin hızına yetişmeleri sağlanmaya çalışılmaktadır. Bu örgütler arasında eğitim kurumları doğrudan ve dolaylı işlevleri açısından oldukça önem arz etmektedir. Bu kurumlarda sistemde köklü reformların yapılması için yöneticilerin liderlik nitelikleri taşıması ve bu kurumlarda yeniliklere açık yapıcı bir örgüt kültürünün oluşturulması bir ihtiyaç olarak karşımıza çıkmaktadır.

Günümüzde değişimin baş döndürücü hızı insanı önemli bir konuma getirmiştir. Her ne kadar teknolojik ilerlemeler söz konusu olsa da insan, alternatif olmayan bir varlıktır. Teknolojiyi insanla yer değiştiremeyeceğimize göre insanın bu gelişmeye ayak uydurması ve kendisini yetiştirmesi gerekmektedir. İşte burada liderlik kavramı devreye girmektedir. İnsanoğlunun varoluşu ile ortaya çıkmış olan liderlik ile ilgili çok fazla araştırma yapılmıştır. Kitleleri harekete geçiren ve yönlendiren bu insanlar merak edilmiş ve anlaşılmaya çalışılmışlardır. Bu merakı gidermek için ortaya atılan ilk teori özellikler teorisidir. Bu görüşe göre liderlik doğuştan gelen ve soylu insanlara mahsus

olan bir kavramdı. Bu düşünce bir süre o zamanın yönetim kadrolarının da meşruiyetini sağlamıştır.

Doğuştan liderlik kavramı araştırmacılardaki merakı gidermeye yetmemiştir. Bu sıralarda Elton Mayo tarafından yapılan bazı araştırmalar insana olan bakışı farklılaştırmış ve böylece insan artık çevresine iyi bir şeyler katmaya çalışan sosyal bir varlık olarak düşünülmeye başlanmıştır. Elton Mayo liderliğindeki bir grup bilim adamı 1924 yılında Western Elektrik Şirketi'nin Hawthorne fabrikasında üretimi arttırmayı amaçlayarak araştırma yapma kararı almış ve

Harvard Üniversitesi'yle birlikte çalışmalara başlanmıştır. Bu araştırmalar 1924'te başlamış fakat sonuçları 1930'larda alınmıştır. Araştırmacıların başlangıçtaki hipotezi fiziksel iyileştirmelerin, derecesi arttıkça verimlilikte artacaktır. Ancak yapılan deneyler ve fiziksel

faktörler yerine sosyal faktörler üzerine çevirmişlerdir. Bu aşamada geliştirilen yeni tez verimlilik artışının ancak işçilerin motivasyonu, uygulanan gözetim şekli ve aralarındaki ilişkiler tarafından, yani sosyal faktörler tarafından açıklanabileceği şeklinde olmuştur ve araştırma sonuçları bu tezi doğrulamıştır. Böylece bir sosyal sistemin kişiler üzerindeki etkisi, fiziksel faktörlerin etkisinden çok daha fazladır. Örgütü sosyal bir yapı olarak ele alan ve bu sosyal yapının insan merkezli olarak düzenlenmesi durumunda başarılı olunacağı temel varsayımına dayanan bir yaklaşımdır (Elma ve Demir, 2004).

**Özel Eğitim:** Akranlarına göre bireysel ve gelişimsel olarak anlamlı farklılıkları olan bireylerin eğitimlerini sağlamak için özel olarak yetiştirilmiş personel, özel olarak geliştirilmiş eğitim programları ve uygun ortamlarda yapılan bireyin topluma uyumunu ve bağımsız bir şekilde kendine yetebilecek düzeye gelmesini sağlayan eğitime “Özel Eğitim” denir.

**Özel Eğitime İhtiyacı Olan Birey ya da Özel Gereksinimli Birey:** Bireysel ve gelişim özellikleriyle yaşlarına göre anlamlı farklılıkları olan birey olarak tanımlanabilir. Akranlarına göre yetersiz ya da tam tersi akranlarına göre farklılıkları ve yeterlilikleri daha gelişmiş olanlar özel eğitime ihtiyacı olan bireyler olarak ifade edilebilir.

**Kaynaştırma Eğitimi:** Öğrencilerin akranlarına göre var olan bireysel ve gelişimsel farklılıklarına cevap verebilmek için eğitim sistemlerini ve var olan öğrenme ortamlarını nasıl düzenleneceğini belirleyen yaklaşımdır. Kaynaştırma eğitimi ile öğrenciler toplumdaki ve arkadaşlarından soyutlanmadan ders içi ve ders dışı öğrenme süreçlerini ihtiyaçları dahilinde kendilerine yönelik hazırlanmış eğitim programları ile aldıkları eğitimdir. Bu eğitim, özel gereksinimli bireylerin eşit katılımına imkân sunmaktadır. Bireyler arasındaki yetersizlik türleri eğitimin şekil almasında yol gösterici olması için bireyin ihtiyaçlarına ve farklılıklarına göre sınıflandırılmıştır.

Bu sınıflandırmalar neticesinde özel gereksinimli bireyle şu gruplara ayrılmıştır:

1- Zihinsel Yetersizlik

1-İşitme Yetersizliği

2- Görme Yetersizliği

3- Ortopedik Yetersizlik

4- Sınır Sisteminin Zedelenmesi ile Ortaya Çıkan Yetersizlik

5- Dil ve Konuşma

Güçlüğü7- Özel

Öğrenme Güçlüğü

8- Birden Fazla Alanda

Yetersizlik9- Duygusal

Uyum Güçlüğü

10- Süreğen Hastalık

11- Otizm

12- Sosyal Uyum Güçlüğü

13- Dikkat Eksikliği ve Hiperaktivite

eksikliği14- Üstün veya Özel Yetenek.

**2. Özel Eğitimin İlkeleri** 573 sayılı Özel Eğitim Hakkında Kanun Hükmünde Kararname gereği özel eğitimle ilgili 9 temel ilkeye ulaşmamız mümkündür. Özel eğitimle ilgili uygulamada yapılan tüm işlemler ve eğitim koşullarının sağlanması gibi



konular bu kararnamedeki 9 ilkeye göre yürütülmektedir. İnsan, sosyal bir varlık olarak, kişisel ihtiyaçları gidermek için grup içerisinde yer almak durumundadır. Grup oluşturmadan, insanların birey olarak tek başına yaşayıp, bütün istek ve ihtiyaçlarını karşılaması mümkün değildir (Karkın, 2004, s.44).

İnsanlar grup halinde yaşayan sosyal nitelikli canlılar oldukları kadar oluşturdukları grupları yönetecek ve hedeflere götürecek liderlere de ihtiyaç duyan varlıklardır. Bütün insanları iyi ve kötü günler için liderlere gereksinimleri vardır. Herkesi öğretmenler, yöneticiler, antrenörler, din adamları ve seçimle iş başına gelmiş görevlilerle olan ilişkilerinden edindikleri deneyimlerden öğrendikleri gibi, liderlerin tutum ve davranışları, grubun performansını ve grup üyelerinin işlerinden aldıkları doyumunu güçlü bir biçimde etkiler. Liderler grubu bir arada tutabildikleri gibi dağıtabilirler de. Belirli amaç ve hedeflere yönelmiş insan gruplarının oluşturulması ve harekete geçirilmesi her insanda kolay bulunmayan ayrı bir beceri ve ikna etme yeteneklerini gerektirmektedir (Eren,1993; Gordon, 2002, s.4).

Liderlik kavramının iyi anlaşılabilmesi için öncelikle şu iki noktanın önemle belirtilmesi gerekmektedir. Birincisi, insanlar, kişilik yapılarına bağlı olarak, yönetmeye ve/veya yönetilmeye ihtiyaç duymaktadır. İkincisi ise, ast-üst ilişkisinin olduğu formel örgütlerden, enformel bir yapıya sahip olan aile gruplarına kadar uzayan bir süreçte, etkileyen-etkilenen veya lider-izleyen ilişkisinin varlığıdır. Liderliğin böyle geniş bir alana yayılması ve herkesin içinde lider olma veya lidere bağlanma ihtiyacının var olması, konu üzerinde çok sayıda

araştırma yapılmasına sebep olmuş, birçok bilim dalı, yönetim bilimi, sosyoloji, psikoloji, biyoloji vs. liderliği kendi açısından tanımlamaya çalışmıştır. Bu çerçevede literatürde çok farklı liderlik tanımlarına rastlamak mümkündür (Karkın, 2004, 44). Dolayısıyla, insanların örgütsel, toplumsal ve siyasal yaşamında önemli bir yer tutan liderlik olgusunun tanımı konusunda, henüz belirli bir görüş birliği sağlanamamıştır (Özalp vd. 1992, 162). Liderlik, genel anlamda insanları belirli amaçlara yöneltme ikna yeteneği, lider ise grup üyelerini bir araya toplayan ve onları grup amaçlarına güdüleyen kişi olarak tanımlamak mümkündür.

Son yıllarda yönetim alanında yaşanan hızlı değişim beraberinde liderlik tanımlarında

da birtakım değişiklikler getirmiştir. Bilgi teknolojilerinde ve iletişim teknolojisindeki hızlı ivmelenmeler liderlik kavramının alanyazındaki anlamlarının ilerisinde anlam kazanmasına yol açmıştır. Bu gelişmeler sonunda liderlik artık ne bir kişilik ne belli bir statü ve kadronun özelliğine de davranış biçimi olarak algılanmaktadır.

## 2. LİDERLİK VE YÖNETİCİLİK

Liderlik ve yöneticilik birbirlerine yakın kavramlar olmakla beraber eşdeğer sözcükler değildir. Yönetici ve lider birbirinden farklı özellik, rol ve davranışları ifade etmektedir. Yönetici, bir zaman dilimi içinde ve değişen çevre koşulları altında birtakım amaçları gerçekleştirmek üzere, insan, para, araç, gereç, makine, vb. üretim araçlarını uyumlu bir şekilde bir araya getiren ve çalıştıran kişidir. Bunu gerçekleştirirken, var olan örgüt yapısını, alışılmış yöntemleri ve belirli otorite kaynaklarını kullanır (Komisyon, MEB, 2001). Liderlik ve yöneticilik tanımlarının; toplumsal, kurumsal, bireysel farklılıklar, içinde bulunulan zamana ilişkin algılar, beklentiler, geliştirilen yaklaşımlar ve bulgularla zaman içinde farklılaştığı görülmüştür.

Liderlik ve yöneticilik kavramlarının birbirleri ile olan ilişkisi yönetim alanında çok tartışılan konulardan biri olmuştur (Arıkan 2003, s. 2). Çoğu kez yönetici kavramının liderliği de kapsayacak şekilde kullanılmasına rağmen bu iki kavram hizmet ettikleri amaç nedeniyle birbirlerinden oldukça farklıdır. Her yönetici lider olamayacağı gibi her liderde yöneticilik fonksiyonunu etkili bir şekilde yerine getiremeyebilir.

## 3. LİDERLİĞİN ÖNEMİ

21. yüzyıldaki hızlı değişim nedeniyle örgütlenme ihtiyacı duyan toplumlarda ve iş hayatının bütün dallarında giderek yöneticiliğin önemi artmaktadır. Yöneticilerin kendilerinden beklenen

görevleri en iyi biçimde yapabilmeleri ise, sahip oldukları liderlik nitelikleriyle yakından ilişkilidir. Her yöneticinin liderlik niteliklerine sahip olduğu söylenemez. Ancak iyi bir yönetici olabilmek için aynı zamanda liderlik yeteneğine sahip olunması gereği kuşkusuzdur (Önal 2000, s. 108).

Liderlik; çalışanları örgütsel amaçlara ulaşmak için gönüllü çabalarını sağlar. Yönetici ancak kendisine bağlı insanlar; düşünce, tutum ve davranışlarını etkilemesine izin verirse onların lideri olabilir. Yönetici, onların düşünce, tutum ve davranışlarını etkilerken bundan zevk almıyorsa, bir liderin değil, ancak bir yöneticinin varlığından söz edilebilir. İdeal olanı, yöneticinin aynı zamanda liderlik sıfatını da taşımasıdır. Çünkü liderlik ve yöneticilik, başarı madalyonunun birbirini tamamlayan iki yüzüdür (Genç, 1995, s. 30).

Özellikle büyük liderler iş görenleri harekete geçirir, tutkulu ve inisiyatif kullanmaya eğilimli bireyler için bir rol modeli işlevi görebilmektedir (Goleman, vd., 2002, s. 15). Böylece, bir rol model olarak çalışmada tutku ve heyecan uyandıran lider örgütsel verimliliğe de önemli bir katkı sağlamış olmaktadır. “Yönetim eğitilmeden, eğitim yönetilemez.” (Yavuz, 2015, s. 1).

#### **4. KURUM KÜLTÜRÜ KAVRAMI VE ÖNEMİ**

Örgüt kültürü, sosyalleşme süreci içinde, örgütte çalışanlara karşılaşılan sorunların nasıl ele alınacağı, nasıl çözüleceği konularında genel davranış kalıpları verdiği için, emir ve direktiflerin çok ayrıntılı olmasına gerek kalmamaktadır. GÜdülenme konusunda etkin bir örgüt kültürü, geçerli değer ve normlar yardımıyla iş görenlerin yaptıkları işlerinde anlam bulmalarını sağlayabilmekte, güvenlik gereksinimleri yanında, yeni fikirler ve denemelere fırsat vermesi nedeniyle bireylere kendilerini gerçekleştirme olanağı tanımaktadır. Ayrıca örgütle özdeşleşmeyi kolaylaştırmakta ve kararların daha çabuk ve etkin uygulamaya dönüşmesini sağlamaktadır (Tınar, 1990, s. 86). Yani örgüt kültürü, kendi şekillenme süreci içerisinde yönetim işlevlerini önemli ölçüde etkileyen sosyal bir olgudur. Yönetimin işini güçleştirebilir

ya da başarısının sınırlarını yansıtabilir.

“Okul yöneticileri başkalarına özen göstermeyi gerektiren bir mesleğe sahip olmaları dolayısıyla mesleklerini icra ederlerken; her bireye saygı göstermeli, dürüst ve doğru bir iletişim kurmalı, muhataplarının özgüvenlerini geliştirmeli ve herkesin yararına olacak

adil bir kültürel sistem oluşturmalarıdır.” (Akbaba, 2003, s. 7-18).

## 5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Çalışmanın birinci bölümünde Liderlikle ilgili kavramsal çerçeve, yönetim ve eğitim yönetimi, yönetici ve liderlik modelleri, liderlerin karara katılma biçimleri, yönetici ve lider olarak okul müdürü, yönetici liderde bulunması gereken nitelikler, liderlik biçimleri ve bunlara katkı sunan araştırmacıların görüşleri incelenmiştir. Çalışmanın ikinci bölümünde de kurum kültürü kavramı ele alınmıştır. Örgüt (kurum) kültürü tanım bazında incelendikten sonra kurum kültürü ve değerler, kurum kültürünü oluşturma yöntemleri, kurum kültürünü tanımlayan ve belirleyen faktörler, kurum kültürü oluşturma ve geliştirme, kurumsal yönetim ilkeleri ve araştırmacılardan alıntılara yer verilmiştir. Eğitim kurumlarında kurum kültürü oluşturma boyut ve yöntemleri ele alınmıştır. Üçüncü Bölümde ise eğitim kurumlarındaki liderlik tarzlarının örgüt kültürü ve performansı üzerindeki etkileri incelenmiştir. Liderlik ve yöneticiliğin birbirlerine yakın kavramlar olduğu ancak birbirlerinden farklı özellikler taşıdığı konusundaki araştırmacılardan alıntılara yer verilmiştir.

Liderlik tarzı ve örgüt (kurum) kültürünün performans üzerindeki etkisi ile ilgili araştırma bulguları incelendiğinde, kolaylaştırıcı liderlik tarzının doğrudan performans üzerinde daha belirleyici bir etkiye sahip olduğu sonucuna varıldı. Okullarda uyum ve işbirliğini geliştirmek, ortak bir vizyon oluşturmak, okulda değişim önderliği rolünü üstlenmek, çalışanların yetiştirilmesi ve geliştirilmesine destek olmak, planlama yapmak ve kaynak sağlamak, öğrenmeyi kolaylaştırmak, okul içerisinde motivasyonu desteklemek, değerlerle yönetmek, öğretmenleri güçlendirmek ve süreci kontrol etmek şeklinde rolleri çerçevesinde olabilecek olan kolaylaştırıcı liderlik, günümüz okullarının kaçınılmaz ihtiyaçlarına bu yönetim özellikleri ile cevap verebilmektedir.

Çalışanların manevi ihtiyaçlarının karşılanmasına önem veren, onlara maddi olanakların ötesinde hedefler gösterebilen onların yaptıkları işlerden haz almalarına olanak sağlayan lider,

Ancak başarıya odaklı bir kültür yaratabilir. Liderlik takım yönetme ve taraftar edinme becerisi olarak kabul edilirse liderin taraftar edinme yeteneğinin gelişmiş olması gerekir. Liderler yaptığı işlerde anlam bulmalıdır, kontrolü ellerinde bulundurmalıdır, pozitif olmalı uyumlu olmalıdır. Liderler bir örgütün sorumluluğunu üstlendikten sonra çok sayıda sorunla karşılaşır. Bu nedenle bu sorunların üstesinden başarılı bir şekilde gelebilmeleri için güçlü bir sosyal ilişki kurmaları gerekmektedir. Liderler gücünü sahip olduğu pozisyonlardan değil kurdukları etkili iletişimden, teknik bilgi ve becerilerini kullanmalarından almaları gerek bu sayede örgütte çalışanlar tarafından kabul görmeleri kolay olur ve çalışanların örgüte karşı olan olumlu tutum ve davranışları iyi bir kurum kültürü oluşmasına sebep olmaktadır. Liderlerin kendi sınırlarını zorlamaları gerekir. Liderler belirlenen kalıplara göre davranmamalıdır. “Ayağını Yorganına Göre Uzat (Atasözü)” Liderler her zaman Atasözünde vurgulandığı şekilde ayaklarını yorganına göre uzatmamalı, yorganı uzatmalıdır. Liderlik yaptığı örgütü/kurumu farklı bakış açıları, strateji ve uygulamalarla hedefine ulaştırmaya çalışmalıdır.

Liderler rollerini iyi belirlemelidir. Belirsizlikleri fark etmelidir. Liderler kendi kaderini kendisi kontrol etmeli, yoksa başkaları kontrol eder ve bu durumda lideri zora sokar. Liderlerin deneyimlere ihtiyacı vardır. Yaptıkları her işin sonucunda lideri başarı ve başarısızlığa taşıyan faktörleri analiz etmeleri gerekir. Bir alandaki liderliğin yeterlilikleri ile başka bir alandaki liderliğin yeterlilikleri birbirinden farklıdır.

### **KAYNAKÇA**

Akbaba, S. (2003). Eğitim Yönetimi ve Değerler. Değerler Eğitimi Dergisi. s.7-18.

Arıkan, S. (2003). Kadın Yöneticilerin Liderlik Davranışları ve Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama. Gazi Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi. 5(1), s. 1-19.

Elma, C., ve Demir, K. (2004). Yönetimde Çağdaş Yaklaşımlar: Uygulamalar ve Sorunlar. Ankara: Anı Yayıncılık.



- Eren, E. (1993). Yönetim Psikolojisi. Beta Basım Yayın A.Ş., İstanbul. s.286.
- Genç, N. (1995). Zirveye Götüren Yol, Yönetim. Başarı Dizisi Yayınları. İstanbul. s.30
- Goleman, D., Richard, B., A. K. (2002). Yeni Liderler. Varlık Yayınları. 621, 1. Basım, İstanbul.
- Gordon, T. (2002). Etkili Liderlik Eğitimi. (Dördüncü Basım). İstanbul. Sistem Yayıncılık. s.4.
- Karkın, N. (2004). Kamu ve Özel Sektör Yöneticilerinin Liderlik Davranışları: Bir Literatür Analizi Denemesi. İçişleri Bakanlığı Türk İdare Dergisi, 76 (445). s. 44-48
- Komasyon, MEB. (2001). İnsan İlişkileri. MEB Erkek Teknik Öğretim Genel Müdürlüğü.
- Önal, G. (2000). Temel İşletmecilik Bilgisi. 66, 3. Baskı, Türkmen Kitabevi, İstanbul 2000 s.108.
- Özalp, İ. (2005). İşletme Yönetimi. Birlik Ofset, Eskişehir.
- Tınar, M. Y. (1990). Kurumsal Kültür Örgütlerin Yönetiminde Görünmeyen El. Dokuz Eylül Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, 5, (1-2), s. 78-89.
- Yavuz, M. (2015). Öğrenme Liderliği. Ankara.

## COVID-19 KORKUSUNUN İŞ PERFORMANSI İLE İLİŞKİSİ: FİZYOTERAPİSTLER ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA<sup>1</sup>

Yüksek Lisans Öğrencisi Büşra ÇÖZVELİOĞLU

İstanbul Aydın Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Fizyoterapi ve Rehabilitasyon Anabilim Dalı,  
busracozvelioglu@gmail.com İstanbul/Türkiye

ORCID: 0000-0001-6197-9732

### Özet

Bu çalışmada; Covid-19 sürecinde İstanbul'da aktif olarak çalışmakta olan fizyoterapistlerde Covid-19 korkusunun iş performansı ile ilişkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Çalışmada nicel araştırma yönteminden yararlanılmıştır. Bu doğrultuda bir anket formu oluşturulmuş ve 15 Şubat 2022 ile 15 Mayıs 2022 tarihleri arasında, kolayda örnekleme ve amaçlı örnekleme tekniklerinden faydalanılarak 341 fizyoterapist ile anket yapılmıştır. Anket formunda 7 soruluk Demografik Bilgi Formu; Ahorsu vd. (2020) tarafından geliştirilip Ladikli vd. (2020) tarafından Türkçe diline uyarlanan 7 maddelik Covid-19 Korkusu Ölçeği, Kirkman ve Rosen (1999) tarafından geliştirilip Sigler ve Pearson (2000) tarafından kısaltılan ve Çöl (2008) tarafından Türkçe diline uyarlanan 4 maddelik İş Performansı Ölçeği yer almıştır. Anket vasıtasıyla elde edilen veriler SPSS-23 istatistiksel analiz programı aracılığıyla analiz edilmiştir. Araştırma sonucunda; İstanbul ilinde çalışan fizyoterapistlerde Covid-19 korkusunun iş performansı üzerinde pozitif yönlü, anlamlı ve düşük düzeyde etkisi olduğu bulgusu elde edilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Fizyoterapist, Covid-19, Covid-19 Korkusu, Performans, İş Performansı.

## THE RELATION OF COVID-19 FEAR WITH JOB PERFORMANCE: A RESEARCH ON PHYSICAL THERAPISTS

### Abstract

Within the scope of this study, it is aimed to investigate the relation of physical therapists' Covid-19 fear working actively in Istanbul during Covid-19 process with job performance. Quantitative research method was used in the study. In this regard, a survey form was formed and conducted on 341 physical therapists between 15th February 2022 and 15th May 2022 via using convenience sampling and purposive sampling techniques. In the survey form there are Demographic Information Form consisting of 7 questions, Covid-19 Fear Scale developed by Ahorsu et al. (2020) and adapted into Turkish by Ladikli et al. (2020) with 7 statements, Job Performance Scale developed by Kirkman and Rosen (1999), shortened by Sigler and Pearson (2000) and adapted into Turkish by Çöl (2008) with 4 statements. The data gathered via survey form was analysed by using SPSS-23 statistical analysis program. As the result of the research, the finding that there is positive, significant and low-level effect of physical therapists' Covid-19 fear working in Istanbul on their job performance, was reached.

**Keywords:** Physical Therapist, Covid-19, Covid-19 Fear, Performance, Job Performance.

<sup>1</sup> Bu çalışma, Büşra ÇÖZVELİOĞLU tarafından Doç. Dr. Figen KOÇYİĞİT danışmanlığında İstanbul Aydın Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü'nde hazırlanmakta olan "Covid-19 Korkusunun İş Performansı ve Çalışma Motivasyonu İle İlişkisi: Fizyoterapistler Üzerinde Bir Araştırma" isimli yüksek lisans tezinden türetilmiştir.

## 1. GİRİŞ

Covid-19 sürecinde Türkiye’de ve dünyadaki diğer ülkelerde pek çok sektör ve insan bu hastalıktan dolayı önemli ölçüde etkilenmiştir. Bilhassa sağlık sektöründe çalışanlar, çalıştıkları birim her ne olursa olsun hasta bireylerle ve hastaların yakınlarıyla bire bir şekilde temasta bulunmak durumunda kaldıklarından, Covid-19 hastalığından ve bu hastalığın psikolojik ve çalışma yaşamına ilişkin etkilerinden en çok etkilenenlerin sağlık sektörü çalışanları olduğu söylenebilir. Sağlık sektöründeki önemli bir meslek olan fizyoterapi alanında çalışanlar da sürekli olarak ciddi rahatsızlığı bulunan hastalarla ve hasta yakınlarıyla yakın ilişki içerisinde bulunmaktadır. Bu nedenle, Covid-19 salgınının olduğu bir ortamda fizyoterapistlerin de diğer sağlık çalışanları gibi Covid-19 hastalığına yakalanma bakımından yüksek bir riske sahip olduklarından bahsedilebilir. Bu nedenle, fizyoterapistlerin Covid-19’a yakalanma korkusuna ilişkin algılarının ölçülmesi gerektiği ortaya çıkmaktadır.

Covid-19 salgını insanlar için ciddi bir ölüm riskini ortaya çıkardığı gibi, başta Çin olmak üzere dünyanın hemen her ülkesinde bireyler açısından ciddi ve dayanılmaz bir psikolojik baskıyı, tedirginliği ve korkuyu beraberinde getirmiştir (Xiao, 2020; Duan ve Zhu, 2020; Ahorsu vd., 2020; Duman, 2020). Yanı sıra, pandemi sürecinde sokağa çıkma kısıtlamalarının ve yasakların baş göstermesiyle de Covid-19 ile ilgili korkunun giderek artmasına sebebiyet vermiştir (Taşpınar vd., 2021). Alan yazında Covid-19 korkusuna ilişkin olarak yapılmış olan çeşitli çalışmalar bulunmakla birlikte, bu çalışmaların da genel olarak sağlık çalışanları üzerinde yapıldığı görülmektedir (Ehrlich vd., 2020; Taşpınar vd., 2021).

İş performansı, işin bir parçası olan faaliyetleri kapsamakta olan bir olgu olup (Borman ve Motowidlo, 1993), çalışan kişilerin kendilerine benzer düzeyde çalışan diğer kişilere nazaran işle ilgili davranışları ile çıktılarının verimlilik düzeyidir (Kohli, 1985). Başka bir ifade ile iş performansı, çalışan kişilerin örgütsel amaçlara ulaşılması hususunda sağlamakta oldukları katkı biçiminde tanımlanabilir (Armstrong ve Taylor, 2014). Son zamanlarda yapılan araştırmalarda, Covid-19 korkusunun iş performansını etkileyebilecek önemli bir unsur olduğundan bahsedilmiştir. Bu bağlamda, her ne kadar iş yerlerinde kurumsal ve bireysel anlamda Covid-19’a karşı olarak pek çok tedbir alınmakta olsa da, çalışan kişilerde Covid-19 korkusunun var olduğu ve bu korkunun da çalışan kişilerin iş performanslarına olumsuz yönde sirayet edebileceği düşünülmüştür (Yiğitöl ve Büyükmumcu, 2021; Sasaki vd., 2020).

Yukarıda anlatılan bilgiler doğrultusunda, çalışma kapsamında Covid-19 korkusunun fizyoterapistlerin iş performansları ile anlamlı bir ilişkisinin olup olmadığını incelenmesine karar verilmiştir. Bu bağlamda çalışmanın amacı, Covid-19 sürecinde İstanbul’da aktif olarak çalışmakta olan fizyoterapistlerde Covid-19 korkusunun iş performansı ile ilişkisinin incelenmesi olarak belirlenmiştir. Covid-19 hastalığı ve bu hastalığın çalışma yaşamına olan etkileri konusunda hem Türkiye’de hem de dünyada gerek sağlık personeli gerekse de fizyoterapistler nezdinde yapılmış olan araştırma sayısı günümüzde oldukça az ve sınırlıdır. Bununla birlikte, fizyoterapistlerin örneklem grubu olduğu bilimsel çalışmalara göz atıldığında, çalışma sayısının oldukça az ve sınırlı olduğu, ayrıca fizyoterapistler üzerinde daha ziyade tükenmişlik, iş tatmini, yaşam kalitesi, mesleğe ilişkin tutum gibi konularda çalışılmış olduğu görülmektedir. Bu

bağlamda, bu çalışmanın Covid-19 sürecine ilişkin olarak gerçekleştirilecek olması ve fizyoterapistlerin Covid-19 korkusunu, iş performanslarını, çalışma motivasyonlarını ve bu değişkenler arasındaki ilişkileri inceleyecek olması çalışmayı bilimsel açıdan daha önemli hale getirmektedir. Bu doğrultuda, gerçekleştirilecek olan bu çalışmanın alan yazına önemli bir katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Yanı sıra, bu çalışmanın sayesinde elde edilecek bulguların, genel olarak sağlık sektörüne ve özelde de fizyoterapi mesleğine ilişkin olarak sektörde çalışanlara ve sektördeki yöneticilere önemli bilgiler sunacağı da öngörülmektedir. Nitekim bu araştırma sonucunda, sağlık sektörü yöneticileri ve sağlık personeli, fizyoterapistlerin Covid-19'a ilişkin korku düzeylerini, Covid-19 dönemindeki iş performansı algılarını ve bu süreçteki çalışma motivasyonu düzeyi ile algısını öğrenme olanağına sahip olacak ve bu çerçevede gelecekle ilintili planlamalarda bulunurken daha rasyonel şekilde hareket edebileceklerdir.

## 2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

### 2.1. Covid-19 Korkusu

2020 yılının henüz başı itibarıyla dünyanın temel gündem maddesi ve en önemli problemi Covid-19 virüsü ve pandemisi olmuştur. 2019 senesinin Aralık ayında ilk kez Çin'in Wuhan kentinde görülen, influenza virüs ailesinden mutasyon geçirmiş bir virüs türünün yarattığı salgın, kısa zaman içerisinde tüm dünya ülkelerinde etkili olmuştur. Neredeyse dünyadaki tüm ülkelerde Covid-19'a bağlı ölüm vakalarının artması nedeniyle, Covid-19 virüsü dünyada gündemin ilk sırasına yerleşmiştir (Gilbert vd., 2020).

Çin genelinde Covid-19'un yayılıp kısa zamanda yurt dışına da çıkması sonrasında küresel açıdan Covid-19'a yönelik tedbirler alınmaya başlanmış, birçok ülke Çin ile ekonomik ilişkilerini durdurmuş, Çin'e yapılan tüm kara, hava ve deniz seferlerine ara verilmiş, fakat tüm çabalara karşın Covid-19 virüsünün küresel bir pandemiye dönüşmesi engellenememiştir (Columbus, 2020). 2020 senesinin Mart ayında virüsün yayılması Çin'de yavaşlarken, İran, İtalya ve Güney Kore'de hızlanmıştır. Aynı süreçte Avrupa ülkelerinde de vakalar ve ölümler hızla artış göstermiştir, Mart 2020 sonunda 192 ülkede Covid-19 vakalarına rastlanır hale gelmiştir (WHO 2020a).

31 Aralık 2019 günü DSÖ tarafından Covid-19 pandemisiyle alakalı ilk bilgilerin paylaşılması sonrasında Mart 2020 sonlarında Covid-19'a yakalanan kişi sayısı global açıdan 571 bin kişiye ulaşırken, 26 binden fazla kişi de yaşamını yitirmiştir. Türkiye özelinde ilk Covid-19 vakası 11 Mart 2020 günü saptanırken, Mart sonunda ise vaka sayısı 5.698'e, vefat sayısı ise 92'ye çıkmıştır (WHO, 2020b: 2). 5 Mayıs 2022 tarihi itibarıyla dünyadaki toplam Covid-19 vaka sayısı 515 milyonu, toplam ölüm sayısı 6 milyonu geçerken, toplam iyileşme sayısı ise 470 milyondan fazladır. Dünya genelinde toplam vaka ve ölüm sayısı açısından ilk sırada Amerika Birleşik Devletleri (ABD) yer almaktadır. ABD'de vaka sayısı 83 milyonu, ölüm sayısı ise 1 milyonu geçmiştir. ABD'nin ardından ikinci sırada 43 milyondan fazla vaka ve 523 binden fazla ölüm ile Hindistan, üçüncü sırada 30 milyondan fazla vaka ve 663 binden fazla ölüm ile Brezilya gelmektedir. 10. sıradaki Türkiye'de ise toplam vaka sayısı 15 milyonun üzerinde, toplam ölüm sayısı 98 binin üzerinde, iyileşme sayısı ise 14 milyonun üzerindedir (Worldometers, 5 Mayıs 2022).

Çin'in Wuhan kentinde Aralık 2019 tarihinde ortaya çıkmış olan Covid-19 salgınının hızla yayılması, artan vakalar ve ölüm sayıları insanlarda yoğun ve yaygın bir endişeye, korkuya, kaygıya sebebiyet vermiştir (Bao vd., 2020; Ahorsu vd., 2020). Pandeminin toplumlar üzerinde fiziksel olduğu kadar psikolojik ve psikososyal açıdan önemli ve olumsuz etkileri olmuştur. Virüsün zaten korku yartmasının yanında sokağa çıkma kısıtlamalarının da yaşanmasıyla beraber insanlardaki Covid-19 korkusu giderek artmıştır (Taşpınar vd., 2021). Bu doğrultuda insanlarda "koronafobi" veya "Covid-19 korkusu" şeklinde isimlendirilen yeni bir korku ortaya çıkmıştır (Arpacı, Karataş ve Baloğlu, 2020).

Covid-19 pandemisi sürecinde hızlıca küresel bir salgına dönüşmüş olan virüsten ötürü hemen her meslek grubunda korku, endişe vb. duygular belirlemiştir (Bakioğlu, Korkmaz ve Ercan, 2020; Lardone vd., 2020). Neredeyse tüm meslek gruplarında bu süreçte çeşitli kısıtlamalara gidilirken, rutin şekilde işlemekte olan düzen de değişime uğramıştır. Gündelik düzende yaşanan bu değişimler bireyler açısından hissedilen korkuyu daha fazla artırmıştır (Bakioğlu vd., 2020).

Covid-19 insanlarda korku meydana getirmesinin yanında ruhsal sağlığı etkileyecek önemli psikolojik sorunlara da neden olmaktadır (Aşkın, Bozkurt ve Zeybek, 2020: 307). Bu çerçevede, Covid-19'un fiziksel açıdan insanlarda oluşturduğu problemlere ilave şekilde, bireylerde Covid-19'a bağlı biçimde ortaya çıkan rahatsızlıklarla stresin yaşamlarında meydana getirdiği travmatik olaylarla süreç içerisinde ve sonrasında ruhsal açıdan etkilerinin incelenmesi gereklidir (Ladikli vd., 2020: 73).

Covid-19 pandemisinin bilinmeyenleri, virüsün yeni bir virüs olması, virüsten dolayı geleceğe ilişkin artan belirsizlikler ve kaygılar, ekonomide yaşanan sıkı ve ciddi kısıtlamalar ile alınan halk sağlığı önlemlerinin yeterliğine yönelik toplum nezdindeki kuşular insanlarda önemli düzeyde kaygıya sebebiyet vermiştir (Banerjee, 2020). Bununla beraber, geleneksel medya ile sosyal medyada pandemiye ilişkin yapılan haberlerin içerikleri insanları korkutucu ve rahatsız edici olduğundan dolayı, bu haberleri takip etmekte olan insanlarda anksiyete oranı hızlıca yükselmiştir (Moghanibashi-Mansourieh, 2020).

Sağlık personeli salgın süreçlerinde hastalarla en yakın olan kişiler olduklarından ötürü, enfeksiyon riskleri oldukça yüksek seviyededir ve bu durum da sağlık personelinin psikolojik durumu üzerinde önemli etkiler yaratmaktadır (Ho vd., 2005). Salgın dönemlerinde sağlık personeline olan ihtiyaç artış gösterdikçe, sağlık personelinin stres düzeyinin yaşamlarının önemli bir bölümünde arttığı, çalışmaya yönelik isteklerinin de azaldığı belirtilmektedir (Wong vd., 2010: 3). Lee vd. (2020) tarafından yapılan araştırmada depresyon, anksiyete vb. parametreler Covid-19 korkusuyla ilişkilendirilirken, sağlık personelinin Covid-19 korkusuna ilişkin bilgilendirilmesi gerektiğinden bahsedilmiştir. Lai vd. (2020) tarafından gerçekleştirilen çalışmada, Çin'de Covid-19 hastalarına tedavi hizmeti veren sağlık personelinin %44,6'sında anksiyete, %71,5'inde strese bağlı problemler ve %50,4'ünde depresyon olduğu ortaya çıkmıştır. Yapılan çeşitli araştırmalarda, sağlık personelinin Covid-19'dan ötürü büyük ölçüde insomnia, posttravmatik stres, depresyon ve yaygın anksiyete gibi rahatsızlıklara maruz kaldıkları gözlenmiştir (C. Zhang vd., 2020). Barello vd. (2020) tarafından



gerçekleştirilen çalışma neticesinde, Covid-19 hastalığına yakalanmış olan hastalar ile daha fazla temasta bulunan sağlık personelinde tükenmişlik düzeyinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Covid-19 sürecinde sağlık personelinin başka insanlara kıyasla daha fazla damgalanma yaşadıkları, daha fazla kaçınma davranışında buldukları, psikolojik açıdan başkalarına nazaran daha çok kızgınlık, korku, öfke, çaresizlik, suçluluk, yalnızlık, endişe ve üzüntü hissettikleri, ayrıca başkalarına göre daha düşük düzeyde mutlu oldukları saptanmıştır (Brooks vd., 2020: 916).

Covid-19 pandemisi sürecinde acil durum gerektirmekte olan hastaların haricinde fizyoterapi hizmetlerine ara verilmiştir ve Türkiye’de fizyoterapistler Covid-19 ile mücadele konusunda ihtiyaç duyulan farklı alanlarda görevlendirilmişlerdir (Taşpınar vd., 2021). Taşpınar vd. (2021) tarafından gerçekleştirilen araştırmada, fizyoterapistlerin Covid-19 korku düzeyleri araştırılmış ve yapılan çalışma neticesinde fizyoterapistlerin Covid-19 korkularının orta seviyede olduğu tespit edilmiştir.

### 2.2. İş Performansı

Kurumlarda iş performansı temel olarak iki seviyede incelenmekte olup, bunlar “bireysel iş performansı” ile “örgütsel iş performansı” biçimindedir. Çalışan kişilerin işlerine ve çalışma yerine ilişkin beklentileri, iş tatminleri ve işleriyle kurumlarına bağlılıkları gibi konular bireysel iş performansı çerçevesinde değerlendirilmekteyken; karlılık, iş gücü devir hızı, verimlilik vb. konularsa örgütsel iş performansı bağlamında incelenmektedir (Akın ve Çolak, 2012: 90). Bir kurumda çalışanların toplam bireysel iş performanslarıyla örgütsel iş performansın toplamı, kurumun toplam performansını göstermektedir (Soysal ve Kılınç, 2016: 328-329). Bu araştırmada ise iş performansına ilişkin sadece çalışanlara özgü bireysel iş performansı konusu incelenmiştir.

İnsanlar da başka canlılarda olduğu gibi yeme ve barınma gereksinimine sahiptir, ancak insanoğlunun yegâne gereksinimleri bunlardan ibaret değildir. Bu doğrultuda insanoğlunu diğer canlılardan ayırmakta olan en önemli özellik, insanoğlunun bir toplum içerisinde uyumlu bir hayatı idame ettirmesidir. Yaşam döngüsü içerisinde birtakım amaçlara sahip olan insanoğlu, bu amaçlarına erişmek üzere sürekli olarak gayret göstermekte ve emek harcamaktadır. Hayatın tüm evrelerinde çeşitlilik gösteren amaçlara sahip durumdaki insanoğlunun, bu amaçlara ulaşmak üzere gösterdiği çabalara “performans” ismi verilmektedir (Taştumur, 2018: 75).

Performans sözcüğü kökeni itibariyle Fransızca bir kelimedir (Özel, 2018: 19) ve Fransızca dilindeki “performance” sözcüğünden gelmektedir (Uysal, 2015: 33). Türkçe dilinde “başarım” ve “edim” anlamına gelen performans sözcüğüne gündelik yaşamda, yazı dilinde ve yönetim biliminde değişik anlamlar yüklenebildiği görülmektedir (Özen, 2011: 5).

Yazında performansla ilgili pek çok tanımlamaya rastlamak mümkündür. Baş ve Artar (1990: 1) tarafından performans, bir işi gerçekleştiren bireyin, grubun ya da kurumun belli amaçlara ne düzeyde ve hangi doğrultuda ulaşabildiğinin, bu çerçevede ulaşılmaması arzu edilen noktaya ilişkin neyi ve hangi düzeyde başarabilmiş olduğunun

sayısal ve sözel açılardan ifadesi şeklinde tanımlanmıştır. Şimşek ve Nursoy (2002: 43) performansı, planlı ve hedeflenmiş aktivitelerin sonucu olarak ortaya koyulan çıktıları nicel ya da nitel biçimde belirleyen bir kavram şeklinde betimlemiştir. Keskin (1997: 153) açısından performans, belirlenmiş hedeflere erişilebilme seviyelerinin ölçülmesidir. Bu doğrultuda Keskin (1997)'e göre performans, bir vazifeyi icra eden kişi ya da kurumların, o işle birlikte hedeflenmiş olan amaçlara ne düzeyde erişilebildiğini ortaya koymaktadır.

Kurumların belirledikleri amaçlara erişebilmeleri, faaliyet gösterdikleri sektörde rekabet üstünlüğü sağlayabilmeleri ve bu rekabet üstünlüğünü muhafaza edebilmeleriyle alakalıdır. Rekabet üstünlüğünün sağlanması ve muhafaza edilmesi, kurumda çalışan kişilerin yüksek seviyedeki çalışma performanslarıyla gerçekleştirilebilmektedir (Youndt ve Snell, 2004: 339). Bu doğrultuda kurumlar, daima yüksek iş performansına sahip personele ihtiyaç duymaktadırlar (Richard vd., 2008: 720).

İş performansı konusunda literatürde pek çok farklı tanımlamanın yapılmış olduğu görülmektedir. Sevim (2015: 67) iş performansının, çalışanların iş yerindeki durumlarının değerlendirilmesi bağlamında oldukça yararlı bir ölçme unsuru olduğundan bahsetmiştir. Murphy ve Cleveland (1995)'a göre iş performansı, kurumların sürekli biçimde değerlendirdikleri, geliştirilmesine ve yönlendirilmesine ihtiyaç duydukları önemli bir örgütsel davranış bileşeni niteliğindedir. Camman (1993: 7) açısından iş performansı, bir kimsenin önceden belirlenmiş olan standartlarla uyumlu biçimde tutumlar ve davranışlar göstermesi doğrultusunda, hedeflenmiş olan amaçlara erişme seviyesidir. Borman ve Motowidlo (1993: 72) tarafından iş performansı, işin bir parçası durumundaki faaliyetleri kapsamakta olan bir olgudur. Campbell, McHenry ve Wise (1990: 314)'a göre iş performansı, bir kurumun amaçlarına ilişkin olarak çalışanların gözlenebilir davranışlarıdır. Kohli (1985) bakımından iş performansı, çalışanların kendilerine benzer düzeyde çalışan diğerlerine nazaran, işle ilgili davranışları ile çıktılarının verimlilik seviyesi şeklinde tanımlanmıştır.

Günümüzde gelişmiş durumdaki kurumlarda, çalışan (insan) unsurunun oldukça önemli bir sermaye ve güç olduğu görüşü ağırlık kazanmış haldedir. Bu sebeple çalışanlar, bir maliyet unsuru olmasından ziyade bir sermaye ve güç unsuru şeklinde değerlendirilmeye başlanmıştır. Bu durumda izah edilmesi, karşılaştırılması ve ölçümlenmesi zor pek çok konu ortaya çıkmış olup, bunlardan bir tanesi de iş performansdır (Meriçöz, 2015: 43). Günümüzün giderek artan rekabet koşulları altında çalışanların iş performansı seviyeleri kurumlar bakımından son derece önemli olup, bu konu bilhassa insan kaynakları yönetimi bağlamında dikkatlice ele alınmaktadır. Nitekim kurumların mükemmel yakın bir hizmet kalitesi sunabilmeleri adına çalışanların mükemmel yakın bir iş performansını göstermeleri gereklidir (Doğan, 2014).

Çalışan bireyler iş yaşantılarıyla özel hayatlarında ihtiyaçlarını karşılamak üzere yoğun bir biçimde emek harcamakta ve gayret göstermektedirler. Çalışan kişilerin hayatlarını sağlıklı ve mutlu biçimde idame ettirebilmeleri, belirledikleri amaçlarına erişebilmeleri ve başarılı olabilmeleri noktasında etkili bir iş performansına sahip olmaları gerekmektedir. Bu çerçevede, iş yaşamı bağlamında performans, çalışanların kurumun hedeflerine erişebilmesi konusundaki sorumluluklarıyla ilintili davranışlarının sonucu olarak elde ettikleri ürün biçiminde betimlenebilir. Bu ürünler, bir mal ya da hizmet olabileceği gibi, bir düşünce biçimi, doyum vb. de olabilmektedir (Başaran, 1991).

Kurumlarda iş performansına ilişkin çeşitli problemler ortaya çıkabilmektedir ve bu problemlerin de birtakım belirtileri bulunmaktadır. Çalık (2003) bu belirtileri; verimlilikte düşüş, iş kalitesinde düşüş ve hata oranının yükselmesi, işlerin zamanında bitirilememesi, zor işlerden kaçınılması, şikâyetlerin gittikçe artış göstermesi, etkileşimlerin azalması doğrultusunda geri çekilmelerin baş göstermesi, talimatları alıp izlemenin güçleşmesi, alınganlıkların gittikçe artış göstermesi, iş birliklerinde azalma, başarısızlıklar hususunda suçlamaların artması, işe devamsızlığın artış göstermesi, negatif geri bildirimlerin sayısındaki artış, işe gecikme, işe gelmeme ya da işi bırakma durumlarındaki artış vb. şeklinde ifade etmiştir.

İş performansı özünde çok boyutlu bir yapıya sahiptir. Lakin yazındaki çalışmalar incelendiğinde, iş performansının temel olarak “görev performansı” ve “bağlamsal performans” biçiminde iki boyutu üzerinde durulduğu görülmektedir (Özdevecioğlu ve Kanıgür, 2009: 59).

Görev performansı, kurumdaki işle alakalı teknik süreçlerin gerçekleştirilmesi, kurumun gereksinimleriyle ilgilenilmesi ve kurumun kabiliyetleriyle ilintilidir (Borman ve Motowidlo, 1993: 92). Görev performansı, bir vazifenin icra edilmesi hususunda gerekli olan temel sorumluluklarla ilgilidir ve bu sorumluluklar her iş alanı açısından farklılıklara sahip olabilir (Jawahar ve Carr, 2007: 331). Başka bir ifadeyle görev performansı, çalışan bireylerin uzmanlıkları ve teknik bilgi seviyeleri doğrultusunda tanımlanabilir (Özdevecioğlu ve Kanıgür, 2009: 62). Görev performansı, bir ürün ya da hizmet üreten ya da üretimi olanaklı hale getiren teknik temelleri desteklemekte olan davranışları içerir (Fisher ve Hartel, 2004: 4). Görev performansı, çalışanların kurumun performansına olan katkılarından meydana gelmektedir ve resmi ödül sisteminin bir parçası durumundaki faaliyetleri betimlemektedir. Yanı sıra görev performansı, iş tanımında bulunan ihtiyaçları da ele almaktadır. Bu doğrultuda görev performansı, işveren ile çalışan bireylerin arasında gerçekleştirilmiş sözleşmenin bir parçası özelliğine sahip şartların yerine getirilmesiyle alakalıdır (Gilder, 2003: 593). Görev performansı, icra edilecek olan işin iş tanımında yer alan vazifelerin yerine getirilme yani gerçekleştirilme seviyesiyle alakalıdır. Bu bakımdan iş tanımı ne denli güvenilir ve kapsamlı şekilde meydana getirildiyse, çalışanların görev performanslarını tespit etme düzeyi de o denli güvenilir olmaktadır (Kılıç, 2006: 175). Campbell (1990: 704), görev performansının çok boyutlu bir yapıya sahip olduğundan bahsederek, beş temel performans unsurunun görev performansı ile ilgili olduğuna değinmiştir. Bu beş temel unsur; “işe özgü görev yeterliği”, “işe özgü olmayan görev yeterliği”, “yazılı ve sözlü iletişim yeterliği”, “liderlik durumunda kısmen denetleme” ve “yönetim” biçimindedir.

Bağlamsal performans; iş yerindeki sosyal ve ruhsal atmosfere katkı sağlayan aktivitelerden meydana gelmektedir (Ünlü ve Yürür, 2011: 185). Bağlamsal performans çerçevesinde görevlerin yanı sıra motivasyon gibi araçların da önemli olduğundan söz edilebilir. Çalışan kişilerin rolleriyle görevlerinin haricinde göstermeleri gerekli olan performans vurgu yapmaktadır. Psikolojik ve sosyolojik açıdan destek, bağlamsal performansın anahtar noktasıdır (Gök, 2018: 68). Bağlamsal performans, çalışan bireylerin daha fazla çalışma hususunda gönüllü olmaları, işlerini hevesli biçimde icra etmeleri, işbirliği konusunda yatkınlık, kurumu sahiplenip desteklemeleriyle kurallara uymalarından oluşmaktadır (Özdevecioğlu ve Kanıgür, 2009: 60-61). Görev performansı çalışan kişinin bilgileri, becerileri ve kabiliyetleriyle yoğrulan bir kavram iken, bağlamsal

performans ise çalışanın kişilik özelliklerinin işe yansımaları doğrultusunda ortaya çıkmaktadır (Mamak, 2018: 41). Çalışanlar bağlamsal performans kapsamında kurumun başarısı konusunda çalışmaktadır ve bu çerçevede bağlamsal performans ekstra rol davranışıyla alakalıdır (Borman ve Motowidlo, 1997). Bağlamsal performans, kurumun verimliliği ve başarısı noktasında oldukça önemli bir olgudur. Nitekim bağlamsal performans çalışma ortamını zenginleştirirken, sosyal ve motivasyonel kurum iklimine de katkı vermektedir (Ünlü ve Yürür, 2011: 186). Bağlamsal performans, temel işin icra edilmesine direkt bir katkıda bulunmamasına rağmen, görevin etkin, verimli ve sağlıklı şekilde icra edilmesi noktasında gerekli olan kurumsal, sosyal ve psikolojik çevrenin iyileştirilmesi konularında katkı vermektedir (Borman ve Motowidlo, 1997). Bağlamsal performans; başkalarına yardım etme, başkalarıyla iş birlikleri gerçekleştirme, işin tamamlanması konusunda gerekenden daha fazla emek harcama, kurumun normlarıyla kurallarına uyma, kurumun amaçlarını savunma, bu kurumsal amaçlara ulaşılmasını sağlama gibi davranışlar örnektir (Bergman, 2008: 229).

Hizmet sektöründe oldukça büyük ve önemli bir yeri bulunan sağlık sektöründe, iş faaliyetlerinin temel odak noktası yani sağlık sektöründeki temel beceri sağlık hizmetleri şeklinde ifade edilmektedir. Bu becerinin verimli, kaliteli ve etkin şekilde insanlara sunulması, üretim faktörlerinin önemli bileşenlerinden biri durumundaki insan gücüne bağlıdır. Çalışan kişilerin iş performansları da cinsiyet, medeni durum, yaş gibi kişisel özelliklerinden, çalışma ortamından, çalışanların ve amirlerinin tutumlarıyla davranışlarından önemli ölçüde etkilenmektedir. Bu sebeple, sağlık personelinin iş performansına etkide bulunabilecek unsurların tespit edilmesi, sonrasında bu unsurların olumsuz neticelerinin bertaraf edilmesi ya da olumsuz etkilerinin minimum düzeye indirilmesi, kurumsal ve bireysel amaçlara ulaşılmasında, hastaların ve hasta yakınlarının tatmin derecelerinin artırılmasında yararlı olacaktır (Tekingündüz vd., 2016: 684).

Sağlık sektörü emek-yoğun bir sektör olup, sağlık çalışanlarının iş performansının artırılması, sağlık hizmetlerinin kalitesinin yükselmesini sağlamaktadır. Bu doğrultuda, hastaların memnuniyet düzeylerinin artmasında ve sağlık kurumlarının amaçlarına erişmelerinde iş performansı son derece büyük bir öneme sahiptir (Korkmazer vd., 2016: 124).

Sağlık hizmetleri oldukça büyük bir hassasiyet gerektirmekte olan bir hizmet niteliğindedir. Sağlık kurumlarının önemli bir çoğunluğunun kamu sağlık kurumu özelliğinde olması ve toplumun önemli bir kesiminin kamu sağlık kurumlarını yeğlemeleri, bilhassa kamu sağlık kurumlarında vazife gören sağlık personelinin oldukça özenli ve dikkatli olmalarını gerektirmektedir. Nitekim özensizlik, dikkat eksikliği, ihmal gibi sorunlardan kaynaklanmakta olan hataların çıktılarının son derece ağır neticeleri olmaktadır ve zaman zaman bir insanın hayatını kaybetmesine dahi sebebiyet verebilmektedir. Genellikle tüm sektörlerde çalışan kişilerin iş performanslarını artırmak, kurumlar bakımından olumlu etkiler oluşturmada, rakiplere kıyasla piyasada üstünlük elde edilmesini sağlamada ve birim maliyetlerin düşmesine yol açabilmektedir (Rismawati vd., 2015: 42). Bahsi geçen sebeplerden ötürü sağlık kurumlarının yöneticileri, sağlık personeli tarafından sunulan hizmetin kalitesini yükseltmeye ilişkin katkıda bulunan ve sağlık personelinin iş performansını artırıcı hususlara önem vermeli, belli periyotlarla sağlık çalışanlarının iş performansları değerlendirilmeli, ortaya çıkma ihtimali bulunan herhangi bir negatif neticede gerekli tedbirler alınmalıdır.

Yazında sağlık personelinin iş performanslarıyla ilgili yapılmış çeşitli çalışmalara rastlamak mümkündür. Bu çalışmalar bilhassa sağlık personelinin iş performansını artırmanın sağlık hizmetlerinin kalitesine pozitif şekilde etki ettiği yönündedir (Butler, 1991; Baumeister ve Leary, 1995; Cable ve Parsons, 2001).

### *2.3. Covid-19 Korkusu ve İş Performansı İlişkisi Hakkında Önceki Çalışmalar*

Covid-19 pandemisi sürecinde sağlık hizmeti vermeye devam eden sağlık çalışanlarının pandemi dönemi öncesine kıyasla çok daha yüksek seviyede stres, kaygı ve tükenmişlik yaşadıkları görülmektedir. Bunun sonucunda ise sağlık çalışanlarının işten ayrılma niyetlerinin artmakta ve iş performansları da düşmektedir belirtilmektedir (Lou vd., 2021).

Son dönemlerde gerçekleştirilen araştırmalarda, Covid-19 korkusunun iş performansına etki edebilecek önemli bir etken olduğuna değinilmektedir. Bu çerçevede, çalışma ortamlarında gerek kurumsal gerekse de bireysel bakımdan Covid-19'a yönelik birtakım tedbirler alınıyor olsa dahi, çalışanlarda Covid-19 korkusunun mevcut bulunduğu ve bu Covid-19 korkusunun çalışanlarda iş performansına negatif yönde etki edebileceği öngörülmektedir (Yiğitöl ve Büyükmumcu, 2021; Sasaki vd., 2020).

Yüksekbilgili (2021) tarafından yapılan çalışmada, otel işletmeleri çalışanlarında Covid-19 korkusunun iş memnuniyetine etkisi ve bu etkide psikolojik sermayenin iyimserlik boyutunun aracı rolü incelenmiş ve iyimserlik düzeyinin Covid-19 korkusunu azaltarak, çalışanların iş memnuniyetlerini ve dolayısıyla iş performanslarını artırdığı tespit edilmiştir.

Akar ve Bekar (2022) tarafından yapılan çalışmada, işin anlamlılığının iş performansı üzerindeki etkisinde iş tatmininin aracı ve Covid-19 korkusunun düzenleyici rolü incelenmiş ve işin anlamlılığına yönelik çalışan algısının iş performansı üzerinde pozitif etkisi olduğu, bu ilişkide Covid-19 korkusunun düzenleyici bir rolü, iş tatminin aracı rolüne sahip olduğu saptanmıştır.

Bayrakçı (2022) tarafından yapılan çalışmada, hemşirelerde işten ayrılma niyeti ve performans ilişkisinde Covid-19 tükenmişliğinin düzenleyici rolü araştırılmış ve işten ayrılma niyetinin iş performansı üzerindeki olumsuz etkisinin Covid-19 tükenmişliği tarafından düzenlendiği bulgusuna rastlanmıştır.

## **3. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ**

### **3.1. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi**

Çalışma kapsamında genel evren Türkiye'de aktif olarak çalışmakta olan fizyoterapistlerden meydana gelmektedir. Araştırma evreni ise İstanbul ili olarak belirlenmiştir. Bu bağlamda, araştırma çerçevesinde katılımcılardan birincil veri toplanması için örneklem grubuna erişmek üzere, kolayda örnekleme ve amaçlı



örnekleme teknikleri kullanılacaktır.

Covid-19 koşullarının hâkim olduğu günümüz ortamında bireylerden anket vasıtasıyla birincil veriler toplanması hususunda yüz yüze görüşmelerin yapılması zor olduğu için, bir online anket uygulaması olan Google Forms vasıtasıyla anket formu meydana getirilmiş ve WhatsApp, Instagram, LinkedIn, Twitter, Facebook gibi sosyal medya uygulamalarından ve e-posta aracılığıyla, İstanbul'da halihazırda çalışan fizyoterapistlere anket formunun gönderimi yapılmıştır.

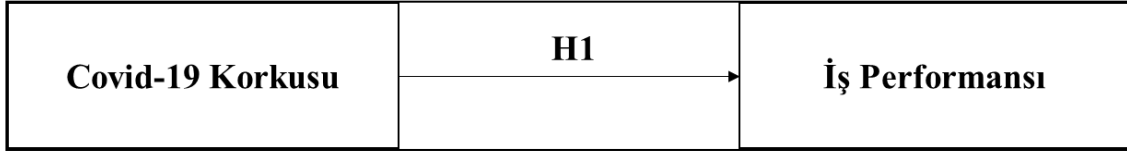
Günümüzde Türkiye genelinde 50.000'den fazla fizyoterapist aktif biçimde iş hayatında çalışmaktadır (Türkiye Fizyoterapistler Derneği, 2020). Yapılan hesaplamalar doğrultusunda, %95 güven düzeyi ve %5 hata payı doğrultusunda, seçilen örneklem grubunun genel evreni yeterli düzeyde temsil etmesi noktasında en az 381 fizyoterapist ile anket uygulamasının gerçekleştirilmesi gereklidir. Anket uygulaması hususunda planlanan zaman aralığı, 15 Şubat 2022 ile 15 Mayıs 2022 tarihleri arası olarak belirlenmiş olup, bahsi geçen tarih aralığında 341 kişiye ulaşılmıştır. Covid-19 koşulları düşünüldüğünde, 381 kişilik örneklem grubuna erişmek zor olduğundan, çok değişkenli araştırmalarda faktör analizi ile regresyon analizi yapmak için en az 200 kişilik örneklem grubuna ulaşılmasının yeterli olacağı görüşü doğrultusunda (Gürbüz ve Şahin, 2018: 128), 341 kişilik örneklem grubu vasıtasıyla toplanan anket verileri yeterli kabul edilmiştir. Araştırma kapsamında katılımcılardan veri toplayabilmek için İstanbul Aydın Üniversitesi Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulu'ndan 28.02.2022 tarihinde B.30.2.AYD.0.00.00-050.06.04/47 sayılı kararla etik kurul onayı alınmış, bilgilendirilmiş gönüllü onam formu ve anket formunun aracılığıyla katılımcılardan izinleriyle rızaları alınmış, böylece araştırmaya gönüllü katılım sağlanmıştır.

Araştırmaya toplam 341 fizyoterapist katılmıştır. Katılımcıların demografik özellikleri incelendiğinde, cinsiyete göre 155'inin kadın, 186'sının erkek olduğu; yaş grubu açısından 51'inin 18-25 yaş aralığında, 225'inin 26-34 yaş aralığında, 65'inin 35 yaş ve üzerinde olduğu görülmüştür. Yanı sıra, medeni durum bakımından 203 kişi bekar, 138 kişi evli olup; eğitim seviyesi bağlamında 253 fizyoterapist lisans mezunu, 72 fizyoterapist yüksek lisans mezunu, 16 fizyoterapist doktora mezunudur. Kurum türüne göre 104 katılımcı kamu kurumunda, 237 katılımcı özel kurumda çalışmaktadır. Toplam iş tecrübesi açısından katılımcıların 30'u 1 yıldan az, 74'ü 1-3 yıl arasında, 104'ü 3-6 yıl arasında, 77'si 6-10 yıl arasında, 56'sı 10 yıldan fazla toplam iş tecrübesine sahip durumdadır. Kurumdaki çalışma süresi bakımından 82 kişi 1 yıldan az süredir, 117 kişi 1-3 yıl arası süredir, 81 kişi 3-6 yıl arası süredir, 31 kişi 6-10 yıl arası süredir, 30 kişi 10 yıldan fazla süredir aynı kurumda çalışmaktadır.

### 3.2. *Araştırma Modeli, Değişkenler ve Hipotezler*

Şekil 1'de araştırma çerçevesinde meydana getirilen araştırma modeli görülmektedir. Modele göre araştırmanın ana değişkenleri şöyledir:

- i. *Bağımsız Değişken:* Covid-19 Korkusu,
- ii. *Bağımlı Değişken:* İş Performansı



*Şekil 1. Araştırma Modeli*

Araştırma modeli kapsamında, araştırmının temel hipotezler ise şu şekilde belirlenmiş durumdadır:

H1: Fizyoterapistlerin Covid-19 korku düzeylerinin iş performansları üzerinde anlamlı etkisi vardır.

### 3.3. Verilerin Toplanması ve Analizi

Araştırmada nicel veri toplama yöntemi kullanılmıştır. Bu bağlamda, anket tekniği kullanılmıştır. Araştırma çerçevesinde fizyoterapistler üzerinde uygulanan anket formu üç bölümden oluşmaktadır. Bu bölümler; Demografik Bilgi Formu, Covid-19 Korkusu Ölçeği ve İş Performansı Ölçeği şeklindedir.

Demografik Bilgi Formu, anket uygulamasına katılım gösterecek olan fizyoterapistlerin genel demografik profilini belirlemek amacıyla hazırlanmıştır. Demografik Bilgi Formu'nda katılımcıların cinsiyetlerini, yaşlarını, medeni durumlarını, eğitim seviyelerini, çalıştıkları kurum türünü, toplam iş tecrübelerini ve aynı kurumda çalışma sürelerini tespit etmeye ilişkin yedi soru bulunmaktadır.

Covid-19 Korkusu Ölçeği, Ahorsu vd. (2020) tarafından, bireylerin Covid-19 kaynaklı korku seviyelerinin ölçülmesi amacıyla geliştirilmiştir. Ölçeğin Türkçe diline adaptasyonu Ladikli vd. (2020) tarafından yapılmıştır. Tek boyutlu bir yapıya sahip olan ölçek toplam 7 ifadeden meydana gelmektedir. Ölçek 5'li Likert sistemiyle ölçümlenmektedir. Ölçekte ters yönlü ifade yoktur.

Tablo 1'de Covid-19 Korkusu Ölçeği ve maddelerine yönelik yapılan tanımlayıcı analizin bulgularına yer verilmiştir. Tablodan görüldüğü gibi, ölçeğin ortalaması  $\bar{x} = 2,939$  (SS=1,030) ile ortalama düzeyin hemen altında çıkmıştır. Buna göre, katılımcıların Covid-19'a ilişkin korku düzeylerinin ortalama düzeyde olduğundan söz edilebilir. Tabloda ayrıca her bir ölçek maddesi ve ölçeğin kendisi için basıklık ve çarpıklık değerleri de yansıtılmıştır. Bu doğrultuda, basıklık ve çarpıklık değerleri (-2) ile (+2) arasında tespit edildiğinden, ölçeğe ilişkin verilerin normal dağılım koşulunu sağlamış olduğundan bahsedilebilir.

**Tablo 1. Covid-19 Korkusu Ölçeği Tanımlayıcı Bulguları**

Maddeler	N	Min.	Maks.	Ort.	SS	Çarpıklık	Basıklık
COV1-Covid-19'dan çok korkarım.	341	1,00	5,00	3,393	1,209	-0,380	-0,920
COV2-Covid-19'u düşünmek beni rahatsız eder.	341	1,00	5,00	3,176	1,137	-0,362	-0,786
COV3-Covid-19'u düşündüğümde ellerim terler.	341	1,00	5,00	2,405	1,140	0,380	-0,843
COV4-Covid-19 yüzünden hayatımı kaybetmekten korkuyorum.	341	1,00	5,00	3,343	1,329	-0,316	-1,113
COV5-Sosyal medyada Covid-19 ile ilgili haberleri ve hikayeleri izlediğimde gergin veya endişeli olurum.	341	1,00	5,00	3,035	1,195	-0,266	-0,860
COV6-Covid-19'a yakalanmaktan endişelendiğim için uyuyamıyorum.	341	1,00	5,00	2,173	1,105	0,707	-0,309
COV7-Covid-19'a yakalandığımı düşündüğümde kalbim hızlanır veya çarpıntı yaşarım.	341	1,00	5,00	3,050	1,536	-0,011	-1,509
Covid-19 Korkusu	341	1,00	5,00	2,939	1,030	-0,123	-1,003

Tablo 2’de Covid-19 Korkusu Ölçeği için yapılan açıklayıcı faktör analizi ve güvenilirlik analizinin bulguları görülmektedir. Tablodan görüldüğü gibi, açıklayıcı faktör analizi sürecinde gerçekleştirilen KMO örneklem yeterliliği testi sonucu (KMO=0,868) 0,50’nin üzerinde çıkmış olduğundan, araştırma kapsamında ulaşılmış olan örneklem büyüklüğünün, ölçek üzerinde açıklayıcı faktör analizi gerçekleştirmek üzere yeterli ve uygun olduğu bulgusu elde edilmiştir. Bunun yanında, Bartlett Küresellik Testi’nin sonucu da  $p < 0,05$  şeklinde tespit edilmiş olduğundan, ölçeğin açıklayıcı faktör analizi uygulamak üzere uygun bir ölçek olduğu bulgusuna rastlanmıştır. Faktör analizi esnasında herhangi bir madde ölçekten çıkarılmamış olup, maddelerin faktör yükleri 0,726 ile 0,901 arasında çıkmıştır. Tablodan görüldüğü üzere, ölçeğin orijinal yapıya uygun biçimde tek faktörlü yapıda olduğu tespit edilmiş ve bu faktör Covid-19 Korkusu (COV) olarak isimlendirilmiştir. Ölçeğin açıklanan varyansı yüzde 69,388 ile yüksek düzeyde tespit edilmiştir. Buna göre ölçekte yer alan maddeler, ölçeğin bütününe yüksek düzeyde açıklama yeterliliğine sahiptir. Tabloda ayrıyeten ölçeğin güvenilirlik analizi bulgusuna da yer verilmiştir. Buna göre, ölçeğin güvenilirliği  $\alpha = 0,924$  ile oldukça yüksek düzeydedir.

**Tablo 2. Covid-19 Korkusu Ölçeği Geçerlilik ve Güvenilirlik Testi Bulguları**

Maddeler	COV	Güvenilirlik
COV4-Covid-19 yüzünden hayatımı kaybetmekten korkuyorum.	0,901	
COV1-Covid-19'dan çok korkarım.	0,893	
COV3-Covid-19'u düşündüğümde ellerim terler.	0,836	
COV5-Sosyal medyada Covid-19 ile ilgili haberleri ve hikayeleri izlediğimde gergin veya endişeli olurum.	0,824	
COV2-Covid-19'u düşünmek beni rahatsız eder.	0,821	0,924
COV7-Covid-19'a yakalandığımı düşündüğümde kalbim hızlanır veya çarpıntı yaşarım.	0,816	
COV6-Covid-19'a yakalanmaktan endişelendiğim için uyuyamıyorum.	0,726	
Açıklanan Varyans	Toplam %69,388	
KMO: 0,868; Ki-Kare: 1938,540; sd: 21; p-değeri: 0,000		

İş Performansı Ölçeği, Kirkman ve Rosen (1999) tarafından geliştirilmiş olup, Sigler ve Pearson (2000) tarafından 4 madde üzerinden revize edilmiştir. Ölçeğin Türkçe diline adaptasyonu Çöl (2008) tarafından yapılmıştır. Tek boyutlu bir yapıya sahip olan ölçek toplam 4 ifadeden meydana gelmektedir. Ölçek 5’li Likert sistemiyle ölçümlenmektedir. Ölçekte ters yönlü ifade yoktur.

Tablo 3’te İş Performansı Ölçeği ve maddelerine yönelik yapılan tanımlayıcı analizin bulgularına yer verilmiştir. Tablodan görüldüğü gibi, ölçeğin ortalaması  $\bar{x}=4,076$  (SS=0,739) ile yüksek düzeyde tespit edilmiştir. Buna göre, katılımcıların iş performansı düzeylerinin yüksek olduğundan söz edilebilir. Tabloda ayrıca her bir ölçek maddesi ve ölçeğin kendisi için basıklık ve çarpıklık değerleri de yansıtılmıştır. Bu doğrultuda, basıklık ve çarpıklık değerleri (-2) ile (+2) arasında tespit edildiğinden, ölçeğe ilişkin verilerin normal dağılım koşulunu sağlamış olduğundan bahsedilebilir.

**Tablo 3. İş Performansı Ölçeği Tanımlayıcı Bulguları**

Maddeler	N	Min.	Maks.	Ort.	SS	Çarpıklık	Basıklık
İP1-Görevlerimi tam zamanında tamamlarım.	341	1,00	5,00	4,238	0,778	-1,120	1,776
İP2-İş hedeflerime fazlasıyla ulaşıyorum.	341	1,00	5,00	4,038	0,813	-0,632	0,355
İP3-Sunduğum hizmet kalitesinde standartlara fazlasıyla ulaştığımdan eminim.	341	2,00	5,00	4,029	0,833	-0,578	-0,211
İP4-Bir problem gündeme geldiğinde en hızlı şekilde çözüm üretirim.	341	1,00	5,00	3,997	0,925	-0,801	0,310
İş Performansı	341	1,25	5,00	4,076	0,739	-0,588	0,268

Tablo 4’te İş Performansı Ölçeği için yapılan açıklayıcı faktör analizi ve güvenilirlik analizinin bulguları görülmektedir. tablodan görüldüğü gibi, açıklayıcı faktör analizi sürecinde gerçekleştirilen KMO örneklem yeterliliği testi sonucu (KMO=0,839) 0,50’nin üzerinde çıkmış olduğundan, araştırma kapsamında ulaşılmış olan örneklem büyüklüğünün, ölçek üzerinde açıklayıcı faktör analizi gerçekleştirmek üzere yeterli ve uygun olduğu bulgusu elde edilmiştir. Bunun yanında, Bartlett Küresellik Testi’nin sonucu da  $p<0,05$  şeklinde tespit edilmiş olduğundan, ölçeğin açıklayıcı faktör analizi uygulamak üzere uygun bir ölçek olduğu bulgusuna rastlanmıştır. Faktör analizi esnasında herhangi bir madde ölçekten çıkarılmamış olup, maddelerin faktör yükleri 0,846 ile 0,912 arasında çıkmıştır. Tablodan görüldüğü üzere, ölçeğin orijinal yapıya uygun biçimde tek faktörlü yapıda olduğu tespit edilmiş ve bu faktör İş Performansı (İP) olarak isimlendirilmiştir. Ölçeğin açıklanan varyansı yüzde 78,248 ile yüksek düzeydedir. Buna göre ölçekte yer alan maddeler, ölçeğin bütünü yüksek düzeyde açıklama yeterliliğine sahiptir. Tabloda ayrıyeten ölçeğin güvenilirlik analizi bulgusuna da yer verilmiştir. Buna göre, ölçeğin güvenilirliği  $\alpha=0,904$  ile oldukça yüksek düzeydedir.

**Tablo 4. İş Performansı Ölçeği Geçerlilik ve Güvenilirlik Testi Bulguları**

Maddeler	İP	Güvenilirlik
İP2-İş hedeflerime fazlasıyla ulaşıyorum.	0,912	
İP1-Görevlerimi tam zamanında tamamlarım.	0,894	
İP3-Sunduğum hizmet kalitesinde standartlara fazlasıyla ulaştığımdan eminim.	0,885	0,904
İP4-Bir problem gündeme geldiğinde en hızlı şekilde çözüm üretirim.	0,846	
Açıklanan Varyans	Toplam %78,248	
KMO: 0,839; Ki-Kare: 899,804; sd: 6; p-değeri: 0,000		

Uygulanan anket aracılığıyla katılımcılardan toplanacak verilerin analizi için SPSS-23 istatistiksel analiz programından yararlanılmıştır. Araştırmaya katılacak olan fizyoterapistlerin demografik özelliklerinin saptanması noktasında frekans analizleri, araştırma ölçeklerinin maddeleri, ölçeklerin boyutları ile ölçeklerin ortalamalarının tespit edilmesi için betimleyici analizler, araştırma ölçeklerinin faktör yapılarını saptamak için faktör analizleri, ölçeklerin ve ölçeklerin boyutlarının güvenilirlik düzeylerini tespit etmek için güvenilirlik analizleri, araştırma hipotezlerini test etmek için ise korelasyon analizi, regresyon analizi ve farklılık analizi gerçekleştirilmiştir. Korelasyon analizi, çoklu doğrusal regresyon analizi, Bağımsız Örneklem T Testi gibi analizlerin gerçekleştirilmesi konusunda  $p < 0,05$  kuralına göre değerlendirme yapılmıştır. Bu doğrultuda, sigma değeri 0,05'in altında çıkan analiz bulguları için hipotez kabul edilirken, sigma değeri 0,05'in üzerinde çıkan analiz bulguları için ilgili hipotez reddedilmiştir.

#### 4. ARAŞTIRMA BULGULARI

Bu kısımda, araştırma kapsamında önceden belirlenmiş olan hipotezin test edilmesi sonucunda ortaya çıkan bulgulara yer verilmiştir.

Araştırmanın temel hipotezi olan “*H1: Fizyoterapistlerin Covid-19 korku düzeylerinin iş performansları üzerinde anlamlı etkisi vardır.*” hipotezini test etmek üzere basit doğrusal regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. H1 için yapılan regresyon analizinin bulguları Tablo 5'te gösterilmiştir. Analiz için metot olarak enter tekniğinden yararlanılmıştır. Çizelgeden görüldüğü üzere, oluşturulan regresyon modeli anlamlı çıkmıştır ( $F=6,490$ ;  $p=0,011$ ). Düzenlenmiş  $R^2$  değerine göre COV, bağımlı değişken İP'nin yüzde 1,90'ını açıklamaktadır. Regresyon analizine göre, COV'un ( $\beta=0,098$ ;  $t=2,548$ ;  $p=0,011$ ) İP üzerinde pozitif yönlü, anlamlı ve düşük düzeyde etkisi vardır. Elde edilen bu bulgu doğrultusunda, “*H1: Fizyoterapistlerin Covid-19 korku düzeylerinin iş performansları üzerinde anlamlı etkisi vardır.*” hipotezi kabul edilmiştir.

**Tablo 5. H1 Hipotezi Test Bulguları**

Bağımlı Değişken: İP	B-değeri	t-değeri	p-değeri	Düz. $R^2$	Model F-değeri	Model p-değeri
COV	0,098	2,548	<b>0,011</b>	1,90%	6,490	<b>0,011</b>

#### 5. SONUÇ VE TARTIŞMA

Covid-19, son iki yıldır tüm insanlığın mücadele etmek durumunda kaldığı ve insanlarda büyük bir korku meydana getirmiş olan bir hastalık olarak varlığını günümüzde halen devam ettirmektedir. Bu doğrultuda bu araştırmada, insanların gündelik yaşantılarını, çalışma hayatlarını ve hemen hemen tüm sektörleri derinden etkilemiş ve değiştirmiş olan Covid-19'a ilişkin İstanbul ilinde aktif olarak çalışan fizyoterapistlerin yaşadıkları korkunun, iş performansları ile ilişkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu kapsamda, 15 Şubat 2022 ile 15 Mayıs 2022 tarihleri arasında 341 fizyoterapist ile anket uygulaması yapılmıştır.

Araştırma kapsamında Covid-19 Korkusu Ölçeği ve İş Performansı Ölçeği kullanılmıştır. Covid-19 Korkusu Ölçeği'nin ortalaması, ortalama düzeyin hemen altında,



İş Performansı Ölçeği'nin ortalaması yüksek düzeyde çıkmıştır. Bu doğrultuda, araştırmaya katılan fizyoterapistlerin ortalama bir düzeyde Covid-19 korkusu yaşadıkları, yüksek düzeyde iş performansına sahip oldukları söylenebilir. Yanı sıra, her üç ölçek için de verilerin normal dağılıma yaklaştığı bulgusu elde edilmiştir. Araştırma ölçeklerinin faktör yapılarını belirlemek üzere açıklayıcı faktör analizi ve güvenilirlik düzeylerini tespit etmek için güvenilirlik analizleri gerçekleştirilmiştir. Covid-19 Korkusu Ölçeği üzerinde yapılan faktör analizinde ve İş Performansı Ölçeği üzerinde yapılan faktör analizinde, her iki ölçeğin de tek faktörlü yapıya sahip olduğu saptanmıştır. Ayrıca her iki ölçeğin güvenilirlik düzeylerinin de oldukça yüksek olduğu belirlenmiştir.

Fizyoterapistlerin Covid-19 korku düzeylerinin iş performansları üzerinde anlamlı etkiye sahip olup olmadığını belirlemek amacıyla gerçekleştirilen hipotez testi neticesinde, regresyon analizi bulgularına göre, COV'un İP üzerinde pozitif yönlü, anlamlı ve düşük düzeyde bir etkisi olduğu belirlenmiştir. Elde edilen bu bulgu, literatürde yer alan az sayıdaki çalışmayı (Lou vd., 2021; Yiğitol ve Büyükmumcu, 2021; Sasaki vd., 2021; Yüksekbilgili, 2021; Akar ve Bekar, 2022; Bayrakçı, 2022) destekler niteliktedir. Nitekim Lou vd. (2021) Covid stresi ve kaygısının iş performansını düşürdüğünü, Yiğitol ve Büyükmumcu (2021) ile Sasaki vd. (2020) Covid-19 korkusunun çalışanlarda iş performansına negatif yönde etki edebileceğini, Yüksekbilgili (2021) iyimserlik düzeyinin Covid-19 korkusunu azaltarak çalışanların iş memnuniyetlerini ve dolayısıyla iş performanslarını artırdığını, Akar ve Bekar (2022) işin anlamlılığına yönelik çalışan algısının iş performansı üzerinde pozitif etkisi olduğu ve bu ilişkide Covid-19 korkusunun düzenleyici bir role sahip olduğunu, Bayrakçı (2022) işten ayrılma niyetinin iş performansı üzerindeki olumsuz etkisinin Covid-19 tükenmişliği tarafından düzenlendiğini savunmuştur. Normal şartlarda Covid-19 korkusunun iş performansını negatif yönlü olarak etkilemesi beklenmektedir. Ancak bu araştırmada etki negatif değil, pozitif yönlü olarak tespit edilmiştir. Bu pozitif etkinin nedeni, fizyoterapistlerin pandeminin en yoğun olduğu başlangıç döneminde aktif şekilde çalışmıyor olmalarından ve Covid-19 korkusuna zamanla alışmış olmalarından kaynaklanıyor olabilir.

Sonuç olarak bu araştırmada; İstanbul ilinde çalışan fizyoterapistlerde Covid-19 korkusunun iş performansı üzerinde pozitif yönlü, anlamlı ve düşük düzeyde etkisi olduğu bulgusu elde edilmiştir. Bununla birlikte, fizyoterapistlerin Covid-19 korkusu düzeylerinin orta düzeyde olduğu belirlenmiştir. Covid-19 hastalığının yavaş yavaş zayıflamaya başlaması, aşılama çalışmaları gibi durumlardan ötürü bu korkunun zamanla azalacağı öngörülmektedir. Ancak fizyoterapistlerin çalıştığı gerek kamu gerekse özel kurumların bu korkuyu azaltmak üzere koruyucu önlemler alması gereklidir. Yanı sıra fizyoterapistlerin iş performanslarının yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Covid-19 korkusu arttıkça da iş performansının arttığı görülmüştür. Her ne kadar ters bir etki durumu söz konusu olsa da, fizyoterapistlerin iş performanslarının artması için kurumların Covid-19 konusundaki tedbirleri sürdürmeleri ve fizyoterapistleri koruyucu ve psikolojik sağlıklarını muhafaza edici önlemler almaları önerilebilir.

Bu araştırmanın çeşitli sınırlılıkları bulunmaktadır. Konu bazında araştırma Covid-19 korkusu ve iş performansı ile sınırlıyken, kapsam açısından çalışma İstanbul ilinde aktif olarak çalışan fizyoterapistler ile sınırlandırılmıştır. Zaman bakımından ise

araştırma 15 Şubat 2022 ile 15 Mayıs 2022 tarihleri arası ile sınırlıdır. Bu nedenle, farklı zaman dilimlerinde yapılacak araştırmalarda farklılık arz eden bulgulara ulaşılabilir.

İleride yapılabilecek çalışmalarda Covid-19 korkusunun örgütsel bağlılık, tükenmişlik, örgütsel vatandaşlık, iş doyumu, yaşam doyumu gibi farklı değişkenlerle olan ilişkilerinin fizyoterapistler ve/veya sağlık çalışanları genelinde incelenmesi önerilebilir. Bununla birlikte, aynı çalışma farklı illerde çalışan fizyoterapistler ve sağlık personeli üzerinde gerçekleştirilebilir ve farklı örneklerle gerçekleştirilen araştırmalar arasındaki farklılıklar ve benzerlikler araştırılabilir.

### KAYNAKÇA

AHORSU, D. K., LIN, C. Y., IMANI, V., SAFFARI, M., GRIFFITHS, M. D. ve PAKPOUR, A. H. (2020). "The Fear of COVID- 19 Scale: Development and Initial Validation", **International Journal of Mental Health and Addiction**, sayı 1.

AKAR, V. ve BEKAR, F. (2022). "İşin Anlamlılığının İş Performansı Üzerindeki Etkisinde İş Tatmininin Aracı Covid-19 Korkusunun Düzenleyici Rolü", **Journal of Economics and Social Research**, cilt 9, sayı 17, 24-36.

AKIN, Ö. ve ÇOLAK, H. E. (2012). "İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarıyla Örgütsel Performans Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma", **Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, cilt 2, sayı 2, ss.85-114.

ARMSTRONG, M. ve TAYLOR, S. (2014). **Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice**, London, Kogan Page.

ARPACI, I., KARATAŞ, K. ve BALOĞLU, M. (2020). "The Development and Initial Tests for The Psychometric Properties of The COVID-19 Phobia Scale (C19P-S). **Pers Individ Dif.**, sayı 164.

AŞKIN, R., BOZKURT, Y. ve ZEYBEK, Z. (2020). "Covid-19 Pandemisi: Psikolojik Etkileri ve Terapötik Müdahaleler, **İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Covid-19 Sosyal Bilimler Özel Sayısı, ss.304-318.

BAKİOĞLU, F., KORKMAZ, O. ve ERCAN H. (2020). "Fear of COVID-19 and Positivity: Mediating Role of Intolerance of Uncertainty, Depression, Anxiety, and Stress" **International Journal of Mental Health and Addiction**, sayı 1.

BANERJEE, D. (2020). "The COVID-19 Outbreak: Crucial Role The Psychiatrists Can Play, **Asian Journal of Psychiatry**, cilt 14, sayı 4.

BAO, Y., SUN, Y., MENG, S., SHI, J. ve LU, L. (2020). "2019-nCoV Epidemic: Address Mental Health Care to Empower Society", **The Lancet**, cilt 395, sayı 10224.

- BARELLO, S., PALAMENGGI, L. ve GRAFFIGNA, G. (2020). “Burnout and Somatic Symptoms among Frontline Healthcare Professionals at The Peak of The Italian COVID-19 Pandemic”, **Psychiatry Research**, sayı 290, ss.113-129.
- BAŞ, M. İ. ve ARTAR, A., 1990. **İşletmelerde Verimlilik Denetimi Ölçme ve Değerlendirme Modelleri**, Ankara, Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları.
- BAŞARAN, İ. E. (1991). **Örgütsel Davranış**, Ankara, Gül Yayınevi.
- BAUMEISTER, R. F. ve LEARY, M. R. (2017). “The Need to Belong: Desire for Interpersonal Attachments As A Fundamental Human Motivation”, **Interpersonal Development** içinde, 57-89, London, Routledge.
- BAYRAKÇI, E. (2022). “Hemşirelerde İşten Ayrılma Niyeti ve Performans İlişkisi: Covid-19 Tükenmişliğinin Düzenleyici Rolü”, **İşletme Araştırmaları Dergisi**, cilt 14, sayı 1, 835-845.
- BERGMAN, M. E., DONOVAN, M. A., DRASGOW, F., OVERTON, R. C. ve HENNING, J. B. (2008). “Test of Theory of Individual Differences in Task and Contextual Performance”, **Human Performance**, cilt 21, sayı 3, ss.227-253.
- BORMAN, W. C. ve MOTOWIDLO, S. J. (1993). **Expanding The Criterion Domain to Include Elements of Contextual Performance**, San Francisco, Jossey-Bass.
- BORMAN, W. C. ve MOTOWIDLO, S. J. (1997). “Task Performance and Contextual Performance: The Nearing for Personnel Selection Research”, **Human Performance**, cilt 10, sayı 2, ss.99-109.
- BROOKS, S., WEBSTER, R., SMITH, L., WOODLAND, L., WESSELY, S., GREENBERG, N. ve RUBIN, G. (2020). “The Psychological Impact of Quarantine and How to Reduce It: Rapid Review of The Evidence”, **The Lancet**, ss.912-920.
- BUTLER Jr, J. K. (1991). “Toward Understanding and Measuring Conditions of Trust: Evolution of A Conditions of Trust Inventory”, **Journal of Management**, cilt 17, sayı 3, ss.643-663.
- CABLE, D. M. ve PARSONS, C. K. (2001). “Socialization Tactics and Person Organization Fit”, **Personnel Psychology**, cilt 54, sayı 1, ss.1-23.
- CAMMAN, D. (1993). **Personelin Değerlendirilmesinde Çağdaş Yaklaşımlar ve Türkiye’de Kamu Personelinin Değerlendirilmesi**, Ankara, TODAİE Yayınları.
- CAMPBELL, J. P. (1990). “Modeling The Performance Prediction Problem in Industrial and Organizational Psychology”, M. D. Dunette ve L. M. Hough (Eds.), **Handbook of Industrial/Organizational Psychology** içinde, 687-732, Palo Alto, Consulting Psychologists Press.

- CAMPBELL, J. P., MCHENRY, J. J. ve WISE, L. L. (1990). “Modeling Job Performance in A Population of Jobs”, **Personnel Psychology**, cilt 43, sayı 2, ss.313-333.
- COLUMBUS, C., BRUST, K. B. ve ARROLIGA, A. C. (2020). “Novel Coronavirus: An Emerging Global Threat”, **Baylor University Medical Center Proceedings** içinde, New York, Taylor & Francis.
- ÇALIK, T. (2003). **Performans Yönetimi**, Ankara, Gündüz Eğitim ve Yayıncılık.
- ÇÖL, G. (2008). “Algılanan Güçlendirmenin İşgören Performansı Üzerine Etkileri”, **Doğuş Üniversitesi Dergisi**, cilt 9, sayı 1, ss.35-46.
- DOĞAN, H. (2014). “Örgütsel Adalet Algısı ile İş Performansı Arasındaki İlişki: Afyonkarahisar’da Beş Yıldızlı Termal Otel İşletmelerinde Bir Araştırma”, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar.
- DUAN, L. ve ZHU, G. (2020). “Psychological Interventions for People Affected by The COVID-19 Epidemic”, **The Lancet Psychiatry**, cilt 7, sayı 4, ss.300-302.
- DUMAN, N. (2020). “Üniversite Öğrencilerinde Covid-19 Korkusu ve Belirsizliğe Tahammülsüzlük”, **The Journal of Social Science**, cilt 4, sayı 8, ss.426-437.
- EHRlich, H., MCKENNEY, M. ve ELKBULI, A. (2020). “Protecting Our Healthcare Workers during The COVID-19 Pandemic”, **Am J Emerg Med**, cilt 38, sayı 7, ss.1527-1528.
- FISHER, G. B. ve Härtel, C. E. J. (2004). “Evidence for Crossvergence in The Perception of Task and Contextual Performance: A Study of Western Expatriates Working in Thailand”, **Cross Cultural Management: An International Journal**, cilt 11, sayı 2.
- GILBERT, M., PULLANO, G., PINOTTI, F., VALDANO, E., POLETTI, C., BOELLE, P. Y., ... ve GUTIERREZ, B. (2020). “Preparedness and Vulnerability of African Countries against Importations of COVID-19: A Modelling Study”, **The Lancet**, cilt 395, sayı 10227, ss.871-877.
- GILDER, D. (2003). “Commitment, Trust and Work Behaviour: The Case of Contingent Workers”, **Personnel Review**, cilt 32, sayı 5, ss.588-604.
- GÖK, S. (2018). “Farklı İnançlara Sahip Çalışanlar Açısından Çalışma Ahlakı Değerlerinin İş Performansı Üzerindeki Etkisi”, (Yayımlanmamış doktora tezi), Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- GÜRBÜZ, S. ve ŞAHİN, F. (2018). **Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri: Felsefe – Yöntem – Analiz**, Ankara, Seçkin Yayıncılık, Gözden Geçirilmiş ve Güncellenmiş 5. Baskı.

- HO, S. M. Y., KWONG-LO, R. S. Y., MAK, C. W. Y. ve WONG, J. S. (2005). “Fear of Severe Acute Respiratory Syndrome (SARS) among Health Care Workers”, **Journal of Consulting and Clinical Psychology**, cilt 73, sayı 2, ss.344–349.
- JAWAHAR, I. M. ve CARR, D. (2007). “Conscientiousness and Contextual Performance the Compensatory Effects of Perceived Organizational Support and Leader-Member Exchange”, **Journal of Managerial Psychology**, sayı 22.
- KESKİN, G. (1997). “Örgütsel Stres ve Erzurum’da Kamu Çalışanları Üzerine Bir Uygulama”, **Verimlilik Dergisi**, sayı 2, ss.141-164.
- KILIÇ, G. (2006). “Eğitim Kurumlarında Liderlik Tarzları ve Örgüt Kültürünün Performans Üzerindeki Etkisi”, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.
- KIRKMAN, B. L. ve ROSEN, B. (1999). “Beyond Self-Management: Antecedents and Consequences of Team Empowerment”, **Academy of Management Journal**, cilt 42, sayı 1, ss.58-74.
- KOHLI, A. (1985). “Some Unexplored Supervisory Behaviors and Their Influence on Salespeople’s Role Clarity, Specific Self Esteem, Job Satisfaction and Motivation”, **Journal of Marketing Research**, sayı 22, ss.424-433.
- KORKMAZER, F., EKİNGEN, E. ve YILDIZ, A. (2016). “Psikolojik Sermayenin Çalışan Performansına Etkisi: Sağlık Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma”, **Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi**, cilt 19, sayı 3.
- LADİKLİ, N., BAHADIR, E., YUMUŞAK, F. N., AKKUZU, H., KARAMAN, G. ve TÜRKKAN, Z. (2020). “Kovid-19 Korkusu Ölçeği’nin Türkçe Güvenirlilik ve Geçerlik Çalışması”, **International Journal of Social Science**, cilt 3, sayı 2, ss.71-80.
- LAI, J., MA, S., WANG, Y., CAI, Z., HU, J., WEI, N., WU, J., DU, H., CHEN, T., LI, R., TAN, H., KANG, L., YAO, L., HUANG, M., WANG, H., WANG, G., LIU, Z. ve HU, S. (2020). “Factors Associated With Mental Health Outcomes Among Health Care Workers Exposed to Coronavirus Disease 2019”, **JAMA Network Open**, cilt 3, sayı 3.
- LARDONE, A., SORRENTINO, P., GIANCAMILLI, F., PALOMBI, T., SIMPER T. ve MANDOLESI, L. (2020). “Psychosocial Variables and Quality of Life During The COVID-19 Lockdown: A Correlational Study on A Convenience Sample of Young Italians”, **PeerJ.**, sayı 8.
- LEE, S. A., JOBE, M. C. ve MATHIS, A. A. (2020). “Mental Health Characteristics Associated with Dysfunctional Coronavirus Anxiety”, **Psychol Med.**
- LOU, N. M., MONTREUIL, T., FELDMAN, L. S., FRIED, G. M., LAVOIE-TREMBLAY, M., BHANJI, F., ... ve HARLEY, J. M. (2021). “Nurses’ and



Physicians' Distress, Burnout, and Coping Strategies During COVID-19: Stress and Impact on Perceived Performance and Intentions to Quit”, **Journal of Continuing Education in the Health Professions**, cilt 42, sayı 1, 44-52.

MAMAK, Y. (2018). “Proaktif Kişiliğin İş Becerikliliği, İş Performansı ve Duygusal Bağlılık Üzerindeki Etkileri”, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

MERİÇÖZ, S. (2015). “Çalışanların Örgütsel Adalet Algılarının İş Tatminine ve İş Performansına Olan Etkisi: Ampirik Bir Çalışma”, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

MOGHANIBASHI-MANSOURIEH, A. (2020). “Assessing The Anxiety Level of Iranian General Population during COVID-19 Outbreak”, **Asian Journal of Psychiatry**, cilt 51, sayı January.

MURPHY, K. R. ve CLEVELAND, J. (1995). **Understanding Performance Appraisal: Social, Organizational, and Goal-Based Perspectives**, London, Sage.

ÖZDEVECİOĞLU, M. ve Kanıgür, S. (2009). “Çalışanların İlişki ve Görev Yönelimli Liderlik Algılamalarının Performansları Üzerindeki Etkileri”, **Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, sayı 11, ss.53-82.

ÖZEL, E. (2018). “İş Performansının Artırılmasında Motivasyonel Faktörlerin Rolü; Yenilikçi Davranışın Aracılık Rolü: Mersin Bölgesi Özel Bankalarında Bir Uygulama”, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Toros Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.

ÖZEN, H. (2011). “Üniversite ve Devlet Hastanelerinde Çalışan Hemşirelerin Stres Düzeylerinin Karşılaştırılması: Zonguldak Örneği”, (Yayımlanmamış doktora tezi), Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Zonguldak.

RICHARD, P. J., DEVINNEY, T. M., YIP, G. S. ve JOHNSON, G. (2008). “Measuring Organizational Performance as A Dependent Variable: Towards Methodological Best Practice”, **Journal of Management**, cilt 35, sayı 3, ss.718-804.

RISMAWATI, M. ve SUKMAWATI, Z. J. (2015). “An Examination of The Work Culture, Motivation, Quality of Work Life on The Relations between Job Performance and Job Satisfaction”, **International Journal of Humanities And Social Science Invention**, cilt 4, sayı 9, s.41-49.

SASAKI, N., KURODA, R., TSUNO, K. ve KAWAKAMI, N. (2020). “Workplace Responses to COVID-19 Associated with Mental Health and Work Performance of Employees in Japan” **Journal of Occupational Health**, cilt 62, sayı 1.

SEVİM, Ü. (2015). “Örgütlerde Mobbingin İş Performansına Etkisinde İş Aile Yaşam Çatışmasının Aracılık Rolü: Eğitim Sektöründe Bir Uygulama”, (Yayımlanmamış

yüksek lisans tezi), Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

SIGLER, T. H. ve PEARSON, C. M. (2000). “Creating An Empowering Culture: Examining The Relationship between Organizational Culture and Perceptions of Empowerment”, **Journal of Quality Management**, sayı 5, ss.27-52.

SOYSAL, A. ve KILINÇ, E. (2016). “İşletmelerde Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi Sürecinde Performans Değerlendirme ve Kariyer Yönetimi Uygulamaları”, **Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi**, sayı 31, ss.325-347.

ŞİMŞEK, M. ve NURSOY, M. (2002). **Toplam Kalite Yönetiminde Performans Ölçümü**, İstanbul, Hayat Yayıncılık.

TAŞPINAR, B., TAŞPINAR, F., GÜLMEZ, H. ve KIZILIRMAK, A. S. (2021). “Fizyoterapistlerde COVID-19 Korkusu ve Yaşam Kalitesi Arasındaki İlişki”, **Forbes J Med**, cilt 2, sayı 2, ss.108-115.

TAŞTEMUR, B. (2018). “Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Algılanan İş Performansı Üzerindeki Etkisinde Psikolojik Sermayenin Aracı Rolü: Özel Sektör Çalışanları Üzerine Bir Araştırma”, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

TEKİNGÜNDÜZ, S., KURTULDU, A. ve EĞİLMEZ, Ç. (2016). “The Analysis of The Effects of Social Support, Job Alienation and Job Stress on Labour Performance”, **Journal of Human Sciences**, cilt 13, sayı 1, ss.683-694.

Türkiye Fizyoterapistler Derneği (TFD). (2020). <https://www.fizyoterapistler.org/tfd/index.php/en/44-haberler.html> (Erişim Tarihi: 17 Mart 2022).

UYSAL, Ş. (2015). “Performans Yönetim Sisteminin Tanımı, Tarihçesi, Amaç ve Temel Unsurları Genel Bir Bakış”, **Electronic Journal of Vocational Colleges**, cilt 5, sayı 2, ss.32-39.

ÜNLÜ, O. ve YÜRÜR, S. (2011). “Duygusal Emek, Duygusal Tükenme ve Görev/Bağlamsal Performans ilişkisi: Yalova’da Hizmet Sektörü Çalışanları ile Bir Araştırma”, **Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, sayı 37, ss.183-207.

WONG, E., WONG, S., KUNG, K., CHEUNG, A., GAO, T. ve GRIFFITHS, S. (2010). “Will The Community Nurse Continue to Function during H1N1 Influenza Pandemic: A Cross- Sectional Study of Hong Kong Community Nurses?”, **BMC Health Services Research**, ss.1-8.

World Health Organization. (2020a). “Coronavirus Disease 2019”, <https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019> (Erişim Tarihi: 01 Nisan 2022].

## ATLAS ULUSAL HAKEMLİ SOSYAL BİLİMLER DERGİSİ 2602-4128

World Health Organization. (2020b). “Situation Report-68”, [https://www.who.int/docs/default-source/coronaviruse/situation-reports/20200328-sitrep-68-covid-19.pdf?sfvrsn=384bc74c\\_2](https://www.who.int/docs/default-source/coronaviruse/situation-reports/20200328-sitrep-68-covid-19.pdf?sfvrsn=384bc74c_2) (Erişim Tarihi: 01 Nisan 2022).

<https://www.worldometers.info/coronavirus/> [erişim tarihi: 05 Mayıs 2022].

XIAO, C. (2020). “A Novel Approach of Consultation on 2019 Novel Coronavirus (COVID-19)- Related Psychological and Mental Problems: Structured Letter Therapy”, **Psychiatry Investig**, cilt 17, sayı 2, ss.175-176.

YİĞİTOL, B. ve BÜYÜKMUMCU, S. (2021). “Covid-19 Korkusu, Kişilik Özellikleri, İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki Yordayıcı İlişkilerin İncelenmesi”, **OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi**, cilt 17, sayı Pandemi Özel Sayısı, ss.3414-3447.

YOUNDT, M. A. ve SNELL S. A. (2004). “Human Resource Configurations, Intellectual Capital and Organizational Performance”, **Journal of Managerial Issues**, cilt 16, sayı 3, ss.337-360.

YÜKSEKBİLGİLİ, Ö. (2021). “Covid 19 Korkusunun İş Memnuniyetine Etkisinde Psikolojik Sermaye Boyutlarından İyimserliğin Aracılık Rolü: Otel İşletmeleri Çalışanları Üzerine Bir Araştırma”, **Smart Journal**, cilt 7, sayı 51, 2669-2679.

ZHANG, C., YANG, L., LIU, S., MA, S., WANG, Y. ve CAI, Z. (2020). “Survey of Insomnia and Related Social Psychological Factors Among Medical Staff Involved in the 2019 Novel Coronavirus Disease Outbreak”, **Front Psychiatry**, cilt 11, sayı 306.

## TÜRKİYE’DE İÇ GÖÇ: AİLE BAĞLAMINDA

Mahir DOĞAN

### ÖZET

Geçmişten bugüne insanlar yaşamsal faaliyetlerini sürdürebilmek için bir yerden başka bir yere göç etmek zorunda kalmıştır. Avcı-toplayıcı kabilelerden bu yana insanlığın göç etme serüvenleri devam etmektedir. Göç olgusu insanlık için önemli bir yere sahiptir. Önceki çağlarda göç sebeplerin üzerine farklı temel ihtiyaçlar ortaya çıkmaya başlamış ve göç sebepleri çeşitlilik kazanmaya başlamıştır. Göç olgusu kendi içerisinde iç göç ve dış göç olarak ikiye ayrılmaktadır. İç göç hareketlerinin Türkiye toplumu üzerinde sosyal, siyasal ve ekonomik etkileri oldukça fazladır. Türkiye toplumunda iç göç birden fazla sebepten gerçekleşmektedir. İç göç, aynı ülke içerisinde farklı şehirlere ve bölgelere yapılan göçlerdir. Göç olgusu toplumla bütünleşmiş ve özdeşleşmiş oldukça önemli bir konudur. Göç; insanların bir yerden başka bir yere göç etmesi, gittikleri yere kültürlerini, yaşayış biçimlerini de götürürken, diğer yandan göç ettikleri yerde yaşayan insanların kültürleri ve günlük yaşantılarının içerisinde girildiği çift yönlü bir mekanizmadır. Göç, etkileşimin ve değişimin hissedildiği bir kavramdır. Türkiye’de gerçekleşen iç göçler, toplumun en küçük yapı birimi olan ailede ve aile bireylerinde olumlu-olumsuz birçok sonuç doğurmuştur. Bu çalışmada ele alınacak göç konusu modern hayat ile birlikte Türkiye şartlarında iç göçlerin sebepleri ve doğurduğu sosyolojik sonuçlara değinilecektir. Köylerden kentlere doğru olan göçler değerlendirilecektir.

**Anahtar Kelimeler:** Göç, İç Göç, Köyden Kentte Göç, Aile.

## GİRİŞ

İnsanlık tarihi boyunca göç olgusu temel konular arasında yer almaktadır türlü badireler atlatan insanlık, yaşamsal faaliyetlerin devam ettirmek ve var olabilme arzusu ile kendilerine uygun yaşamları elde etmeye çalışmaktadır. İnsanlar bir yerden başka bir yere göç ederken yaşamsal olarak kendilerine en uygun durumları göz önünde bulundurarak hareket etmektedir. Bu uygun durumlar çevresel, ekonomik, sosyolojik, siyasal ve kültürel olarak değişkenlik göstermektedir. İnsan, fitrat gereği değişmeye ve dönüşmeye müsait yapıya sahip varlıktır. Bir çağın açılıp, diğer bir çağın kapatılması toplumlar için birçok değişikliği yeniliği getirirken, var olan düzenin yıkılması ve yeni çağın özelliklerine uyum konusunda zorlukları da beraberinde getirmektedir. İç göç ülke sınırları içerisinde kırsal bölgelerden kente doğru veya tam tersi şekilde kentsel alanlardan kırsala doğru olan göç hareketleridir.

İç göç hareketlilikleri tarihin belli dönemlerinde dalgalar şeklinde gerçekleştiği görülmektedir. Giderek artan nüfus ve toplumsal hayatın değişen özellikleri iç göçlerin sebepleri arasında yer almaktadır. Türkiye'de iç göçler 1950 yılların da hareketlilik kazanmaya başlamıştır. İnsanların yaşamlarını devam ettirebilmek için sürekli çalışmaları gerekmektedir. Denilebilir ki; insanların işleri olmadan beslenme, barınma ihtiyaçlarını karşılamaları mümkün değildir. Kırsal yaşayan insanlar geçimlerini tarımcılık ve hayvancılık yaparak gerçekleştirmektedir. Sanayi Devrimi ve makineleşme ile birlikte gelen yenilikler yeni iş olanaklarını ortaya çıkarırken kırsal yaşayan insanlara işsizliği getirmiş ve Geçim konusunda insanlar zorluklar yaşamaya başlamıştır.

Makineleşme ve traktörün kırsal hayata gelmesi ile ailede yapılan iş bölümlerinin değişmesi, bir tarlayı süren, eken ve hasadını toplayan tüm aile fertleri traktörün köye gelmesi ile birlikte işsiz kalmış ve yeni arayışlar içerisine girmiştir. Traktör 10 kişinin yapabileceği bir işi tek başına yapabilmektedir. Bu durum ailelerin günlük yaşantılarında değişikliklere gitmesi gerektiğinin sinyallerini vermiştir. Böyle olunca köyde yaşayan insanlar işsiz kalmış ve yeni iş arayışlarına başlamıştır. Türkiye'de ilk iç göç hareketlenmesi 1950'li yılların başlarında olduğu ve işleyiş sırası bu şekilde olmuştur. Kırsaldan kente göç, işsizlik arayışında olanlar için çıkar yol olmuştur. Bu yıllarda gerçekleşen göçleri mecburi veya zoraki göç olarak değerlendirmemiz yanlış olmayacaktır. Kent insanlara birden fazla seçenek ve olanak sunmaktadır. Özellikle 1960-1980 yılları arasında gerçekleşen göçler boyut değiştirmiştir.



## ATLAS ULUSAL HAKEMLİ SOSYAL BİLİMLER DERGİSİ 2602-4128

Artık kent hayatı, insanlara çekici gelmeye başlamıştır. Yaşamlarını ve konforlarını düşünen insanlar kır hayatından kent hayatına hızlı bir şekilde geçmeye başlamıştır. İlk göç sebepleri zoraki olurken sonraki göçler keyfi ve konfor arayışı şeklinde gerçekleşmiştir. Bu gerçekleşen iç göçler toplumun en küçük yapı birimi aile yapısında değişikliklere ve yeniliklere kapı açmıştır. Köyde yaşayan bir aile yapısı ile kentte yaşayan aile yapısı arasında gözle görülür derecede farklar ortaya çıkmaktadır. Makalemizin genel içeriği Türkiye'de belli dönemlerde gerçekleşen iç göçler ve sebepleri iç göçlerin aile yapısı üzerinde oluşturduğu sosyolojik hususlara değinilecektir.

### TÜRKİYE'DE İÇ GÖÇ: AİLE BAĞLAMINDA

Türkiye'de ilk göçler Osmanlı İmparatorluğu'nun son dönemlerinde başlamıştır. Türkiye'de iç göç hareketleri 1950 yıllarında modernleşmenin getirisi olan sanayileşme hareketleri ile birlikte büyük ivme kazanmıştır.. Türkiye tarımsal faaliyetler açısından oldukça zengin bir ülkedir. İnsanlar kol gücüyle tarım faaliyetlerini gerçekleştirirken sanayileşme ile birlikte köye gelen traktörün iş gücünü azaltması sonucunda ülke içerisinde iç göçler meydana gelmeye başlamıştır. Keyfi göç yapılmasından ziyade zorunlu göçe mecbur kalınmıştır. Kırsal göç, tarımsal dönüşüm (ilkel tarımdan modern tarıma) ve ekonomik gelişmenin en genel sonuçlarından birisi olup, insanların tarımsal faaliyetlerden vazgeçip, kırsal bölgeleri terk etmeleri şeklinde ifade edilmektedir (Güreşçi, 2009, s.51). Kırsal göçü hızlandıran veya ortaya çıkaran etmenleri köyün itici güçleri ve kentin çekici güçleri olarak değerlendirmek yanlış olmayacaktır. Nüfusu köyden ve tarımdan uzaklaştıran ve iten hususlar makineleşme ile birlikte gizli işsizliğin artması, tarımsal gelirlerin azalması, toprakların parçalanması, nüfus artışı, köyün refah seviyesinin düşmesi, terör ve kan davası gibi etkenler köyün itici güçlerinden birkaçı olarak değerlendirilmektedir. “Kırdan göç ile kentlerde daha iyi bir yaşam kurma umuduyla yerleşen aileler, kentlerde göç ettikleri çevreye uyum sağlama sürecinden geçmektedir.” Ailede yaşayan bütün fertler bu süreçten etkilenirken aynı zamanda bu sürece ayak uydurmaya çalışmaktadır (Sevinç, Davran, Sevinç, 2018, s.71).

Türkiye'de iç göç kırdan kente doğru olurken batı toplumlarında olduğu gibi sanayileşme ile olmamıştır. Kentlerde araştırma yapan antropologlar aslında “kentteki köylüler” ile karşılaşmakta ve araştırmalarını kentle bütünleşmemiş “kentleşen köylüler” ile yapmaktadırlar” (Tezcan'dan aktaran Bostan, 2017, s.6). Bu noktada kırdan ve kentte aile yapılarının değişiklik gösterdiği dikkat çekmektedir. Diğer yandan kentin bünyesinde

## ATLAS ULUSAL HAKEMLİ SOSYAL BİLİMLER DERGİSİ 2602-4128

bulundurduğu yaşamsal özellikler ile köyden gelen insanların köyün özelliklerinden bir anda sıyrılmaması ve kentte adapte olma süreci sorunlara davetiye çıkarmıştır. Kentli ve köylü arasında çift yönlü bir etkileşim meydana gelmiştir.

Köy hayatından kentte göç edenlerin genç nüfus olarak daha yoğun olduğu görülmektedir. Kentte işini bulduktan sonra yerleşik hayata geçmeyi başaran insanlar eşlerini, dostlarını kentte davet etmekte ailelerini yanlarına almaya çalışmaktadır. Yaşlı nüfusunun buldukları, yaşadıkları, doğup büyüdüğü toprakları bırakması genç nüfusa göre daha zor olmaktadır. İnsanların yaşamsal olarak alışkın olmadıkları yere göç etmeleri o ortamda normal de yaşayan insanları huzursuz ederken, diğer yandan göç eden kişi veya kişilerin yaşama tutunmak için adapte sorunu yaşadıkları için olumsuzlukların meydana geldiği görülmüştür. “Bu göçe bu evrede neden olan etmenler ise; özellikle ilk göç ile ortaya çıkan göçmen ağlarının yarattığı olumsuz etki, kır-kent gelir dağılımının artması, kentlerin ekonomik ve toplumsal çekiciliğinin yükselmesi ve ulaşım ve iletişim alanındaki gelişmelerdir”(Bostan, 2017, s.6).

İletişim ve ulaşım koşullarındaki oluşan süreklilik, bireysel yaşamın toplumsal yaşam karşısında önemini artması ve sivil toplumun siyasal toplum karşısında önemini artması bu dönemin en önemli sonuçlarıdır. 2000’li yıllarla birlikte artık insanlar hayatları boyunca çok sık yer değiştirmek zorunda kalmaktadırlar. Özellikle memurlar ve mevsimlik işçiler dönemsel olarak ülke içinde yer değiştirmek zorunda kalmakta, yani devamlı bir göç süreci yaşamaktadırlar. Bu kavrama “yaşam güzergâhları” denilmektedir” (Adıgüzel ve Tekeli’den aktaran Bostan, 2017, s.10).

Türkiye’de yaşanan iç göçler nedeniyle, gerek köylerde, gerekse kentlerde değişimler meydana gelmektedir. Köy ve kent kültürlerinde göç nedeniyle değişimler yaşanmış ve halen de yaşamaya devam etmektedir. Bilinen köy ve kent kültürleri zamanla değişmiş ve yeni sentezlerin doğmasına neden olmuştur. Bu değişimlerin sonucunda doğal olarak bazı sorunlarda yaşanmış ve yaşanmaktadır.

Ailede çocuk, aile bireylerinin kaynaşmasını ve gelecek kuşaklara aktarımı sağlayan en önemli unsurlardan biridir (Engin, 2021: 240). Çocuklar ailelerinden gördükleri değerleri, gelenekleri bir sonraki kuşağa aktarımı konusunda önemli rol oynadığı gibi, var olan aile yapısı içerisinde kendisi de ailesine göre şekillenmektedir. Çocuklar ailelerin birer kopyası olarak karşımıza çıkmaktadır. Köylerden kentte göç 2000’li yıllardan sonra boyut değiştirerek kentin çekici yanları göz önünde bulundurulmuş işlemeye başlamıştır. Eğitim, sağlık, sosyal

## ATLAS ULUSAL HAKEMLİ SOSYAL BİLİMLER DERGİSİ 2602-4128

ve kültürel alanların kent hayatında daha kolay ulaşılabilir olması, konfor alanlarının daha çok olduğu bir yer olarak değerlendirilmektedir. Aileler köy hayatından kent hayatına evrilerek düzenlerini değiştirmektedir.

Köyde yaşayan aileler genel özellikleri itibariyle toplu ve bir arada yaşayarak zamanları geçirebilmektedir. Ailenin reisi babadır ve neredeyse tüm planlamaları baba yapar. Erkekler dışarıda çalışarak, kadınlar ise evde yada bahçede olan işleri yaparak yaşamlarını sürdürmektedir. Bireysel para kazanma durumu söz konusu değildir, kazanılan para ailenin reisin de toplanır ve ailenin ihtiyaç ve gerekliliklerine göre harcamalar yapılmaktadır. Yemek yeme, sohbet etme ve vakit geçirmeler hep bir arada ailenin tüm fertlerinin olduğu zaman dilimlerinde gerçekleşmektedir. Genellikle dede-anneanne- babaanne ve anne baba çocuklar olarak geniş aile şeklinde yaşamlarını sürdürmektedir. Aileler birbirine bağlı, sorun çözücü ve birliktelik görevlerini yerine getirmektedir. Birlikteliğin önemli olduğu köy hayatında aile bireyleri birbirlerini daha yakından tanımaktadır. Duygularını paylaşırken yabancılık çekmemektedir. Büyüklerine saygı ve hürmet gösterme konusunda özenle hareket etmektedir. Öğrendikleri ve gördükleri değerler bu şekilde devam etmektedir.

Kentte yaşayan aileler ise, kadın ve erkeğin çalışma koşullarında eşit olduğu, bireyselliğin oldukça yüksek olduğu ortamda yaşamlarını devam ettirmektedir. Kent çeşitlilik olarak insanlara birçok olanak sunmaktadır. Aile yapıları genelde çekirdek ile şeklinde yani anne-baba ve çocuktan oluşmaktadır. Bireyler özgürdür ve herkes kendi odasında vakit geçirebilmektedir. Anne ve baba aynı anda çalıştıkları ve para kazandıkları için herhangi bir karar alınırken ortak kararlar alınmaktadır. Kent hayatı kalabalıktır fakat herkes bireyler hareket etmektedir. Aile içi sohbetler oldukça kısıtlı olmaktadır. Çocuklar okulda, anne-babalar işte vakitlerinin çoğunu geçirmektedir. Birbirlerine ayıracak vakitleri kalmamaktadır. Çocukların annenanne-babaanne ve dedeleri köylerde kalmış, karşılıklı özlemleri giderek artmıştır. Yaşlı nüfusun köy yaşamında yalnızlaşması da iç göç hareketliliklerin olumsuz sonuçlarından biri olarak göze çarpmaktadır. Torun hasreti, evlad hasreti, torunların ve evlatların ise anne-baba ve babaanne-anneanne-dede hasretleri modern hayatın, kent hayatının bir nevi dayatması olarak karşımıza çıkmaktadır. Kent hayatında büyümüş çocukların, büyüklerine nasıl davranması gerektiği konusunda eksik kalması ve bilmemesi tamamen modern hayatın getirdiği sosyolojik sonuçlardan birisidir. Büyüklerini hatta kendi anne ve babalarını bile nadir gören çocuklar, kentin dayattığı modern insan özelliklerinde

Yetiştirmektedir. Aynı dönemde, aynı çağda köy hayatından kopayan büyükler bu süreçlere adapte olamamakta, bu durum onları yalnızlaşmaya mecbur bırakmaktadır.

### SONUÇ

İnsanlık tarihi ile başlayan göç hareketleri yaşamda var olma ve hayatlarını devam ettirebilme ihtiyacı hep vardır ve var olmaya devam etmektedir. İnsanlar yaşamlarını daha iyi ve daha güzele dönüştürmek için bir yerden başka bir yere göç ederken refah yaşam düşünmektedir. Ülke sınırları içerisinde birçok sebepten iç göçler meydana gelmiştir. Göç yalnızca insanların bir yerden başka bir yere maddi olarak yer değiştirmeden ziyade manevi olarak hem kültürel hem siyasi hem sosyal açıdan birçok değişikliği bünyesinde taşımaktadır. Türkiye’de tarihsel olarak ilk iç göç hareketleri kırdan kentte doğru olmuştur.

Türkiye; İkinci Dünya Savaşı’na kadar kırdan yani köy yaşamında yoğun bir şekilde tarım faaliyetleriyle ilgilenen bir ülke iken, savaştan sonra sanayileşme ve makineleşme ile birlikte iç göç hareketliliklerinin başladığı bir ülkedir. Kırdan kentte doğru yoğun şekilde göç hareketlerinin gerçekleşmesi tarihte birçok sorunu da beraberinde getirmiştir Kişi veya kişilerin, ailelerin köyden kentte göç hareketleri yeni yerleşkelerine alışma süreci esnasında bazı sorunlarla karşılaşmıştır. Gerek göç eden kişi veya kişiler ya da aileler, gerekse göç ettikleri yerde yaşamlarını sürdüren kişi veya kişiler ya da aileler tarafından sorunlar oluşmaktadır. Toplumsal huzur ve düzen birlikte yaşamak için oldukça önemli bir husustur. Yoğun bir şekilde göç alan kent hayatında ani nüfus artışı göç edenlere karşı kentte yaşayanlar tarafından ön yargılı karşılanmıştır. Göç eden kişiler ise hiç bilmedikleri bir yaşam alanına göç ettikleri için kendi bildikleri sistemlerle ve yapılaşma tarzını kentte taşımaya çalışmıştır.

İlk göçler kenttin cazibesinden yani çekiciliğinden ziyade köyün iticiliğinden kaynaklanmıştır. Köyün yani kırdan yaşamsal olanakları oldukça zor olmasının yanında işsizlik sorunsalı büyük çapta göç vermesine neden olmuştur. 1923-1950 yılları arasında gerçekleşen bu göçler köyün itici faktörlerinin olması, kenttin çekici özelliklerinin olmasından kaynaklanmaktadır. 1950-1980 yılları arasında ülkemizde gerçekleşen iç göç hareketlerinde görülen sebep ise, küçüğe olsa sanayileşme, köye traktörün gelmesi üzerine olmuştur. Göç

## ATLAS ULUSAL HAKEMLİ SOSYAL BİLİMLER DERGİSİ 2602-4128

sebeplerinin arasında en önemli faktörlerden birisi iş problemleridir. İnsanların yaşamlarını devam ettirebilmeleri için çalışmaları ve para kazanmaları gerekmektedir. Köye yani kıra traktörün gelmesi ile birlikte bir ailede tüm fertlerin yaptığı işi traktör tek başına yapmaktadır. Bu nedenle ailede ki tüm fertler işsiz kalmış olmaktadır. Bu yüzden geçim için insanlar kentte göç etmektedir.

Kent hayatı, ilk başta tüm insanlara müthiş olanaklar sunarak kendisine çekmeyi başarmıştır. İlerleyen süreçte kenttin aile yapısı üzerinde ciddi değişimlere yol açması, aile kurumunun giderek zayıflaması bir dayatamanın sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Aileler ve aile bireyleri kent hayatında, sürekli çalışmak, eğitimlerini almak ve istedikleri iş koşullarını elde etmek için çaba sarfetmektedir. Oysaki unutulmuş en önemli şeylerden birisi aile kurumudur. Ailede yaşayan tüm bireyler birbirine bağlı, sevgi dolu ve saygılı olması gerekmektedir. Anne babalar çocukları için çırpınırken, kendilerini büyüten anne babalarını unutup hareket etmektedir. Köyden kentte göç sürecinde, doğup büyüdüğü yerleri bırakamayan yaşlılar, evlatlarının, torunlarının mutluluğu için yalnız kalmayı kabul etmişlerdir.

Değişen ve dönüşen dünyada yeniliklerin ardı arkası hiçbir zaman kesilmemektedir. Aile kurumunda da bu değişimler meydana gelmiş ve en büyük belirtisi köyden kentte göç hareketlerinin sonucunda oluşmuştur. Aile, toplumun en küçük ve en önemli yapı birimidir. Köyden kentte göç hareketlerinin başlaması ile birlikte aile kurumunda da değişimler kentte uyum süreciyle meydana gelmeye başlamıştır. İşsizlik sorunları, sağlık, eğitim ve ekonomik sorunlar düşünülerek göç eden genç nüfus arkasında yaşlıları bırakmak zorunda kalmıştır. İç göç yani köyden kentte doğru olan göç hareketlenmeleri fiziksel olarak belki olumlu sonuçlar doğurmuştur ama psikolojik olarak aile yapılarında yıkıma neden olmuştur.

### KAYNAKÇA

- Bostan, H. (2017). Türkiye’de İç Göçlerin Toplumsal Yapıda Neden Olduğu Değişimler, Meydana Getirdiği Sorunlar ve Çözüm Önerileri, *Coğrafya Dergisi*, 35, s.1-16.
- Sevinç, Kantar Davran, Sevinç, G, M, M. (2018). Türkiye’de Kırdan Kentte Göç ve Göçün Aile Üzerindeki Etkileri, *İktisadi İdari ve Siyasal Araştırmalar Dergisi*, 3, 6, s.70-82.
- Güreşçi, E. (2009). KIRSAL GÖÇ VE TARIM POLİTİKASI ARASINDAKİ İLİŞKİ . *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* , (22) , 51-67.



Engin, M. (2021). TÜRKİYE'DE İÇ GÖÇÜN AİLE KURUMU ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi , (41) , 230-243.