

Sayı 11 | Cilt 6 | Aralık 2023
Number 11 | Volume 6 | December 2023

INTERNATIONAL
JOURNAL OF
ARTS
&
SOCIAL
STUDIES

ASSTUDIES

International Journal of Arts & Social Studies e-ISSN: 2667-436X

International Journal of Arts and Social Studies (ASSTUDIES)

Cilt (Volume): 6 • Sayı (Number): 11 • Yıl (Year): 2023

e-ISSN 2667-436X

Sahibi (Owner):

Dr. Öğr. Üyesi Menekşe ŞAHİN KARADAL

Baş Editör (Chief Editor)

Dr. Öğr. Üyesi Menekşe ŞAHİN KARADAL

Editörler (Editors):

Doç. Dr. Gözde MERT

Editör Yardımcısı (Managing Editor):

Öğr. Gör. Fatma KÜÇÜK AK

Yayın Kurulu (Editorial Board):

Prof. Dr. Emin CİVİ

Prof. Dr. Fevzi OKUMUŞ

Prof. Dr. Salih OKUMUŞ

Prof. Dr. Hüseyin ARASLI

Prof. Dr. Mensur NUREDİN

Prof. Dr. Veclal GÜNDÜZ

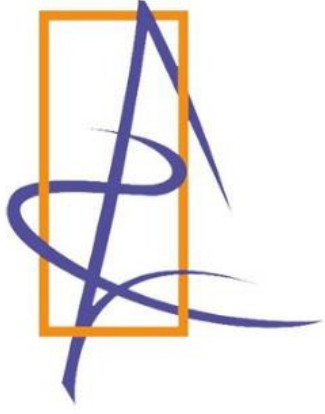
Prof. Dr. Meliha YILMAZ

Prof. Dr. Dilafruz KURBANOVA

Prof. Dr. Alaybey KAROĞLU

Dr. Asuman ÖZDEMİR

Aralık 2023



Dergi Hakkında

AMAÇ

ASSTUDIES'in temel amacı; çok disiplinli alanlarda çalışmalar yapmakta olan bilim insanlarının bilgi, deneyim, değerlendirme, görüş ve önerilerini paylaştıkları bilimsel bir platform oluşturmak ve bu alandaki çalışmalara ulusal ve uluslararası düzeyde katkı sağlamaktır.

KAPSAM

ASSTUDIES dergisi yılda en az iki kez elektronik ortamda yayımlanmaktadır. Dergide çok alanlı (multidisipliner) Türkçe ve/veya İngilizce (güzel sanatlar, iktisat, işletme, siyaset bilimi ve kamu yönetimi, maliye, uluslararası ticaret ve lojistik, Uluslararası İlişkiler, ekonometri, istatistik, bankacılık ve finans, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri, İnsan Kaynakları Yönetimi, Sağlık Yönetimi, Turizm İşletmeciliği vd.) uygulamalı veya kuramsal çalışmalara, istatistiki analiz ve değerlendirmelere, nicel ve nitel araştırmalara yer verilmektedir.

DEĞERLENDİRME SÜRECİ

Yılda iki sayı halinde yayımlanan International Journal of Arts& Social Studies (ASSTUDIES) Dergisi Uluslararası hakemli bir dergidir. Dergide yayımlanan makaleler en az iki hakem tarafından incelenmektedir. Yayın şartları son sayfada yer almaktadır.

KISALTMA

Dergiye yapılan atıflarda ASSTUDIES kısaltması kullanılmalıdır.

HABERLEŞME ADRESİ

Dilkur Akademi, Migros Arkası İpekyolu İş Merkezi Kat:10 Aksaray 68100 Türkiye Tel : 0506 466 00 77 İnternet <https://journalemi.com/> <http://dergipark.gov.tr/asstudies>

DERGİNİN TARANDIĞI İNDEKSLER



ASOS

ASSTUDIES, 2020 Şubat döneminden itibaren ASOS indeksine alınmıştır.



Google Scholar

ASSTUDIES , 2019 Ocak döneminden itibaren Google Scholar indeksine alınmıştır.



Open AIRE

ASSTUDIES, 2019 Şubat döneminden itibaren OpenAIRE indeksine alınmıştır



Index Copernicus

ASSTUDIES , 2021 Nisan döneminden itibaren Index Copernicus indeksine alınmıştır.

International Journal of Arts and Social Studies (ASSTUDIES)

Cilt (Volume): 6 • Sayı (Number): 11 • Yıl (Year): 2023

İÇİNDEKİLER MAKALELER

180	Halime Nur SEZER OKUL ÖNCESİNDE UZAKTAN EĞİTİM İLE İLGİLİ YAPILMIŞ LİSANSÜSTÜ TEZLERİN İNCELENMESİ: 2016-2022 <i>REVIEW OF GRADUATE THESIS ON PRESCHOOL DISTANCE EDUCATION: 2016-2022</i>
193	İrfan TAPAN, Süheyla BALCI AKOVA GÖÇ HAREKETLERİ VE DEĞİŞİM PERSPEKTİFİNDEN KARAKÖSE KÖYÜ (ADİYAMAN-SİNCİK) <i>FROM MIGRATION MOVEMENTS AND CHANGE PERSPECTIVE KARAKÖSE VILLAGE (ADİYAMAN-SİNCİK)</i>
224	Bilge Deniz ONAN, Erhan KILINÇ ÜRETİM İŞLETMELERİNDE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI VE İŞKOLİKLİĞİN İŞ TATMİNİ ÜZERİNE ETKİSİ <i>THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR AND WORKAHOLISM ON JOB SATISFACTION IN MANUFACTURING BUSINESSES</i>
249	Ebru ERTÜRK, Meral ERDİRENÇELEBİ ENGELLERİ ORTADAN KALDIRAN ENGELLİ GİRİŞİMCİLİĞİ: İLHAM VEREN BİR ENGELLİ GİRİŞİMCİ ÖRNEĞİ “HALUKCEREZ.COM” <i>DISABLED ENTREPRENEURSHIP THAT ELIMINATES OBSTACLES: AN INSPIRING EXAMPLE OF A DISABLED ENTREPRENEUR “HALUKCEREZ.COM”</i>
264	Alp AYDINLI, Ahmet ERKASAP THE MEDIATING ROLE OF WORK-LIFE BALANCE IN THE EFFECT OF DIGITAL TRANSFORMATION ON JOB STRESS IN THE BANKING SECTOR
285	Kürşad SAYIN, Doğan YILMAZ FROM THE PERSPECTIVE OF TRAVEL AGENCIES MANAGERS; INTERNS
298	Gülbeniz AKDUMAN, Duygu Ayça KOPARAN KURUMLARDA FARKINDALIK (MINDFULNESS) ÇALIŞMALARI <i>MINDFULNESS STUDIES IN INSTITUTIONS</i>
321	Yayın Şartları <i>Publication Requirements</i>

OKUL ÖNCESİNDE UZAKTAN EĞİTİM İLE İLGİLİ YAPILMIŞ LİSANSÜSTÜ TEZLERİN İNCELENMESİ: 2016-2022

Öğr. Gör. Halime Nur SEZER¹

ÖZ

Okul öncesi eğitimde sürekliliğin sağlanması, olağanüstü koşullar söz konusu olduğunda (pandemi, deprem vb) çocukların eğitimlerinin kesintiye uğramaması önemlidir. Yaşanan tecrübeler ışığında okul öncesinde uzaktan eğitim ile ilgili araştırmaların incelenmesi uzaktan eğitimin değerlendirilmesi ve geliştirilmesinde yararlı olacaktır. Bu çalışma, Türkiye’de okul öncesinde uzaktan eğitim ile ilgili yapılmış lisansüstü tezlerin incelenmesi amacıyla yapılmıştır. Çalışmada nitel araştırma yöntemlerinden doküman incelemesi yöntemi kullanılmıştır. Çalışma durum çalışması deseninde yürütülmüştür. Araştırmanın amacı doğrultusunda Ulusal Tez Veri Merkezinde “okul öncesi ve uzaktan eğitim” anahtar kelimeleri ile yapılan tarama sonucunda ulaşılan lisansüstü tezleri araştırmanın veri kaynağını oluşturmuştur. Yapılan inceleme sonucunda Yüksek Öğretim Kurumu (YÖK) veri tabanında ilgili yıllar kapsamında otuz iki lisansüstü teze ulaşılmış ve tezlerin tamamı çalışmaya dahil edilmiştir. Verilerin toplanmasında araştırmacı tarafından geliştirilen ve uzman görüşü alınan “Türkiye’de Okul Öncesinde Uzaktan Eğitim ile İlgili Yapılmış Lisansüstü Tezleri İnceleme Formu” kullanılmıştır. Formun içeriğinde, tez türü, yapıldığı yıl, yapıldığı enstitü, örneklem grubu, araştırmanın türü ve “uzaktan eğitim” ile karşılaştırılan değişkenler şeklinde toplam altı soru bulunmaktadır. Verilerin analizinde içerik analizi tekniği kullanılmıştır. Elde edilen sonuçlar incelendiğinde; tezlerin tamamına yakınının yüksek lisans düzeyinde çalışıldığı, tezlerin çoğunluğunun eğitim bilimleri enstitülerinde hazırlandığı ve yaşanan küresel salgın koşullarının etkisiyle 2021-2022 yıllarında artarak çalışıldığı özellikle 2022 yılında sıklıkla çalışıldığı tespit edilmiştir. Ayrıca incelenen tezlerde okul öncesi ve uzaktan eğitim ile farklı başlıkların ele alındığı sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Okul Öncesi, Uzaktan Eğitim, İçerik Analizi

REVIEW OF GRADUATE THESIS ON PRESCHOOL DISTANCE EDUCATION: 2016-2022

ABSTRACT

It is important to ensure continuity in pre-school education and not to interrupt children's education in case of extraordinary conditions (pandemic, earthquake, etc.). In the light of experience, examining the researches on distance education in preschool will be useful in the evaluation and development of distance education. This study was conducted to examine the graduate theses on distance education in preschool in Turkey. In the study, document review method, one of the qualitative research methods, was used. The study was conducted in a case study pattern. In line with the purpose of the study, the graduate theses obtained as a result of the screening with the keywords "preschool and distance education" in the National Thesis Data Center constituted the data source of the research. As a result of the examination, thirty-two graduate theses were reached. In the collection of the data, "Graduate Thesis Review Form on Preschool Distance Education in Turkey" developed by the researcher and obtaining expert opinion" was used. In the content of the form, there are a total of six questions in the

¹Öğretim Görevlisi, Fatih Sultan Mehmet Vakıf Üniversitesi, hksezer@fsm.edu.tr, (ORCID: [0000-0001-9239-9685](https://orcid.org/0000-0001-9239-9685))

form of the type of thesis, the year it was made, the institute where it was conducted, the sample group, the type of research and the variables compared with "distance education". Content analysis technique was used in the analysis of the data. When the results obtained are examined; It was determined that almost all of the theses were studied at the master's level, the majority of the theses were prepared by the institutes of educational sciences and they were frequently studied in 2021-2022 due to the pandemic conditions, especially in 2022. In addition, it was concluded that different topics were discussed with preschool and distance education in the thesis examined.

Keywords: Preschool, Distance Learning, Content Analysis

GİRİŞ

Okul öncesi dönem doğumdan başlayarak okul çağına kadar olan ve bireyin gelişiminde önemli yer tutan bir süreçtir. Bu dönem temel akademik becerilerin, motor fonksiyonların ve kişiliğin geliştiği dönemleri kapsamaktadır. Okul öncesi eğitim ise çocuğun doğduğu günden okula başladığı güne kadar geçen yılları (0-3 yaş bebeklik dönemi eğitim ve 3-6 yaş okul öncesi eğitim) kapsayan çocuğun motor, bilişsel, dil ve sosyal-duygusal gelişimlerinin büyük ölçüde tamamlandığı ve verilen eğitimle kişiliğinin şekillendiği gelişim ve eğitim süreci olarak tanımlanmaktadır (Aral, Kandır ve Can Yaşar; 2000; s.15).

Öğrenme birey ile çevresi arasında etkileşim sonucu ortaya çıkan görece kalıcı izlenimli yaşantı ürünleridir (Şimşek, 2013: s5). Öğrenmenin gerçekleşebilmesi için bireyin uygun bir ortamda uyarıcıları tepki verebilir durumda olması ve algısal zihinsel süreçler yolu ile işlemesi ve kalıcılaştırılması gerekir (Şimşek, 2013). Öğretim ise eğitim çalışmalarının amaçlı planlı sistem ve programlı olarak yürütülen ve genellikle bir eğitim kurumu aracılığıyla gerçekleştirilen bir bölümü (Şimşek 2013, s6) olarak tanımlanmaktadır.

Bireyin davranışlarında kendi yaşantısı yoluyla ve kasıtlı olarak istendik değişim, meydana getirme süreci olan eğitim, bireyde kendi yaşantısı ve kasıtlı kültürlenme yoluyla istenilen davranış değişikliğini meydana getirme süreci olarak da tanımlanmaktadır. Eğitimin bir değişim süreci olması yanında kasıtlı bir süreç olması da önemlidir. Kasıtlı olması, eğitimde gerçekleşmesi istenen değişimin bir "plan" çerçevesinde olması anlamına gelmektedir. Değişim süreci ancak planlı olduğu sürece eğitim ile amaçlanan değişim gerçekleştirilebilir.

Okul öncesi dönem olarak adlandırılan üç-altı yaş pek çok açıdan kritik bir dönemdir. Bu dönemde fiziksel gelişim ile çocuklar hareket alanı kazanırken, dil gelişimi ile çevreyle iletişim ve etkileşim kurmaya başlar. Bu dönemde verilecek nitelikli okul öncesi eğitim diğer evrelerin alt yapısı niteliğinde olması ve onları etkilemesi nedeniyle oldukça önemlidir.

Okul öncesi dönem çocuğunun eğitiminde okul ve aile eşit sorumluluğa sahiptir (MEB, 2013, s. 10). Özellikle salgın gibi olası kriz dönemlerinde ihtiyaç halinde ailelerin çocukların eğitiminde sorumluluk almaları, rol oynamaları ve çocukların eğitimine katkı sağlamaları aile katılımının gereği olmakta ve süreçte çocuğun kazanımlarını artırmasına olanak sağlamaktadır.

Aile katılımlı uzaktan eğitim programları ile hedeflenen, çocukların; gelişimlerini desteklemek, akademik başarılarını arttırmak, özgüvenlerini artırmak kadar olumlu tutum ve davranışlar geliştirmelerini sağlayarak sosyalleşmelerini sağlamak, öğretmenleri, aileleri ve akranlarıyla daha iyi iletişim kurmalarını sağlayabilmektedir.

Okul öncesi eğitimde uzaktan eğitim ile sunulan programlarda dikkat edilecek bazı temel noktalar bulunmaktadır;

Öncelikle öğretmen, ailelerle kurulacak iletişim yöntemini (bire bir görüşme, telefon ile görüşme, çevrim içi gruplar kurarak görüşme veya mektup gibi) belirlemelidir. Her öğretmen, güne başlama, oyun, beslenme, temizlik, etkinlik ve dinlenme sürelerini de içerecek şekilde çocukların ev ortamında yapabileceği özellikte günlük eğitim akışlarını 6 etkinlik saati olacak şekilde hazırlamalıdır. Planlana günlük eğitim akışlarında bir etkinlik saati 20 dakikayı geçmemelidir. Öğretmenler uzaktan eğitim sürecine yönelik izleme ve değerlendirme çalışmalarını her gün yapmalı. Grup halinde yapılan çevrim içi etkinliklere katılmayan çocuklarla haftada en az üç kez birebir görüntülü veya sesli iletişim kurulacak ve bunun için gerekmesi durumunda okul imkânlarının (telefon, bilgisayar, internet) kullanılabilir olacaktır.

Uzaktan eğitim yaklaşık yüz-yüz elli yıllık bir geçmişe sahip olmasına rağmen yaşadığımız küresel salgın ile hayatımıza giren acil uzaktan eğitim kavramı ile daha çok konuşulur ve tartışılır olmuştur. Bu iki kavram zaman zaman birbirinin yerine kullanılsa da bazı farkları barındırmaktadır. Acil Uzaktan Eğitim (emergency remote leaning) zorunluluk iken, uzaktan eğitim (distance learning) tercihe dayalıdır. Acil Uzaktan Eğitim anlık çözümler üretirken, diğeri yaşam boyu devam eder. Acil Uzaktan Eğitim kriz zamanlarında eldeki imkanlarla sınırlı iken, diğeri kurumsal temellere dayalıdır (Bozkurt, 2020). Simonson, Smaldino ve Zvacek'e (2015) göre uzaktan eğitimi tanımlayan bileşenler; uzaktan eğitimin kurumsal temelli olması, öğretmen ve öğrencinin ayrılması, etkileşimli iletişimin (senkron veya asenkron) olması son bileşen ise video, ses ve veri paylaşımı olması şeklinde sıralanmaktadır (Canberk, 2015). Uzaktan eğitim materyallerinin elektronik ortamda uygun ve esnek bir şekilde yapılandırılması, farklı teknolojilerin öğrenme sürecine eklenmesi ve her zaman kullanılabilmesi gibi olanakları içeren, zamandan ve mekândan bağımsız olarak sağlanabilen, güncellenebilir, çağdaş ve etkili bir öğrenme yöntemidir. Uzaktan eğitimde farklı yöntem ve teknolojilerle farklı ortamlarda bulunan öğrencilere sınıf ortamında oldukları hissi vermek amaçlanmaktadır.

Salgın süreci ve sonrasında aktif olarak tüm dünyada mobil araçlar (bilgisayarlar, akıllı telefonlar, tabletler gibi) kullanılarak etkili bir şekilde uzaktan eğitim uygulamaları yapılmıştır. Etkileşimli iletişim teknolojilerinde meydana gelen yenilikler hem öğrenciler ve öğretmenler arasında hem de öğrencilerin kendi aralarında uzaktan senkronize iletişim kurmalarını sağlamıştır (Guri-Rosenblit, 2005, s. 470). Yaşanan salgının eğitim üzerindeki etkileri henüz tam olarak bilinmemektedir.

Ancak sürece uyum sağlayamayan (maddi-eğitim vb yetersizlik) eğitimciler ve öğrenciler için zorlu olduğu düşünülmektedir (Diker Coşkun, 2020). 2021-2022 öğretim yılı Türkiye için okul öncesi eğitime yönelik bir seferberlik yılı olarak kabul edilebilir. Ancak salgın sürecinde yaşanan kapanma dolayısıyla eğitim imkanından en yüksek düzeyde olumsuz etkilenen grubun okul öncesi olduğunu belirtilmektedir. 2019-2020 öğretim yılında 5 yaş grubunda %75 düzeyinde olan okullaşma oranı, 2020-2021 öğretim yılında %56 düzeylerine kadar gerilemiştir. Temel eğitimin ilk yıllarında uzaktan eğitim ile okula başlayan öğrenciler için 2021-2022 öğretim yılında öğrencilerin desteklenmesi gereği ortaya çıkmıştır (Eğitim Alan İzleme Raporu, 2022).

Okul öncesi eğitimin temelinde etkileşim olduğu ve çocukların birbirleriyle ve öğretmenleriyle ev ortamı dışında bir araya gelmelerini esas alan ve planlı yürütülen bir program olması nedeniyle pandemi sürecinde zorunlu yapılan uzaktan eğitim sayesinde pek çok farklı konu ve başlık literatürde yerini almıştır. Okul öncesinde uzaktan eğitimin etkililiğinin artırılması için mevcut çalışmaların detaylı incelenmesi önem taşımaktadır. Bu çalışma, Türkiye’de okul öncesinde uzaktan eğitim ile ilgili yapılmış lisansüstü tezlerin incelenmesi amacıyla yapılmıştır. Bu amaçla aşağıdaki sorulara cevaplar aranmıştır;

- Lisansüstü tezlerin tez türü açısından dağılımı nasıldır?
- Lisansüstü tezlerin yapıldığı yıl açısından dağılımı nasıldır?
- Lisansüstü tezlerin yapıldığı enstitü açısından dağılımı nasıldır?
- Lisansüstü tezlerin örneklem grubu açısından dağılımı nasıldır?
- Lisansüstü tezlerin araştırmanın türü açısından dağılımı nasıldır?
- Lisansüstü tezlerin “uzaktan eğitim” ile karşılaştırılan değişkenler açısından dağılımı nasıldır?

1. YÖNTEM

Bu çalışmada nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Nitel araştırmalar, algıların ve olayların doğal ortamında bütüncül ve gerçekçi bir biçimde ortaya konulmasına yönelik nitel bir sürecin izlendiği; görüşme, gözlem ve doküman analizi gibi nitel veri toplama yöntemlerinin kullanıldığı araştırma türü olarak tanımlanmaktadır (Karataş, 2015). Bu çalışmada doküman incelemesi yapılmıştır. Karasar (2020); doküman incelemesini, var olan kayıt ve belgelerin incelenerek veri toplanması şeklinde ifade etmiştir.

1.1. Çalışma Grubu

Araştırmada amaçlı örnekleme yöntemi kullanılmıştır. “Amaçlı örnekleme, seçilen kişilerin ya da objelerin, araştırmacının amaçlarına en uygun yanıt verebilecek birey ve objeler arasından ölçüt, kolaylık ve amaca uygunluk kriterleri ile seçilmesidir.” (Aziz, 2008; s. 55). Tezlerin belirlenmesinde

Kasım-Aralık 2022 döneminde YÖK ulusal veri tabanında “okul öncesi ve uzaktan eğitim” anahtar sözcüğü kullanılmıştır. Doküman taraması sonucunda okul öncesinde uzaktan eğitim ile ilgili toplam 32 lisansüstü tezine ulaşılmış ve güncel araştırmalara destek olmak adına 2016 yılı öncesi çalışmalara yer verilmemiştir.

1.2. Veri toplama süreci

Bu araştırmada, veri toplama aracı olarak araştırmacı tarafından geliştirilmiş olan “Okul Öncesinde Uzaktan Eğitim ile İlgili Lisansüstü Tezleri İnceleme Formu” kullanılmıştır. Form daha önce yapılmış tez inceleme formları incelenerek hazırlanmıştır. Uzman görüşü alınmıştır. Görüşler doğrultusunda hazırlanan formun içeriğinde, tez türü, yapıldığı yıl, yapıldığı enstitü, örneklem grubu, araştırmanın türü ve “okul öncesinde uzaktan eğitim” ile karşılaştırılan değişkenler şeklinde toplam altı soru bulunmaktadır.

1.3. Verilerin analizi

Verilerin analizinde içerik analizi tekniği kullanılmıştır. Doküman incelemesi yoluyla toplanan veriler içerik analizi ile çözümlenmiştir. İçerik analizinde, toplanan verileri açıklamaya yardımcı olacak ilişkilere ve kavramlara ulaşılmaya çalışılmaktadır. Veriler içerik analiziyle detaylı bir şekilde incelenir; birbirine benzeyen veriler belirli kavramlar ve temalar çerçevesinde bir araya getirilir ve okuyucunun anlayabileceği bir biçimde düzenlenip yorumlanır (Karataş, 2015).

2. BULGULAR

Türkiye’de yapılmış okul öncesinde uzaktan eğitim ile ilgili lisansüstü tezlerinin incelenmesi amacıyla yapılmış bu çalışmada oluşturulan alt araştırma sorularına sırası ile cevaplar verilmiştir. Okul öncesinde uzaktan eğitim ile ilgili lisansüstü tezlerinin tez türü açısından dağılımı Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1. Lisansüstü tezlerinin tez türü değişkenine göre dağılımı

Tez türüne göre dağılım	f	%
Yüksek lisans tezi	31	96,9
Doktora tezi	1	3,1
Toplam	32	100

Tablo 1 incelendiğinde, okul öncesinde uzaktan eğitim ile ilgili yapılmış lisansüstü tezlerinin, %96,9’unun yüksek lisans tezi ve %3,1’inin doktora tezi olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Bir diğer ifade

ile okul öncesinde uzaktan eğitim ile ilgili lisansüstü tezlerinin çoğunlukla yüksek lisans düzeyinde hazırlandığı tespit edilmiştir.

Okul öncesinde uzaktan eğitim programları ile ilgili yapılmış lisansüstü tezlerinin yapıldığı yıl değişkenine göre yüzde ve frekans analizi Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2. Lisansüstü tezlerinin yapıldığı yıl değişkenine göre dağılımı

Yıllara göre dağılım	f	%
2022	21	65,6
2021	9	28,1
2020	1	3,1
2016	1	3,1
Toplam	32	100

Okul öncesinde uzaktan eğitim ile ilgili yapılmış lisansüstü tezlerinin yapıldığı yıl değişkenine göre dağılımını veren Tablo 2 incelendiğinde, tezlerin %65,6’sının 2022 yılında, %28,1’inin 2021 yılında ve %3,1’inin 2020 ve 2016 yıllarında yapıldığı bulgusuna ulaşılmıştır. Bir diğer ifade ile okul öncesinde uzaktan eğitim ile ilgili lisansüstü tezleri en çok 2022 yılında çalışıldığı ve 2021 yılında da fark edilir oranda çalışıldığı tespit edilmiştir. Okul öncesinde uzaktan eğitim hakkında yapılan bilimsel araştırmalarda son dönemde belirgin bir artış görülmektedir. Bu artışın sebebi tüm dünyada yaşanan Covit 19 Pandemisine bağlı olarak ülkemizde yaşanan süreçler olabileceği düşünülmektedir.

Araştırma kapsamına alınan okul öncesinde uzaktan eğitim ile ilgili lisansüstü tezlerinin yapıldığı enstitü değişkenine göre dağılımı Tablo 5’te verilmiştir.

Tablo 3. Lisansüstü tezlerinin tezin yapıldığı enstitü değişkenine göre dağılımı

Enstitü açısından dağılım	f	%
Sosyal Bilimler Enstitüsü	15	46,8
Lisansüstü Enstitüsü	10	31,2
Eğitim Bilimleri Enstitüsü	5	15,6
Sağlık Bilimleri Enstitüsü	2	6,2

Toplam	32	100
--------	----	-----

Okul öncesinde uzaktan eğitim ile ilgili yapılmış lisansüstü tezlerinin yapıldığı enstitü değişkenine göre dağılımı incelendiğinde, %46,8'inin sosyal bilimler enstitülerinde, %31,2'sinin lisansüstü enstitülerinde, %15,6'sının eğitim bilimleri enstitülerinde ve %6,2'sinin sağlık bilimleri enstitülerinde yapıldığı bulgusuna ulaşılmıştır. Bir diğer ifadeyle okul öncesinde uzaktan eğitim ile ilgili yapılmış yarıya yakın bir kısmının sosyal bilimler enstitüleri tarafından yapılmış olduğu tespit edilmiştir.

Araştırma kapsamına alınan okul öncesinde uzaktan eğitim ile ilgili lisansüstü tezlerinin örneklem grubuna göre dağılımı Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4. Lisansüstü tezlerinin örneklem grubu değişkenine göre dağılımı

Örneklem açısından dağılım	f	%
Öğretmen	22	68,8
Ebeveyn	8	25
Çocuk	4	12,5
Diğer	4	12,5

Tablo 4'te okul öncesinde uzaktan eğitim ile ilgili yapılmış lisansüstü tezlerinin tezde kullanılan örneklem grubu değişkenine göre dağılımı incelendiğinde, tezlerin %68,8'inde okul öncesi öğretmeni, %25'inde ebeveyn, %12,5'inde okul öncesi öğrencisi ve diğer olarak tespit edilmiştir. Bir diğer ifadeyle, okul öncesinde uzaktan eğitim ile ilgili Türkiye'de yapılmış lisansüstü tezlerinin büyük bir çoğunluğunda örneklem grubu okul öncesi öğretmenlerinden oluşmaktadır. Araştırma bulgularına göre tezlerde sıklıkla kullanılan örneklem grubunun öğretmenler olması hem kolaylık hem de süreç yönetimi açısından elverişlidir. Ancak bu örneklem grubunun yerine eğitimin öznesi olan çocukların dahil edilmesinin okul öncesinde uzaktan eğitim ile ilgili araştırmalardaki kazanımların artırılmasında etkili olacağı düşünülmektedir.

İncelenen lisansüstü tezlerin okul öncesinde uzaktan eğitim ile karşılaştırılan değişkenlere göre dağılımı Tablo 5'te verilmiştir.

Tablo 5. Lisansüstü tezlerinin tezde kullanılan yöntem değişkenine göre dağılımı

Yöntem açısından dağılım	f	%
Nicel	16	50
Nitel	16	50
Toplam	32	100

Tablo 5’te okul öncesinde uzaktan eğitim ile ilgili yapılmış lisansüstü tezlerinin tezde kullanılan bilimsel yöntem değişkenine göre dağılımı incelendiğinde, tezlerin %50’sinde nitel ve %50’sinde ise nicel yöntem kullanılmıştır. Araştırma bulgularına göre tezlerde sıklıkla kullanılan iki yöntemin sıklıkla kullanıldığını göstermektedir.

İncelenen lisansüstü tezlerin okul öncesinde uzaktan eğitim ile karşılaştırılan değişkenlere göre dağılımı Tablo 6’da verilmiştir.

Tablo 6. Lisansüstü tezlerin “okul öncesinde uzaktan eğitim” ile karşılaştırılan değişkenler açısından dağılımı

Değişkenler açısından dağılım	f	%
Ebeveyn görüşleri	8	25
Pandemi etkileri	5	15,6
Öğretmen görüşleri	4	12,5
Obader	1	3,1
Fen Eğitimi	1	3,1
ETwinning	1	3,1
Sosyal Gelişim	1	3,1
Öz Yeterlik	1	3,1
Teknolojik Araç	1	3,1
Sürdürülebilirlik	1	3,1
İyilik Hali	1	3,1
Kriz Yönetimi	1	3,1
Mesleki Motivasyon	1	3,1
Etik	1	3,1
Özel Eğitim	1	3,1
Program	1	3,1

Tablo 6 incelendiğinde, okul öncesinde uzaktan eğitim ile ilgili tezlerin %25’inde anne baba görüşleri, %15,6’sında pandemi etkileri, %12,5’inde öğretmen görüşleri, %3,1’inde obader, fen eğitimi, etwinning, sosyal gelişim, öz yeterlik, teknolojik araç, sürdürülebilirlik, iyilik hali, kriz yönetimi, mesleki motivasyon, etik, özel eğitim, program başlıkları ele alınmıştır. Bu çalışma bulgularına göre okul öncesinde uzaktan eğitim ile ilgili ebeveyn görüşleri ağırlıklı olarak çalışılmış, pandemi etkileri ve öğretmen görüşleri bunu takip etmiştir. Çocuklara yönelik araştırmalar sınırlı sayıda kalmıştır. Tez konusu belirlenirken ihtiyaca yönelik konulara öncelik verilmesi ve okul öncesinde uzaktan eğitimde çocukların öznesi olduğu çalışmaların planlanması alana önemli bir katkı sağlayacaktır.

SONUÇ

Türkiye’de okul öncesinde uzaktan eğitim ile ilgili lisansüstü tezlerin incelendiği araştırma sonuçlarına göre; son on beş yıllık zaman diliminde yerli literatürde konuyla ilgili yapılan çalışmaların sıklıkla yüksek lisans düzeyinde, sayıca en çok 2022 yılında, Sosyal Bilimler enstitülerinde, sıklıkla öğretmen görüşü alınarak, nicel ve nitel çalışmaların eşit oranda çalışıldığı, uzaktan eğitim başlığı ile ilgili olarak çalışılan konuların farklı pek çok başlıkta; pandemi, öğretmen görüşü, ebeveyn görüşü, sosyal gelişim, kriz yönetimi, etik, OBADER, mesleki motivasyon, sorunlar, teknolojik araç, özyeterlik alanlarında sıklıkla çalışıldığı tespit edilmiştir.

Çalışmada bilimsel araştırma yöntemlerin eşit oranda çalışıldığı sonucuna ulaşılmıştır. Okul öncesinde uzaktan eğitim ile ilgili lisansüstü çalışmalara yönelik yapılan lisansüstü tezlerde yöntem konusunda belirli bir dengenin olduğu görülmekte ve karma desene ise çalışmalarda yer verilmediği görülmektedir. Çalışmalarda nitel ve nicel yöntemlerin birlikte kullanıldığı karma araştırmalar ile daha güvenilir ve geçerli araştırma sonuçlarına ulaşılabileceği düşünülmektedir.

İncelenen tezlerde çalışma grubu olarak öğretmen görüşüne sıklıkla başvurulmuştur. Okul öncesinde uzaktan eğitimde teknolojinin başarılı bir şekilde kullanılabilmesinde öğretmenlerin pedagojik inançları kilit bir rol oynamaktadır (Tondeur, 2017). Yapılan araştırmalar sonucunda öğretmenlerin pedagojik inançlarının eğitimde teknoloji kullanımlarında önemli bir belirleyici olduğu ve bu pedagojik inançların teknoloji entegrasyonunun önünde bir engel oluşturabileceği sonucuna ulaşılmıştır (Tondeur, 2017). Ayrıca öğretmenlerin teknolojinin pedagojik hedeflerine ulaşmada yardımcı olma haline inanç durumları teknolojiyi nasıl kullanacağına dair kararlarını da etkilemektedir.

Salgın sürecinde uygulanan uzaktan eğitimin çok faydalı olduğu fakat yüz yüze eğitimin yerini alamayacağı düşünülmektedir (Yürek, 2021). Kuset, Özgem, Şaşmacıoğlu ve Güldal Kan (2021) tarafından yapılan çalışmada da yine katılımcılar uzaktan eğitimin, yüz yüze eğitime göre verimsiz olduğunu ancak coronavirus salgını döneminde çocukların okulla olan bağının kopmaması için uzaktan eğitimin yeterli olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Okul öncesi dönemde uzaktan eğitim özellikle pandemi gibi olağandışı durumlarda veya çeşitli nedenlerle okula gitmekte zorluk yaşayan çocuklar için önemli bir alternatiftir. Bu alanda yapılacak çalışmaların alana katkısı şu şekilde sıralanabilir; *Erişilebilirlik ve fırsat eşitliği*; uzaktan eğitim coğrafi ekonomik veya fiziksel engellilik nedeniyle okula gitme şansı olmayan çocuklar için eğitim fırsatları sunabilir. Daha geniş kitlelere ulaşarak olası eşitliklilikleri engelleyebilir. *Esneklik ve uyarlanabilirlik*; uzaktan eğitim çocukların öğrenme hızlarına ve ihtiyaçlarına göre daha iyi uyarlanabilir. Öğrenciler kendi hızlarında ilerleyebilir. Özel ilgi alanlarına daha fazla odaklanabilir. *Kaynak çeşitliliği*; uzaktan eğitim öğrencilere daha geniş bir kaynak yelpazesi sunabilir. Dijital kitaplar gibi kaynaklar öğrenmeyi daha ilgi çekici hale getirebilir. *Ebeveyn katılımı*; uzaktan eğitim ebeveynlerin çocuklarının eğitimine daha fazla katılımını teşvik edebilir. Ebeveynler çocuklarının öğrenme süreçlerini daha yakından takip edebilir ve destekleyebilirler. *Teknoloji becerileri*; okul öncesi çocuklar için uzaktan eğitim teknoloji becerilerini geliştirmelerine yardımcı olabilir. Bu da gelecekteki eğitim ve iş fırsatları için önemlidir. *Acil durumlarda sürdürülebilirlik*; uzaktan eğitim doğal afetler, salgınlar veya diğer acil durumlar sırasında eğitimin sürdürülebilirliğini sağlayabilir. Bu kesintisiz öğrenme fırsatları sunabilir.

Ancak okul öncesi dönemde uzaktan eğitimi bazı zorluklar ve sınırlamaları da vardır. Özellikle küçük çocuklar için yapılan araştırmaların çoğunda (NAEYC ve FRC 2012) erken çocukluk eğitiminde teknoloji kullanımının çocukların gelişimsel kazanımlarını desteklediği belirtilse de okul öncesi sınıf ortamlarında öğretim teknolojilerinin etkisiyle ilgili daha çok araştırma ve değerlendirmenin yapılması gerektiği bildirilmektedir. Okul öncesi dönemde teknoloji kullanımı ile ilgili toplumsal endişeler bulunmaktadır. Pasif etkileşimsiz teknoloji ve ekran kullanımının erken çocukluk döneminde yer almaması gerektiğini savunan çalışmalar teknolojinin çocukların üzerinde oluşturabileceği olumsuz etkiler konusunda uyarılarda bulunmaktadır. Bu olumsuz etkiler; düzensiz uyku alışkanlıkları, davranış sorunları odaklanma ve dikkat sorunları, akademik performansının düşmesi, sosyalleşme ve dil gelişimi üzerindeki olumsuz etkiler, sağlık sorunları ve ekran önünde geçirilen zamanın artması şeklinde sıralanmaktadır (AAP, 2016). Amerikan Pediatri akademisinin yayınladığı raporda erken çocukluk döneminde 2-5 yaş arası çocuklarda bir yetişkin ile yüksek kaliteli programların günde 1 saat izlenebileceği tavsiye edilmiştir.

Uzaktan eğitim uygulamalarının etkili olması için dikkate alınması gereken özel pedagojik yaklaşımlarla okul öncesinde rehberlik önemlidir. Ayrıca teknolojiye erişim eğitim materyallerini kalitesi ve ebeveynlerin desteği gibi faktörler de büyük önem taşımaktadır. Uzaktan eğitim geleneksel sınıf eğitimi ile kullanıldığında daha etkili bir öğrenme deneyim sağlayabilir. Sayan 2016, erken çocukluk döneminde teknolojinin gelişimsel olarak uygun olması konuyu anlamaya yardımcı olması içeriği zenginleştirilmesi öğrenmeyi somutlaştırması bireysel öğrenmeyi desteklemesi ve son olarak kullanışlı olması olarak etkililiğine vurgu yapmıştır.

Okul öncesi eğitimde süreklilik esastır. Hazırlanacak uzaktan eğitim programları ile çocuklar ve aileleri için yeni fırsatlar sunulacaktır. Okul öncesi eğitimde uzaktan eğitim uygulamalarını iyileştirmek mümkündür (McNeill, 2020). Çocuğun ebeveyni/bakım vereni için alternatif zaman ve planlar sunularak isteğe bağlı bir seçim imkânı tanınması önem taşımaktadır. Çocukların yüz yüze eğitimde gerçekleştirdikleri sınıf rutinlerini ve geleneklerini uzaktan eğitimde de devam ettirmesi, normallik duygusu sağlanması açısından önem taşımaktadır. Uzaktan eğitim süreci iletişim ve etkileşim noktasında önemli sınırlılıklar barındırmaktadır. Bu sebeple öğretmenlerin, her öğrenciyle haftada en az iki kez kısa da olsa senkron iletişime girmesi önem taşımaktadır. Uzaktan eğitim sürecinde öğretmen ve çocuğun fiziksel olarak birbirinden ayrı mekanlarda olması sebebiyle öğretmenler, ailelerden sürekli olarak geri bildirim almalı ve hem çocuğu hem aileyi desteklemelidir.

Okul öncesinde uzaktan eğitim ilerleyen süreçte 21 yüzyılda dijital okuryazarlık kavramı ile yakından ilişkilidir. Bireylerin dijital kaynakları belirleme, onlara erişme, yönetme, entegre etme, değerlendirme, analiz etme, sentezleme ve yeni bilgiler oluşturması olarak adlandırılan dijital okuryazarlık araçları uygun şekilde kullanma ve başkaları ile iletişim kurma konusunda farkındalığın tutumun ve yeteneğin artması olarak tanımlanmaktadır (Martin, 2005). Öğretmenler öğrencilerinin gelişim düzeylerine göre seçimler yapması önemlidir. Okul öncesi dönemde öğretmenlerinin teknoloji ve medya kullanımı ile ilgili var olan endişelerinin giderilmesi ve eğitimci olarak oynadıkları kritik rolün farkında olmaları önemlidir.

Okul öncesinde uzaktan eğitim ile ilgili çalışmalarda erken çocukluk ve okul öncesi düzeyinde alanda yapılan çalışmalarda iyi örneklerin tespit edilerek emsal gösterilmesi ve uygulanabilir. Gelişime uygun dijital içerikli uzaktan eğitim programlarının geliştirilmesinin çocuk, aile ve toplum yararına olacağı düşünülmektedir.

Sonraki araştırmalar için; örneklem grubunun çeşitlendirildiği araştırmaların, okul öncesi yaş grubundaki çocukların daha çok ele alınması ve bağlantılı olarak sadece öğretmen değil eğitimdeki her paydaşın görüşüne yer verilen çalışmaların planlanarak yapılması alana katkı sağlayabileceği düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

American Academy of Pediatrics (AAP) 2016 National Conference and Exhibition : Read clinically focused news coverage of key developments from AAP 2016.

Alisinanoğlu, F. (2021). *Okul Öncesi Dönemde Çevrim İçi Uzaktan Eğitim*, Ankara: Nobel Yayınları.

Aral, N., Kandır, A. ve Can Yaşar, M. (2002). *Okul Öncesi Eğitim, Okul Öncesi Eğitim Programı*. İstanbul: Ya-Pa Yayınları.

- Aziz, A. (2008). Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri ve teknikleri, Ankara: Nobel Yayınları.
- Bozkurt, A. (2020). Coronavirus (Covid-19) pandemi süreci ve pandemi sonrası dünyada eğitime yönelik değerlendirmeler: Yeni normal ve yeni eğitim paradigması. *Açıköğretim Uygulamaları ve Araştırmaları Dergisi*, 6(3), 112-142.
- Bozkurt, A. (2017). Türkiye’de uzaktan eğitimin dünü, bugünü ve yarını. *Açıköğretim Uygulamaları ve Araştırmaları Dergisi*, 3(2), 85-124
- Canbek, O. N. G. (2015). Uzaktan öğretme ve öğrenme: uzaktan eğitimin temelleri. *Açıköğretim Uygulamaları ve Araştırmaları Dergisi*, 1 (2), 102-111. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/pub/auad/issue/3029/42084>
- Creswell, J. W. (2013). Nitel araştırma yöntemleri. S. Bütün ve S. B. Demir (Çev. Ed.). Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Diker Coşkun, Y. (2020). *Eğitim izleme raporu 2020; Eğitimin İçeriği*. Eğitim Reformu Girişimi. <https://www.egitimreformugirisimi.org/egitim-izleme-raporu-2020-egitimin-icerigi/>
- Guri Rosenblit, S. (2005). ‘Distance education’ and ‘e-learning’: Not the same thing. *Higher Education*, 49, 467-493.
- https://fahrettinulusoyi.meb.k12.tr/icerikler/okul-oncesinde-uzaktan-egitim_10393578.html
- <https://ilke.org.tr/egitim-izleme-raporu-2022>
- Karasar, N. (2020). *Bilimsel araştırma yöntemi: Kavramlar, ilkeler, teknikler* (35. Basım). Ankara: Nobel Yayınları.
- Karataş, Z. (2015). Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri. *Manevi Temelli Sosyal Hizmet Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 62-80.
- Kuset, Ş., Özgem, K., Şaşmacıoğlu, E. ve Güldal Kan, Ş. (2021). *Evaluation of the impact of distance education on children in preschool period: Teachers’ opinions*. *Near East University Journal of Education Faculty (NEUJE)*, 4(1), 78-87. doi: <https://doi.org/10.32955/neuje.v4i1.287>.
- Martin, A. (2005). DigEuLit—a European framework for digital literacy: a progress report. *Journal of eLiteracy*, 2(2), 130-136.
- McNeill, J. (23 Nisan 2020). 4 tips for delivering distance learning to Pre-K students. 18.03.2021 tarihinde <https://eab.com/insights/expert-insight/independentschool/tips-for-delivering-distance-learning-to-pre-k-students/> adresinden erişildi.
- NAEYC-FRC (2012). *Technology and Interactive Media as Tools in Early Childhood Programs Serving Children from Birth through Age 8*. Washington DC
- Özcan, S. (2020). *Açık ve uzaktan öğrenmede sorunlar ve çözüm önerileri*. İçinde S. Karataş ve E. Kılıç Çakmak (Edt.). *Açık ve uzaktan öğrenme* (ss. 195-212). Ankara: Pegem Akademi
- Sayan, H. (2016). Okul Öncesi Eğitimde Teknoloji Kullanımı. 21. Yüzyılda Eğitim ve Toplum, 5(13).

Simonson, M., Smaldino, S., Albright, M., & Zvacek, S. (2012). *Teaching and learning at a distance: foundations of distance education* (5th ed.). Boston, MA: Pearson Education.

Simonson, M., Smaldino, S. ve Zvacek, S. (2015). *Teaching and Learning at a Distance Foundations of Distance Education*. (6. Baskı). Charlotte, North Carolina: Information Age Publishing.

Şimşek, A. (2013). *Öğretim Tasarımı*. Ankara: Nobel Yayınları.

Tondeur, J., van Braak, J., Ertmer, P. A., & Ottenbreit-Leftwich, A. (2017). "Understanding the relationship between teachers' pedagogical beliefs and technology use in education: A systematic review of qualitative evidence": Erratum. *Educational Technology Research and Development*, 65(3), 577. <https://doi.org/10.1007/s11423-016-9492-z>

Uşun, S. (2006). *Uzaktan Eğitim*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Yalın, H.İ. (2015). *Öğretim Teknolojileri ve Materyal Geliştirme*. (28. Baskı). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.

Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2005). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. (8. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Yürek, E, (2021). *Okul öncesi eğitimde uzaktan eğitimin uygulanabilirliğine yönelik okul öncesi öğretmenlerinin ve alandaki akademisyenlerin görüşlerinin incelenmesi*, Fatih Sultan Mehmet Vakıf Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Temel Eğitim Anabilim Dalı Okul Öncesi Eğitimi Programı, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

GÖÇ HAREKETLERİ VE DEĞİŞİM PERSPEKTİFİNDEN KARAKÖSE KÖYÜ (ADİYAMAN-SİNCİK)¹

Dr. İrfan TAPAN²

Süheyla BALCI AKOVA³

ÖZ

İnsanlar birçok sebebe bağlı olarak yaşadıkları yerden başka yerlere göç etmektedir. Gerçekleşen bu göç hareketleri kırdan kentlere doğru olduğu gibi şehir merkezleri arasında da meydana gelmektedir. Kırsal göç ya da köyden kente göç hareketlerinin oluşmasında etkili olan ana faktör genellikle ekonomik kaynaklı sebeplerdir. Türkiye’de kırsal göç hareketleri 1950 ve 1960’lı yıllarla birlikte başlamış ve 1980’li yıllarda büyük bir artış yaşamıştır. 1950’li yıllardan itibaren sanayi faaliyetlerine daha fazla yatırım yapılmasıyla birlikte İstanbul, İzmir, Ankara, Bursa, Kocaeli, Sakarya gibi illerin şehir merkezlerinde önemli sanayi alanları oluşmaya başlamıştır. Sanayi faaliyetlerinde meydana gelen bu değişimlerle birlikte tarımsal faaliyetlerde de önemli bir takım değişimler meydana gelmiştir. Tarımda makineleşme hareketlerine paralel olarak traktörün tarıma girmesiyle kırsal bölgelerdeki insanlar için işsizlik sorunu başlamıştır. Oluşan bu işsizlik sonucunda kırsalda bulunan insanlar şehir merkezlerine göç ederek, fabrikalarda çalışmaya başlamıştır. Bu durum Türkiye kırsalının nüfus kaybetmesine sebep olmuştur. Ülkemizde olduğu gibi araştırmaya konu olan Adıyaman ilinin Sincik ilçesine bağlı Karaköse Köyü’nde de benzer bir süreç yaşanmıştır. Yapılan araştırmalarda Karaköse Köyü’nün nüfusu 1970 yılında 740 kişiye ulaştıktan sonra, köyden şehre doğru gerçekleşen göç hareketlerine bağlı olarak köyün nüfusunun hızlı bir şekilde azalmaya başlayarak 2022 yılında 189 kişiye gerilediği görülmüştür. Ancak Karaköse Köyü’nün köy nüfusuna kayıtlı olan bu nüfusun tamamının bu köyde yaşamadığı, %21’inin (40 kişi) İstanbul ve Malatya illerinde yaşadığı tespit edilmiştir. Bu çalışmada Karaköse Köyü’nün, Cumhuriyet tarihi boyunca yaşadığı nüfus kaybı, kırsal göçün nedenleri, köyden göç edenlerin gittikleri bölgeler ve köyde meydana gelen diğer değişim süreçleri incelenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Göç, Kırsal Göç, Adıyaman, Sincik, Karaköse Köyü

Jel Kodları: R1, R2, R3

FROM MIGRATION MOVEMENTS AND CHANGE PERSPECTIVE KARAKÖSE VILLAGE (ADİYAMAN-SİNCİK)

ABSTRACT

People migrate from where they live to other places due to many reasons. These migration movements occur from rural to urban areas as well as between city centres. The main factor affecting rural migration or migration from village to city is generally economic reasons. Rural migration movements in Turkey started in the 1950s and 1960s and experienced a significant increase in the 1980s. With more investments in industrial activities since the 1950s, important industrial areas began to form in the city centers of provinces such as Istanbul, Izmir, Ankara, Bursa, Kocaeli and Sakarya. Along with these changes in industrial activities, some important changes have also occurred in agricultural activities. Parallel to the

¹ Bu çalışmanın sunumu 21-24 Haziran 2023 tarihinde İstanbul Üniversitesi bünyesinde gerçekleştirilen 3. İstanbul Uluslararası Coğrafya Kongresi’nde yapılmıştır.

² Dr., İstanbul Üniversitesi, nafrinapat.1989@gmail.com, ORCID: 0000-0003-2925-9772

³ İstanbul Üniversitesi, balova@istanbul.edu.tr, ORCID: 0000-0002-3746-4111

mechanization movements in agriculture, with the introduction of tractors into agriculture, the problem of unemployment began for people in rural areas. As a result of this unemployment, people in rural areas migrated to city centers and started working in factories. This situation caused rural Türkiye to lose population. As in our country, a similar process took place in Karaköse Village of Sincik district of Adıyaman province, which is the subject of the research. Research has shown that after the population of Karaköse Village reached 740 people in 1970, the population of the village started to decrease rapidly due to migration movements from the village to the city, decreasing to 189 people in 2022. However, it has been determined that not all of the population registered in the village population of Karaköse Village lives in this village, and 21% (40 people) live in the provinces of Istanbul and Malatya. In this study, the population loss experienced by Karaköse Village throughout the history of the Republic, the reasons for rural migration, the regions where those who migrated from the village went and other processes of change in the village were examined.

Keywords: Migration, Rural Migration, Adıyaman, Sincik, Karaköse Village.

JEL Codes: R1, R2, R3

GİRİŞ

İnsanlar başta ekonomik sebepler olmak üzere doğal afetler, savaşlar, terör, eğitim, sağlık ve kültürel birçok nedene bağlı olarak yaşadıkları yerden başka yerlere göç etmektedir. Gerçekleşen bu göç hareketleri genelde kırdan şehre olmakla birlikte, şehir merkezleri arasında da meydana gelebilmektedir. Gelişmiş ülkelerde geçmiş yıllarda başlayan, günümüzde ülkemizde de yaşanan, göç hareketinin yönü diğerlerinden farklı olarak şehirden kırsala doğru gerçekleşmekte, şehirlerden köylere göçü oluşturan tersine göç hareketleri de yaşanmaktadır.

Türkiye’de kırsal göç hareketleri 1950 ve 1960’lı yıllarla birlikte başlamış ve 1980’li yıllarda büyük bir artış yaşamıştır. 1950’li yıllardan itibaren sanayi faaliyetlerine daha fazla yatırım yapılmasıyla birlikte İstanbul, İzmir, Ankara, Bursa, Kocaeli, Sakarya gibi illerde sanayileşmenin artışıyla birlikte kırsal alandan şehirlere yönelik göç hareketleri de büyük bir artış göstermiştir. Başta ekonomik nedenler olmak üzere şehirlerin çekim gücü kuvvetli olmakla birlikte, göçün asıl sebebi kırsalın itici gücünün daha kuvvetli olmasıdır. Sanayi faaliyetlerinde meydana gelen bu değişimlerle birlikte tarımsal faaliyetlerde de önemli birtakım değişimler meydana gelmiştir. Tarımda makineleşme hareketlerine paralel olarak traktörün tarımsal faaliyetlerde kullanılmasıyla kırsal bölgelerde işsizlik sorunu başlamıştır. Topraksız köylünün çokluğu, arazilerin parçalı ve küçük olması gibi birçok sebebe bağlı olarak oluşan işsizlik sonucunda kırsalda bulunan insanlar şehir merkezlerine göç etmeye başlamışlardır. Bu durum sadece Türkiye kırsalının nüfus kaybetmesine sebep olmamış, şehirlerde ekonomik ve sosyal yaşamı da önemli ölçüde etkilemiştir. Artan kırsal göçle, özellikle tarımsal üretimde çalışacak genç işgücü azalmış, mevcut araziler de verimli kullanılamaz hale gelmiştir. Tarım sektöründe üretim ve verimin düşmesiyle kırsal yoksulluk gün geçtikçe artmıştır.

Kırsal göç sadece ekonomik kaynaklı olmamış küreselleşme süreci, teknolojiye bağlı gelişmeler ve sosyo-kültürel faktörler de şehirleri özellikle gençler için çok cazip hale getirmiştir. Bu faktörler

kırsalın sosyo-kültürel yapısında da önemli değişimleri beraberinde getirmiştir. Nüfus özelinde baktığımızda kırsalda aile bireyleri azalmış, yaşlı nüfus hâkim duruma gelmiştir.

Hazırlanan bu çalışmada Adıyaman ilinin Sincik ilçesine bağlı olan Karaköse Köyü'nde gerçekleşen kırsal göç hareketlerinin sonucunda köyde oluşan değişimler araştırılmıştır. Köyün yerleşim tarihi ve ne zaman köy statüsü kazandığı kesin olarak bilinmemekle birlikte köyün adı, 1919 yılındaki Osmanlı kaynaklarında Sorud (Surut) olarak geçmektedir (Nişanyan, 2020). 1928 yılından itibaren ise Sorut isminin yerini Karaköse ismi almıştır. Karaköse köyü'nün yerleşim tarihi açısından Surut Mezrası ve Karaman Yaylası'nda bulunan ve Ermenilere ait olduğu tespit edilen mezar alanlarına bakıldığında, köyün eski bir Ermeni köyü olduğu ve köyün yerleşim tarihinin eskilere dayandığı düşünülmektedir. Ayrıca yine Surut Mezrası'nda bulunan köy mezarlığında Osmanlı Dönemi'nden kalma mezarlar tespit edilmiştir. Bu durum Surut Mezrası'nda yerleşim tarihinin Osmanlı Devleti dönemine dayandığını kanıtlamaktadır. Surut Mezrası'nın aksine Karaköse Köyü'nün bulunduğu mevkiinin tarihi yeni olup, bölge halkının Osmanlı Devleti'nin son dönemlerinde Ağrı iline bağlı Doğubeyazıt ilçesinin Karaköse Köyü'nden gelen Ağrı göçmenleri olan Karapapaklar/Terekemeler olduğu köylülerden edinilen bilgiler vasıtasıyla tespit edilmiştir. Karapapaklar Ağrı'dan geldikleri köyün ismini buraya taşıyarak Kürtkösü olan köyün ismini Karaköse Köyü olarak değiştirmişlerdir. Karaköse Köyü, Türkiye Cumhuriyet'inin kuruluşundan sonra Malatya Kazasına bağlı Kâhta Bucağının Sincik Nahiyesinin bir köyü olmuştur. 1954 yılına kadar Malatya iline bağlı olan Karaköse, bu tarihten itibaren Adıyaman'ın ayrı bir il olmasıyla birlikte, Malatya ilinden ayrılmıştır. 1990 yılında Sincik'in ilçe olmasıyla birlikte Karaköse Köyü de Kâhta ilçesinden ayrılıp, Sincik ilçesinin Yarpuzlu Bucağına bağlı bir köy olmuştur.

1. AMAÇ VE KAPSAM

Kırsaldan şehirlere doğru göç hareketlerinin yoğun olarak yaşandığı köylerden bir tanesi de Adıyaman ilinin Sincik ilçesine bağlı bulunan Karaköse Köyü'dür. Köyün nüfusu 1970 yılından sonra yaşanan göçlerle birlikte hızla azalmaya başlamıştır. Bu çalışmada Karaköse Köyü'nün son 50 yılda yaşadığı nüfus kaybının nedenleri araştırılmıştır. Yapılan bu araştırmanın amacı Karaköse Köyü'nde gerçekleşen kırsal göç hareketlerinin sebeplerini, göç eden ailelerin göç ettikleri bölgeleri, bu bölgelerin tercih edilmesinin sebeplerini ve hısım/akraba ilişkilerinin göç hareketleri üzerindeki etkisini ortaya koymaktır. Ayrıca yaşanan göç hareketleri sonucunda köyde meydana gelen ekonomik ve çevresel değişimler, köyün yaşadığı teknolojik değişimler, köyün ekonomik faaliyet türleri, Karaköse Köyü çevresinde yer alan köy altı yerleşmeleri ve günümüzde köyde yaşanmaya başlanan tersine göç hareketleri incelenmektedir. Çalışmanın kapsamı ise Adıyaman ilinin Sincik ilçesinin Karaköse Köyü'dür.

2. YÖNTEM VE MATERYAL

Bu çalışmada; daha önce konu ile ilgili yapılmış akademik çalışmalar incelenmiş, çeşitli kurum ve kuruluşlara ait istatistikler değerlendirilmiştir. Çalışmanın metodolojisi nitel araştırmaya dayanmaktadır. Bu kapsamda nitel ve veri toplama ile gözlem ve mülakat yapma teknikleri kullanılmıştır. Nitel araştırma yöntemi kapsamında köyün farklı bölgelerinde çeşitli gözlemler yapılarak fotoğraflar çekilmiştir. Karaköse Köyü'nde bulunan insanlarla çeşitli mülakat ve görüşmeler gerçekleştirilerek köy ve köyde yaşanan göç hareketleri hakkında detaylı bilgiler toplanmıştır. Ayrıca köyün ileri gelenleri ile görüşmeler yapılarak köydeki ortalama hane halkı büyüklüğü ve yaşadığı diğer değişimler hakkında çeşitli bilgiler toplanarak istatistik veriler oluşturulmuştur.

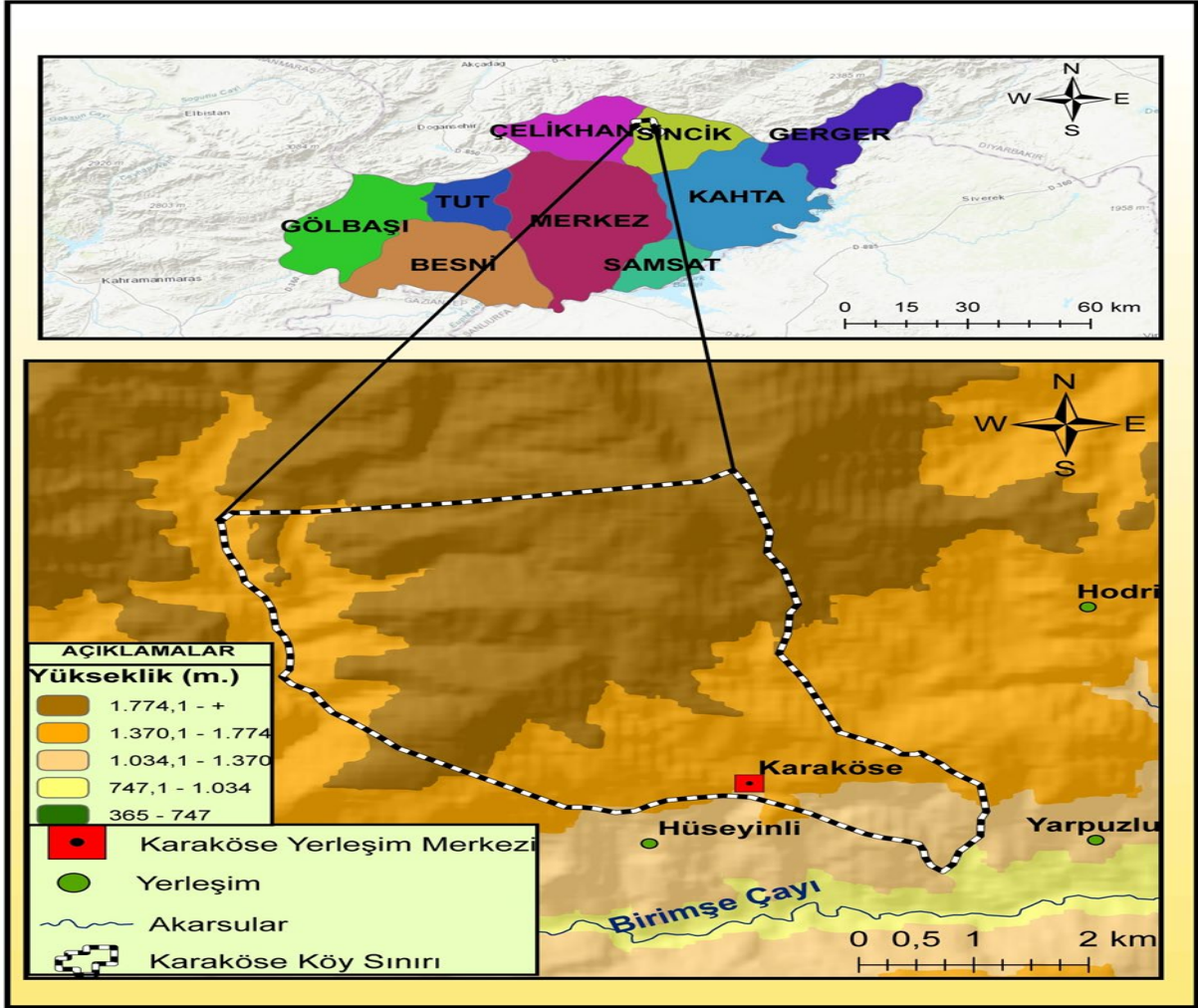
Bu araştırmada nitel araştırma yönteminin kullanılmasının sebebi köydeki olgu ve olayların kendi doğal ortamları içinde daha gerçekçi ve bütüncül bir şekilde ele alınıp güncel veriler sunulmak istenmesidir. Köyde yaşayan insanlarla gerçekleştirilen görüşmelerde köyün yerleşim tarihi, köye bağlı geçici ve kalıcı köy altı yerleşmeleri, köyde gerçekleştirilen ekonomik faaliyet türleri, köyden dışarıya doğru yaşanan göç hareketleri, bu göçlerin hareket yönü, son yıllarda köyde yaşanan tersine göç hareketleri gibi sorulara yüz yüze görüşme ve mülakatlar vasıtasıyla cevap aranmıştır. Araştırma nitel bir çalışma olup, odak görüşme tekniği kullanılmıştır. Odak grup çalışması köyde kahvehane bulunmadığı için görüşmecilerin meskenlerinin önünde gerçekleştirilmiştir. Görüşmeler 6 farklı yerleşim alanında 4 odak grup görüşmesiyle yapılmıştır. Karaköse Köyü'nde 12 kişi, Surut Mezrası'nda 12 kişi, Yüksekova Mezrası'nda 12 kişi, Harık, Bındür ve Dere yerleşim alanlarında ise toplam 12 kişi ile 4 odak grup görüşmesi gerçekleştirilmiş olup toplamda 48 katılımcıyla yüz yüze görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Karaköse Köyü'nün 2021 yılındaki toplam nüfusu 193 kişi olmasına karşın bu nüfus içinde yer alan 40 kişinin eğitim ve çalışma gibi sebeplerle köyde yaşamadığı tespit edilmiştir. Köyde yaşayan toplam 153 kişiden 48 kişi ile görüşme gerçekleştirilmiş ve bu görüşme için herhangi bir anket kullanılmamıştır. Araştırma sırasında köy nüfusunun %32'si ile görüşme gerçekleştirilmiş ve bu görüşmeler sohbet havasında gerçekleştirilmiştir. Odak grup görüşmesi katılımcıları, köyün ileri gelenlerinden oluşmaktadır. Köyde kırsal göç 1970'li yıllarla birlikte başladığı için görüşme için yaşı 50 ve üzeri olan yaşlı nüfus tercih edilmiştir. Görüşme yapılanların 29'u erkek, 19'u ise kadındır.. Görüşme sohbet havası içinde gerçekleşmiş ve herhangi bir süre belirlenmemiştir. Görüşmeye katılan katılımcıların yaşları 52 ve 78 yaş arasında değişmektedir. Araştırma metninin materyallerini çeşitli kitap, makale, konferans ve sempozyum bildirimleri ile Devlet İstatistik Enstitüsü'nün Genel Nüfus Sayımı verileri ile Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi'nin nüfus sayım sonuçlarının bulunduğu TÜİK verileri ile Sincik İlçe Nüfus Müdürlüğü'ne ait olan veriler oluşturmaktadır.

3. BULGULAR

Karaköse Köyü, Güneydoğu Anadolu Bölgesi'nin Orta Fırat Bölümü'nde bulunan Adıyaman iline bağlı olmasına karşın, köy ve bağlı olduğu Sincik ilçesi Doğu Anadolu Bölgesi'nin Yukarı Fırat Bölümü'nde yer almaktadır. Köyün Kuzeydoğusunda Köşükhan Yaylası, Hodri (Hoderi) Köyü, Aksu ve Geçitli (Zevikare) köyleri, güneydoğusunda Gömükhan ve Şahintepe (Grişahin), güneyde Yarpuzlu (Brimşo) Bucağı ve Narlı (Pamlık), güneybatıda Yüksekova ve Gürük mezraları bulunurken, batısında Hüseyinli, Uğurlu, Ferhikan (Faxrikan), Körelifan ve Şahinbey köyleri bulunmaktadır.

Karaköse Köyü yerleşim yerinin bulunduğu bölgenin ortalama yükseltisi 1300-1636 yüksekliğe sahiptir. Köy sınırları içerisinde yükseltisi en yüksek olan nokta kuzeyde 1.956 metre yüksekliğe sahip olan Türk Dağı'dır. Bu dağın çevresinde yer alan çeşitli yükseltilere sahip olan çok sayıda □aali bulunmaktadır. Bu bölgenin ortalama yükseltisi köye merkezine göre daha fazla olduğu için bu bölgedeki Karaman Yaylası yaz aylarında Karaköse köylüleri tarafından yaylak yeri olarak kullanılmaktadır. Köyün üzerinde kurulmuş olduğu arazi dağınık ve engebeli bir yapıya sahip olduğu için tarımsal □aaliyetler, küçük bir akarsu kaynağı olan Karaköse Deresi'nin kenarındaki küçük vadilerde ve yamaçların diplerinde bulunan düzlüklerde yürütülmektedir. Köyde düzlük alan olarak Surut Mezrası örnek verilebilir. Karaköse Köyü'nün üzerinde bulunduğu arazide Prekambriyen döneminden kalma metaformik (başkalaşım) kayalar olan gnays (g) ve şistin (ş) hâkim olduğu bir jeolojik yapı egemendir. Karaköse Köyü'nün kuzeybatısına doğru gidildikçe alt-orta eosenden kalma volkanik ve sedimanter kayalar görülmektedir. Araştırma sahasının kuzey bölgesinde ise volkanik bir araziye sahip olan Türk Dağı bulunmaktadır.

Köyün çevresindeki arazide hâkim olan □aali türü azonal □aali türlerinden olan litosol topraklardır. Karaköse Köyü ve çevresinde bulunan litosol topraklar olarak tanımlanan topraklar volkanik yapıya sahip olup, dağların yamaçlarında bulunan toprakların akarsu veya rüzgâr tarafından aşındırılıp taşındıktan sonra geriye kalan taşlı ve çakıllı topraklardır. Bu toprakların üzerinde gerçekleştirilen tarımsal faaliyetlerde bahçecilik ve sebzeçilik önemli bir yer tutmaktadır. Ancak bu toprakların su tutma kapasitesi az olduğu için bahçe ve sebze alanları çok sık sulanmaktadır. Bu durum tarım arazilerinin humus bakımından fakirleşmesine neden olmaktadır. Bu yüzden özellikle sebzeçilik faaliyetlerinde alınan verim her geçen yıl biraz daha düşmektedir. Ayrıca son yıllarda köyde ekilen domateslerin iklim değişikliği ve küresel ısınmaya bağlı olarak yaz aylarının ortalarında kurudukları gözlemlenmektedir. Araştırma sahasının batısına doğru gidildikçe zonal topraklar olan □aaliye kökenli kırmızımsı Akdeniz terra-rosa toprakları görülmektedir. Bu bölgelerde ise özellikle sebzeçilik faaliyetleri yoğun bir şekilde gerçekleştirilmektedir. Köyün kuzeybatı bölgelerinde ise Malatya il sınırına kadar hâkim olan litosol kireçtaşı toprakları yer almaktadır. Bu topraklar üzerinde ise verimin düşük olmasından dolayı tarımsal □aaliyetler sınırlıdır.



Harita 1: Karaköse Köyü'nün Lokasyon Haritası

Bölgenin en önemli akarsuyu köyün güney sınırlarını oluşturan Yarpuzlu Çayı'dır. Yarpuzlu Çayı, kaynağını Çelikhan ilçesinin sınırları içerisinde yer alan Çelikhan Tepesi ve Askerhan Köyü'nden almaktadır. Bu dere daha sonra sırasıyla Şerifhan, Şahinbey, Mutlu, Gürük, Yüksekova, Karaköse, Yarpuzlu Bucağı ve Narlı Köyü'nü geçtikten sonra Eskiköy ve Alancık yerleşim yerlerini de geçerek Cendere (Cabinas) Deresi ile birlikte Roma döneminden kalma tarihi Cendere Köprüsü'nün altından geçmektedir (Tapan, 2021:222). Bu akarsuyun dışında ise bölgede Karaköse Deresi ve Surut Deresi olmak üzere iki akarsu daha bulunmaktadır. Bunun dışındaki akarsular küçük ve mevsimlik akarsu kaynaklarıdır. Ayrıca Karaköse Köyü'nün aşağı kesimlerinde Alancık Barajı bulunmaktadır. Bu akarsuların yer aldığı vadilerde akarsu kenarlarında tarımsal faaliyetler yürütülmektedir.

Karaköse Köyü'nün bulunduğu bölgenin iklim özelliklerine bakıldığında sert karasal bir iklimin hüküm sürdüğü görülmektedir. Kışları çok soğuk ve sert hava hâkimdir. Kışın kar yağışıyla

birlikte karın boyu bir ile iki metreye ulaşmakta olup, karın erime süresi ise Mayıs ayını bulmaktadır. İlkbahar mevsimi ise yağmurlu olup, yağışlar yaz başına kadar sürmektedir. Yaz mevsimi ise sıcak ve kurak geçmektedir. Köyde sıcaklık Ekim ayının sonuna kadar devam etmektedir. Bölgenin en sıcak ve kurak mevsimi olan Yaz aylarında ortalama sıcaklık 30 derecenin üzerinde olurken, en soğuk mevsim olan kış aylarında sıcaklık ortalaması 5-8 °C arasında değişmektedir. Bu bölgede yaz aylarında sıcaklık değerleri 40-42 °C bulmaktadır. En sıcak aylar Temmuz ve Ağustos, en soğuk aylar ise Ocak ve Şubat aylarıdır. Sincik ilçesinin en yağışlı olduğu mevsim İlkbahar ve en yağışlı aylar ise Mayıs ve Nisan aylarıdır. Yağışın en az olduğu aylar ise Ağustos ve Temmuz aylarıdır. Bu aylarda yağışlı gün sayısı Temmuz ayında dört, Ağustos ayında ise üç gündür. Ancak bazen yaz aylarında bölgeye hiç yağış düşmemektedir (Tapan, 2022:201). Bu durum Karaköse Köyü ve çevresinde yaz aylarında kuraklığa sebep olmaktadır.



Fotoğraf 1: Karaköse Köyü'ndeki Bitki Örtüsünden Görüntüler

Karaköse Köyü çevresinde egemen olan bitki örtüsü meşe ağacıdır. Meşe ağacı bölgede geniş alanlarda yer kaplamakta olup, Yüksekova ve Gürük çevrelerinde gür bir orman şeklinde görülmektedir. Bu ormanlık alan aynı zamanda Adıyaman ilinin en geniş ormanlık bölgelerinden de birini oluşturmaktadır. Bu bölgenin akarsu vadilerinin içinde Akdeniz İklim bölgesine ait olan sakız ve melengiç gibi ağaç türleri de yaygındır. Bu yabani ağaçların yanında köylülerin yetiştirdiği kavak, dut, ceviz, elma, armut, alıç, incir, melengiç ağaçlarının aşılınması yoluyla elde edilmiş olan fıstık ağaçları, nar, asma, ve badem gibi meyve ağaçları bahçelerde yoğun bir biçimde görülmektedir.

3.1. Karaköse Köyü'nde Göç Hareketleri

Karaköse Köyünde 1970'li yıllardan sonra önemli değişimler yaşanmıştır. Bu değişim hareketlerinin en yoğun hissedildiği alan nüfus ve yerleşme faaliyetleridir. Gerçekleşen göç hareketleriyle birlikte köy nüfusu sürekli olarak azalmış, köyde bulunan çok sayıda kırsal mesken terk edilmiş ve boş bırakılmıştır. Köyde meydana gelen bu değişimler sırasıyla irdelenecektir.

3.1.1. Nüfus ve Yerleşmede Değişim

Karaköse Köyü'nde daimi yerleşmelerin olduğu bölgeler Karaköse, Surut, Bındür ve Harık yerleşmesinin bir bölümünü kapsamaktadır. Geçmişte bu bölgelere Dere, Ferhikan (Faxrihan) ve Yüksekova Mezrasının bir bölümü de dâhil durumdaydı. Ferhikan 1928 ve 1946 yılındaki meskûn yer listesinde Karaköse Köyü'ne bağlı yerleşme olarak görülmüştür. Günümüzde Dere ve Ferhikan Şanhinbey Köyü'ne, Yüksekova ise Hüseyinli Köyü'ne bağlıdır.



Fotoğraf 2: Karaköse Köyü'ndeki Yerleşmelerden Görüntüler

Karaköse Köyü'nde yerleşmenin en yoğun olduğu bölge Karaköse'dir. Buradaki mesken sayısı 22 iken, Surut'ta 10 ev, Harık'ta 1, Bındür'de ise 1 ev bulunmaktadır. Ancak Bındür'de bulunan kırsal mesken 2020 yılındaki depremde hasar gördüğü için ev sakinleri devletin verdiği depremzede konteynirında yaşamaktadırlar. 6 Şubat 2023 tarihinde meydana gelen Kahramanmaraş depreminin yıkıcı etkisiyle beraber bu aile de Malatya iline göç etmiştir. Karaköse Köyü'ne ait ilk nüfus verileri

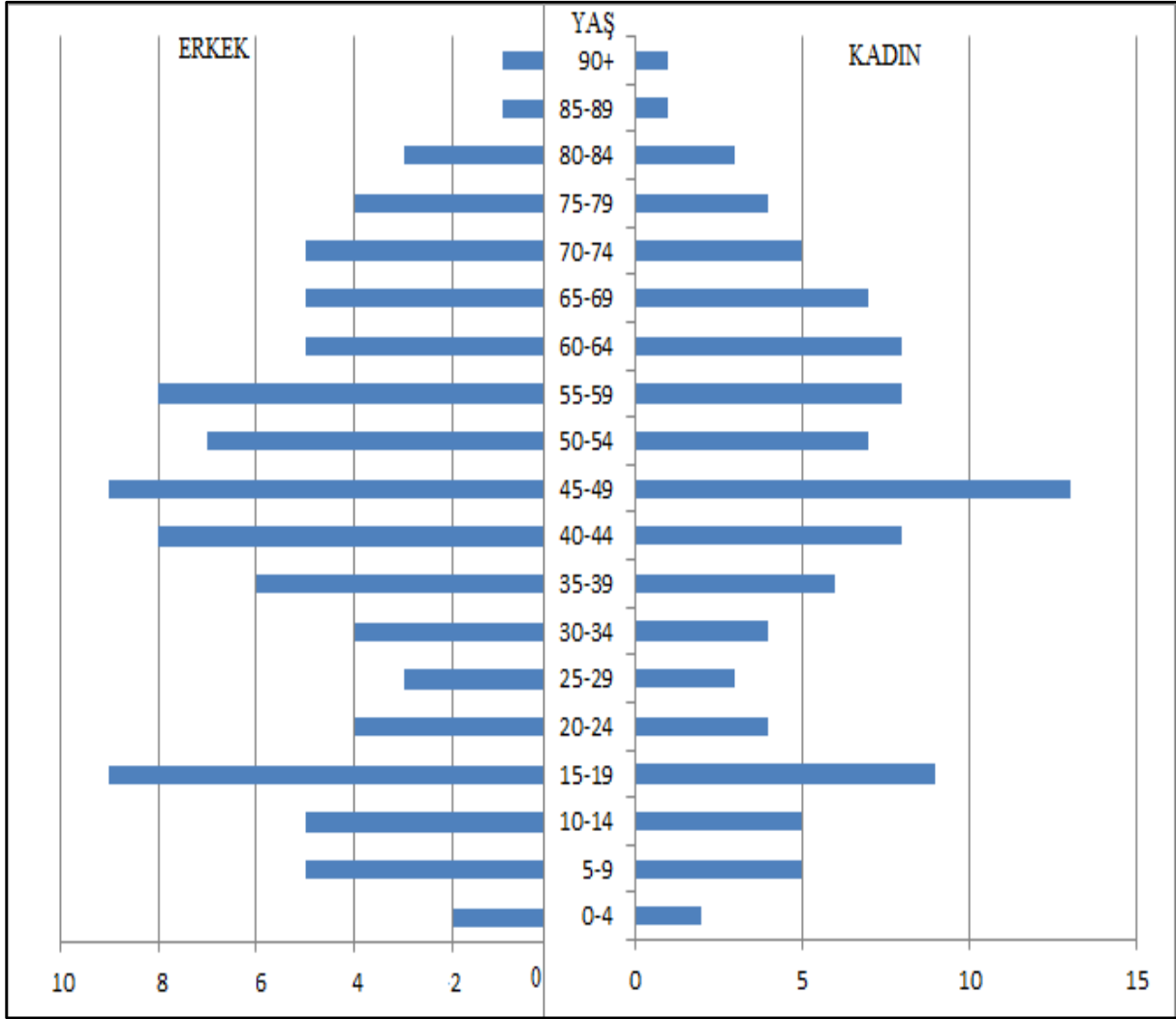
1935 yılında gerçekleştirilen Genel Nüfus Sayımı'na dayanmaktadır. 1935 yılındaki nüfus sayımına göre Karaköse Köyü'nün toplam nüfusu 338 kişidir.

Tablo 1: Karaköse Köyü Nüfusun Değişimi

Yıllar	Toplam	Erkek	Kadın	Yıllar	Toplam	Erkek	Kadın
1935	338	172	166	2009	285	140	145
1940	344	175	169	2010	278	135	143
1945	463	227	236	2011	279	134	145
1950	404	---	---	2012	276	134	142
1955	555	279	276	2013	261	128	133
1960	592	296	296	2014	256	127	129
1965	598	308	290	2015	248	124	124
1970	740	372	368	2016	238	115	123
1975	719	370	349	2017	235	113	122
1985	576	---	---	2018	221	110	111
1990	651	---	---	2019	246	128	118
2000	452	---	---	2020	212	102	110
2007	481	234	247	2021	193	92	101
2008	287	139	148	2022	189	91	98

Kaynak: DİE ve TÜİK

Tablo 1'de de görüldüğü üzere Karaköse Köyü nüfusu 1940 yılından itibaren en yüksek sayıya 1970 yılında 740 kişi ile ulaşırken, bu tarihten itibaren nüfus azalmaya başlamış ve 2021 yılında 193 kişiye kadar gerilemiştir. Köyde kadın ve erkek nüfus verilerine bakıldığında erkek nüfusun 1970 yılına kadar kadın nüfusundan fazla olduğu, bu tarihten sonra ise kadın nüfusun erkek nüfusundan daha fazla olduğu görülmektedir. Bu durum erkek nüfusun çalışmak amacıyla köyden göç ettiğini kanıtlamaktadır.



Grafik 1: Karaköse Köyü'nün 2021 Yılındaki Nüfus Piramidi

Grafik 1'de Karaköse Köyü'nün 2021 yılındaki nüfus piramidi verilmiştir. Nüfus piramidi incelendiğinde köyde 20-40 yaş aralığındaki erkek ve kadın nüfusun az olduğu görülmektedir. Bunun nedeni bu yaş aralığındaki erkek nüfusun çalışmak amacıyla İstanbul ve Malatya iline göç etmesidir. Kadın nüfusun az olmasının sebebi ise köyde bu nüfus aralığında bulunan kadınların evlenerek başka bir köy veya ilin nüfusuna kayıtlı duruma geçmesidir. Köyde bu sebeplerden ötürü 20-40 yaş aralığındaki nüfus oranı ve miktarı oldukça azdır. Göze çarpan bir başka durum ise 0-15 yaş aralığındaki nüfus miktarının azalmaya başlamış olmasıdır. Bu durumun ise iki sebebi bulunmaktadır. Bunlardan birincisi köyde evlenme çağında bulunan veya evlenen genç nüfusun genellikle Malatya iline yerleşmesi, diğer sebebi ise köydeki doğum oranlarının azalması, evli çiftlerin daha az çocuk sahibi olmayı tercih etmesidir. Yapılan görüşmelerden elde edilen bilgilere göre 2000 yılından önce

bir ailede ortalama 8-10 arası çocuk bulunurken, günümüzde bu sayı 2-4 arasına gerilemiştir. Bu durum köyde doğum oranlarının bir ailede ortalama 7 ile 8 çocuk aralığında azaldığını göstermektedir.

Nüfus piramidinde görülen bir başka durum ise yaşlı nüfusun sayıca fazlalığıdır. Köyün nüfusu 2021 yılında toplam 193 kişi iken, bu köy nüfusuna kayıtlı olan ve 15-35 yaş aralığında yer alan 40 kişinin eğitim ve çalışma gibi sebeplerle köyde yaşamadığı tespit edilmiştir. 0-4 yaş grubunda 25 kişi ve 65-90+ grupta ise 37 kişi yani toplam 62 kişi diğer bir ifadeyle köyün toplam nüfusunun %32'si bağımlı nüfusu oluştururken, 15-64 yaş grubundaki 131 kişi diğer bir ifadeyle toplam nüfusun %67,9'unu aktif nüfus oluşturmaktadır. Fakat bu 131 kişiden de 40 kişi köyde yaşamadığı için aktif nüfus olarak 91 köyde yaşamakta olup, bu nüfusun yüzdelik oranı da %47,15'tir.

Tablo 2: Karaköse Köyü'ndeki Nüfusun Yaş Grupları

	Yaş Grubu	Erkek	Kadın	Toplam
Bağımlı Nüfus	0-4	2	3	5
	5-9	5	5	10
	10-14	5	5	10
Aktif Nüfus	15-19	9	9	18
	20-24	4	4	8
	25-29	3	3	6
	30-34	4	3	7
	35-39	6	5	11
	40-44	8	6	14
	45-49	9	14	23
	50-54	7	7	14
	55-59	8	9	17
	60-64	5	8	13
Bağımlı Nüfus	65-69	5	6	11
	70-74	5	5	10
	75-79	4	3	7
	80-84	3	2	5
	85-89	1	1	2
	90+	1	1	2

3.1.2. Göç Hareketlerinde Değişim

Zirai faaliyetlerde gerçekleştirilen iyileştirme çalışmaları, özellikle makineleşme hareketleri gittikçe geniş alanlara ekimi yapılan zirai ürünlerin çeşit, miktar ve verim kalitesinde artışlara sebep olmuştur (Akova, 2009:53). Ancak zirai faaliyetlerde makineleşme hareketlerinin başlaması ve traktörün tarıma girişi kırsal bölgelerden şehir merkezlerine yoğun bir şekilde kırsal göç hareketlerinin gerçekleşmesine neden olmuştur. Makineleşme hareketlerinin artmasında ABD'nin müttefiklerine yaptığı Marshall Yardımının etkisi büyük olmuştur. Bu yardım ile birlikte ülkemizde önemli derecede

iktisadi, ekonomik, toplumsal ve kültürel değişimler yaşanmıştır. Bu yardımla birlikte Türkiye’de tarımda kullanılan traktör sayısında ciddi bir artış olmakla birlikte, Karaköse Köyü’nde tarım arazileri az ve parçalı olduğu için makineleşme hareketleri yaşanmamıştır. Ancak köyde yaşayan çalışma çağındaki erkekler bahar mevsimi ile birlikte tarımda çalışmak amacıyla çevredeki illere mevsimlik işçi olarak gitmeye başlamışlardır. Örneğin Malatya iline kayısı ve buğday tarımının hasat mevsimi olan Haziran, Temmuz ve Ağustos aylarında giderken, Sonbahara doğru Giresun ve Ordu illerine fındık toplamaya, Niğde’ye patates toplamaya, Adana’ya pamuk toplamaya, Mersin’e ise portakal toplamaya gitmişlerdir. Söz konusu bölgelerde tarımda makineleşmenin artmasıyla birlikte insan gücüne duyulan ihtiyaç azalmış ve bu durum ise kırsaldan gelen nüfusun işsiz kalmasına neden olmuştur. Kırsaldaki bu nüfusun mevsimlik olarak iş bulamaması onların şehirlere tarım dışı sektörlerde çalışmak üzere temelli olarak göç etmelerine neden olmuştur. Bu göç hareketlerinin kolaylaşması ve hızlanmasında, köylere karayollarının ulaşması ile köy-kent arasındaki mesafenin azalması etkili olmuştur. Karayolları ile birlikte köy-kent arasındaki mesafenin azalması ve radyonun köylere ulaşmaya başlamasıyla birlikte kırsal nüfusun şehir hayatına karşı olan ilgisi artmıştır. Ulaşımındaki iyileşme, motorlu araçların gelişimi, iletişimdeki gelişmelerle kırsaldan şehirlere doğru yoğun ve kontrolsüz bir göç hareketi yaşanmaya başlanmıştır.

Karaköse Köyü’nde göç hareketleri 1970-2000, 2000-2015 ve 2015 sonrası olmak üzere üç döneme ayrılmaktadır. Bu ayrımın yapılmasının sebebi göç hareketlerinin yönünün zaman içinde yaşadığı değişimlerdir. 1970-2000 arasındaki dönemde göç hareketlerinin yönü Malatya iline doğru olurken, 2000-2015 arasında göçler İstanbul iline yönelmiştir. 2015 yılından sonra ise göç hareketlerinin yönü tekrar Malatya iline doğru kaymıştır.

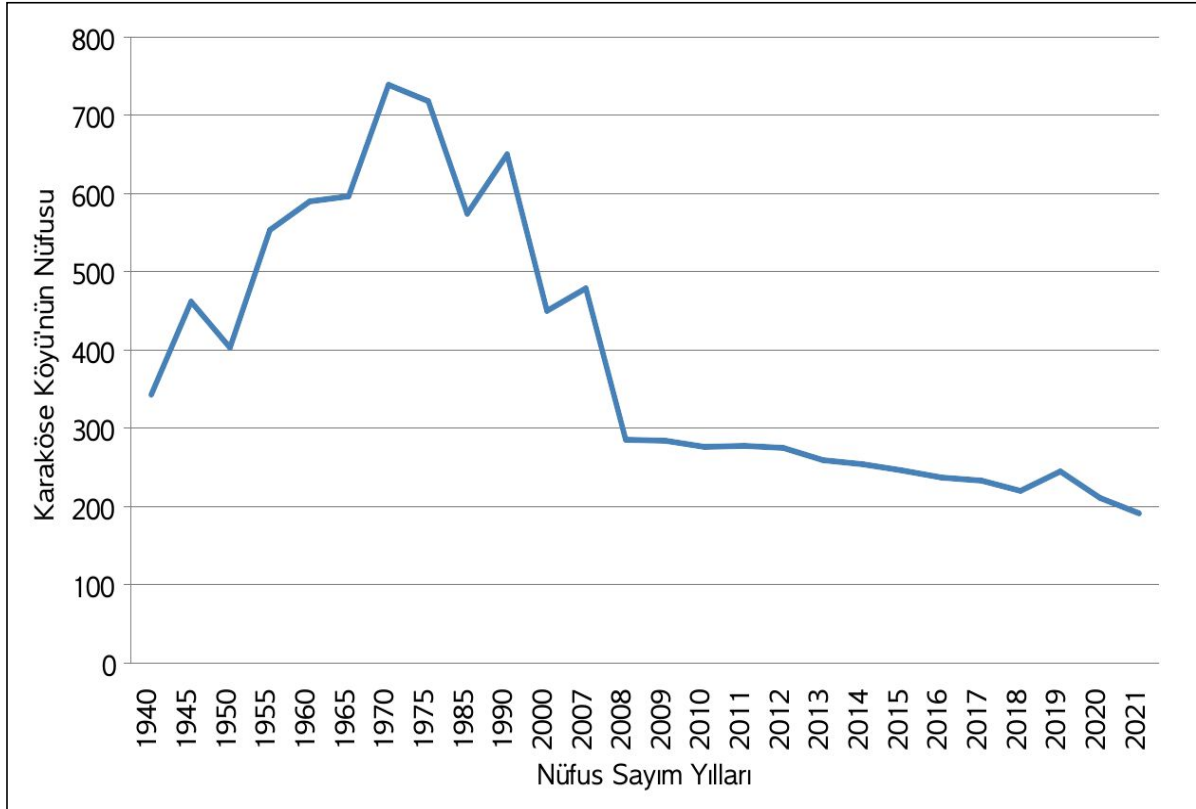
➤ Köyde 1970-2000 yılları arası gerçekleşen göç hareketlerinin hareket yönüne bakıldığında Malatya ilinin yeni yerleşim bölgesi olarak tercih edildiği tespit edilmiştir. Bu dönem göç hareketlerinde etkili olan faktör ekonomik kaynaklı sebeplerdir. Malatya ilinde göç edilen ilçeler ise Yeşilyurt, Battalgazi ve Doğanşehir’dir. Göç hareketlerinde bu ilçelerin tercih edilmesinde iki sebep etkili olmuştur. Bunlardan birinci bu ilçelerde tarım olanakları ve iş imkânları fazla olması, ikincisi ise göç edilen bölgelerde hısımlar-akraba ilişkilerinin etkili olmasıdır.

➤ Kırsal göç hareketlerini oluşturan ikinci dönem ise 2000-2015 yılları arasındadır. Bu dönemdeki göçler ağırlıklı olarak yine Malatya ilinin Yeşilyurt ve Battalgazi ilçelerine doğru olurken, İstanbul ilinin Esenler ilçesi de göç hareketlerinde tercih edilen diğer bölge olmuştur. Göç hareketlerine İstanbul’un eklenmesinin sebebi ise köydeki çalışma çağındaki nüfusun Esenler’de tekstil işi ile uğraşmaya ve iş yerleri açmaya başlamasıdır.

➤ Köyde nüfus hareketlerinin üçüncü bölümünü oluşturan 2015 sonrası ise göçlerin tekrar Malatya iline doğru kaydığı dönemdir. Göç hareketlerinde yaşanan bu kaymanın sebebi ise Malatya ilinin Yeşilyurt ve Battalgazi ilçelerinde tekstil sektöründe yaşanan atılımlardır.

Karaköse Köyü'nde 1970 ile 2000 arasında yaşanan göç hareketlerinin oluşmasında kırsal işsizlik ve Malatya ilindeki tarımsal faaliyetlerde ortaya çıkan makineleşme hareketleri etkili olurken, 2000 yılından sonra meydana gelen kırsal göç hareketlerinde ise köyde işsizlik ve bu bölgede uygulamaya konulan orman yasası etkili olmuştur. Bu orman yasası ile birlikte Karaköse Köyü'nün de içinde bulunduğu pek çok köyde tapusuz tarım arazisi orman alanı ilan edilerek tarımsal faaliyetler ve mesken kurulması yasaklanmıştır. Bu durum, insanların tarımsal faaliyetleri bırakmasına sebep olarak kırsal göçün artmasına neden olmuştur. Ayrıca bu yasa ile birlikte Türk Dağı çevresinde bulunan Karaman Yaylası gibi yaylalarda tarımsal faaliyetler yasaklanmış ve bu durum insanların yaylacılık faaliyetlerini bırakmasına veya yaylalarda tarımsal faaliyetlere son vermesine neden olmuştur. Köy ve yaylalardaki tarım arazilerinin tapularının bulunmamasının nedeni ise köylerin Osmanlı Devleti zamanında bu bölgede yaşayan ağalardan tek parça halinde satın alınmasıdır. 2011 yılına kadar yoğun bir şekilde gerçekleştirilen yaylacılık faaliyetleri de bu tarihten itibaren hızlıca azalmıştır.

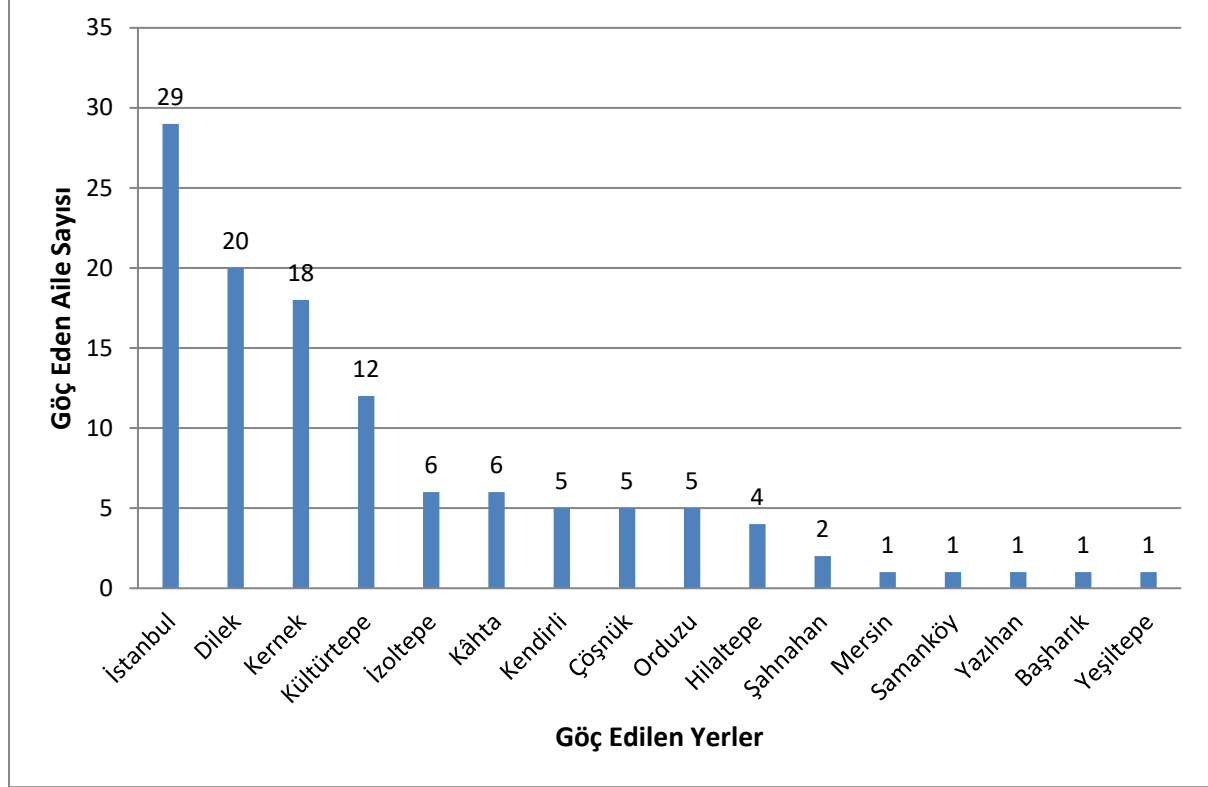
Grafik 2'de Karaköse Köyü'nün 1940 yılından beri geçirdiği nüfus değişimi ve göç hareketlerinin yoğunlaştığı dönemler verilmiştir. Grafikte görüldüğü gibi 1970 yılına kadar köy nüfusu artarken, bu tarihten itibaren azalmaya başlamıştır. Bu durum köyde kırsal göç hareketlerinin 1970'li yıllarda başladığının göstergesidir. Karaköse Köyünün nüfus değişim grafiği incelendiğinde bazı yıllarda köy nüfusunda kısmi artışlar yaşandıktan sonraki yıl köyün nüfusunun tekrar azaldığı görülmektedir. Örneğin 1985-1990, 2000-2007 ve 2018-2019 yıllarında bu nüfus artışı görülmektedir. 1985-1990 yılları arasında yaşanan nüfus artışında Fahrikan yerleşmesinin Karaköse Köyü'ne bağlanması etkili olurken, 2018-2019 yıllarında nüfus artışında 2019 yılında Dere yerleşmesinin Karaköse Köyüne bağlanması, 2020 yılında ise tekrar Şahinbey Köyü'ne bağlanması etkili olmuştur. 2007-2008 yıllarında köyde oluşan yaklaşık 200 kişilik nüfus kaybının sebebi ise bir köy altı yerleşmesi olan Fehrikan'ın Karaköse Köyü'nden ayrılıp Şahinbey Köyü'ne eklenmesidir.



Grafik 2: Karaköse Köyü'nde 1940-2021 Yılları Arasında Nüfusun Değişimi

Grafik 3'te ise Karaköse Köyü'ne bağlı olan Yüksekova'nın bir bölümü, Dere, Bındür ve Harık gibi köy altı yerleşmelerinden göç eden ailelerin sayısı ile göç ettikleri bölgeler verilmiştir. Bu yerleşim yerlerinde Yüksekova'dan 7 hane, Dere'den 12 hane, Bındür'den 10 hane, Harık'tan ise 8 hane göç etmiştir. Bu hanelerin göç ettikleri yerlere bakıldığında, göç hareketlerinde hısımlar/akraba ilişkilerinin göç yeri tercihinde etkili olduğu görülmektedir. Nitekim göç eden ailelerin göç ettiği yerler genellikle aynıdır. Örneğin Yüksekova'dan 4 hane Yeşilyurt Dilek Mahallesi'ne, 2 hane Battalgazi Kültürtepe Mahallesi'ne, 1 hane ise Mersin Tarsus ilçesine göç etmiştir. Dere yerleşiminden 5 hane Yeşilyurt Dilek, 2 hane İstanbul, 1'er hane ise Battalgazi Hilantepe ve Kültürtepe mahallelerine, 1'er hane Yeşilyurt Kendirli ve Samanköy mahallelerine göç ederken, 1 hane de Yazıhan ilçesine göç etmiştir. Diğer yerlerden farklı olarak Yazıhan ilçesine göç eden hanenin burayı tercih etmesinin sebebi hısımlar/akraba ilişkileri değil hayvancılık faaliyetlerini gerçekleştirmesidir. Bındür yerleşim yerinden 2 hane Battalgazi Hilantepe Mahallesi, 4 hane Yeşilyurt Kendirli, 1 hane Dilek mahallelerine göç ederken, 2 hane İstanbul'a, 1 hane ise Gaziantep'e gitmiştir. Harık'tan 3 hane Yeşilyurt Dilek, 1 hane Kendirli mahallelerine, 1 hane Battalgazi Kernek Mahallesi'ne, 3 hane ise İstanbul iline göç etmiştir. Bu bölgelerden Gaziantep iline gerçekleşen göçün sebebi memurluk,

İstanbul'a gerçekleşen göç tekstil işi, Mersin Tarsus ilçesine gerçekleşen göç hareketinde ise diğer ekonomik sebepler etkili olmuştur.



Grafik 3: Karaköse Köyü Göç İstatistikleri

Karaköse Köyü'nden sonra en fazla göç eden ailelerin bulunduğu yer Surut Mezrasıdır. Surut Mezrasında 1970 yılından günümüze kadar geçen son 52 yılda 32 hane göç etmiştir. Göç eden bu haneler de hısım/akraba ilişkilerine dikkat ederek göç yeri tercihi yapmışlardır. Örneğin Surut'tan 2 hane Malatya Yeşilyurt Şahnahan, 3 hane Dilek, 2 hane ise Çöşnük mahallelerine, 6 hane Battalgazi Kernek, 2 hane İzoltepe, 3 hane Hilaltepe ve 3 hane ise Kültürtepe mahallelerine yerleşmiştir. Surut'tan en fazla göç alan yer ise 10 hane ile İstanbul Esenler olmuştur. Surut'tan 1 hane ise Mersin iline memurluktan dolayı göç etmiştir. Karaköse Köyü'nün merkezinden ise toplam 59 hane 1970 yılından sonra göç etmiştir. Bu hanelerden 12 tanesi İstanbul, 11 hanesi Battalgazi Kernek, 6 hane Adıyaman Kâhta ilçesine, 6 hane Battalgazi Kültürtepe Mahallesi'ne, 5 hane Battalgazi Orduzu Mahallesi'ne, 4 hane Yeşilyurt Dilek Mahallesi'ne, 4 hane ise Battalgazi İzoltepe Mahallesi'ne göç etmiştir. Ayrıca yine Karaköse Köyü'nün merkezinden 3 hane Yeşilyurt Çöşnük Mahallesi'ne, 3 hane Doğanşehir ilçesine, 2 hane Mersin iline, 1 hane Yeşilyurt Başharık, 1 hane Gaziantep iline, 1 hane ise Yeşilyurt Yeşiltepe Mahallesi'ne göç etmiştir.



Fotoğraf 3: Karaköse Köyü'nde Terk Edilmiş Kırsal Meskenlerden Görüntüler

3.2. Karaköse Köyü'nde Diğer Değişimler

Köyde 1970'li yıllardan sonra meydana gelen göç hareketleriyle birlikte birtakım değişimler de meydana gelmiştir. Bu değişimlerin bir kısmı yaşanan göç hareketleriyle bağlantılı olarak oluşurken, bir kısmı da göç hareketlerinden bağımsız bir şekilde meydana gelmiştir. Örneğin tarım, hayvancılık ve yaylacılık faaliyetleri, gerçekleşen göç hareketlerine paralel olarak değişime uğrarken, ulaşım, teknoloji, kırsal mimari ve çevresel değişim ise göç hareketlerinden bağımsız olarak gerçekleşmiştir.

3.2.1. Ulaşımında Değişim

Kırsal bölgelerde sürdürülebilir kırsal planlama ve kalkınma çalışmaları kapsamında çeşitli faaliyetler gerçekleştirilmiştir. Ülkemizin diğer kırsal bölgelerinde olduğu gibi Karaköse Köyü'nde de meydana gelen değişimler köyün ulaşılabilir ve şehirlerle bağlantıları olan alan olmasıyla başlamıştır. Karaköse Köyü'ne karayolu ulaşımının sağlanması 1987 yılından sonra gerçekleşmiştir. Bu tarihten itibaren köyün çeşitli bölgelerine karayolu götürülerek, köyün Adıyaman ve Malatya ile bağlantısı sağlanmıştır. Köyde 2 adet karayolu bulunmaktadır. Bunlardan birincisi Surut Mezrasının içinden geçip kuzeybatıda Hüseyinli Köyü ve devamında ise Çelikhane ilçesi ve oradan da Malatya Doğanşehir

ilçesine bağlanırken diğer taraftan Köşükhan Yaylası, Hodri, Aksu ve Saygılı köylerinden geçip Battalgazi ilçesinden Malatya iline bağlanmaktadır. İkinci kara yolu ise Karaköse Köyü'nün güneyinden geçmekte olup, güneydoğuya doğru Yarpuzlu Bucağı, Narlı ve Sincik ilçesine bağlandıktan sonra iki kola ayrılıp, bir kolu kuzeydoğuya yönelerek Malatya iline, diğer kolu ise güneydoğuya yönelip, Adıyaman ili ve Kahta ilçesine bağlanmaktadır. Bu yolun diğer ucu ise Karaköse Köyü'nün kuzeydoğusuna doğru Şahinbey Köyü ve oradan da Çelikhane ilçesi ve Malatya Doğanşehir ilçesine bağlanmaktadır. Karayolunun yapılmasıyla birlikte sadece burada yaşayan halkın diğer bölgelerle bağlantısı sağlanmamış aynı zamanda köylerde dolmuşçuluk faaliyetleri başlamış ve bu durum nüfusun bir kısmı için yeni bir iş imkânı yaratmıştır.

3.2.1. Teknolojide Değişim

Karayolunun yapılmasıyla birlikte köye elektrik ve telefon hatları çekilmiştir. Ancak elektrik ve telefon hatlarının her haneye dağıtılması yaklaşık on yılı bulmuştur. Elektrik hatlarının evlere taşınmasının uzun süre almasının sebebi ise köydeki bazı kimselerin elektriği ‘‘şeytanın aleti’’ olarak nitelendirip, evlerine bağlamak istememeleridir. Elektriğin evlere bağlanmasıyla köyde teknolojik değişim hareketleri yaşanmaya başlanmıştır. Bu değişimlerle birlikte köylüler radyo, televizyon ve buzdolabı gibi elektrikli ürünlerle tanışmıştır. Günümüzde ise köyde internet kullanımı için baz istasyonu kurulmuştur.

Karaköse Köyü'nde teknolojik değişimlerin yaşandığı diğer bir alan ise kırsal mekanizasyondur. Köyde tarla sürme faaliyetleri geçmişte katırlar vasıtasıyla karasaban, hasadın harmanlanması ise tahta patoz ile gerçekleştirilmiştir. Günümüzde ise bu faaliyetler traktör ve patoz ya da diğer adıyla harman makinesi ile yapılmaktadır. Köyde bir ailenin traktörü bulunmaktadır. Ancak son iki yılda artan mazot fiyatları yüzünden karasaban kullanımının yaygınlaştığı görülmüştür. Köyde bir başka değişimin ise buğday ve arpa gibi tahıl ürünlerinin öğütüldüğü değirmenlerdir. Köyde su değirmeni 2000'li yıllara kadar kullanılmaktaydı. Karaköse'de bulunan bu değirmen bu tarihlerden itibaren kullanım dışı bırakılarak zamanla yıkılmıştır. Günümüzde ise elektrikli değirmen kullanılmaktadır. Diğer küçük kırsal araç gereçler de kullanılmaya başlanmıştır. Ayrıca evlerin çatılarında ev içi suyunun ısıtılması için güneş enerjisi kullanılmaktadır.

3.2.3. Eğitim ve Sağlıkta Değişim

Karaköse Köyü'nde eğitim alanında değişimler de 1990'lı yıllardan sonra yaşanmaya başlanmıştır. Bu tarihe kadar köydeki eğitim faaliyetleri çevre köylerde gerçekleştirilirken köydeki ilk ilkokul binası 1990 yılında yapılmıştır. Okul binasının yapılmasıyla birlikte köyde ilkokul düzeyindeki eğitim seviyesi yükselmiş ve bu tarihten itibaren köydeki bütün çocuklar okula gönderilmiştir.

Köydeki 50 yaş üzeri nüfus arasında okuma yazma bilen kişi sayısı çok azdır. Köydeki okuma yazma bilmeyen kişiler için okur-yazar projesi gerçekleştirilmiş ve yaz aylarında köydeki insanlara ders verilmiştir. Köyde bulunan bu okul, taşınmalı eğitime geçildikten sonra 2020 yılında kapatılmış, günümüzde ise köylüler tarafından mesken olarak kullanılmaktadır. Karaköse Köyü'nde sağlık alanında da önemli değişimler meydana gelmiştir. Köylülerle yapılan görüşmelerde 1990 yılına kadar köyde, doğum yaptıktan sonra çok sayıda kadının öldüğü öğrenilmiştir. Köyde bu tarihe kadar doğumdan sonra vefat eden kadınların neden vefat ettiği konusunda herhangi bir bilgi bulunmamaktadır. Köyde sağlık ocağı gibi imkânların yetersiz olması nedeniyle çok sayıda kadın doğumdan sonra vefat etmiştir. Köye en yakın sağlık ocağı Surut'a yakın bir konumda bulunan Hüseyinli Köyü'nde 1970 yılında yapılmış bir sağlık ocağıdır. Ancak bu sağlık ocağına da sağlık görevlilerinin gelmemesi nedeniyle 2018 yılına kadar boş bırakılmış, bu tarihten sonra ise üzerine mesken inşa edilmiştir. Günümüzde Sincik ilçe merkezinde devlet hastanesi inşa edilerek faaliyete geçirilmiştir.



Fotoğraf 4: Karaköse Köyü İlkokul Binası

3.2.4. Çevresel Değişimler

Köyde çevresel anlamda oluşan en önemli değişim köyün flora ve faunasında yaşanmıştır. Bu köyde doğal ortamda bulunan küçük su kaynaklarının, evlerin su ihtiyaçlarının karşılanması için köy evlerine bağlanmasının sonucunda köyün florasında birtakım değişimler meydana gelmiştir. Köyün çevresindeki doğal alanlarda bulunan ve kaynağı az olan çok sayıdaki su kaynaklarının hortumlar vasıtasıyla ev ve tarımsal faaliyetlere yönlendirilmesi köydeki tarımsal faaliyetleri olumlu yönde etkilemişse de, bu durum su kaynaklarının bulunduğu alanlardaki doğal dengenin de bozulmasına neden olmuştur. Çünkü bu su kaynaklarının başka bir bölgeye aktarılmasıyla küçük su kaynağından beslenen hayvan ve bitki örtüsü zarar görmüştür. Köyde gerçekleştirilen saha çalışmaları sırasında yapılan gözlemlerde evlere taşınan bu su kaynaklarının çevresinde yer alan ve bu kaynaklardan beslenen bitki örtüsünün susuz kaldığı için kuruduğu gözlemlenmiştir.

Karaköse Köyü ve çevresinin faunasında meydana gelen çevresel değişim ise köy ve çevresindeki doğal ortamlara yabani geyiklerin bırakılması projesinin sonucunda oluşmuştur. Bu projenin amacı bölgedeki doğal ortamda yabani hayvanların çeşit, tür ve sayısını arttırmaya yöneliktir. Proje kapsamında köy ve çevresinde çok sayıda geyik yetişmeye başlamıştır. Bölge halkının da ilgisiyle karşılaşan geyikler bazen tarımsal arazilere veya yerleşim yerlerinin içine kadar sokulmaktadır. Bu durum köyde kurt ve yaban domuzu gibi yırtıcı hayvanların artmasına da neden olmuştur. Köylülerden edinilen bilgilere göre daha önce bu civarda hiç rastlanılmayan yaban domuzu tarımsal faaliyetlere zarar vermeye başlamıştır. Ayrıca uzun yıllar boyunca görülmeyen kurtlar, sürüler halinde geyiklerin peşine takılarak köye inmeye başladığı sıklıkla görülmektedir. Bu kurt sürülerinin zaman zaman köyün hayvan sürülerine saldırarak, bazı hayvanları telef ettikleri tespit edilmiştir.

Köyde çevresel anlamda yaşanan diğer değişimler ise ulaşım yolları faaliyetleri sırasında yapılan yol ve köprüler nedeniyle oluşan değişimlerdir. Ayrıca köyde tarımsal arazi kazanmak için seyrek orman örtüsünün bulunduğu alanların tarım arazilerine dönüştürülmesi de bu değişimlerdendir. Bu faaliyetler sırasında düzlük alanlarda bulunan çalı örtüsü tahrip edilerek yerine tarımsal faaliyetler yapılmıştır. Bu durum bu alanlardaki doğal bitki örtüsünün yerini çeşitli meyve ağaçlarının almasına neden olmuştur.

3.2.5. Yaylacılık Faaliyetlerinde Değişim

Köyde meydana gelen bir başka değişim ise yaylacılık faaliyetlerinde yaşanmıştır. Geçmişten beri yoğun bir şekilde gerçekleştirilen ve bir yaşam kültürü halini alan yaylacılık 2000'li yıllardan sonra değişim yaşamaya başlamıştır. Bu tarihten itibaren köyde yaylaya çıkan hane sayısı giderek azalmıştır. Yapılan görüşmelerde elde edilen bilgilere göre 2000'lere kadar bu köye bağlı Karaman Yaylası'nda yaklaşık 22-25 arasında aile yaylacılık faaliyeti yürütürken bu tarihten itibaren yaylaya

çıkan hane sayısı azalmış ve 2022 yazında toplam 5 aile yaylaya çıkmıştır. Ayrıca geçmişte Surut Mezrası, Karaköse köylülerinin ikinci yaylak yeri olarak kullandığı bir bölgedir. Yaylaya çıkan köylüler yaz aylarının sonlarına doğru Karaman Yaylası'ndan Surut Mezrasına göç ederek burada çadır kurmaktaydılar. Burada da yaklaşık 30-40 gün kaldıktan sonra köyelerine geri dönmekteydiler. Bu uygulama 2015 yılından sonra son bulmuş ve günümüzde de bu mezranın yaylak yeri olarak kullanılmasına son verilmiştir.



Fotoğraf 5: Karaman Yaylası ve Surut Mezrasında Yaylacılık Faaliyetleri

Ülkemizde 6 Şubat 2023 tarihinde yaşanan ve 11 ilde 50 binden fazla insanın ölmesine neden olan deprem aynı zamanda kırsal bölgelerdeki pek çok köy evlerini de yıkmış veya tahrip etmiştir. Depremde Karaköse Köyü de şiddetli bir şekilde etkilenmiş ve köydeki evlerin neredeyse tamamı yıkılmış veya kullanılamaz hale gelmiştir. Bu durum köydeki ailelerin çadırdaki kalmalarına neden olmuştur. Yaz aylarında çadırların içi sıcak ve kavurucu olmasından dolayı köydeki insanlar yaylaya göç etmeye karar vermiştir. Bu durum 2023 yılında yaylaya göç eden aile sayısını ciddi olarak arttırmıştır.

3.2.6. Tarım ve Hayvancılık Faaliyetlerinde Değişim

Köyde gerçekleştirilen ekonomik faaliyetler tarım ve hayvancılığa dayalıdır. Tarımsal faaliyetler geçmişten günümüze kadar önemini her zaman korumuştur (Akova, 2002:1). Köyde bitkisel üretim ve hayvancılık faaliyetlerinin yanında balıkçılık, arıcılık ve ormancılık faaliyetleri de

yapılmaktadır. Özellikle arıcılık faaliyetleri bölge insanının alternatif bir geçim kaynağı durumuna gelmiştir. Araştırma sahasının olduğu bölgenin coğrafi yapısının dağlık ve engebeli bir yapı göstermesi nedeniyle araziler küçük ve parçalı bir yapı gösterirken, hayvancılık faaliyetlerinde daha çok küçükbaş hayvancılık ve mera hayvancılığının ön plana çıkmasına neden olmuştur. Bu durum mekân ve ekonomik faaliyetler arasında sıkı bir ilişki olduğunun göstergesidir.



Fotoğraf 6: Karaköse Köyü'nde Tarımsal Faaliyetlerden Görüntüler

Köyde üretimi gerçekleştirilen ürünler buğday, arpa, yonca, mısır olup, Surut Mezrasında yoğun olarak yapılmaktadır. Bu bölgede tarıma elverişli arazi fazla olmasına karşın su kaynaklarının yetersiz kalması nedeniyle tarımda nadas uygulanmaktadır. Geçmişte su kaynakları yeterli bir durumda iken aynı arazide aynı yılda iki defa tarım ürünü ekiliyordu. Sonbahar aylarında buğday veya arpa ekilirken, yaz aylarında bu ürünlerin hasadından sonra mısır üretimi yapılmıştır. Günümüzde Surut Mezrasında yaşanan su sıkıntısı nedeniyle bahçecilik faaliyetleri yapılamamaktadır. Mezra içerisinde bulunan tek ağaç yabani erik ağacı ve yabani alıç bitkisidir. Bununla birlikte yerleşmenin

bulunduğu bölgede meskenlerin çevresine dut ağaçları ekilmiştir. Ancak yaz aylarında sulama suyu yetmediği için mezranın yarısına su verilmemektedir. Bu durum her yıl dönüşümlü olarak mezranın bir tarafına uygulanmaktadır. Bu yüzden Surut Mezrasında bahçecilik faaliyetleri gelişim gösterememiştir. Son yıllarda ise özellikle ceviz ağaçları ekilerek traktörlerin arkasına bağlanan su tankeri vasıtasıyla bu ağaçlara su taşınmaktadır. Saha çalışmaları esnasında 2022 yılı içerisinde mezra çevresinde bulunan su kaynaklarının tasarruflu bir şekilde kullanılabilmesi için sulama kanalının içerisine sulama boruları döşenerek tarım arazilerinde teknolojik sistemler döşenmiş ve sulama faaliyetleri otomatik bir sistemle yönetilmeye başlanmıştır. Ancak bu köyde olduğu gibi Surut Mezrasındaki tarım arazilerinde de modern sulama sistemleri yerine salma sulama yöntemi tercih edilmeye devam edildiği için tarımsal faaliyetlerde hem daha fazla su harcanmakta hem de tarım arazilerinin verimi azalmaktadır. Bu durum tarımsal faaliyetlerde elde edilen üretim ve verimin her yıl biraz daha azalmasına neden olmaktadır. Ayrıca Surut'un aşağı kesimlerinde bulunan küçük akarsu kaynaklarının sulama kanalı vasıtasıyla Karaköse Deresi'nden alınıp, Surut Deresi'ne verilerek Yüksekova Mezrasına aktarılması, Karaköse Köyü'nün su kaynaklarını azaltmış ve bu durum tarımsal faaliyetlerde su sıkıntısının yaşanmasına neden olmuştur.

Karaköse Köyü, bir dere yatağının vadisinde kurulmuştur. Bu sebeble tarım arazileri az ve parçalı bir yapı göstermektedir. Bu yüzden Karaköse Köyü'nün bulunduğu bu vadi içerisinde bahçecilik faaliyetleri gerçekleştirilerek, sebzeçilik ve meyvecilik faaliyetlerinin gelişmesi sağlanmıştır. Bu vadi içerisinde sebze olarak domates, biber ve patlıcan üretimi yoğun bir biçimde yapılmaktadır. Ayrıca yer yer mısır ve yonca tarımı da yapılmaktadır. Vadi içerisinde meyvecilik alanında ceviz ön planda olup, dut, elma, armut, nar, üzüm, incir gibi meyve ağaçları yoğun bir biçimde yer almaktadır. Bununla birlikte kavak ağaçları da dere yatağı çevresinde sıklıkla ekilerek, ticari amaçla üretimi yapılmaktadır. Karaköse Köyü'ne bağlı olan Bındür yerleşim alanında ise bahçecilik ve diğer tarımsal faaliyetler birlikte yürütülmektedir. Ancak bu bölgede de sulama kaynaklarının yetersiz olması tarımsal üretimi olumsuz etkilemektedir.

Araştırma sahasında gerçekleştirilen hayvancılık faaliyetlerinde küçükbaş olarak keçi, büyükbaş hayvancılıkta ise sığır yetiştiriciliği hakimdir. Binek ve yük taşıma için ise katır yetiştirilirken, kümes hayvanı olarak sadece tavuk ve horoz beslenmektedir. Köyün arazi yapısının dağlık ve engebeli olması nedeniyle köyde koyun ve besi hayvancılığı yapılmamaktadır. Küçükbaş hayvancılık faaliyetlerinde dağlık arazilerde rahatlıkla hareket edebilen ve daha çabuk beslenebilen karakeçiler tercih edilmektedir. Büyükbaş hayvancılıkta ise meralık alanların fazla olması nedeniyle mera hayvancılığı hakimdir. Ancak son yıllarda yaylacılık faaliyetlerinin bırakılmasıyla birlikte besi hayvancılığına geçiş yapılmaya başlanmıştır. Bu durum hayvansal ürünlerde üretim ve verimi arttırırken, küçükbaş hayvancılık ve mera hayvancılığının hızla azalmasına neden olmuştur. 2022 yılında köyde küçükbaş hayvancılık yani keçi işi ile uğraşan aile sayısı Karaköse'de 5 kişi iken,

Surut'ta 2 kişidir. Ancak 2022 yılının Sonbahar aylarında Karaköse Köyü'nde keçi besleyen 5 aileden 4'ü, 2023 yılının ilk aylarında ise diğer ailenin de keçilerini sattığı tespit edilmiştir. Köyde gerçekleştirilen diğer ekonomik faaliyet türleri de arıcılık, balıkçılık ve ormancılıktır. Karaköse Köyü'nden 7 ailenin arıcılık faaliyetleri yürüttüğü tespit edilmiştir. Bu 7 aileden 5'i arıcılık faaliyetlerini ticari amaçlı gerçekleştirirken, 2 ailenin de ticari amaçlı olmayıp yalnızca kendi gereksinimleri için üretim yaptıkları tespit edilmiştir. Yetiştirilen arılar göçer arılar olduğu için genellikle köy dışında bazen ise Malatya, Şanlıurfa ve Gaziantep gibi illere taşınmaktadır. Köyde balıkçılık faaliyetleri ticari bir değer taşımayıp, yalnızca akarsuya yakın olan kişilerin zaman zaman yaptıkları bir faaliyettir. Ormancılık faaliyeti ise genel olarak bütün köy tarafından gerçekleştirilmekte olup, orman bölgesinden toplanılan veya kesilen ağaçlar yakacak odun ihtiyacını karşılamaktadır. Bu bölgede özellikle Gürük çevresinde yoğun bir orman örtüsü bulunmaktadır.



Fotoğraf 7: Karaköse Köyü'nde Bahçecilik Faaliyetleri



Fotoğraf 8: Karaköse Köyü'nde Hayvancılık Faaliyetleri

3.2.7. Kırsal Mimaride Değişim

Kırsal alanlarda değişimin yaşandığı alanlardan bir tanesi de yöresel ve kırsal mimaridir. Köyde kırsal mimarideki değişim 2000'li yıllardan sonra meydana gelmeye başlamıştır. Köyün meskenlerinde yapı malzemesi olarak taş kullanılmıştır. Bu taşların arasına ise samanla karıştırılmış çamur ve ağaç molozları yerleştirilmiştir. Köydeki eski evlerin neredeyse tamamı hanay evlerdir. Hanay evler bulunduğu bölgenin mimarisini yansıtan özelliklere sahip ve kalabalık ailelerin kullandığı çok odalı evlerdir. 2000'li yıllarla birlikte bu mesken türlerinde de değişim hareketleri yaşanmaya başlamış ve yöresel taş evlerin yerini betonarme meskenler almaya başlamıştır. Ayrıca eski meskenlerin çatıları olmayıp, damlar da toprakla kaplıyken, günümüzdeki evlerin çatısı alüminyum sac ve kırmızı kiremitle kaplıdır. Ayrıca evlerin damları da betonla kaplıdır. Köyün çeşitli bölümlerinde eski taş meskenlere ek olarak betonarme malzemelerle ek odaların inşa edildiği görülmüştür. Saha çalışmaları sırasında Surut Mezrasındaki evlerin büyük bir bölümünün betonarme yapılara dönüştüğü de tespit edilmiştir.



Fotoğraf 9: Karaköse Köyü'nde Kırsal Mimariden Görüntüler

Ülkemizde Şubat 2023 tarihinde meydana gelen Kahramanmaraş depremi sırasında köyde bulunan, taş, toprak ve ağaç kütüklerinden yapılan meskenler yıkılmış veya kullanılamaz hale gelmiştir. Ayrıca Karaköse Köyü'nün üzerinde kurulduğu bölge heyelan bölgesi ilan edildiği için devlet tarafından inşa edilecek yeni meskenlerin Karaköse Köyü'nün günümüzdeki yerine inşa edilemeyeceği, dolayısıyla yeni inşa edilecek olan meskenlerin Sincik ilçesinin merkezine veya Surut mezarına inşa edilmesi teklif edilmiştir. Köylüler tarım arazilerinden uzaklaşmak istemedikleri için Sincik ilçe merkezine gitmek istememişlerdir. Bunun sonucunda inşa edilecek olan yeni meskenlerin Surut mezarına kurulması yönünde fikir birliği olmuştur. Köydeki meskenler için neredeyse tamamı kullanılamaz raporu verilmiş ve Surut mezarına taşınması için karar alınmıştır. Bu durum Karaköse Köyü'nü ülkemizde deprem ve heyelan nedeniyle yer değiştiren yerleşmelerden biri haline getirmiştir. Ancak yeni inşa edilecek olan meskenlerin yapı malzemesi olarak taş, toprak ve ağaç yerine beton ve tuğla olacağı için köyde kırsal ve yöresel mimari yerini betonarme yapılara bırakacaktır.



Fotoğraf 10: Kahramanmaraş Merkezli Depremin Karaköse Köyü ve Kırsal Mimarisine Etkisi

3.3. Kırsal Göçün Karaköse Köyü'ne Olumlu Etkileri

Kırsal bölgelerden şehirlere doğru gerçekleşen göç hareketlerinin kırsal bölgeler için olumlu yanları da bulunmaktadır. Kırsal alanların temel geçim kaynağı tarımsal faaliyetlere dayanmaktadır. Kırsal nüfusun azalmasıyla birlikte nüfus-kaynak ilişkisi olumlu yönde etkilenmekte ve kaynaklar nüfusun ihtiyaçlarını daha kolay karşılayabilmektedir. Azalan nüfus ile birlikte tarımsal alanların kırsal nüfusa yeterlilik oranı artmaktadır. Kırsaldan gerçekleşen göç hareketleriyle birlikte tarım alanları daha az parçalanmakta, kişi başına düşen tarımsal arazi miktarı artmaktadır. Ayrıca nüfusun azalmasıyla birlikte hayvancılık faaliyetleri de azalmakta ve bu durum köydeki hayvan başına düşen mera ve otlak alanların miktarını arttırmaktadır. Daha az aile hayvancılık yaptığı için daha fazla otlak

alan kalmaktadır. Daha fazla otlak alan ve besin kaynağının bulunması da hayvancılıkta verimi arttıracaktır. Araştırma sahası olan Karaköse Köyü'nde de göç hareketlerinin olumlu sonuçlarının ortaya çıktığı belirtilebilir. Köyde daha az ailenin hayvancılık faaliyetleriyle uğraşmasından dolayı hayvan başına düşen otlak alan miktarı artmış ve bu durum küçükbaş hayvancılıkta verimi arttırmıştır. Ayrıca büyükbaş hayvancılıkta yaşanan mera hayvancılığından besi hayvancılığına geçiş hareketleri de otlak sorununu azaltmıştır. Göç hareketleriyle birlikte köyde parçalı halde olan tarım alanları köyde bulunan diğer aileler tarafından ya satın alma ya da kiralama yolu vasıtasıyla işletilmeye başlanmış, bu durum da ailenin yıllık gelir ve üretim artışını olumlu yönde etkilemiştir.

3.4. Karaköse Köyü'nde Tersine Göç Hareketleri

Kırsaldan göç eden insanlar vaktiyle muhtelif sebeplerle gittikleri ve yerleştikleri yerlerde, o mekânların gerektirdiği hâl, tavır ve eylemlerle hayatlarını sürdürürlerken geçmişle bağlarını koparmamakta hatta geçmişinin bağlı olduğu o mekânları hedef alan geri yönlü bir göç hareketliliğine de girişmektedirler (Beyaz, 2019:1).



Fotoğraf 11: Karaköse Köyü'nde Tersine Göç Hareketlerine Bağlı Olarak İnşa Edilen Evler

Bu geri yönlü göç hareketine *tersine göç* denilmektedir. Şehirlerde yaşanan çeşitli sorunlar insanların kırsala doğru hareket etmesine sebep olmaktadır. Özellikle ekonomik açıdan refah seviyesi yükselen insanlar geçmişte yaşadıkları köylere dönmeye başlamaktadır. Bazen de şehirde yaşadığı halde köylerinde ev yaparak yılın belirli dönemlerinde geçici olarak bu evlerine yerleşmektedirler. Bu durum köylerde mekân aidiyetinin yüksek olduğunu göstermektedir. Saha çalışmasında Karaköse Köyü'nde tersine göç hareketlerinin yaşandığı tespit edilmiştir. Bu tersine göç hareketlerinin

yaşanmasında Sincik ilçesinde iş olanaklarının artması ve hayvancılık faaliyetlerinin gelişimi etkili olmuştur.

SONUÇ

Ülkemizde kırsalda değişim hareketlerinin başlangıcı genel olarak 1950’li yıllara dayanmaktadır. Bu tarihlerden itibaren kırsaldan şehirlere doğru gerçekleşen göç hareketleriyle birlikte kırsal alanların nüfusu azalmaya başlamış ve bu durum kırsalda önemli değişim süreçlerinin başlamasına neden olmuştur. Özellikle kırsal nüfus sürekli olarak azalmış ve kırsal alanlarda yerleşim sayısı düşmüştür. Bu durum pek çok köyün nüfusunu yitirerek köy statüsünü kaybetmesine neden olmuştur. Ancak kırsalda yaşanan değişim süreçleri yalnızca nüfus ve yerleşmeyle sınırlı kalmamıştır. Bu değişim hareketlerini zamanla tarım, hayvancılık, teknoloji, ulaşım, kırsal mimari, eğitim, sağlık, yaylacılık ve çevresel değişimler izlemiştir.

Araştırmaya konu olan Karaköse Köyü’nde de bu tür değişimler kendini göstermiştir. Köyde 1970’li yıllardan sonra kırsal göç hareketleri yaşanmaya başlamış ve köydeki hane sayısı ve köy nüfusu giderek azalmıştır. Köyün nüfusunun 1970 yılında 740’dan 2021 yılında 193’e gerilediği ancak bu nüfus rakamı içinde olan 40 kişinin de köyde yaşamadığı tespit edilmiştir. Bu durum köyün nüfusunun iyice azalmasına neden olmuştur. Köyde göç eden aile sayısının artmasıyla birlikte tarım arazileri boş bırakılmaya, yaylacılık faaliyetleri sonlandırılmaya ve bu yaylada bulunan tarım arazilerinin tarım dışı alan kalmasına neden olmuştur. Köyden gerçekleşen göç hareketlerinin yönüne bakıldığında bu göç hareketlerinin üç ayrı döneme ayrıldığı tespit edilmiştir. Köyde 1970-2000 yılları arasında göç hareketlerinin yönünün Malatya ilinin Yeşilyurt ve Battalgazi ilçelerine doğru olduğu tespit edilmiştir. 2000 yılından sonra ise genç nüfusun çalışmak amacıyla İstanbul iline göç ettiği ve zamanla buraya yerleşmeye başladığı belirlenmiş, 2015 yılından sonra ise Malatya ilinde tekstil sektöründeki olumlu gelişmelerle birlikte göç hareketlerinin yönünün tekrar Yeşilyurt ve Battalgazi ilçelerine doğru kaydığı tespit edilmiştir. Göç hareketlerinin sonucunda pek çok meskenin terk edilmesi sebebiyle çok sayıda kırsal mesken yıkılmış veya yıkılmaya yüz tutmuştur. Hayvancılık faaliyetlerinde ise mera hayvancılığından besi hayvancılığına geçiş yaşanmaya başladığı ve küçükbaş hayvancılığın giderek önemini yitirmeye başladığı görülmüştür. Tarımsal faaliyetlerde önemli bir değişim yaşanmamış olup meyvecilik faaliyetleri daha fazla gelişmiştir. Teknolojik değişim ve küreselleşme hareketleri araştırma sahasında kendini hissettirmeye başlamış ve tarım alanlarında daha fazla teknolojik imkânların kullanılmaya başladığı belirlenmiştir. Köyde çevresel değişim olarak fauna ve florada çeşitli değişimlerin yaşandığı tespit edilmiştir. Ayrıca son yıllarda tersine göç hareketlerinin yaşanmaya başladığı önemli bulgular arasındadır. Yapılan araştırmalar sonucunda köyde oluşan yoğun kırsal göç nedeniyle köyün nüfusunun büyük oranda azaldığı ve buna bağlı olarak tarım ve hayvancılık faaliyetlerinin azaldığı, yaylacılık kültürünün yok olmaya başladığı ve yaylaların boş

birakıldığı tespit edilmiştir. Detaylı araştırmaların sonucuna göre köyden kırsal göçün yaşanmasının temel nedeni tarım arazilerinin aile üyeleri arasında bölüştürülmesiyle tarım arazilerinin küçülmesi ve ailelerin geçimi için yeterli olmamasıdır.

TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Köyde son 50 yılda yaşanan kırsal göç hareketleri nedeniyle köyün nüfusu gittikçe azalmıştır. Köyde oluşan göç hareketlerinin engellenebilmesi için öncelikle köyün potansiyeli ve kaynakları iyi bir şekilde araştırılı ve sürdürülebilir kırsal planlama projeleri hazırlanmalıdır. Köyün temel geçim kaynağı tarım ve hayvancılıktır. Ancak köyde tarım alanlarının parçalı ve dağınık olması nedeniyle tarımsal faaliyetlere dayalı sürdürülebilir bir kırsal planlamanın yapılması mümkün görünmemektedir. Köyde meyvecilik ise gelişmiş durumdadır. Meyvecilik faaliyetleri geniş alanlarda yapılabilmekte ve meyvecilik için arazilerin dağınık olması da sorun teşkil etmemektedir. Bu yüzden bağcılık faaliyetlerinin özendirilip köylülerin teşvik edilmesi önemli bir kırsal kalkınma projesi olacaktır. Bunun yanında nar, badem ve elma üretimi rahatlıkla yapılabilir ve üretilen bu ürünler organik ve iyi tarım uygulamaları şeklinde gerçekleştirilerek ilçe dışındaki pazarlara sunulabilir. Köyün çevresinde yer alan bazı köylerde devlet teşvikleriyle alternative tarım ürünleri ekimi projesi lie badem üretimi gerçekleştirilmektedir. Benzer bir proje Karaköse Köyü'nde de gerçekleştirilerek sürdürülebilir bir kırsal kalkınma projesi ile köylüler için ek gelir kapısı yaratılabilir.

Köyde sürdürülebilir bir kırsal kalkınmanın sağlanabilmesi için hayvancılık ve arıcılık faaliyetleri önemli bir yer tutmaktadır. Bölgenin arazi yapısının hayvancılık faaliyetleri için önemli özellikler barındırması sebebiyle küçükbaş hayvancılık rahatlıkla yapılabilir. Köy kırsalında aile sayısının azalması nedeniyle mera alanları artmış, bu durum ise küçükbaş hayvancılığın gelişmesi için önemli bir fırsat olmuştur. Bölgede gerçekleştirilen arıcılık faaliyetlerinin iyi tarım uygulamaları kapsamında gerçekleştirilmesi durumunda bal üretiminden alınan verim yükseleceği gibi elde edilen gelirden de bir önemli bir artış yaşanacaktır. Köyün sınırlarına yakın bir konumda bulunan Köşükhan Yaylası'nda arıcılık faaliyetleri, iyi tarım uygulamaları kapsamında gerçekleştirilmekte olup, Yarpuzlu Köyü ve bu köye bağlı olan Gömükhan ve Şahintepe bucaklarındaki köylüler için önemli bir gelir kapısı yaratmıştır. Benzer bir durum Karaköse Köyü'nde gerçekleştirilen arıcılık faaliyetleri için de yapılabilir.

Köy kırsalında gerçekleştirilebilecek bir diğer proje ise havuz balıkçılığıdır. Surut Mezrası'nda bulunan köy çeşmesi ve çevresinde çeşitli havuzlar inşa edilerek, bu su kaynağı çevresinde havuz balıkçılığı gerçekleştirilebilir. Köyün kuzeybatısında bulunan ve Malatya il sınırlarında yer alan Sürgü Kasabası'nda havuz balıkçılığı yaygın bir şekilde yapılmaktadır. Benzer bir

proje Surut Mezrası'nda da yapılabilir ve üretimi gerçekleştirilen kültür balıkçılığı çevre ilçe ve illere gönderilebilir.

KAYNAKÇA

Akademikkaynak.com. (2022). *Kırdan kente göçün nedenleri ve sonuçları*. 12 23, 2022 tarihinde Akademik Kaynak: <https://www.akademikkaynak.com/kirdan-kente-goc.html> adresinden alındı

Akova , S. B. (2009). *Doğu Akdeniz kıyılarında nüfus*. İstanbul. Çantay Yayınevi.

Akova, S. B. (2002). *Ergene Havzasında mekânsal kullanımlar*. İstanbul. Çantay Yayınevi.

Beyaz, C. (2019). Son durağı olmayan hayatlar: Kırsal göçmen, geriye göç ve çoklu mekân pratiği. *İnsan ve Toplum Dergisi*, 10(1) 145-175.

Demir, N. (2019). Kırsal göç olgusunun sosyo-ekonomik etkileri. *4th International Symposium on Innovative Approaches in Social, Human and Administrative Sciences* (s. 296-299). Samsun. SETSCI Conference Proceedings.

Devlet İstatistik Enstitüsü (DİE). (1940). *20 ilkteşrin 1940 genel nüfus sayımı: Vilâyetler, kazala, nahiyeler ve köyler itibariyle nüfus yüzey ölçü*. Ankara. T.C. Başbakanlık İstatistik Genel Müdürlüğü.

Devlet İstatistik Enstitüsü. (1945). *21 Ekim 1945 genel nüfus sayımı*. Ankara. Başbakanlık Devlet Matbaası.

Devlet İstatistik Enstitüsü. (1951). *22-Ekim 1950 umumi nüfus sayımı: Vilayet, kaza, nahiye ve köyler itibariyle nüfus*. Ankara. Başbakanlık İstatistik Genel Müdürlüğü.

Devlet İstatistik Enstitüsü. (1961). *23 Ekim 1955 genel nüfus sayımı: Vilayet, kaza, nahiye ve köyler itibariyle nüfus*. Ankara. Başbakanlık İstatistik Genel Müdürlüğü.

Devlet İstatistik Enstitüsü. (1963). *23 Ekim 1960 genel nüfus sayımı: İl, ilçe, bucak ve köyler itibariyle nüfus*. Ankara. Devlet İstatistik Enstitüsü Matbaası.

Devlet İstatistik Enstitüsü. (1968). *24 Ekim 1965 genel nüfus sayımı: İdari bölünüş (il, ilçe, bucak ve köy (muhtarlık) nüfusları)*. Ankara. Devlet İstatistik Enstitüsü Matbaası.

Devlet İstatistik Enstitüsü. (1973). *25 Ekim 1970 genel nüfus sayımı: İdari bölünüş (il, ilçe, bucak ve köy (muhtarlık) nüfusları)*. Ankara. Devlet İstatistik Matbaası.

Devlet İstatistik Enstitüsü. (1977). *26 Ekim 1975 genel nüfus sayımı: İdari bölünüş (il, ilçe, bucak ve köy (muhtarlık) nüfusları)*. Ankara. Devlet İstatistik Enstitüsü Matbaası.

Devlet İstatistik Enstitüsü. (1986). *20 Ekim 1985 genel nüfus sayımı: İdari bölünüş*. Ankara. Devlet İstatistik Enstitüsü Matbaası.

Eren Yalçın, G., & Öcal Kara, F. (2016). Kırsal göç ve tarımsal üretime etkileri. *Harran Tarım ve Gıda Bilimleri Dergisi*, 20(2), s. 145-158.

Gürbüz, M., & Karabulut, M. (2008). Kırsal göçler ile sosyo-ekonomik özellikler arasındaki ilişkilerin analizi. *Türk Coğrafya Dergisi*(50), s. 37-60.

Güreşçi, E. (2009). Kırsal göç ve tarım politikası arasındaki ilişki. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi (İLKE)*(22), s. 51-67.

Güreşçi, E. (2016). Kırsal göçün sonuçları ve fırsatları. *XII. Ulusal Tarım Ekonomisi Kongresi* (s. 2137-2144). Isparta. Süleyman Demirel Üniversitesi.

Khan, A. A., & Somuncu, M. (2019). Kırsal alanlarından dışarı göç sürdürülebilir kalkınma için değerli mi? Kıbrısık Dağı topluluğu örneği. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 8(4), s. 3337-3352.

Nişanyan, S. (2020). *Nişanyan yer adları: Türkiye ve çevre ülkeler yerleşim birimleri envanteri*. 12 18, 2022 tarihinde Index-Anatolicus: https://tr.wikipedia.org/wiki/Karak%C3%B6se,_Sincik#cite_note-YER-4 adresinden alındı

Nufusune.com. (2022). *Türkiye nüfusu, il, ilçe, mahalle, köy nüfusları*. 12.22.2022 tarihinde Adıyaman Sincik Karaköse Köyü Nüfusu: <https://www.nufusune.com/946-adiyaman-sincik-karakose-koy-nufusu#:~:text=ADIYAMAN%20ili%20S%C4%B0NC%C4%B0K%20il%C3%A7esine%20ba%C4%9F%C4%B1,Erkek%2C%20101'si%20Kad%C4%B1nd%C4%B1r> adresinden alındı

Özdemir Metlioğlu, S. (2020). Kırdan kente göçün tarımsal üretimdeki etkileri: İzmir Tire, Doyranlı ve Hasançavuşlar mahalleleri örneği. *Motif Akademi Halkbilimi Dergisi*, 13(29), s. 433-441.

Pazarlıoğlu, V. (2007). İzmir örneğinde iç göçün ekonometrik analizi. *Celal Bayar Üniversitesi, İdari ve İktisadi Bilimler Fakültesi, Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 14(1), s. 121-135.

Tacolli, C., Mc. Granahan, G., & Satterthwaite, D. (2015). *Urbanisation, rural-urban migration and urban poverty*. UK: IIED Working Paper.

Tapan, İ. (2021). Yaylacılıkta mekân kullanımına yanlış bir örnek: Köşükhan (Adıyaman-Sincik) sel felaketi. 2. *İstanbul Uluslararası Coğrafya Kongresi Bildiriler Kitabı* (s. 219-232). İstanbul: İstanbul Üniversitesi.

Tapan, İ. (2022). Türk Dağı'nda (Adıyaman/Sincik) yaylacılık faaliyetleri ve yaylalar. *Turkish Studies-Social Sciences*, 17(2), 193-220.

TÜİK, (2022). Karaköse Köyü'nün nüfusu. <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?locale=tr>

Yıldırım, S. (2010). Kente yönelen köylüler: Kırsal yapının dönüşümü, göç ve gecekondu. B. Şen, & A. E. Doğan içinde, *Tarih, Sınıflar ve Kent* (s. 398-464). Ankara: Dipnot Yayınları 84, 1. Baskı.

ÜRETİM İŞLETMELERİNDE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI VE İŞKOLİKLİĞİN İŞ TATMİNİ ÜZERİNE ETKİSİ¹

Bilim Uzm. Bilge Deniz ONAN²

Doç. Dr. Erhan KILINÇ³

ÖZ

Bu çalışma, örgütsel vatandaşlık davranışı ve işkoliklik düzeylerinin iş tatmini üzerine olası etkisini incelemektedir. Araştırma kapsamında Antalya’da Serbest Bölgede faaliyetlerini yürüten üç üretim firması çalışanlara örgütsel vatandaşlık davranışı, işkoliklik ve iş tatmini ölçeklerinden oluşan anket uygulanmıştır. Veriler SPSS paket programı kullanılarak analiz yapılmıştır. Bu kapsamda 211 katılımcının iştirakiyle yapılan araştırmanın sonucunda, çalışanların örgütsel vatandaşlık düzeyleri ile işkoliklik düzeyleri arasında aynı yönlü yüksek bir pozitif bir ilişki ($r=0,879$); örgütsel vatandaşlık düzeyi ile iş tatmini arasında aynı yönlü orta düzeyde pozitif bir ilişki ($r=0,376$); işkoliklik ile iş tatmini arasında aynı yönlü düşük düzeyde pozitif bir ilişki ($r=0,264$) saptanmıştır ($p<.001$). Katılımcıların örgütsel vatandaşlık davranışı ve işkoliklik düzeylerinin iş tatmini düzeyi üzerindeki etkisine yönelik kurulan modelin anlamlı olduğu ($p<.05$); araştırmanın bağımsız değişkenleri bir bütün olarak iş tatmini düzeyini yordalamadığı; araştırmanın bağımsız değişkenleri iş tatmini varyansının %29’unu açıkladığı saptanmıştır. Ancak örgütsel vatandaşlık davranışı boyutlarından bilinçlilik (vicdanlılık) ve nezaket boyutları ile işkoliklik düzeyinin iş tatmini düzeyi üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığı saptanmıştır ($p>.05$). Bununla birlikte örgütsel vatandaşlık davranışı boyutlarından özgecilik ($\beta=0,166$), ve sivil erdem ($\beta=0,288$), boyutlarında bağımsız olarak iş tatmini üzerinde anlamlı etkisi olduğu belirlenmiştir ($p<.05$). Bu bağlamda, örgütsel vatandaşlık davranışının teşvik edilmesi ve işkoliklik düzeyinin kontrol altında tutulması, iş tatmini üzerinde olumlu bir etki yaratma potansiyeline sahiptir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, İşkoliklik, İş Tatmini.

Jel Kodları: D23, J28, M1

THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR AND WORKAHOLISM ON JOB SATISFACTION IN MANUFACTURING BUSINESSES

ABSTRACT

This study examines the possible effects of organizational citizenship behavior and workaholism levels on job satisfaction. Within the scope of the research, a survey consisting of organizational citizenship behavior, workaholism and job satisfaction scales was applied to the employees of three production companies operating in the Free Zone in Antalya. The data was analyzed using the SPSS package program. In this context, as a result of the research conducted with the participation of 211 participants, there was a high positive relationship in the same direction between the organizational citizenship levels of

¹ Bu çalışma birinci yazarın “Örgütsel vatandaşlık davranışı ve işkoliklik düzeylerinin çalışan memnuniyetine etkisi” başlıklı yüksek lisans tezinden türetilmiştir.

² Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya, e-posta: onanbilge@gmail.com, ORCID: <https://orcid.org/00000003-4823-3121>

³ Selçuk Üniversitesi, Beyşehir Ali Akkanat İşletme Fakültesi, Konya, e-posta: erhankilinc@selcuk.edu.tr, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2065>

the employees and their workaholism levels ($r = 0.879$); a moderate positive relationship between the level of organizational citizenship and job satisfaction ($r=0.376$); A low-level positive relationship ($r=0.264$) was found between workaholism and job satisfaction ($p<.001$). The model established for the effect of participants' organizational citizenship behavior and workaholism levels on job satisfaction level was significant ($p<.05$); The independent variables of the study did not predict the level of job satisfaction; It was determined that the independent variables of the study explained 29% of the job satisfaction variance. However, it was determined that the dimensions of organizational citizenship behavior, conscientiousness and courtesy, and the level of workaholism did not have a significant effect on the level of job satisfaction ($p>.05$). However, it was determined that altruism ($\beta=0.166$) and civic virtue ($\beta=0.288$), which are organizational citizenship behavior dimensions, had a significant effect on job satisfaction independently ($p<.05$). In this context, encouraging organizational citizenship behavior and keeping the level of workaholism under control has the potential to have a positive impact on job satisfaction.

Keywords: Organizational Citizenship Behavior, Workaholism, Job Satisfaction.

JEL Codes: D23, J28, M1

GİRİŞ

İş hayatı, insan yaşamının önemli bir parçasıdır ve insanların hayatlarının önemli bir zaman dilimini iş yerlerinde geçirmektedirler. Ayrıca, örgütlerin ve yöneticilerin işle ilgili istek ve beklentilerin artması nedeniyle çalışanların daha fazla çalışmaya zorlandığı ve bu durumun genel olarak iş memnuniyetini azalttığı söylenebilir. Bu durumun çalışanların iş-özel hayat dengesini zorlaştırdığı, iş performansını düşürdüğü ve işten ayrılma niyeti üzerinde olumsuz etki yaptığı ifade edilmektedir (Urhan, 2014; Coşkun, 2019). Günümüzde oldukça popüler bir konu haline gelen bu kavram işkoliklik olarak adlandırılmaktadır.

İşkoliklik, çalışanların işlerine aşırı düşkünlük, çalışma saatlerini aşma eğilimi, iş performansını diğer yaşam alanlarından önde tutma ve işe karşı aşırı bağlılık olarak tanımlanır (Griffiths, 2005; Spence ve Robbins, 1992). Bu durum, kişisel yaşam ile iş yaşamı arasındaki dengeyi bozabilir ve stres, sağlık sorunları ve iş memnuniyetsizliği gibi olumsuz sonuçlara yol açabilir (Andreassen vd., 2016; Ng vd., 2007). İşkoliklik, ekonomik açıdan olumsuz etkilere yol açabilir. Uzun vadeli olarak işkolikler, sağlık sorunları nedeniyle tedavi maliyetleri ve işten ayrılma oranlarının artması gibi ekonomik yüklerle karşılaşabilirler (Robinson vd., 2019). İşkoliklik, örgütler için de maliyetli olabilir. Çalışanların aşırı çalışma ve stres nedeniyle tükenmesi, işyerinde verimlilik kaybına neden olabilir ve aynı zamanda yüksek personel devir oranlarına yol açabilir (Andreassen vd., 2017).

Diğer taraftan bir prososyal davranış türü olan Örgütsel Vatandaşlık Davranışı (ÖVD), içerisinde birçok olumlu ve yapıcı çalışan davranışını içeren, çalışan performansını, örgütsel bağlılığı ve örgütteki iş etkinliğine katkı sağlayan davranışlardır (Memduhoğlu ve Zengin, 2019:1055). ÖVD, çalışanların işyerinde dışlanmışlık, şikâyet ve hoşnutsuzluk yerine iş ortamını geliştirmek, arkadaşlarına yardımcı olmak, liderlik rolü üstlenmek gibi olumlu davranışları içerir (Organ, 1988; Podsakoff vd., 2000). Bu tür davranışlar, çalışanların iş memnuniyetini artırabilir, işgören sadakatini güçlendirebilir ve örgütün sosyal sermayesini olumlu yönde etkileyebilir (Bolino ve Turnley, 2005; Konovsky ve Organ,

1996). ÖVD'nin artan verimlilik, daha iyi performans, daha fazla etkinlik gibi olumlu sonuçları vardır (Kılınç ve Ulusoy, 2014).

İş tatmini ise, işyerindeki çalışma ortamının, liderlik tarzının, çalışma saatlerinin, maaş ve yan hakların uygunluğunun, iş güvenliği ve kariyer olanaklarının değerlendirilmesiyle ortaya çıkar (Locke, 1969; Spector, 1997). Memnun çalışanlar daha yüksek performans gösterme, daha düşük devir oranları ve daha az işten kaynaklanan stres yaşama eğilimindedir (Judge & Bono, 2001; Wright & Bonett, 2002). ÖVD, çalışanların iş yerindeki olumlu sosyal ilişkileri teşvik edebilir ve iş atmosferini iyileştirebilir, bu da çalışanların memnuniyetini artırabilir (Bolino & Turnley, 2005; Organ, 1988).

Öte yandan, işkoliklik düzeyinin iş tatmini üzerine etkisi daha karmaşık olabilir. İşkoliklik, aşırı çalışma ve işe aşırı bağlılıkla karakterize edilir ve bu durum çalışanların özel yaşamları üzerinde olumsuz etkilere yol açabilir. İşkoliklik, aşırı stres ve iş-aile dengesizliği yaratabilir, bu da çalışan memnuniyetini azaltabilir (Clark vd., 2016; Scott vd., 2017). Ancak işkoliklik, işin kendisinden kaynaklı bir motivasyon sağladığı için iş tatminini artırma özelliği de unutulmamalıdır. Sonuç olarak, ÖVD'nin artması çalışan memnuniyetini olumlu etkileyebilirken, işkoliklik düzeyinin artması iş tatminini olumsuz etkileyebilir. Bu ilişkiler, iş yerindeki çalışma koşulları ve iş kültürü gibi faktörlere bağlı olarak değişebilir ve daha fazla araştırmayı gerektirebilir.

Bu çalışmanın amacı, çalışanların ÖVD ve İşkoliklik düzeylerinin iş tatmini üzerindeki etkisini ortaya koymaktır. Bu kapsamda öncelikle ÖVD, işkoliklik ve iş tatmini kavramları ilgili literatür eşliğinde açıklanmıştır. Devamında Antalya Serbest Bölgede faaliyetlerini yürüten 3 üretim firma çalışanları üzerinde yapılan saha çalışması verileri analiz edilerek incelenmiştir. Sonuç olarak araştırma bulguları doğrultusunda hem sektöre hem de literatüre yeni bilgiler kazandırmak hedeflenmiştir.

1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu başlık altında örgütsel vatandaşlık davranışı, işkoliklik ve iş tatmini kavramları ilgili literatür eşliğinde ortaya konularak, bu kavramların arasındaki ilişki ve birbirine etkileri açıklanmaya çalışılmıştır.

1.1. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Kavramı

İlk olarak 1930'lu yıllarda Chester Barnard tarafından ele alınan ÖVD kavramı, biçimsel rol davranışı dışında "rol dışı davranışlar" olarak ifade etmektedir (Karaman ve Aylan, 2012:36). ÖVD'nin 1980 yıllarında örgütsel araştırmalara girmeye başladığı, 1983 yılında ise Dennis Organ tarafından ilk defa yönetim bilimi alanına kazandırıldığı görülmektedir (Organ, 1988). Organ (1988) ÖVD'yi ödül sistemiyle doğrudan veya açıkça ilgili olmayan ve örgüt etkinliğinin işlevini geliştirebilen özgür bir bireysel davranış olarak tanımlamaktadır.

Yapılan diğer tanımlamalarda ÖVD; işin resmi gereksinimlerinin ötesine geçen ve kuruluşa faydalı olan davranış (Chang, Hu ve Keliw., 2021); çalışanların iş tanımları dışında kalan işlerde gönüllü olarak örgüt amaçlarına katkı sağlamaları (Karataş ve İrge, 2020:984-994); örgüt üyelerinin bireysel çabaları, bireyin kişiliğinin yönleriyle ilgili bilgi, beceri ve yetenek profilleri (Mahajan, 2017:47); çalışanların bireysel çıkarlar yerine organizasyon ve grup çıkarlarını tercih etmesi (Moorman ve Blakely, 1995) olarak açıklanmıştır.

Bu bağlamda, ÖVD isteğe bağlı bireysel davranıştır. Bu davranış doğrudan olmadığı ve bir ödül sistemi olmamasına rağmen bir bütün olarak örgütün verimliliğini artırır (Karaman ve Aylan, 2012:36). Bu davranışlar, örgütü diğerlerinden farklı kılmakta ve başarısını artırmaktadır (Karataş ve İrge, 2020:984-994).

Tanımlamalardan da anlaşılacağı gibi ÖVD'nin temelinde gönüllülük esası bulunmaktadır. Gönüllülük kavramı bireysel tercihe bağlı olarak geliştirilir. Kişinin rolünde bulunan veya formel iş tanımının gerektirdiği bir davranış değildir (Güven, 2006:21).

1.2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışını Açıklayan Kuramlar

Bu başlık altında ÖVD kavramının dayandığı sosyal değişim teorisi, eşitlik teorisi ve vekalet teorisi konuları tanımlanmıştır.

1.2.1. Sosyal Değişim Teorisi

Sosyal değişim teorisi, ÖVD'nin açıklamasında bir rol oynar ve Blau tarafından 1964 yılında "Exchange and Power in Social Life" isimli eseriyle öne sürülmüştür (Önal, 2019:49). Sosyal Değişim teorisi, örgütlerdeki üst yöneticilerin adaletli davranışlarının çalışanların örgüte bağlılık ve ÖVD üzerinde etkili olduğunu savunur. Bu teoriye göre, çalışanlar örgüte karşı duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve devam bağlılığı duyguları hissettikleri zaman ÖVD sergiledikleri gözlemlenmiştir (Keleş ve Pelit, 2009:26).

1.2.2. Eşitlik Teorisi

J. Stacy Adams tarafından geliştirilen "Eşitlik İlkesi Kuramı" çalışanların çabalarına ve aldıkları ödüllere göre, ekipteki arkadaşlarının aldıkları ödülleri karşılaştırmakta ve bu karşılaştırmanın sonucu olarak bir eşitsizlik görürlerse, farklı davranışlar sergileyeceklerini ifade etmektedir. Bu davranışlar arasında işin yapılmasına karşı etkin olmama, işten ayrılma, devamsızlık yapma, gecikme veya bölüm değiştirme gibi birçok seçenek bulunmaktadır (Bolat ve Bolat, 2008: 123-124).

Eşitlik teorisinin sonuçları, çalışanların eşitsizlik algılaması durumunda ÖVD'yi azaltabilecekleridir. Yani, örgütte adil olmayan bir dağıtım sistemi hissedildiği zaman, çalışanların örgütsel performansı ve motivasyonu düşebilir ve katkıları azalabilir (Yeşil, 2016:158).

1.2.3. Vekalet Teorisi

Jensen ve Meckling (1976) tarafından geliştirilen "Vekâlet Teorisi", bir örgütün sahipleriyle yöneticileri arasındaki ilişkileri açıklamak ve yöneticilerin kararlarını yapıcı bir şekilde yönlendirmek için tasarlanmıştır (Aktaran: Doğan, 2018:87).

Vekâlet teorisi, alt kademedeki işçilerin örgüt performansı üzerindeki etkisinin sınırlı olduğunu savunmaktadır. Bu teoriye göre, en üst kademedeki yöneticiler, örgütün performansını etkileyecek kararlar alırken, alt kademedeki çalışanlar örgüt için önemli bir etkiye sahip olmayabilirler. Ancak, her çalışanın örgütteki rolü, katkısı ve etkisi benzersizdir ve her çalışanın işletme performansına önemli bir katkısı olabilir (Özcan, 2011:60).

1.3. Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Boyutları

ÖVD uzmanlar tarafından farklı boyutlarda incelenmiştir. Dennis Organ'ın yaptığı beşli boyutlandırma (özgecilik, vicdanlılık, centilmenlik, nezaket ve sivil erdem) daha çok kabul görmektedir ve araştırmalarda dikkate alınmaktadır (Memduhoğlu ve Zengin, 2019:1055; Bolat ve Bolat, 2008:79; Mahajan, 2017:47). Bu beş boyut kısaca açıklanmıştır.

Özgecilik (Diğerlerini Düşünme, Fedakârlık, Diğergamlık): Özgecilik doğrudan ve isteyerek yüz yüze olan durumlarda çalışma arkadaşına yardım etmeyi amaçlamaktadır. Temelinde ise yardımlaşma davranışının bulunduğu bu alt boyutta kişinin kendi faydalarını düşünmemesi, cömert olması, nazik iyi huylu olması özgecilik davranışını gösteren bireylerde görülebilen özelliklerden birkaçı olduğu söylenebilir (Memduhoğlu ve Zengin,2019).

Vicdanlılık (İleri Görev Bilinci, Bilinçlilik): Çalışanların sadece işlerini yerine getirmekle sınırlı kalmayıp, kuruluşun amaçlarına ulaşmasına yardımcı olmak için istekli bir şekilde daha fazla katkıda bulunmaya hazır olmalarıdır. Örneğin, mesai saatleri dışında bile işe devam etmek, gereksiz molalardan kaçınmak, toplantılara veya randevulara zamanında gelmek, görevleri önceden tamamlamak, yapıcı öneriler sunarak işin daha iyi yürütülmesine katkıda bulunmak ve şirket kaynaklarını koruma gibi konularda sorumluluk almak bu davranışlar içerisinde gösterilebilir (Bolat ve Bolat, 2008:79; Memduhoğlu ve Zengin, 2019:1057).

Nezaket Tabanlı Bilgilendirme: Mahajan (2008) nezaket kavramını, örgütteki başkalarını işlerini etkileyebilecek değişiklikler hakkında uyarma olarak özetlemiştir (Aktaran: Mahajan, 2017:46). Bir başka açıdan nezaket, iş bölümünün bir gereği olarak birbirine bağlı olan çalışanlar arasındaki olumlu iletişimi ifade eder (Bolat ve Bolat, 2008:79).

Sivil Erdem (Örgüt Gelişimine Destek Verme): Çalışanın örgüt bağlılığını ve ilgiyi en üst düzeyde bir bütün olarak benimseyip örgüt kararlarına aktif ve gönüllü olarak katılması ve örgütün geleceğini etkileyen davranışları sergilemesi sivil erdem boyutunu oluşturur (Organ ve Lingl, 1995; Koç, 2019:29). Örnek olarak herhangi bir zorunluluğu olmadığı halde örgüt yararına toplantılara katılma

ve sorumluluk alıp örgütteki süreçleri iyileştirecek fikirler üretmek gibi davranışlar gösterilebilir (Koç, 2019:31).

Centilmenlik: Centilmenlik boyutunun tanımlamasında işin neden olduğu sıkıntılara karşı hoşgörülülük ve anlayışlı olmak, işler yolunda gitmediğinde ümitsizliğe kapılmak yerine çözüm odaklı çalışarak olumlu tutumlar sergilemek, şikâyet etmeden işleri üstlenmek ve gerilime neden olabilecek davranışlardan kaçınma söz konusudur (Memduhoğlu ve Zengin, 2019:1057).

1.4. Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarını Ortaya Çıkaran Faktörler

Örgütlerde vatandaşlık davranışının ortaya çıkmasında etkili olan birçok faktör bulunmaktadır. Bunlar arasında bazıları; kişisel faktörler ve kişilik özellikleri, çevresel/ durumsal faktörler, örgütsel bağlılık, örgütsel adalet, iş doyumu, liderlik ve örgüt kültürü olarak sayılabilir.

Kişisel faktörler, çalışanların kişisel değerleri, beklentileri ve özellikleri gibi hususları kapsarken, olumlu iş unsurları ise iyi bir ücret, cazip iş imkanları gibi hususları ifade etmektedir. Çıkarıcılık ve bağlılık ise çalışanların örgütsel faaliyetlere olan bağlılığıyla ilgilidir. Literatürde bu faktörlerin çalışanların örgütsel bağlılığı ve iş tatminini olumlu yönde etkileyebileceği belirtilmektedir (Altınbaş, 2008: 32). Podsakoff ve arkadaşları (2000) ÖVD üzerine önemli çalışmalar yapmışlardır ve örgütsel davranışın oluşumunu etkileyen faktörler arasında bireysel özellikler, çalışan tutumları, kişilik, demografik özellikler, rol algısı ve yetkinlikler yer almaktadır (Aktaran: Dede, 2019:298).

ÖVD'yi etkileyen faktörlerin başında görev bilinci gelmektedir. Bireylerin gerçekleştirdikleri işlerde içsel tatminlerinin gelişmiş olması ve ilgi çekici işler yapmaları, ÖVD gösterme ihtimallerini artırırken, bürokratik işlemlerle sınırlandırılan bireylerin ÖVD gösterme ihtimalinin düşük olmasına neden olabilmektedir (Koç, 2019:33).

Wiener (1982) Bireyin organizasyonun hedeflerini benimsemesi ve bu hedeflere uygun davranışlar sergilemesiyle ilgili bir tutumu ifade eder. Örgütsel bağlılık, çalışanın organizasyonuna olan sadakatini, motivasyonunu, işine olan bağlılığını ve katılımını etkileyen bir faktördür (Aktaran: Brimeyer vd., 2010:512).

Örgütsel adalet, örgütte çalışan kişilerin içinde buldukları örgütle ilgili algıları ile örgüt içinde uygulamalara yansıtılan davranışlar arasındaki uyumdur. Adams'ın (1965) eşitlik teorisi, örgütsel adalet ile ilgili temel araştırmaların dayandığı bir teoridir. Bu teoriye göre, bireyler, örgütte gösterdikleri çabalamaktadır ve aldıkları karşılık arasındaki denge ve eşitlik ile ilgili algılamalarını kurmaktadır (Aktaran: Karaca ve Özmen, 2018:9).

İş tatmini, çalışanların işlerine hissettikleri duygusal, bilişsel ve davranışsal açıdan memnuniyet düzeyini ifade etmektedir. Yani bir çalışanın iş tatmin düzeyi, işiyle ilgili ne kadar mutlu olduğunu sergilemektedir (Keser ve Güler, 2016:231).

İnsanlar toplumda birlikte yaşarken, ortak ihtiyaçlarını ve hedeflerini karşılamak için toplumsal koordinasyon ve yardımlaşma içerisinde hareket etmektedir. Liderlik sürecinde etkin iletişim, empati, vizyon sahibi olmak, etik davranışlar sergilemek ve güç kaynaklarını etkili bir şekilde kullanmak gibi faktörler önemlidir (Kuruşçu ve Aydoğan, 2018:168).

Örgüt kültürü, örgütün çalışanların davranış ve tutumlarını yönetmek için kullandığı bir sosyal sistemdir. Bu sistem, öncü unsurlardan olan liderlik anlayışı, ekip çalışması, etkili iletişim, güç, yetenekler, pozisyonlar, kontrol, roller, bilgi, yetenekler, strateji, amaç ve hedefler, karar alma, yapı, yöntem, kriter, sistem ve prosedürler, değişim, teknoloji, çevre ve fiziksel yapı gibi birçok öğeden oluşmaktadır (Demirel ve Karadal, 2007:255).

1.5. Örgütsel Vatandaşlık Davranışın Sonuçları

İşletmelerde ÖVD gönüllülük esaslı ekstra rol davranışlarıdır. Ekstra rol davranışları, bireysel çabaları ötesine geçerek alışlagelmiş rol içi performans kavramının ötesinde, çalışanların görevlerinin ötesinde örgütün amacına yönelik davranışlar sergilemesini ifade etmektedir. Bu davranışlar kişisel gönüllülük temelinde gerçekleşir ve örgüt etkinliği açısından son derece önemlidir (Karaman ve Aylan, 2012:45).

Örgütün imajını güçlendirmek, verimliliği, etkinliği ve performansı artırmak, sürdürülebilir rekabet avantajı sağlamak gibi birçok unsuru kapsayan ekstra rol davranışları; çalışanların örgüte olan bağlılığı, iş tatminini ve motivasyonlarını artırır. Bu davranışları teşvik eden örgüt kültürü ve liderlik tutumları, çalışanların vicdanlılık düzeylerini artırabilir ve ÖVD'nin yaygınlaşmasına yardımcı olabilir (Erdoğan, 2006).

ÖVD unsurları, örgütün genel etkinliği için son derece önemlidir. ÖVD'nin işletmeler açısından önemini belirleyen unsurlar arasında müşteri hizmetleri, takım çalışması, zaman ve kaynak yönetimi, işe katılım, kurallara bağlılık, örgütsel destek, iş arkadaşlarına yardım etmek, önerilerde bulunmak ve yenilikler yaratmak sayılabilir. Ayrıca, ÖVD sergilemek, çalışanların bağlılık ve kendini gerçekleştirme düzeylerini de artırabilir. Böylece, ÖVD unsurları, örgüt kültürüne de yansıyan önemli faktörlerdir (Dede, 2019:301).

1.6. İşkoliklik Kavramı

Çağdaş dünyada iş hayatımız yalnızca iş yerleriyle sınırlı kalmamaktadır. Teknolojinin gelişmesiyle birlikte, birçok insan evlerinde çalışma imkânı bulmuştur. Ancak, bu durum bazı insanlarda işkolikliğin artmasına neden olmuştur. İşkoliklik, bir kişinin kendini sürekli olarak çalışma zorunluluğu altında hissetmesi, işini normalden daha önemli hale getirip normalden daha uzun süre çalışarak diğer hayat alanlarını ihmal etmesi anlamına gelmektedir (Bayraktaroğlu vd, 2015; Bakker vd., 2013:88).

İşkoliklik (workaholism) kavramı ilk olarak ilahiyat profesörü Wayne Oates tarafından tanımlanan bu kavram, işkoliklerin aşırı düzeyde iş yapmaya olan bağımlılıklarını tanımlamaktadır (Naktiyok ve Karabey, 2010:179; Öncül vd., 2013:197; Yüksekbilgili ve Akduman, 2015:416). Kavram ilk olarak Oates (1971)'in "Bir İşkoliğin İtirafı" adlı eserinde kullanılmıştır. Oates, sürekli çalışma ihtiyacını göstermek için işkoliklik ile alkol bağımlılığı arasında karşılaştırmalar yapmıştır. İşkolikler, sürekli çalışma ihtiyacı tarafından kontrol edildikleri için işlerini kişisel değerleriyle uyumlu hale getirmekte zorlanabilirler. Oates'in alkol bağımlılığıyla yaptığı karşılaştırma, işkolikliğin bir birey üzerinde yaratabileceği etkinin boyutunu vurgulamakta ve genellikle dengeli bir yaşam tarzı sürdürmelerini engellemektedir (Yüksekbilgili ve Akduman, 2015:417; Naktiyok ve Karabey, 2010:181). Bu bağlamda Oates, işkolikliği bir bağımlılık hastalığı olarak ele alınmasını sağlamaktadır (Emhan vd., 2012:76; Temel, 2006:106).

İşkoliklik ile ilgili farklı tanımlamalar bulunmaktadır. Snir, Harpaz ve Burke (2006)'e göre işkolik davranışların sergilenmesinde önemli bir faktör olan içsel baskılardır. İşkolikliği psikolojik ve kişisel bir boyutta ele almaktadır. Mosier (1983) işkolikliği, çalışan kişilerin işyerlerinde haftalık 50 saatten fazla çalışmaları ve çalışmadıkları zamanlarda da devamlı işlerini düşünmeleri olarak ifade etmiştir (Akdağ ve Yüksel, 2010:48; Harpaz vd., 2003:292). Machlowitz, işkolikliği kontrolsüz bir şekilde sürekli çalışma olarak tanımlamıştır (Aktaran: Temel, 2006:107). Schaufeli, Shimazu, ve Taris, (2009), işkolikliği "aşırı ve kompulsif çalışmalar" şeklinde ifade etmiştir. Bu tanım, işkolikliği bir bağımlılık olarak ele almaktadır ve kişilerin işe olan takıntılı bağımlılıklarına odaklanmaktadır (Aktaran: Doğan ve Tel, 2011:62).

1.6.1. İşkolikliğin Etkileri

Sürekli talep ve baskı altında çalışanların işkoliklik riskiyle karşı karşıya olabileceği endişesi doğmaktadır (Çevik Tekin ve Erdoğan, 2021). İşkolikliğin sonuçları konusunda literatürde bir fikir birliği bulunmamakla birlikte, araştırmacılar bu sonuçların ağırlıklı olarak olumsuz olduğunu tespit etmiştir. İşkolikliğin bireysel ve örgütsel sonuçları vardır.

Bireysel etkiler; fizyolojik etkiler, psikolojik etkiler ve sosyo-psikolojik etkiler olmak üzere 3 başlık altında toplanabilir.

✚ **Fizyolojik etkiler:** Yüksek iş yükü nedeniyle; uykusuzluk, yorgunluk, düşük fiziksel performans, aşırı beslenme veya yetersiz beslenme, yüksek tansiyon, kalp-damar hastalıkları, kronik yorgunluk sendromu gibi rahatsızlıklar yer almaktadır (Bardakçı ve Baloğlu, 2012).

✚ **Psikolojik etkiler:** Depresyon, uyku problemleri, stres (Akdağ ve Yüksel, 2010), sinirlilik, sabırsızlık, sürekli endişeli olma hali, tükenmişlik (Naktiyok ve Karabey, 2005), karamsarlık, savunma güdüsünün ortaya çıkışı, işi kendi kendine zora sokma olarak ifade edilir (Temel, 2006; Bardakçı ve Baloğlu, 2012).

✚ **Sosyo-psikolojik etkiler:** İşkoliklik sergileyen kişiler genellikle çevrelerine karşı duyarsızlaşma ve tahammülsüzlük, çevrelerini sürekli eleştirme ve aile bağlarını zayıflatarak aile üyelerine ve arkadaşlarına karşı ilgisizlik sergilerler (Temel, 2006; Bardakçı ve Baloğlu, 2012).

İşkolikliğin örgütsel sonuçları daha karmaşık olmakla birlikte mevcut çalışmalar işkolikliğin kişiler arası çatışmaya, moral bozukluğuna, yaratıcılığın azalmasına, stres düzeyinin artmasına, tükenmişlik eğilimine, hata oranlarının artmasına, yüksek performansın sürdürülebilir şekilde sergilenememesine, düşük verimliliğe ve işyerinde uyumsuzluğa yol açabileceğini vurgulamaktadır (Dosaliyeva ve Bayraktaroğlu, 2012).

1.7. İş Tatmini

İş tatmini, bireylerin çalışma ortamlarında yaşadıkları genel memnuniyet ve tatmin anlamına gelir. Örgütsel davranışın önemli bir itici gücüdür. Çalışan memnuniyetinin en önemli faydalarından biri, üretkenliğin artmasına ve üst düzey yeteneklerin daha iyi elde tutulmasına yol açabilmesidir (Alanizan, 2023). Çalışanlar mutlu ve memnun olduklarında, bağlı, kararlı ve motive olma olasılıkları daha yüksektir (Rakić and Živković, 2019).

1.7.1. İş Tatmininin Önemi

Çalışan kişilerin memnuniyeti iş hayatında her geçen gün daha da fazla önem kazanmış ve yoğunlaşılması gereken bir konu olmuştur. Çalışanın memnun olma duygusu örgütler için önemlidir. Çünkü örgütlerin başarılı olmasının en temel unsurlarının başında insan kaynağı gelir. Çalışanların motive edilmeleri, gelişime ve değişime açık bir yöntemle çalışmaları, örgütün sektördeki kalıcılığının zeminini hazırlar (Eceoğlu, 2020:4).

Örgüt açısından çalışanların iş tatmini, örgütlerin verimliliklerini, karlılıklarını ve hatta tüketicilerin memnuniyeti etkilemektedir. İş tatmini kavramı toplum açısından incelenirse, çalışanların günlük yaşamlarının yaklaşık üçte birini işyerinde geçirdikleri ve çalıştıkları örgütteki memnuniyeti, onların iş dışındaki yaşamlarını da etkilediği tespit edilmiştir (Aksan, 2019:3-4).

1.7.2. İş Tatminine Katkıda Bulunan Faktörler

İş tatmini, çalışanların genel ruh halini ve işteki tutumunu etkilediğinden çalışanlar için özellikle önemlidir. İş-yaşam dengesi de çalışanların kendilerini aşırı çalışmış ve bunalmış hissetmelerini önlediği için çok önemlidir (Olasupo,2011).

Tanınma, genellikle iş tatmini ve motivasyonu için en önemli faktörlerden biri olarak kabul edilir (Nikolaou ve Tsaousis, 2002). Tanınma, kamuoyu önünde tanınma, zamanında geri bildirim ve ikramiye ve terfi gibi ödüller gibi çeşitli şekillerde olabilir. Ayrıca, tanınma çalışana değer verildiğinin iletilmesine yardımcı olabilir ki bu da iş memnuniyetinin artırılması için önemlidir.

Büyüme fırsatları da çalışan memnuniyetinin artırılmasında önemli bir rol oynar. Çalışanların mesleki gelişimlerine yatırım yapmak, kariyerlerinde ilerlemelerine ve işlerine bağlı kalmalarına yardımcı olabilir (Saks, 2006).

1.7.3. İş Tatmininin Sonuçları

Kuruluşlar, çalışan memnuniyetine yatırım yaparak, olağanüstü sonuçlar verme, mükemmel müşteri deneyimleri sağlama ve kuruluşun genel başarısına katkıda bulunma olasılığı daha yüksek olan bağlı ve kendini işine adanmış bir işgücünü teşvik edebilir. Ayrıca, memnun bir işgücünün tükenmişlik, stres ve hem bireye hem de kuruma zarar verebilecek diğer olumsuz sonuçları yaşama olasılığı da daha düşüktür (Şahin, 2015).

1.8. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, İşkoliklik ve İş Tatmini Arasındaki İlişki

ÖVD, işkoliklik ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi ortaya koyan çalışmalar incelendiğinde aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır.

ÖVD ile işkoliklik üzerinde yapılan bazı çalışmalarda ÖVD ile işkoliklik arasında olumlu yönlü bir ilişki olduğu saptanmıştır (Koç, 2019; Rakhshanimehr ve Jenaabadi, 2015). Sökmen ve Arslan (2020) tarafından yapılan çalışmada, çalışanların işkoliklik, iş tatmini ve diğerkâmlık ile pozitif ilişkiye sahip olduğunu saptanmıştır. Koç (2019) tarafından yapılan bir çalışmada; İşkolikliğin alt boyutlardan “zevk alma” örgüt odaklı ÖVD üzerinde; “güdülenme” boyutu ise birey odaklı ÖVD’nin pozitif etki ettiği görülmüştür. Aziz, Pittman ve Wuensch (2020) tarafından yapılan çalışmada ise işkoliklik ve ÖVD arasında negatif ilişki bulunmuştur. Alessandri ve arkadaşları (2020) tarafından yapılan çalışmada ise, işkolikliğin ÖVD üzerindeki caydırıcı etkisiyle temsil edilen örgütsel bir maliyeti vurgulanmıştır.

ÖVD ile iş tatmini üzerinde yapılan bazı çalışmalarda işkoliklik ile ÖVD arasında olumlu yönlü bir ilişki olduğu saptanmıştır (Foote ve Tang, 2008; Altinkurt ve Yılmaz, 2012; Naway ve Haris, 2017; Tanış ve Turunç, 2017). Zeinabadi’nin (2010) öğretmenlerde ÖVD öncüllerini ele aldığı çalışmada, iş tatmininin ÖVD’nin güçlü bir öncülü olduğu belirlenmiştir. Tokel (2017) tarafından yapılan bir araştırma, vatandaşlık davranışının içsel tatminle negatif, dışsal tatminle ise pozitif korelasyon ilişkisi saptanmıştır.

Yalçınsoy ve Aksoy (2019) tarafından yapılan çalışmada ise, iş tatmini ve işkoliklik kavramları arasında düşük düzeyli bir ilişki tespit edilmiştir. İplik (2019) tarafından yapılan diğer bir çalışmada, işkolizmin iş-yaşam dengesi, yaşam doyumu ve duygusal bağlılık ile negatif ilişkili olduğu ortaya çıkmıştır. Tabak, Şahin ve Tabak (2018) tarafından yapılan çalışmada, kompulsif çalışma ise örgüt sağlığının tüm alt boyutlarının negatif ve anlamlı bir yordayıcısı olarak görülmüştür. Gülova, İspirli ve Eryılmaz (2014) tarafından yapılan çalışmada; işkoliklik ile tükenmişlik arasında pozitif bir ilişki bulunmuştur. Altinkurt ve Yılmaz’ın (2012) ilköğretimde iş tatmini ile vatandaşlık davranışları

arasındaki bağlantıyı incelediği çalışmada iş tatmini ile vatandaşlık davranışları arasında pozitif ve orta düzeyde bir ilişki saptanmıştır.

2. YÖNTEM

2.1. Araştırmanın Amacı ve Varsayımları

Bu çalışmanın amacı, çalışanların ÖVD ve işkoliklik düzeylerinin iş tatmini üzerindeki etkisini ortaya koymaktır.

Bu kapsamda Antalya Serbest Bölgede faaliyet gösteren üç üretim firmasında çalışan kişilere yönelik olarak anket uygulaması yapılmıştır. Araştırma verileri toplama öncesi etik kurul izni alınmıştır. Araştırma verileri Nisan-Mayıs 2023 döneminde toplanmıştır. Ankete katılım sağlayan kişilerin soruları aynı şekilde anladıkları ve doğru bir cevap verdikleri varsayılmıştır. Araştırmanın diğer sınırlılıkları ise araştırmanın anket formlarına gönüllü olarak yanıt veren 211 katılımcının görüşleri ve belirlenen ölçme araçlarından elde edilen sonuçlar ile sınırlı olmasıdır.

2.2. Araştırmanın Veri Toplama Araçları

Anket formu; kişisel bilgi (demografik özellik) formu (7 ifade), “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği” (24 ifade) ve “İşkoliklik Ölçeği” (14 ifade) ve “Minnesota İş Tatmini Ölçeği” (20 ifade) olmak üzere dört bölüm ve toplam 65 ifadeden oluşmaktadır.

“Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği” 1988 yılında D. Organ tarafından geliştirilen Beşiktaş (2009) tarafından Türkçe’ye uyarlaması yapılan ve beş alt boyuttan oluşan form kullanılmıştır. Bu form beşli likert seçeneklerinden oluşmaktadır. “İşkoliklik Ölçeği” (Workaholism Scale), Schaufeli, Shimazu, & Taris (2009) tarafından geliştirilmiş 5’li Likert şeklinde derecelendirilmiş (1=Hiç Katılmıyorum, 5=Tamamen Katılıyorum) 14 ifadeden ve tek boyuttan oluşan bir ölçektir. Ölçeğin Türkçe formunun geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları Akın vd., (2013) tarafından yapılmıştır. İş tatmini ölçmek için Weiss vd. (1967) tarafından geliştirilen, 20 ifadeden oluşan “Minnesota İş Tatmini Ölçeği” kullanılmıştır. Bu ölçekler Türkiye’de birçok çalışmada kullanılmış ve geçerlilik ve güvenilirlikleri test edilmiştir. Araştırma ölçeklerinin Cronbach Alfa değerleri; ÖVD ölçeği için 0,95; işkoliklik ölçeği için 0,91; iş tatmini ölçeği için 0,93 olarak belirlenmiştir.

Araştırma amaçları kapsamında SPSS istatistik programında yapılan analizlerde, parametrik analiz yöntemleri tercih edilmiştir. Bu bağlamda, örgütsel vatandaşlık, işkoliklik ve iş tatmini düzeyleri arasındaki ilişki pearson korelasyon analizi; örgütsel vatandaşlık ve işkoliklik düzeyinin iş tatmini düzeyi üzerindeki etkisi ise çoklu regresyon analizi ile incelenmiştir.

2.3. Araştırmanın Hipotezleri

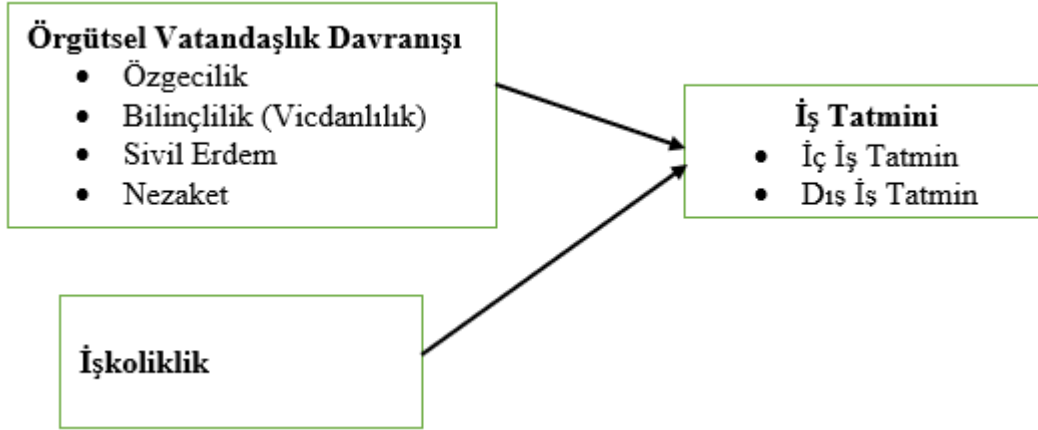
Araştırmanın amacı kapsamında oluşturulan hipotezler aşağıda verilmiştir.

1. Çalışan bireylerin örgütsel vatandaşlık, işkoliklik ve iş tatmini arasında anlamlı ilişki vardır.

2. Çalışan bireylerin örgütsel vatandaşlık ve işkoliklik düzeyleri iş tatminini anlamlı düzeyde etkilemektedir.

2.4. Araştırmanın Modeli

Araştırmanın amacı doğrultusunda aşağıdaki model geliştirilmiştir.



Şekil 1: Araştırma Modeli

2.5. Araştırmanın Evren ve Örnekleme

Araştırmanın evrenini Antalya Serbest Bölge’de bulunan üretim firmalarında çalışan kişiler oluşturmaktadır. Evrenin tümüne ulaşılması zaman ve maliyet bakımından güç olduğundan örnekleme yapılması yoluna gidilmiştir.

Araştırmada, amaçlı örnekleme, maksimum çeşitlilik ve kartopu örnekleme yöntemleri kullanılmıştır. Amaçlı örnekleme, araştırmacının keşfetmek, anlamak ve içgörü kazanmak istediği çok sayıda konuya derinlemesine bir bakış sunma amacına dayanır. Bu yöntem, araştırmanın amacına bağlı olarak ayrıntılı bilgi sağlama fırsatı sunar (Büyüköztürk vd., 2016). Kartopu örnekleme ise araştırmacının başlangıçta örnek bir olayla başlayarak, veri sağlayıcıları açısından zengin yeni kaynaklar bulmaya odaklanan bir yaklaşımdır (Yağar ve Dökme, 2018). Araştırma amaçları doğrultusunda katılımcıların görev yaptıkları örgütlerdeki ÖVD, işkoliklik ve iş tatmini davranışlarının farklılaşabileceği düşünülmüştür.

Bu bağlamda toplamda 465 kişinin çalıştığı bu üç üretim firmanın çalışmaya katılmaya gönüllü olan 211 çalışanına anket doldurulmuştur. Yapılan örneklem büyüklüğü belirleme hesaplamasında ana kütlenin 455 olduğu varsayımı ve %95 güven seviyesinde, %5 kabul edilebilir hata oranı ile formüle göre 209 adet denek ile anket yapılması gerektiği ortaya çıkmıştır. Toplam 211 anket analiz edilmiştir. Bununla birlikte araştırma sonuçları tüm evrene genellenemez.

3. BULGULAR

Tablo 1. Örnekleme İlişkin Demografik Bilgiler

Değişken	Grup	S	%
Cinsiyet	Kadın	96	45.5
	Erkek	115	54.5
Eğitim Seviyesi	Lise	39	18.5
	Önlisans	35	16.6
	Lisans	98	46.4
	Lisansüstü	39	18.5
Yaş Grubu	21-30 yaş	88	41.7
	31-40 yaş	76	36.0
	41-50 yaş	37	17.5
	51 yaş ve üzeri	10	4.7
Medeni Durum	Evli	109	51.7
	Bekar	102	48.3
Aylık Gelir	8500 TL altı	45	21.3
	8.500- 10.000 TL	33	15.6
	10.001- 12.000 TL	25	11.8
	12.001-15.000 TL	47	22.3
	15.000 TL üzeri	61	28.9
İşletmede Çalışma Süresi	1 yıldan az	22	10.4
	1-5 yıl	98	46.4
	6-10 yıl	40	19.0
	11 yıl ve üzeri	51	24.2
İşletmedeki Pozisyon	Ofis Çalışanı	105	49.8
	Teknik Personel	20	9.5
	Yönetici	27	12.8
	Üretim Görevlisi	18	8.5
	Şef	15	7.1
	Mühendis	14	6.6
	Ustabaşı	12	5.7
Toplam		211	100.0

Tablo 1'de görüldüğü üzere göre örnekleme yer alan katılımcıların cinsiyet dağılımına göre, %45.5'i kadın ve %54.5'i erkeklerden oluşmaktadır. Medeni durumlarına bakıldığında, %51.7'si evli ve %48.3'ü bekar olarak belirlenmiştir. Eğitim seviyelerine göre, %18.5'i lise, %16.6'sı önlisans, %46.4'ü lisans ve %18.5'i lisansüstü düzeyinde eğitim almıştır. Katılımcıların yaş gruplarına göre dağılımı ise şu şekildedir: %41.7'si 21-30 yaş aralığındadır, %36.0'ı 31-40 yaş aralığındadır, %17.5'i 41-50 yaş aralığındadır ve %4.7'si 51 yaş ve üzerindedir.

Aylık gelir seviyelerine göre katılımcıların dağılımı şu şekildedir: %21.3'ü 8500 TL'nin altında gelire sahip, %15.6'sı 8.500-10.000 TL aralığında gelire sahip, %11.8'i 10.001-12.000 TL aralığındadır, %22.3'ü 12.001-15.000 TL aralığındadır ve %28.9'u 15.000 TL'nin üzerinde gelire sahiptir. İşletmede çalışma sürelerine göre dağılım ise şu şekildedir: %10.4'ü 1 yıldan az, %46.4'ü 1-5 yıl, %19.0'ı 6-10 yıl ve %24.2'si 11 yıl ve üzeri süredir. Katılımcıların işletmedeki pozisyonlarına göre dağılımı şu şekildedir:

%49.8'i ofis çalışanı, %9.5'i teknik personel, %12.8'i yönetici, %8.5'i üretim görevlisi, %7.1'i şef, %6.6'sı mühendis ve %5.7'si ustabaşı pozisyonundadır.

3.1. Ölçeklerin Faktör Yüklerinin Hesaplanması İlişkin Bulgular

Ölçeklerin Faktör yükleri hesaplanması sonucu; Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği'nin KMO değeri .95 ve Barlett's küresellik testi sonucu ise anlamlı bulunmuştur. Bu bulgulara dayanarak ölçme aracının faktör analizi yapmak için uygun olduğu belirlenmiştir. Ayrıca, ölçme aracı için özdeğeri 1'den büyük olan 4 bileşen olduğu tespit edilmiştir. Birinci bileşen toplam varyansın %15,638'ini açıklarken, ikinci bileşen %14,702'sini, üçüncü bileşen %14,027'sini, dördüncü bileşen ise %11,333'ünün açıklamaktadır. Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği'ndeki 24 maddenin özdeğeri 0.40'dan büyük 4 faktörde toplandığı belirlenmiştir. Bu bağlamda, ilgili ölçek güncel olarak 24 madde ve 4 faktör olarak kabul edilmiştir.

İşkoliklik Ölçeği'nin KMO değeri .93 ve Barlett's küresellik testi sonucu ise anlamlı bulunmuştur. Bu bulgulara dayanarak ölçme aracının faktör analizi yapmak için uygun olduğu belirlenmiştir. Ayrıca, ölçme aracı için özdeğeri 1'den büyük olan 1 bileşen olduğu tespit edilmiştir. Bu bileşen toplam varyansın %69,20'sini açıklamaktadır. Bu bağlamda, ilgili ölçek güncel olarak 14 madde ve tek faktörlü olarak kabul edilmiştir.

İş Memnuniyeti Ölçeği'nin KMO değeri .91 ve Barlett's küresellik testi sonucu ise anlamlı bulunmuştur. Bu bulgulara dayanarak ölçme aracının faktör analizi yapmak için uygun olduğu belirlenmiştir. Ayrıca, ölçme aracı için özdeğeri 1'den büyük olan 2 bileşen olduğu tespit edilmiştir. İş Tatmini Ölçeğindeki 20 maddenin özdeğeri 0.30'dan büyük 2 faktörde toplandığı belirlenmiştir. Bu bağlamda, ilgili ölçek güncel olarak 20 madde ve 2 faktör olarak kabul edilmiştir.

3.2. Ölçeklerin Verilen Cevaplara İlişkin Bulgular

Tablo 1. Örgütsel Vatandaşlık, İşkoliklik ve İş Tatminine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Ölçek	Boyut	n	min	max	\bar{x}	ss
Örgütsel Vatandaşlık	Özgecilik	211	1.00	5.00	4.26	.65
	Bilinçlilik (Vicdanlılık)	211	1.00	5.00	4.31	.74
	Sivil Erdem	211	1.00	5.00	4,00	.77
	Nezakət	211	1.00	5.00	4,29	.48
	Toplam	211	1.00	5.00	4,02	.62
İşkoliklik	Toplam	211	1.00	5.00	3.30	.76
İş Tatmini	İçsel Tatmin	211	1.00	5.00	3.68	.74
	Dışsal Tatmin	211	1.00	5.00	3.66	.73

	Toplam	211	1.00	5.00	3.67	.68
--	--------	-----	------	------	------	-----

İstatistik analizlerde minimum değer, gözlenen ölçüm değerleri arasındaki en küçük değerdir. Maximum değer ise gözlenen ölçüm değerleri arasındaki en büyük değerdir. Buna göre Tablo 2’de görüldüğü üzere, ölçeklerin toplam puanları açısından katılımcıların anket sorularına verdikleri cevaplar (min=1, maks=5) doğrultusunda; katılımcıların örgütsel vatandaşlık düzeylerinin ortalama $4,02\pm 0,62$, işkoliklik düzeylerinin ortalama $3,30\pm 0,76$ ve iş tatmini düzeylerinin de ortalama $3,67\pm 0,68$ düzeyde olduğu saptanmıştır. Ayrıca birden fazla boyuta sahip olan ÖVD’nin kendi içerisinde özgecilik/nezaket boyutunun en yüksek ($4,26\pm 0,65$) düzeyde iken sivil erdem boyutu en düşük ($4,00\pm 0,77$) düzeyde olduğu görülmüştür. Ayrıca iş tatmininin içsel tatmin boyutunun ($3,68\pm 0,74$) ve dışsal tatmin boyutu ($3,66\pm 0,73$) düzeyinin orta düzeyde olduğu görülmektedir.

Tablo 3. Araştırma Verilerinin Dağılımına İlişkin Bulgular

Ölçek	Boyut	Çarpıklık		Basıklık	
		İst.	St. Hata	İst.	St. Hata
ÖVD	Özgecilik	-.555	.167	.174	.333
	Bilinçlilik (Vicdanlılık)	-.680	.167	.787	.333
	Sivil Erdem	-.126	.167	-.490	.333
	Nezaket	-.557	.167	.817	.333
	Toplam	-.266	.167	.272	.333
İşkoliklik	Toplam	-.140	.167	-.158	.333
İş Tatmini	İçsel Tatmin	-.701	.167	.642	.333
	Dışsal Tatmin	-.349	.167	.061	.333
	Toplam	-.418	.167	.327	.333

Tablo 3'teki verilere göre, katılımcıların örgütsel vatandaşlık, işkoliklik ve iş tatmini düzeylerine ait çarpıklık ve basıklık değerleri -2 ile +2 arasında yer almaktadır. Bu durumda, araştırma verilerinin normal bir dağılıma sahip olduğu kabul edilmiştir. Normal dağılım gösteren verilerin analizinde, parametrik yöntemlerin kullanılması standart bir uygulamadır (Kul, 2014). Bu nedenle, araştırmada parametrik testler kullanılarak çalışmaya devam edilmiştir.

Araştırmanın ana amacı doğrultusunda, katılımcıların örgütsel vatandaşlık, işkoliklik ve iş tatmini düzeyleri arasındaki ilişkiyi değerlendirmek için Pearson korelasyon analizi kullanılmıştır. Ayrıca, örgütsel vatandaşlık ve işkoliklik düzeyinin iş tatmini üzerindeki etkisini belirlemek için çoklu regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Korelasyon katsayılarını yorumlamak için genellikle 0,00 ile 0,30

arasındaki değerler düşük düzeyde bir ilişkiyi, 0,30 ile 0,70 arasındaki değerler orta düzeyde bir ilişkiyi ve 0,70 ile 1,00 arasındaki değerler yüksek düzeyde bir ilişkiyi gösterdiğinde söylenebilir (Büyüköztürk, 2002).

Tablo 4. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, İşkoliklik ve İş Tatmini Arasındaki İlişki

	ÖV	Ö	B	SE	İ	İT	İÇT	DT
ÖV	1							
Ö	.778**	1						
B	.806**	.571**	1					
SE	.841**	.476**	.546**	1				
İ	.879**	.636**	.691**	.605**	1			
İT	.376**	.229**	.317**	.403**	.264**	1		
İÇT	.544**	.421**	.436**	.490**	.431**	.265**	1	
DT	.410**	.343**	.367**	.325**	.330**	.230**	.888**	1

Tablo 4’de bakıldığında, katılımcı bireylerin örgütsel vatandaşlık düzeyleri ile işkoliklik düzeyleri arasında aynı yönlü yüksek bir pozitif bir ilişki; Örgütsel vatandaşlık düzeyi ile iş tatmini arasında aynı yönlü orta düzeyde pozitif bir ilişki; işkoliklik ile iş tatmini arasında aynı yönlü düşük düzeyde pozitif bir ilişki saptanmıştır ($p < .001$).

Tablo 5. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve İşkoliklik Düzeyinin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi

	B	S.H.	β	t	p
Örgütsel Vatandaşlık (Toplam)	.81	.98	.518	8.275	.000
Özgecilik	.20	.96	.166	2.122	.035
Bilinçlilik (Vicdanlılık)	.18	.108	.138	1.616	.108
Sivil Erdem	.33	.089	.288	3.656	.000
Nezaket	.06	.130	.042	.450	.653
İşkoliklik (Toplam)	.06	.056	.070	1.114	.266
R=.56; R ² =.312; Δ R ² =.29; F=15.44; p=.000					

Tablo 5’ten hareketle, katılımcı bireylerin örgütsel vatandaşlık ve işkoliklik iş tatmini düzeyi üzerindeki etkisine yönelik kurulan modelin anlamlı olduğu tespit edilmiştir ($p < .05$). Ayrıca, araştırmanın bağımsız değişkenleri iş tatmini varyansının % 29’unu açıklamaktadır. Örgütsel vatandaşlık bilinçlilik (vicdanlılık) ve nezaket boyutları ile işkoliklik düzeyinin iş tatmini düzeyi

üzerinde anlamlı bir etkisi belirlenememiştir ($p>.05$). Fakat vatandaşlık toplam düzeyde, özgecilik ve sivil erdem boyutlarında bağımsız olarak iş tatmini üzerinde anlamlı etkisi belirlenmiştir ($p<.05$).

TARTIŞMA VE SONUÇ

ÖVD, İşkoliklik ve İş Tatmini Arasındaki İlişkinin Antalya Serbest Bölgesinde çalışan 211 çalışanın katılımıyla incelendiği bu çalışmada; katılımcıların anket ifadelerine verdikleri cevaplar doğrultusunda katılımcıların (mak:5; min:1) örgütsel vatandaşlık düzeylerinin ortalama $4,02\pm0,62$, işkoliklik düzeyinin ortalama $3,30\pm0,76$ ve iş tatmini düzeyinin ortalama $3,67\pm0,68$ düzeyde olduğu saptanmıştır. Ayrıca birden fazla boyuta sahip olan ÖVD'nin kendi içerisinde özgecilik/nezaket boyutunun en yüksek ($4,26\pm0,65$) düzeyde iken sivil erdem boyutu en düşük ($4,00\pm0,77$) düzeyde olduğu görülmüştür. Ayrıca iş tatmini içsel tatmin boyutunun ($3,68\pm0,74$) ve dışsal tatmin boyutu ($3,66\pm0,73$) düzeyinin orta düzeyde olduğu görülmektedir.

Katılımcıların katılımcı bireylerin örgütsel vatandaşlık düzeyleri ile işkoliklik düzeyleri arasında aynı yönlü yüksek bir pozitif bir ilişki; örgütsel vatandaşlık düzeyi ile iş tatmini arasında aynı yönlü orta düzeyde pozitif bir ilişki; işkoliklik ile iş tatmini arasında aynı yönlü düşük düzeyde pozitif bir ilişki saptanmıştır ($p<.001$).

Örgütsel vatandaşlık, işkoliklik ve iş tatmini ilişkisinde literatüre bakıldığında, “örgütsel vatandaşlık, işkoliklik ve iş tatmini” ilişkisini birlikte inceleyen az sayıda çalışma olduğu görülmüştür. Bununla birlikte çalışma sonuçlarının diğer çalışmalarla genel olarak uyumlu olduğu sonucuna varılmıştır. Golzari vd., (2012) tarafından 200 katılımcı ile, Rakhshanimehr ve Jenaabadi (2015) tarafından 200 katılımcı ile, Taşlıyan, Hırlak ve Güler (2017) tarafından 114 katılımcı ile, Koç (2019) tarafından 147 katılımcı ile yapılan çalışmalarda “ÖVD ve İşkoliklik” arasındaki ilişkinin güçlü ve pozitif yönlü olduğu tespit edilmiştir.

Katılımcıların örgütsel vatandaşlık ve işkoliklik düzeylerinin iş tatmini düzeyi üzerindeki etkisine yönelik kurulan modelin anlamlı olduğu ($p<.05$); araştırmanın bağımsız değişkenleri bir bütün olarak iş tatmini düzeyini yordalamadığı; araştırmanın bağımsız değişkenleri iş tatmini varyansının %29'unu açıkladığı tespit edilmiştir. Ancak örgütsel vatandaşlık davranışı boyutlarından bilinçlilik (vicdanlılık) ve nezaket boyutları ile işkoliklik düzeyinin iş tatmini düzeyi üzerinde anlamlı bir etkisi belirlenememiştir ($p>.05$). Fakat örgütsel vatandaşlık davranışı boyutlarından özgecilik ve sivil erdem boyutlarında bağımsız olarak iş tatmini üzerinde anlamlı etkisi belirlenmiştir ($p<.05$). Bu sonuçlarla genel olarak uyumlu olarak Demirel ve Özçınar, (2010) 154 katılımcı ile yaptıkları çalışmada ÖVD ile iş tatminini arasında ilişki olduğunu ÖVD'nin iş tatminini olumlu şekilde etkilediğini, Tokel (2017) tarafından 210 katılımcı yaptıkları çalışmada, Bozer ve Yanık (2020) tarafından 254 katılımcı ile yaptıkları çalışmada Yeşilyurt ve Koçak (2014) 210 katılımcı yaptıkları çalışmada ÖVD ile iş tatmini arasındaki pozitif bir ilişki olduğu tespit etmişlerdir.

Sonuç olarak çalışanlar, ÖVD sergiledikçe, iş arkadaşlarına destek olma, işletmenin amaçlarına katkıda bulunma ve iş yerinin düzenini koruma gibi olumlu davranışlar göstererek, iş memnuniyetini artırma eğilimindedirler. Özellikle, örgütlerin çalışanlarına yönelik motivasyon ve bağlılık düzeylerini artırmak amacıyla ÖVD'yi teşvik etmeleri gerektiği vurgulanmalıdır. Çalışanlar, iş dışında da iş arkadaşlarına yardımcı olma ve örgütün başarısı için gönüllü olarak ekstra çaba gösterme konusunda teşvik edilmelidir.

İşkoliklik, kısa vadede yoğun çalışma saatleri ve yüksek iş performansı gibi olumlu sonuçlar doğurabilirken, uzun vadede çalışanların sağlığı ve memnuniyeti üzerinde olumsuz etkilere yol açabilmektedir. Örgütler, çalışanların işkoliklik düzeylerini izlemeli ve gerekirse uygun destek ve kaynakları sağlamalıdır. Çalışanların iş ve özel yaşamları arasında denge kurabilmelerine yönelik esnek çalışma düzenlemeleri, işkolikliği azaltma ve iş tatminini artırma açısından etkili bir adım olabilir.

İşletmelerde ÖVD davranışlarının artırılması ve çalışan memnuniyetinin sağlanmasında liderlik tarzlarının iyileştirilmesi, iletişimin güçlendirilmesi, yönetim sürecine çalışan katılımının ve takım çalışmasının teşvik edilmesi, çalışanların olumlu davranışlarının ödüllendirilmesi ve iş-yaşam dengesinin sağlanması gibi hususlara önem verilmesi olumlu katkı sağlayacaktır.

Bu makale çalışması, bazı sınırlılıklar içermektedir. Çalışma belirli bir örneklem üzerinden yapıldığından bu durum çalışmanın genelleme kabiliyetini kısıtlayabilmektedir. Araştırmada kullanılan araştırma yöntemleri ve ölçüm araçları bazı sınırlamaları içermektedir. Çalışmaya katılımların yanıtı, doğruluk ve dürüstlük konusundaki belirsizlikleri yansıtabilmektedir. Ayrıca, çalışmanın belirli bir zaman diliminde yapılmış olması, zaman içinde değişebilecek dinamikleri olabileceği söylenebilir.

Çalışma kapsamında elde edilen bulgulardan yola çıkılarak sonraki araştırmacılar için örgütsel vatandaşlık, işkoliklik ve iş tatmini arasındaki ilişkinin incelenmesinde farklı iş kollarında, beyaz yakalı ve mavi yakalılar arasında, kamu sektörü ve özel sektör arasında karşılaştırmalı şekilde yapılması önerilebilir.

KAYNAKÇA

Akdağ, F., ve Yüksel, M. (2010). İnsan kaynakları yönetimi açısından işkoliklik ve algılanan stres ilişkisinde kontrol odağının rolü. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(1), 47-55.

Akın, A., Hamedoğlu, M. A., Sarıcam, H., Akın, U., Kılıç, M., Özendir, D. ve Bayrakçı, E. (2013). The validity and reliability of the Turkish version of the workaholism scale. *2nd International Symposium on Chaos, Complexity and Leadership*, 17-19 December 2013, Ankara, Turkey.

Aksan, A. (2019). Çalışan memnuniyetini açıklayan faktörlerin incelenmesi ve kargo sektöründe bir uygulama, Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uludağ Üniversitesi, Bursa.

Alanizan: (2023). How does employee satisfaction and motivation affect productivity? *International Journal Of Business And Management*, 18(2), 55. <https://doi.org/10.5539/ijbm.V18n2p55>

Alessandri, G., De Longis, E., Perinelli, E., Balducci, C., and Borgogni, L. (2020). The costs of working too hard: Relationships between workaholism, job demands, and prosocial organizational citizenship behavior. *Journal of Personnel Psychology*, 19(1), 24.

Altınbaş, B. (2008). Örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık arasındaki ilişki ve bir uygulama. Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Altunkurt, Y. ve Yılmaz, K. (2012). Ortaöğretim okullarında değerlerle yönetim, örgütsel adalet ve iş doyumu arasındaki ilişki. *Sakarya University Journal Of Education*, 2(2), 65-79.

Andreassen, C. S., Griffiths, M. D., Hetland, J., Kravina, L., Jensen, F., & Pallesen (2016). The prevalence of workaholism: A survey study in a nationally representative sample of Norwegian employees. *PloS One*, 11(8), e0167782.

Aydoğan, F. (2014). İşkoliklik ve Tükenmişlik Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma: Sakarya Üniversitesi Örneği, Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.

Aziz, S., Pittman, C., & Wuensch, K. (2020). Workaholism and organizational citizenship behaviors: exploring gender role beliefs. *International Journal of Workplace Health Management*, 13(4), 413-425.

Bakker, A. B., Demerouti, E., Oerlemans, W., and Sonnentag: (2013). Workaholism and daily recovery: A day reconstruction study of leisure activities. *Journal of Organizational Behavior*, 34(1), 87-107.

Bardakçı ve Baloğlu, M. (2012). İlköğretim ve ortaöğretim kurumlarında görev yapan okul yöneticilerinin işkoliklik eğilimleri. *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 37, 164.

Bayraktaroğlu, Yılmaz E., ve Çetinel, E. (2015). İnsan kaynakları yönetimi bağlamında işkoliklik davranışı üzerine bir değerlendirme. *Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15(3), 107-129.

Beşiktaş, İ. (2009). İş tatmini ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki. Yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Bolat, O. İ. ve Bolat, T. (2008). Otel işletmelerinde örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(19), 75-94. Link

Bolino, M. C., & Turnley, W. H. (2005). The personal costs of citizenship behavior: The relationship between individual initiative and role overload, job stress, and work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 90(4), 740-748.

Bozer, A. ve Yanık, A. (2020). Üniversite çalışanlarının örgütsel vatandaşlık, *Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(1), 125-143.

Brimeyer, T. M., Perrucci, R., and MacDermid Wadsworth: (2010). Age, tenure, resources for control, and organizational commitment. *Social Science Quarterly*, 91(2), 511-530.

Büyüköztürk, Ş. (2002). Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı. Ankara: Pegem Yayıncılık (2.Baskı).

Büyüköztürk, Ş. Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö. E. Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2016). Bilimsel Araştırma Yöntemleri. 21. Basım, Ankara: Pegem Akademi.

Chang, W. J., Hu, D. C., and Keliw, P. (2021). Organizational culture, organizational citizenship behavior, knowledge sharing and innovation: A study of indigenous people production organizations. *Journal of Knowledge Management*. 25(9), 2274-2292.

Clark, M. A., Michel, J. S., Stevens, G. W., Howell, J. W., & Scruggs, R. S. (2016). Workaholism, work engagement and work-home outcomes: Exploring the mediating role of positive and negative. *Stress and Health*, 30(4), 287-300

Coşkun, S. (2019). İşletmelerde iş-yaşam ve iş-aile yaşam dengesinin ölçülmesi: İnşaat sektöründe bir araştırma Yüksek Lisans Tezi, Bandırma Onyediy Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bandırma.

Çevik Tekin, İ., & Erdoğan, P. (2021). İşkoliklik riski testi (WART) Türkçe formunun geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8(51), 367-380.

Dede, N. P. (2019). Örgütsel vatandaşlık davranışı: Kuramsal bir çalışma. *Ekonomi İşletme ve Maliye Araştırmaları Dergisi*, 1(3), 294-304.

Demirel, Y. ve Karadal, H. (2007). Örgüt kültürünün örgüt içi bireysel becerilerin kullanımına etkisi üzerine bir araştırma, *Süleyman Demirel Üniversitesi İ.İ.B.F Dergisi*, C.XII, S:3, 2007:253-270.

Demirel, Y. ve Özçınar, M. F. (2010). Örgütsel vatandaşlık davranışının iş tatmini üzerine etkisi: farklı sektörlerle yönelik bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(1), 129-145.

Doğan, S., & Karataş, A. (2011). Örgütsel etiğin çalışan memnuniyetine etkisi üzerine bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (37), 1-40.

Doğan, T. ve Tel, F.İ. (2011). Duwas işkoliklik ölçeği Türkçe formunun (Duwastr) geçerlik ve güvenilirliğinin incelenmesi, *AİBÜ, Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(1), ss. 61-69.

Dosalıyeva, D. ve Bayraktaroğlu, S, (2012). Örgütsel davranışta güncel konular, Ed. Derya Ergun Özler, Bursa: Ekin Yayıncılık.

Eceoğlu (2020). Çalışan memnuniyeti ve çalışan performansı arasındaki ilişki: Bir telekomünikasyon şirketi örneği. Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bahçeşehir Üniversitesi, İstanbul.

Emhan, A., Mete, M., ve Emhan, A. (2012). Kamu ve özel sektör çalışanlarında işkoliklik ve obsesyon arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Dicle Tıp Dergisi*, 39(1), 75-79.

Erdoğan: (2006). Yeni yönetim anlayışı açısından aidiyet duygusu ve hizmet sektöründe bir uygulama Doktora tezi, Bursa Uludağ Üniversitesi, Bursa..

Eren, E. (2004). Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi. İstanbul: Beta Yayıncılık.

Foot, D. A. and Tang, T. L. (2008). Job satisfaction and organizational citizenship behavior (OCB). *Management Decision*, 46 (6): 933-947.

Golzari, A. A., Montazeri, M. And Paktinat, E. (2012). Relationship between work holism and organizational citizenship behavior among schools employees in Sirjan-Iran. *Life Science Journal*, 9(4), 5686-5691.

Griffiths, M. D. (2005). A 'components' model of addiction within a biopsychosocial framework. *Journal of Substance Use*, 10(4), 191-197.

Gülova, A., İspirli, D., ve Eryılmaz, İ. (2014). İşkoliklik ve tükenmişlik arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik beyaz yakalılar üzerine bir araştırma. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (19), 25-39.

Güven, M. (2006). Örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki Doktora tezi,, Marmara Üniversitesi, İstanbul.

Harpaz I., Snir, R., 2003 Workaholism: Its definition and nature, *Human Relations*, 56/3, 291–319.

İplik, E. (2019). İşkolikliğin çalışan tutum ve davranışları üzerine etkisinde iş-yaşam dengesinin rolü. *Business and Economics Research Journal*, 10(4), 929-943.

Judge, T. A., & Bono, J. E. (2001). Relationship of core self-evaluations traits–self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability—with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 80-92.

Karabey, C. ve Battal, F. (2020). Kurumsal sosyal sorumluluk, kurumsal itibar, profesyonel etik standartlar ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiler. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 34(2), 603-629.

Karaca, E., ve Özmen, A. (2018). Örgütsel adaletin örgütsel vatandaşlık davranışına etkisi: Kamu ve özel sektörde karşılaştırmalı bir araştırma. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(1), 7-30.

Karaman, A. ve Aylan (2012). Örgütsel vatandaşlık. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(1):35-48
<http://iibfdergisi.ksu.edu.tr/en/pub/issue/10264/125885>

Karataş, M.Ş. ve İrge N.T. (2020). İş tatmininin örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışına etkisi. *International Journal Of Disciplines In Economics- Administrative Sciences Studies (Ideastudies)*, 24:984-994. <http://www.ideastudies.com/DergiTamDetay.aspx?ID=359>

Keleş, Y ve Pelit, E., (2009), Otel işletmesi iş görenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışları: İstanbul'daki beş yıldızlı otel işletmelerinde bir araştırma, *Ekonomi ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Cilt: 5, Sayı: 2, ss: 24- 45.

Keser A., Güler, B. K. (2016). Çalışma psikolojisi. İstanbul: Umuttepe Yayınları.

Kılınç, E., & Ulusoy, H. (2014). Investigation of organizational citizenship behavior, organizational silence and employee performance at physicians and nurses, and the relationship among them. *Business Management Dynamics*, 3(11), 25-34.

Koç, E. (2019). İşkolik ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin incelenmesi üzerine bir araştırma, Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora Tezi, İstanbul.

Konovsky, M. A., & Organ, D. W. (1996). Dispositional and contextual determinants of organizational citizenship behavior. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 17(3), 253-266.

Kul: (2014). Uygun istatistiksel test seçim kılavuzu/guideline for suitable statistical test selection. *Plevra Bülteni*, 8(2), 26-29.

Kuruşçu, M. ve Aydoğan: (2018). Liderlik tarzı ile örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi: Bir özel eğitim kurumunda uygulama. *Savunma Bilimleri Dergisi*, 17(2), 167-206.

Locke, E. A. (1969). What is job satisfaction? *Organizational Behavior and Human Performance*, 4(4), 309-336.

Mahajan, R. (2017). Impact of big five personality traits on OCB and satisfaction. *International Journal of Business Insights & Transformation*, 11(1).

Memduhoğlu, H. B. ve Zengin, M. (2019). Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğinin geliştirilmesi. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 19 (3), 1054-1067.

Moorman, R.H. and Blakely, G.L. (1995), Individualism- collectivism as an individual difference predictor of organizational citizenship behaviour, *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 16 No. 2, pp. 127-142. <https://www.jstor.org/stable/3004081>

Mosier: K. (1983). Workaholics: An analysis of their stress, success and priorities. Unpublished masteral thesis, University of Texas at Austin.

N.G., T., Sorensen, K.L., Feldman, D.C. (2007). Dimensions, antecedents, and consequences of workaholism: a conceptual integration and extension, *Journal of Organizational Behavior*, 28, 111–136.

Naktiyok, A. ve Karabey, C. N. (2010). İşkoliklik ve tükenmişlik sendromu. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19 (2), 179-198.

Naway F A, Harris I (2017) The effect of career development, perception of organizational justice and job satisfaction on teacher's organizational citizenship behavior. *International Review of Management and Marketing*, 7 (2): 17-21.

Nikolaou, I., and Tsaousis, I. (2002). Emotional intelligence in the workplace: Exploring its effects on occupational stress and organizational commitment. *The International Journal Of Organizational Analysis*, 10(4), 327-342.

Oates, W. E. (1971). Confessions of a workaholic: The facts about work addiction. *World Publishing Company*

Olasupo, M. O. (2011). Relationship between organizational culture, leadership style and job satisfaction in a Nigerian manufacturing organization. *IFE Psychologia: An International Journal*, 19(1), 159-176.

Organ, D. W. (1988). Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome. *Lexington, MA: Lexington Books*.

Organ D.W. and Lingl A. (1995). Personality, Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior. *The journal of Social Psychology*, 135(3), 339-350.

Önal, G. (2019). Öğretmenlerin duygusal emek düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki, Yüksek lisans tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Öncül, M. S... Tağraf, H. ve Özkan, A.M. (2013). Akademik personelde işkoliklik: Cumhuriyet Üniversitesinde bir araştırma, 21. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı.

Özcan, N. (2011). Mobbing davranışının örgütsel vatandaşlığa etkisi ve örgütsel sessizlik: Karaman Devlet Hastanesinde bir uygulama, Yüksek lisans Tezi, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman.

Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, 26(3), 513-563.

Podsakoff, N. P., Whiting: W., Podsakoff, P. M., & Blume, B. D. (2009). Individual- and organizational-level consequences of organizational citizenship behaviors: *A Meta-Analysis. Journal of Applied Psychology*, 94(1), 122-141.

Rakhshanimehr, F. and Jenaabadi, H. (2015). Relationship of workaholism with teachers' organizational commitment and organizational citizenship behavior. *Psychology*, 6(12), 1469.

Rakić, T., and Živković (2019). The influence of employee satisfaction on safety and productivity. *Facta Universitatis, Series: Working And Living Environmental Protection*, 117.

Robinson, J. P., Wilkie, M. J., & Goh, A. (2019). The impact of workaholism on employee health and productivity: A multidimensional analysis across industries. *Journal of Applied Psychology*, 104(11), 1496-1514.

Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal Of Managerial Psychology*, 21(7), 600-619.

Schaufeli, W. B., Shimazu, A., & Taris, T. W. (2009). Being driven to work excessively hard: The evaluation of a two-factor measure of workaholism in the Netherlands and Japan. Cross-cultural research, 43(4), 320-348.

Scott, K. L., Moore, K. S., & Miceli, M. P. (2017). An exploration of the meaning and consequences of workaholism. *Human Relations*, 70(12), 1509-1532.

Snir, R., Harpaz, I., & Burke, R. (2006). Workaholism in organizations: New research directions. *Career Development International*, 11(5), 369-373.

Sökmen, A., ve Arslan, G. (2020). Normatif bağlılığın iş tatmini ve diğerkâmlık ile ilişkisinde işkolikliğin aracı rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(2), 1756-1768.

Spector, P. E. (1997). Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

Spence, J. T., & Robbins, A. S. (1992). Workaholism: Definition, measurement, and preliminary results. *Journal of Personality Assessment*, 58(1), 160-178.

Şahin, L. (2015). Çalışan memnuniyetinin sağlanmasında temel dinamikler: dışsal faktörlerin çalışanların memnuniyet algıları üzerindeki etkilerine yönelik bir alan araştırması. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 17(2), 28-44.

Tabak, B. Y., Şahin, F. ve Tabak, H. (2018). İlköğretim kurumu öğretmenlerinin işkoliklik düzeyleri ile örgüt sağlığına ilişkin algıları arasındaki ilişki. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 19(3), 610-621.

Tamış, A., & Turunç, Ö. (2017). İş karakteristikleri, işyeri güvenliği ve örgütsel vatandaşlık ilişkileri: Kültürler arası bir çalışma. *Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 3(3), 1-24.

Taşlıyan, M., Hırlak, B. ve Güler, B. (2017). İşkoliklik ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki: Akademisyenler üzerine bir araştırma. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 5(45), 51-70.

Temel, A. (2006). Organizasyonlarda işkolizm ve işkolik çalışanlar, *İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, C.8:2, ss. 105-127.

Tokel, C. M. (2017). İş tatmini ve örgütsel vatandaşlık davranışı. *Ekonomi İşletme ve Yönetim Dergisi*, 1(2), 145-157.

Urhan, S. (2014). İş tatmini ve örgütsel bağlılık ilişkisi bir alan araştırması, Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.

Weiss, D. J., Dawis, R. V., & England, G. W. (1967). Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire. *Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation*, 22, 120.

Wiener, Y. (1982). Commitment in organizations: A normative view. *Academy of Management Review*, 7(3), 418-428.

Wright, T. A., & Bonett, D. G. (2002). Job satisfaction and psychological well-being as nonadditive predictors of workplace turnover. *Journal of Management*, 28(6), 863-879.

Yağar, F. ve Dökme: (2018). Niteliksel araştırmaların planlanması: Araştırma soruları, örneklem seçimi, geçerlik ve güvenilirlik. *Gazi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 3(3), 1-9.

Yalçınsoy, A., ve Aksoy, C. (2019). Örgütsel bağlılık, iş tatmini ve işkoliklik arasındaki ilişki. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 6(1), 365-375.

Yeşil, A. (2016). Liderlik ve motivasyon teorilerine yönelik kavramsal bir inceleme. *Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(3), 158-180.

Yeşilyurt, H. ve Koçak, N. (2014). İş doyumunu ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin otel işletmeleri açısından incelenmesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(2), 303-324.

Yüksekbilgili, Z. ve Akduman, G. (2015). Kuşaklara göre işkoliklik. *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (19), 415-440.

Zeinabadia, H. (2010). Job satisfaction and organizational citizenship behavior as antecedents of organizational citizenship behavior (OCB) of teachers. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 5, 998-1003.

ENGELLERİ ORTADAN KALDIRAN ENGELLİ GİRİŞİMCİLİĞİ: İLHAM VEREN BİR ENGELLİ GİRİŞİMCİ ÖRNEĞİ “HALUKCEREZ.COM”¹

Doç. Dr. Ebru ERTÜRK²

Doç. Dr. Meral ERDİRENÇELEBİ³

ÖZ

Dünya nüfusunun yaklaşık %10'unu Türkiye nüfusunun yaklaşık %12'sini oluşturan engelliler önemli bir orana sahiptir. Engelliler dünyada her ne kadar kanunlar önünde eşit haklara sahip olsa da, uygulamada haklarını diğer bireylerle eşit şekilde kullanamamaktadır. Bütün bireylerin sahip olduğu temel haklara erişimde engellilerin çeşitli sorunlar yaşadığı görülmektedir. Engelli bireyler istihdam konusunda geçmişten bugüne değin sorunlarla karşılaşmıştır. Hâlbuki engellilerin ekonomik ve toplumsal yaşam içinde var olabilmelerinin en önemli yollarından birisi istihdam edilmeleridir. Engelli bireylerin çalışma yaşamına dahil olmaları yaşam kalitelerini artırmakta ve üretken olmalarını sağlamaktadır. Girişimcilik engelli bireylerin ekonomik hayata katılımını sağlamanın bir yolu olarak öne çıkmaktadır. Ancak engelli bireyler bu süreçte kendilerini girişimciliğe iten ve çeken pek çok faktörle karşı karşıya kalmaktadır. Girişimcilik, bu bağlamda engelli bireylerin çalışma yaşamına katılmalarının önündeki engelleri ortadan kaldırabilmektedir. Kendi girişimlerini kurmaları engelli girişimcilere esnek çalışma saatleri ve uygun çalışma temposu da sunmaktadır. Engelli girişimciliği, engelli bireylerin sosyal dışlanma ve yoksulluk gibi sorunları aşmaları açısından da son derece önemli bir imkan sağlamaktadır. Engelli bireylerin girişimcilik vasıtasıyla iş gücüne katılmaları, ekonomik ve toplumsal yaşama katılmalarının yanı sıra ülke ekonomisi için de oldukça önemlidir. Bu nedenle engelli bireylerin girişimcilik süreçlerinde karşılaştığı engellerin ortadan kaldırılması gerekmektedir. Engelli bireyler girişimcilik faaliyetleri ile sadece kendi yaşam şartlarını iyileştirmekle kalmamakta; diğer engelli bireyler için istihdam olanakları sağlayabilmektedir. Toplumsal kalkınma ancak toplumu oluşturan tüm kesimlerin girişimcilik faaliyetlerini gerçekleştirebilecek imkânlarla kavuşmasıyla mümkün olabilecektir. Bu bağlamda bu çalışmada engelli bireyleri girişimciliğe iten ve çeken faktörler incelenmiş ve engelli bireylere bir rol model olarak “halukcerez.com” örneği sunulmuştur. “Engel Tanımayan Lezzetler” sloganıyla çerez satışı yapan bir işletme kuran engelli girişimci “Haluk Tokat” ilham veren başarı öyküsüyle ele alınmıştır.

Anahtar Kelimeler: Engellilik, Girişimcilik, Engelli Girişimciliği.

Jel Kodları: L26, C12.

¹ Bu makale 7-10 Kasım 2023 tarihinde düzenlenen 9. International EMI Entrepreneurship & Social Sciences Kongresi'nde sunulan özet bildirinin tam metin olarak geliştirilmiş halidir.

² Doç.Dr., Necmettin Erbakan Üniversitesi, UBF, ebruerturk@erbakan.edu.tr, (ORCID: 0000-0002-5256-2203)

³ Doç.Dr., Necmettin Erbakan Üniversitesi, UBF, merdirencelebi@erbakan.edu.tr, (ORCID: 0000-0002-7705-6067)

DISABLED ENTREPRENEURSHIP THAT ELIMINATES OBSTACLES: AN INSPIRING EXAMPLE OF A DISABLED ENTREPRENEUR “HALUKCEREZ.COM”

ABSTRACT

Disabled people constitute a significant proportion, making up approximately 10% of the world's population and approximately 12% of Turkey's population. Although disabled people have equal rights under the law in the world, in practice they cannot exercise their rights equally with other individuals. It is seen that disabled people experience various problems in accessing the fundamental rights that all individuals have. Disabled individuals have encountered problems in employment from past to present. However, one of the most important ways for disabled people to exist in economic and social life is to be employed. Inclusion of disabled individuals in working life increases their quality of life and enables them to be productive. Entrepreneurship stands out as a way to ensure the participation of disabled individuals in economic life. However, disabled individuals face many factors that push and pull them towards entrepreneurship in this process. In this context, entrepreneurship can eliminate the obstacles that prevent disabled individuals from participating in working life. Establishing their own enterprises also offers disabled entrepreneurs flexible working hours and a suitable working pace. Disabled entrepreneurship also provides an extremely important opportunity for disabled individuals to overcome problems such as social exclusion and poverty. The participation of disabled individuals in the workforce through entrepreneurship is very important for the country's economy as well as their participation in economic and social life. For this reason, the obstacles faced by disabled individuals in their entrepreneurship processes need to be eliminated. Disabled individuals not only improve their own living conditions through entrepreneurial activities, but also provide employment opportunities for other disabled individuals. Social development will only be possible if all segments of the society have the opportunity to carry out entrepreneurial activities. In this context, in this study, the factors that push and attract disabled individuals to entrepreneurship are examined and the example of "halukceres.com" is presented as a role model for disabled individuals. Disabled entrepreneur "Haluk Tokat", who founded a business selling cookies with the slogan "Flavours Without Barriers", was discussed with his inspiring success story.

Keywords: Disability, Entrepreneurship, Disabled Entrepreneurship.

Jel Codes: L26, C12.

GİRİŞ

Dünya Sağlık Örgütü'ne göre, bir milyardan fazla insan, yani dünya nüfusunun yaklaşık %15'i, körlük ve görme bozukluğu, sağırılık ve işitme kaybı, zihinsel engellilik ve hareket kabiliyeti bozukluğu dahil olmak üzere bir tür engelliğe sahiptir (Mota, Marques ve Sacramento, 2020: 322). Uluslararası Çalışma Örgütü'ne (2016) göre ise engelli olarak tanımlananların yaklaşık %80'i çalışma çağındadır. Üstelik bu engelli nüfusunun büyük çoğunluğunun ileri eğitim veya kariyer fırsatlarına erişiminin olmaması, sosyal, ekonomik ve politik faaliyetlerden dışlanmasıyla sonuçlanmaktadır (Hsieh, Molina ve Weng, 2019: 762). Halbuki bu bireylerin topluma kazandırılması gerekmektedir. Bu nedenle engelli bireyler, toplumdan soyutlanmış olarak algılanmış ve sosyal, ekonomik olarak marjinalleştirilmişlerdir (Anderson ve Galloway, 2012).

Engelliler dünyada her ne kadar kanunlar önünde eşit haklara sahip olsa da, uygulamada haklarını diğer bireylerle eşit şekilde kullanamamaktadır. Bütün bireylerin sahip olduğu temel haklara

erişimde engellilerin çeşitli sorunlar yaşadığı görülmektedir (Yenipazarlı, Çondur ve Cömertler, 2020:79).Engelli insanların çoğunluğunun yoksulluk içinde yaşadığı göz önüne alındığında, Birleşmiş Milletler (BM), sürdürülebilir kalkınmaya yönelik 2030 gündeminde engelliliği son derece önemli bir konu olarak tanımlamaktadır. Bu gündem, “gençler ve engelliler de dahil olmak üzere tüm kadınlar ve erkekler için tam ve üretken istihdam, insana yakışır iş ve eşit değerde işe eşit ücret” sağlanması hedefini ortaya koymuştur (Mota vd., 2020: 322).

Girişimciliğin amaçları arasında toplumların sosyo-ekonomik gelişimine destek olmak yer almaktadır. Böylece toplumsal değer yaratılır. Nitekim girişimcilik faaliyeti işgücü piyasasındaki özellikle korunmasız gruplar arasında yürütüldüğünde, bu değerın çoğaltıcı etkisi genel olarak toplumda ve özel olarak da engelli bireyler için açıkça ortaya çıkmaktadır. Örneğin Avrupa düzeyinde işsizliğin azaltılmasına ilişkin 1997 yılında yapılan Lüksemburg Zirvesi’nden bu yana, Avrupa İstihdam Stratejisi, üye devletlerin istihdam politikalarına rehberlik etmede önemli bir rol oynamıştır. Şu anda bu girişim, Avrupa 2020 büyüme stratejisinin bir parçası olarak rol almaktadır. Bu programın uygulanması kapsamında İspanya örneğinde işsizlikle mücadele veya istihdamı teşvik etmek amacıyla mevcut üretim sisteminin gerektirdiği esnekliği, kaliteli iş güvencesiyle birleştiren stratejilere dayanan çeşitli girişimler gerçekleştirilmiştir. Bu özellikle engelli bireyler gibi işgücü piyasasındaki hassas gruplar için önem taşımaktadır (García ve Capitán, 2021: 1).

Ülkemizde, engelli istihdam politikalarının tarihçesi 1970’e kadar uzanmaktadır. Ülkemizde engelli birey istihdam politikası kota ve kota/ceza sistemine dayanmaktadır. Gerek özel gerekse kamu kurumlarında engelli bireylerin istihdam edilebilmeleri için çeşitli yükümlülükler getirilmiştir. Bu kapsamda 1971’de yürürlüğe konulan 1475 sayılı İş Kanunu, işverenlere %2 oranında engelli işçi çalıştırma yükümlülüğünü getirmiştir. 1997 yılında yürürlüğe konulan 572 sayılı KHK ile bu oran %3’e yükseltilmiştir. Sonrasında yapılan yeni bir düzenle ile de bu oran kamu kurumları için %4 olmuştur. İş Kanunu uyarınca özel sektör işverenleri için engelli birey istihdam etmeme durumunda cezai yaptırım söz konusudur. Ülkemizde engelli işçi istihdamına ilişkin iş ve işlemler Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü tarafından yürütülmektedir. Ülkemizde engelli erkek nüfusun % 35,4’ü; engelli kadın nüfusunun ise sadece % 12,5’i istihdam edilmektedir (https://www.aile.gov.tr/media/135432/eyhgm_istatistik_bulteni_nisan_23.pdf).

2019 Aralık ayı itibariyle başlayan COVID-19 salgını, 2008-2014 arasında Dünya genelinde hissedilen ekonomik krizin ardından daha büyük ekonomik krize dönüşmüştür. Bu kriz, engelli grubun zaten istikrarsız olan istihdam durumunu daha da kötüleştirmiştir. Bu bağlamda engellilerin girişimciliği, onların özerkliğini teşvik eden kapsayıcı kamu politikaları doğrultusunda işgücü ve sosyal katılım için bir fırsat temsil edebilir (Jones ve Latreille, 2011).

Oysaki engelli bireyler daha düşük gelire ve daha düşük hane net değerine sahip olma eğilimindedir. Engellilikle ilgili önceki çalışmalar iş deneyimi ve eğitim gibi temel insan sermayesi

değişkenlerinin ortalama düzeylerinin, kısmen eğitim fırsatlarına eşit olmayan erişim nedeniyle engelli kişiler arasında sürekli olarak daha düşük olduğunu göstermiştir (Uddin ve Jamil, 2015: 76). Maalesef yaşanan dijital dönüşüm sürecinde de bilgi açığı olan engelli bireylerin ekonomik faaliyetlerden dışlanmaları artarak sürmektedir.

Öte yandan girişimcilik konusunda akademik çalışmalar artarak devam etmesine rağmen engelli girişimciliğini konu alan sınırlı çalışma mevcuttur (García ve Capitán, 2021; Maritz ve Laferriere, 2016; Drakopoulou-Dodd, 2015; Aköğretmen ve Orhan, 2020; Suguna ve Rasika, 2021). Bu çalışma ile Türkiye’de engelli girişimciliği çeken ve iten nedenlere yer verilerek Haluk Tokat örnek başarılı engelli girişimci olarak konu edilmiştir.

1. ENGELLİ BİREY VE GİRİŞİMCİLİK: ENGELLİ GİRİŞİMCİLİĞİ

Engellilik, ağırlıklı olarak bireylerin etkileşimlerini ve aktivitelerini etkileyen ve diğer insanlarla birlikte topluma etkili ve eşit katılımlarını engelleyen her türlü kalıcı fiziksel, zihinsel, entelektüel veya duyuşsal bozukluk olarak tanımlanmaktadır. Bu tanım, engelliliği, engelli bireylerin topluma dinamik ve maksimum katılımını engelleyen sosyal, çevresel, davranışsal engellerin bir sonucu olarak görmekte ve engelli kişilerin ihtiyaçlarını, isteklerini karşılamak ve yeteneklerini gerçekleştirmek için toplum ile hükümetin rol ve sorumluluklarını vurgulamaktadır (Bagheri ve Abbariki, 2017: 76).

Bazı makalelerde engellilik tanımı yapılmış olsa da birçoğunda belirtilmek yerine ima edilmektedir. Bu, "günlük aktivitelerde sürekli bir kısıtlamayla sonuçlanan" bir tür bozulmanın kendisi olarak görülebilir. Geçici veya kalıcı olsun, sakatlığın bir sonucu olarak engellilik, “beden ile sosyal çevre arasındaki uyum eksikliğinden kaynaklanan bir dezavantaj” olarak görülmektedir (Klangboonkrong ve Baines, 2022: 430).

Dünya Sağlık Örgütü 'engelliliği' üç türü kapsayan genel bir terim olarak tanımlamaktadır: engellilik, aktivite kısıtlılığı ve katılım kısıtlaması. Dünya Sağlık Örgütü'ne göre 'bozukluk, bir vücut işlevinde veya yapısında meydana gelen bir sorun; aktivite sınırlaması, bireyin bir görevi veya eylemi gerçekleştirirken karşılaştığı zorluk; katılım kısıtlaması ise bireyin yaşam durumlarına katılımında yaşadığı bir sorundur (Anderson ve Galloway, 2012: 94).

Engellilik türleri ve düzeylerindeki büyük çeşitliliğin yanı sıra, engelliliğin kalıcı olabileceği veya yalnızca belirli bir süre için sınırlı olabileceği de kabul edilmektedir (Maritz ve Laferriere, 2016:46). Engelli birey, toplumun diğer üyeleriyle eşit düzeyde etkinliklere katılmasını engelleyen fiziksel, kültürel veya sosyal engellere yol açabilen fiziksel, zihinsel veya duyuşsal engeli olan kişi olarak tanımlanmaktadır (Maziriri ve Madinga, 2016:2). Engelli bireyler uzun süre iş bulamamakta; dünyanın her yerinde iş yerinin çeşitli zorluklarıyla, engelleriyle ve kısıtlamalarıyla mücadele etmektedir (Bagheri ve Abbariki, 2017: 76). Engelli bireyler istihdam konusunda geçmişten bugüne

değin sorunlarla karşılaşmıştır (Orhan ve Uysal, 2019:271). Oysaki engelli bireylerin ekonomik ve toplumsal yaşama katılımlarının en iyi yollarından biri istihdam edilmeleridir (Kanyılmaz-Polat, 2020:869). Engelli bireylerin çalışma yaşamına dâhil olmaları yaşam kalitelerini artırmakta ve üretken olmalarını sağlamaktadır (Korkmaz, 2023:64). Girişimcilik bu bağlamda engelli bireyler için bu engelleri aşma noktasında bir fırsat olarak görülebilir.

Durak (2021: 33-34) engelli girişimciliğini “engelli bireylerin kendilerine kazanç sağlamak ve toplumun bir parçası olabilmek amacıyla kendi işlerini kurma ve yürütme süreci” olarak; engelli girişimciyi ise “bir fırsattan yararlanmak ve kazanç sağlamak amacıyla, herhangi bir sebeple zihinsel, bedensel, ruhsal, duyuşsal veya sosyal yeteneklerindeki kısıtı/kısıtları girişimcilik ruhu ile aşıp, cesaret göstererek risk alan, mal veya hizmet üretimi için faaliyette bulunan kişi” şeklinde tanımlamıştır.

Girişimcilik engelli bireylerin ekonomik hayata katılımını sağlamanın bir yolu olarak öne çıkmaktadır. Ancak engelli bireyler bu süreçte kendilerini girişimciliğe iten ve çeken pek çok faktörle karşı karşıya kalmaktadır. Girişimcilik, bu bağlamda engelli bireylerin çalışma yaşamına katılmalarının önündeki engelleri ortadan kaldırabilmektedir. Kendi girişimlerini kurmaları engelli girişimcilere esnek çalışma saatleri ve uygun çalışma temposu da sunmaktadır. Engelli girişimciliği, engelli bireylerin sosyal dışlanma ve yoksulluk gibi sorunları aşmaları açısından da son derece önemli bir imkan sağlamaktadır (Ekinci, 2022:128). Engelli bireylerin girişimcilik vasıtasıyla iş gücüne katılmaları, ekonomik ve toplumsal yaşama katılmalarının yanı sıra ülke ekonomisi için de oldukça önemlidir (Genç ve Çat, 2013:363, 371; Ekinci, 2022:131; Durak, 2021:1-2). Engelli bireyler girişimcilik faaliyetleri ile sadece kendi yaşam şartlarını iyileştirmekle kalmamakta diğer engelli bireyler için istihdam olanakları sağlayabilmektedir. Toplumsal kalkınma ancak toplumu oluşturan tüm kesimlerin girişimcilik faaliyetlerini gerçekleştirebilecek imkânlarla kavuşmasıyla mümkün olabilecektir (Durak, 2021:34)

Molyneux, Holland ve Winstanley (2022) ise çalışmalarında girişimciliğin engelli bireylere; işin nasıl, ne zaman, nerede ve kiminle gerçekleşeceğini kontrol etme esnekliği, fiziksel ve zihinsel refah için dinlenme ve temponun dikkate alınması ve bu şekilde iş/sağlık dengesinin sağlanması, bireyin güçlü yönlerine odaklanması, ekonomik bağımsızlık kazanma, yenilikçi ürün ve hizmetler sunma ve aynı zamanda kendi gibi engelli bireylere istihdam sağlama ve onları toplumsal yaşama kazandırma gibi faydalar sağladığını belirtmişlerdir.

Engelliler için girişimciliğe ve serbest meslek sahibi olmaya geçiş, çekme ve itme faktörlerinin bir kombinasyonu olarak algılanabilir (Darcy, Collins ve Stronach, 2020).

2. ENGELLİ BİREYLERİ GİRİŞİMCİLİĞE ÇEKEN FAKTÖRLER

Engelli bireyler dünyada ekonomik açıdan en dezavantajlı kişiler arasındadır. Girişimcilik onlara ekonomik dezavantajların üstesinden gelme, aile içinde ve sosyal düzeyde güçlenme fırsatı

sağlamaktadır. Bu ekonomik özgürlük, kendi kararlarını vermelerine, ekonomik durumlarını iyileştirmelerine ve toplum yaşamına tam olarak katılmalarına da olanak tanımaktadır (Dhar ve Farzana, 2017a: 107). Girişimcilik çoğu zaman engelli bireylerin ekonomik dışlanmanın üstesinden gelmelerini sağlayacak bir araç olarak görülmektedir. Bu bağlamda ekonomik bir faaliyet olarak girişimciliğin dezavantajlı gruplar arasında servet yaratma olanağı sunabileceği belirtilmektedir (Dhar ve Farzana, 2017b: 74). Engelli bireyleri girişimciliğe çeken bu anlamda motive eden ve cesaretlendiren faktörler arasında aşağıdaki başlıklar önem taşımaktadır.

2.1. Esnek Çalışma Saatleri

Kendi işinin sahibi olmak engelli kişilere, sık sık tıbbi bakıma, esnek çalışma saatlerine, erişilebilir çalışma alanına ve diğer özel hususlara ihtiyaç duyanlar için gerekli olan esnekliği sağlamaktadır. İş kurmanın nedenleri ne olursa olsun, bu topluluktaki serbest meslek oranlarının yüksek olması, engelli kişilerin kendi işlerini kurmayı düşündüklerinde onlara bu süreçte yardımcı olacak uygun desteğin mevcut olmasını gerektirmektedir (Cooney, 2008: 119). Esnek çalışma saatleri; iş temposu, iş yeri açısından iş-yaşam dengesi ve engellilik durumları arasında daha iyi bir uyum sağlama olanağı sunmaktadır (Dhar ve Farzana, 2017a: 105).

2.2. Dijital Dönüşüm

Bilişim teknolojilerinde yaşanan gelişmelerle birlikte engellilerin evden çalışma imkânı elde ettikleri görülmektedir. Dijital dönüşümün yeni teknolojileri ve internet tabanlı sanal işletmeleri desteklemesi engellilerin girişim kurma fırsatlarını artırmıştır. İnternet ve dijital platformların sunduğu avantajlar engellilerin hem bilgiye kolay erişimini ve hem de engellerinden sıyrılarak daha esnek bir şekilde daha rahat satış yapmalarını ve girişimcilik faaliyetlerine girmelerini kolaylaştırmıştır (Aköğretmen ve Orhan, 2020: 247).

2.3. Başarma İhtiyacı

Engellilerle ilgili kalıp yargılar işverenlerin algısını da olumsuz etkileyerek istihdam olanaklarını azaltmaktadır (Uddin ve Jamil, 2015: 73). Ayrımcılık deneyimleri engelli bireylerin zorluklarla mücadele etme becerisini; bu sayede de iş hayatında başarılı olma yeteneklerini de geliştirmektedir (Darcy vd., 2020). Düzenli bir sistemde kalıcı bir istihdamla barınma konusunda "daha az umutları" ve engelli bireylerin bu süreçte karşılaştıkları şüpheli görüşler ve olumsuz deneyimler, bazı durumlarda girişimciliği çıkış yolu olarak görmelerine yol açmaktadır. Toplumla ve kendi yetenekleriyle ilgili aşırı zorluklara erken aşamada maruz kalmak, alternatif çözümler üretebilecek güçlü mekanizmalar geliştirmelerine katkıda bulunmaktadır. Engelli bireylerin girişimci

olma nedenleri arasında, zorlu çalışma ortamı, kültürel uyumsuzluk, ulaşım, kişisel yardım ihtiyacı ve yorgunluk gibi erişimle ilgili engellerden özgürleşme arzusu olduğu görülmektedir. Ayrıca engelli girişimciler, diğer fiziksel engelli bireyleri çalışan olarak işe almayı önermektedir. Benzer şekilde girişimciler de işlerini yürütürken insan odaklı yaklaşıma değer vermektedirler (Saxena ve Pandya, 2018: 5,15).

Engelli bireylerin girişimciliğe yönelmesinin temelinde evde ve işte kendi kararlarını verme özgürlüğü sunması yatmaktadır. Girişimcilik sayesinde engelli bireyler hayatta kalmak ve geçimlerini sağlamak için artık tamamen başkalarına bağımlı olmalarına gerek olmadığını düşünmekte; bağımsız ekonomik aktörler haline gelmekte, toplumda özgüven ve saygı kazanmaktadır (Dhar ve Farzana, 2017a: 107).

3. ENGELLİ BİREYLERİ GİRİŞİMCİLİKTE İTEN FAKTÖRLER

Engelli bireylerin girişimciliğe cesaret edememesi ya da girişimcilik süreçlerinin başarısızlıkla sonuçlanmasının temel nedenleri arasında aşağıdaki başlıklar önem taşımaktadır.

3.1. Ayrımcılık ve Önyargılar

Engelli bireylere yönelik ayrımcılık, toplumun üstesinden gelemediği en kötü sosyal damgalardan biridir. Engelli bireylere yönelik ayrımcılık, olumsuz tutumlar, bilgi ve farkındalık eksikliğinden kaynaklanmaktadır. Engelli olmayan kişilerin genellikle engelli bireyler hakkında olumsuz izlenimlere sahip oldukları ve onları küçümsedikleri görülmektedir (Maziriri ve Madinga, 2016: 3). İşveren ayrımcılığı yaşayan engelli çalışanlar, anlamlı bir iş bulmakta büyük zorluklarla karşı karşıya kalmaktadırlar. Engelli bireyler sıklıkla niteliklerinin tanınmaması nedeniyle becerileri ile kendilerine sunulan işgücü piyasası fırsatları arasında bir uyumsuzlukla karşılaşmaktadırlar. Üstelik niteliklerinin tanınması, uzmanlık alanlarında bir iş garantisi de vermemektedir. Sonuç olarak bu bireyler kendi işlerini kurmaktan başka seçeneklerinin olmadığını düşünmektedirler (Darcy vd., 2020).

3.2. Sermaye Yetersizliği

Genel anlamda tüm girişimcilerin karşılaştıkları gibi engelli girişimcilerin de karşılaştıkları en temel engel sermaye eksikliğidir. Sermayeye erişim eksikliği, kredi programlarının ve finansal sistem kısıtlamalarının, potansiyel girişimciler tarafından gelişmekte olan ekonomilerde ticari inovasyon ve başarının önündeki ana engeller olarak görülmektedir. Engelli bireyler sıklıkla sınırlı kişisel finansal kaynaklar (tasarruflar, ev sahibi olma) nedeniyle yeni kurulan girişimlerin finansmanında zorluklarla karşılaşmaktadır; bu da kısmen yetersiz eğitim, düşük istihdam oranları ve engelli çalışanların düşük ücretli mesleklerde yoğunlaşmasından kaynaklanmaktadır. Uzun vadeli yardımların alınmasından

sonra zayıf kredi notu; bankaların ilgisizliği/ayrımcılığı; hibe ve kredi kaynaklarına ilişkin erişilebilir bilgi eksikliği söz konusu olabilmektedir (Maziriri ve Madinga, 2016: 3).

Engelli bireylere yönelik mali destek, kredi, sübvansiyonlu kredi ve vergi muafiyeti şeklinde olabilir. Engelli girişimcilerin çeşitli fon kaynakları konusunda bilgilendirilmesi gerekmektedir. Engelli kişiler daha esnek bir temelde faaliyet göstermektedir. Ancak finans kurumlarının çalışma saatleri ve günler açısından yapılandırılmış bir çalışma modeli vardır. Ayrıca engellilikten dolayı ayrımcılık da olabilmektedir. Bu nedenle daha esnek çalışma saatlerinin sağlanmasına ve finansman kuruluşlarının engelli girişimcilerin ihtiyaçlarına duyarlı hale getirilmesine ihtiyaç vardır (Uddin ve Jamil, 2015: 76).

3.3. Tecrübe Eksikliği

Bilgi, deneyim ve sosyal ağ eksikliği diğerlerine kıyasla engelli bireyler için yaygın olan diğer engellerdir (Dhar ve Farzana, 2017b: 75). Engelliler eğitime ve istihdama erişimde zorluklarla karşılaşmakta ve bunun sonucunda arzu edilen girişimcilik becerilerini geliştirme fırsatı bulamamaktadır. Girişimcilik becerilerinin kazanılmasının desteklenmesi bu deneyim eksikliğinin giderilmesine yardımcı olabilir. Engelli bireylerin iş fırsatının belirlenmesi, iş planının yazılması, ürün/hizmet geliştirilmesi, müşterilerle ilişkiler, mali yönetim ve personel istihdamı gibi iş konularında eğitilmesi başarı şanslarını artıracaktır (Uddin ve Jamil, 2015: 76).

3.4. Özgüven ve Motivasyon Eksikliği

Engelli girişimcilerin çoğunun özgüveni ve öz motivasyonu düşüktür. Engelli bireyler aynı zamanda ticari girişimlerin başarısını sürdürme konusunda güven eksikliği ve istek sorunuyla da karşı karşıyadır (bin Muhammad Sabri, Rashid ve binti Nadzri, 2023: 815).

Engellilere yönelik farkındalık eğitimleri, engelli girişimcilerin özgüven eksikliğinden kaynaklanan, girişimciliğin önündeki engelleri ortadan kaldırmak için kullanılabilir. Girişimcilik farkındalık ölçüsü, engellilere yönelik bir kariyer seçeneği olarak girişimcilik bilgisini artırmaya yönelik programları ifade etmektedir. Düzenlemeyle ilgili kurumlar, devlet daireleri, bankalar ve engelli girişimcinin etkileşimde bulunduğu diğer kurumlar duyarlı olmalıdır. Bu, engelli girişimcilerle aradaki boşlukların kapatılmasıyla sonuçlanacaktır. Ayrıca yeni kurulan işletmeleri hedef alan odaklanmış bir güven inşası, engelli girişimcilerin karşılaştığı güven eksikliği engelini ortadan kaldırabilir (Uddin ve Jamil, 2015: 76).

3.5. Eğitim Eksikliği

Engelli bireyler genellikle uzman işletme yönetimi, hukuki ve mali uzmanlıktan yoksundur; ilgili eğitim ve istihdam deneyiminin sınırlı olması nedeniyle kendilerini dezavantajlı

hissedebilmektedir (Maziriri ve Madinga, 2016:4). Çeşitli kurumlarca girişimcilere sunulan eğitim ve danışmanlık hizmetleri genellikle sadece fiziksel olarak tamamen sağlıklı kişilerin erişimine açıktır. Diğerleri ise duyuşsal engellerden muzdarip kişilerin erişebileceği şekilde iletilmemektedir (Drakopoulou-Dodd, 2015: 3; Maziriri, Madinga ve Lose, 2017: 37).

Engelli bireylerin büyük çoğunluğu ortaöğretim düzeyinde eğitimlerini tamamlayabilmektedirler. Engellilerin sınırlı eğitimi, onların girişimcilik çabalarını keşfetme, planlama, geliştirme ve artırma fırsatlarını ve deneyimlerini de azaltmaktadır (bin Muhammad Sabri vd., 2023: 815) Engelli girişimciler uygun iş bilgisi, beceri ve eğitimden yoksundur. Genç yaştan itibaren engelli olan kişilerin, öncelikle tesislere erişim eksikliği nedeniyle, eğitim sistemi içinde dezavantajlı duruma düşmeleri muhtemeldir. Bu tür deneyimler eğitim niteliklerinin düşmesine neden olmakta ve iş bulmaları ve işgücü piyasasına katılmaları daha da zorlaşmaktadır. Ayrıca, engelli dostu ulaşım sisteminin olmayışı, kişiye özel hazırlanmış materyallerin bulunmaması (örneğin, braille alfabesinde olmayan çalışma materyalleri) ve eğitim tesislerinde altyapı desteğinin olmayışı nedeniyle, engelli bireyler uygun eğitim ve destek alma konusunda engellerle karşılaşmaktadır (Dhar ve Farzana, 2017a: 105-106).

3.6. Devlet ve Diğer Sosyal Desteğın Yetersizliğı

Engelli bireylerin engellik durumları ölçüsünde sosyal ve ekonomik hayata dahil edilmesi sosyal devletin en önemli görevlerinden birisidir (Namal, 2019: 262). Devlet desteğı, girişimcilik koşullarını iyileştirmeyi amaçlayan her türlü eylem planıdır. Girişimcilikle ilgili devlet desteğı, girişimciler için uygun bir ortam yaratarak girişimciliğı teşvik etmeyi amaçlamaktadır. Altyapı, düzenlemeler, yasal çerçeve, finansman ve vergilendirmeye ilgili politikalar açısından elverişli bir ortam olabilir. Politikalar girişimci tarafından destekleyici olarak algılanmalıdır. (Uddin ve Jamil, 2015: 73-74).Engellilerin istihdama dahil edilmelerini sağlamak amacıyla belirli oranda istihdamını içeren kota sistemi, engelli ve işverenin eşleşmesinin kolaylaştırılması, mesleki eğitim ve rehabilitasyon ve işyerlerine uyum sağlanması noktasında kaynak aktarılması, engelli istihdam eden kurumlara ücret desteğı ve vergi teşvikleri sunulması gibi pek çok tedbir alınabilir (Durmaz, 2017: 270). Devlet desteğı ve kota sistemi engelli istihdamını artırıcı önlemler açısından oldukça önemlidir (Öztürk, 2014: 179). Ancak devletler her ne kadar engelli istihdamını sağlamaya yönelik politikalar geliştirse de uygulamada bunların yetersiz olduğu görülmektedir.

Sosyal destek ise; girişimcilere finansal sermaye ve duyuşsal desteğe erişim sağlayarak girişim sonuçlarını etkileyen önemli bir kültürel faktör olarak tanımlanmaktadır (Renko, Parker Harris ve Caldwell, 2016: 557-558). Engelli bireylerin sosyal desteklerden yoksun olması girişimciliğe olan cesaretlerini kırmaktadır. Rol model eksikliği, aile desteğinin eksikliği, iş bağlantıları ve sosyal ağ

oluşturma noktasındaki desteklerin yetersizliği engelli bireylerin girişimciliğe ilgi duymalarını ve atılmalarını engelleyebilmektedir (Uddin ve Jamil, 2015:73-74).

Girişimciliğe itilmiş ya da çekilmiş olsun, engelli birey, birçok insanın kendi kendine yetme arzusunun destekleyen özelliklere sahiptir. Girişimcilik yoluyla engelli birey kendi kendine yeterlilik, bağımsızlık kazanma, iş-yaşam dengesini iyileştirme, kariyerde mutluluğu ve tatmini artırma, belirlenmiş bir fırsattan yararlanma ve gelir ve yaşam kalitesini artırma imkanı elde edebilmektedir (Maritz ve Laferriere, 2016: 48-49).

4. İLHAM VEREN BİR ENGELLİ GİRİŞİMCİ ÖRNEĞİ: HALUKCEREZ.COM

Haluk Tokat, 1979 yılında Sakarya’da doğmuştur. 5 yaşında Sakarya’dan babasının vefatı sebebiyle ayrılmış ve Adana’ya yerleşmiştir. Yedi kardeşi vardır. Mersin’de yüksek gerilim hattına kapılması sonucu 2009 yılında iki kolunu kaybetmiştir. Yetmiş günlük hastane sürecinden sonra bir müddet kardeşlerinin yanında kalmıştır. Ancak insanlara yük olduğunu hissetmesi üzerine kendi ayakları üzerinde durmaya karar vermiştir. 30 yaşındayken hayata yeniden başlama kararı almış ve İstanbul’da bir pansiyona yerleştikten sonra kalem satmaya başlamıştır. Çocukluk arkadaşının desteğiyle bir süre devam etmiştir. Ancak arkadaşının gelmediği bir gün kendi ihtiyaçlarını kendi gidermek zorunda kalınca kendi kendine giyinme, kendi kendine yemek yeme gibi temel ihtiyaçlarının gidermeyi öğrenmesi gerektiğini farketmiştir. Bu sürecin ardından İstanbul Başakşehir’de bir ev tutmuştur. “Kalemler tükenmiyordu ve bir alan bir dahaki sefere almıyordu” şeklinde anlattığı seyyar satıcılık hikâyesine çerez satışıyla devam etmiştir. Sebze hallerinde çerez satışı yapmıştır. Daha sonra bir lokantaya ortak olmuştur. “Bilmediğim bir işe hırs yapıp girmenin bedelini ödedim” dediği lokanta işinde iflas etmiş ve dört yıllık birikimini kaybetmiştir. Tekrar sebze hallerinde çerez satmaya başlamıştır (<https://onedio.com/haber/30-yasindayken-iki-kolunu-da-kaybeden-adamin-ilham-veren-hayata-tutunus-hikayesi-1084348>).

Engelli arkadaşlarım hiç vazgeçmesin diyerek anlattığı hayat hikâyesinde 2022 yılında 81 ile satış yapan halukcerez işletmesinin kurulması ile adeta bir dönüm noktası yaşamıştır (<https://www.sabah.com.tr/yasam/iki-kolu-olmayan-halukun-ilham-veren-basari-hikayesi-ayaklarimin-uzerinde-durabildigim-icin-zenginim-6201258?paging=8>) 81 ilde internet üzerinden "Engel tanımayan lezzetler" sloganıyla çerez satışı yaptığı işletmede şu anda 100 çeşit kuruyemiş, kurumeyve ve tatlı atıştırmalıklar halukcerez.com (kendi web sitesi) ve trendyoldaki Haluk Çerez mağazasından satışa sunulmaktadır (<https://www.halukcerez.com/>)

Amacının engelli arkadaşlarının hayatlarına dokunmak olduğunu belirten ve şu anda 5 engelli bireye istihdam imkânı sağlayan Haluk Tokat bu girişimi kurarken bir misyonunun olduğunu açıklıyor (<https://www.instagram.com/haluk.cerez/>):

“Her insanın bu hayattan göçüp gittikten sonra bu hayatta bir iz bıraktığına inanıyorum. Haluk çerezi kuracağım dedim ve diğer engelli arkadaşlarımla beraber çalışacağız. Benim bırakmak istediğim eser şu: Bu hareketi devam ettirip çoğaltıp yüzlerce engelli arkadaşımızın ömür boyu birilerine muhtaç olmadan hayatlarını idame ettirmelerini sağlamak”.

Engel Tanımayan Lezzetler sloganıyla satış yaptığı sitesinde “Azim ve Mücadele ile Engelli Arkadaşlarımıza İstihdam Sağlamak İçin Çalışıyorum” misyonunu dile getiriyor. (halukcerez.com).

Facebook sayfasında “Rabbimin verdiği azim ve kararlılıkla mücadeleye devam ederek. "Engelli arkadaşlarımızın istihdam ve sosyalleşme sorunlarına" çözümler üretmek vizyonu için çalışıyorum” şeklinde idealini belirtiyor (<https://www.facebook.com/cerezhuluk>). Youtube kanalında ve Instagram hesabında hayat hikayesini, videolarını ve müşterilerinden gelen videoları paylaşıyor. Sosyal medyayı ve dijital platformları iyi şekilde işine entegre ederek internet üzerinden hem ürünlerinin pazarlamasını ve hem de satışını yapmayı başarıyor. Sosyal medya üzerinde <https://www.halukcerez.com/isimli> internet sitesi, <https://www.instagram.com/haluk.cerez/> isimli Instagram sayfası, Haluk Tokat LinkedIn hesabı, halukcerez2022 facebook hesabı, Haluk Çerez isimli trendyol mağazası ve [youtube.com/@halukcerez8136](https://www.youtube.com/@halukcerez8136) isimli youtube kanalı bulunmaktadır.

Haluk Tokat’ın ilham veren yönlerini sıralamak gerekirse;

- Yılmazlık
- Kararlılık
- Pes etmeme
- Cesaret
- Girişimci ruh
- Misyon sahibi olma
- Yaptığı işi kaliteli yapma
- Dijital çağın tüm imkanlarından yararlanma
- Sadece kendi için değil diğer engelliler için istihdam imkanı sağlama
- Engelleri azmiyle ortadan kaldırma şeklindedir.

SONUÇ

Engelli bireylerin toplumsal ve ekonomik yaşama dahil edilmesi ve toplumsal bütünleşmenin sağlanması gerekmektedir. Bu noktada toplumun tüm kesimlerine görev düşmektedir. Devlet, özel sektör, sivil toplum kuruluşları, akademisyenler ve toplumdaki tüm bireyler bu sürece destek vermelidir. Engelli bireylerin toplumdaki diğer sağlıklı bireylerden farklı olmadığı, onlar gibi üretken olabilecekleri, yeteneklerini geliştirebilecekleri ve diğer sağlıklı insanlar gibi potansiyellerini kullanma haklarının olduğu kabul edilmelidir. Devlet bu bağlamda sosyal yardımlarla birlikte engelli bireylerin

potansiyellerini ortaya çıkaracak destekleri de sağlamalıdır. Engellilerin toplumda bağımsız bir birey olarak yaşamını sürdürebilmesi ancak diğer bireylerle eşit haklara sahip olması ile mümkündür (Gencer, 2019; Alptekin ve Eliöz, 2019:5-6).

Girişimcilik, engelli bireylerin hedeflerine ulaşabilmek için kullanabilecekleri önemli bir araçtır. Engelli bireyler ancak çalışma yaşamının içine dahil olarak, sosyal yardımlara olan gereksinimlerini azaltabilirler. Engelli bireyler girişimcilik faaliyetlerinin kendilerine sunduğu esneklik avantajıyla iş yaşamı ile engellilik durumları arasında bir denge kurabilmektedirler. Engellilerin iş yaşamına katılmaları vasıtasıyla toplumla bütünleştikleri, ekonomik anlamda gelir elde etmeleri ve aile kurmalarının kolaylaştığı görülmektedir (Ekinci, 2022:129-130; Genç ve Çat, 2013:363; Durak, 2021:35).

Engelli girişimciliği, hem engelli bireylerin kendi işlerini kurmalarını sağlarken hem de toplumda farkındalık yaratmaktadır. Bu sayede, engelli bireylerin ekonomik ve sosyal hayata katılımları artacak ve toplumun genel refahı iyileşebilecektir. Engelli bireyler ancak kendi işlerini kurarak ekonomik bağımsızlıklarını sağlayabilir ve toplumsal fayda yaratabilirler. Engelli girişimciliği, toplumda farkındalık yaratmayı, engelli bireylerin potansiyellerini ortaya çıkarmayı ve onlara eşit fırsatlar sunmayı hedeflemektedir. Bu şekilde, engelli bireylerin iş dünyasında aktif rol alması teşvik edilmiş ve toplumsal dışlanma engellenmiş olur. Engelli girişimciliği bu bağlamda engelli bireylerin karşılaşılabilecekleri fiziksel, sosyal ve ekonomik engelleri aşmalarına yardımcı olmaktadır.

Engelli girişimcilerin karşılaştığı zorluklar, toplumun farkındalığını artırmak, erişilebilirlik standartlarını iyileştirmek, finansal destek sağlamak, eğitim imkanları sunmak ve ayrımcılığı önlemek, engelli dostu iş ortamlarının oluşturulması ve sayılarının artırılması, engelli bireyler için işbirlikleri ve ağ oluşturma imkanlarının artırılması gibi çeşitli önlemlerle aşılabılır. Engelli girişimciliğini destekleyen programlar ve politikalar, bu zorlukların üstesinden gelmeye ve engelli bireylerin girişimcilik potansiyellerini ortaya çıkarmalarına ve başarılı bir şekilde iş kurmalarına yardımcı olabilir.

Çalışmada ilham veren bir engelli girişimci örneği olarak sunulan Haluk Tokat, engelli girişimciliği sürecinde girişimcilikteki itici ve çekici faktörleri yaşamış olması bağlamında bir örnek olarak seçilmiştir. Haluk Tokat engelliliği sebebiyle yaşadığı tüm engelleri girişimcilik sayesinde aşmayı başarmıştır. Bu süreçte yaşadığı zorluklar pek çok engellinin yaşadığı engellerdir. Başarma motivasyonu ve diğer engelli bireylere istihdam sağlama misyonu ile tüm engellerin üstesinden gelerek girişimini bugünkü haline getirmiştir. Bu bağlamda dijital dünyanın tüm imkanlarını kullanarak ürünlerini tüm ülkeye satma imkanı sunan halukceraz.com isimli internet sitesini kurmuştur. Sosyal medyada sahip olduğu hesaplar vasıtasıyla hem ürünlerini hem de kendini tanıtmaya fırsatı bulmuştur. Bu anlamda da engelli bireyler için bir rol model özelliği taşımaktadır.

Bu çalışmada sadece bir engelli girişimcinin başarı öyküsü ele alınmıştır. Sonraki çalışmalarda gerek ülkemizde gerekse başka ülkelerde yer alan engelli girişimcilerin başarı öyküleri benzer ve farklı yönleri ile ele alınabilir.

KAYNAKÇA

Aköğretmen, M. ve Orhan S. (2020). Engelli istihdamında bir alternatif olarak engelli girişimciliği. *Bilgi*, 22(2), 236-256.

Alptekin, H., Eliöz, M. ve Demir, A. Z. (2019). Engel türünün ve spor yapma alışkanlığının girişimcilik üzerine etkilerinin incelenmesi. *Social Sciences*, 14(1), 1-19.

Anderson, M. ve Galloway, L. (2012). The value of enterprise for disabled people. *International Journal of Entrepreneurship and Innovation*, 13(2), 93-101. <https://doi.org/10.5367/ije.2012.0070>.

Bagheri, A. ve Abbariki, M. (2017). Competencies of disabled entrepreneurs in Iran: implications for learning and development. *Disability & Society*, 32(1), 69-92.

Barba-Sánchez, V., Ortíz-García, P. ve Olaz-Capitán, Á. (2019). Entrepreneurship and disability: Methodological aspects and measurement instrument. *1. Journal of Entrepreneurship Education*, 22, 1-6.

bin Muhammad Sabri, M. F., Rashid, S. M. ve binti Nadzri, S. (2023). Exploring The challenges of disabled entrepreneurs: a literature study. *In Proceedings Of Femfest International Conference on Economics, Management, and Business* (Vol. 1, pp. 809-824).

Capitán, A. O. ve García, P. O. (2019). Disability and entrepreneurship. New horizons, new challenges. *Suma De Negocios Journal*, 10(22), 72-79.

Cooney, T. (2008). Entrepreneurs with disabilities: profile of a forgotten minority. *Irish Business Journal*, 4(1), 119-129.

Darcy, S., Collins, J. ve Stronach, M. (2020). Australia's disability entrepreneurial ecosystem: experiences of people with disability with microenterprises, self-employment and entrepreneurship. UTS Business School, University of Technology Sydney. <https://www.uts.edu.au/sites/default/files/article/downloads/Australias%20Disability%20Entrepreneurial%20Ecosystem%20Report%201%20%28Accessible%29.pdf>

Dhar, S. ve Farzana, T. (2017a). Entrepreneurs with disabilities in Bangladesh: An exploratory study on their entrepreneurial motivation and challenges. SSRN. *European Journal of Business and Management*, 9(36), 103-114.

Dhar, S. ve Farzana, T. (2017b). Barriers to entrepreneurship confronted by persons with disabilities: An exploratory study on entrepreneurs with disabilities in Bangladesh. *Management*, 31(2), 73-96.

Drakopoulou-Dodd, S. (2015). Disabled entrepreneurs: rewarding work, challenging barriers, building support. University of Strathclyde | International Public Policy Institute.

Durak, H. (2021). *Engelli bireylerin girişimcilik faaliyetlerinde karşılaştıkları sorunların tespitine yönelik bir araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek lisans tezi, Sakarya Üniversitesi SBE, Sakarya.

Durmaz, Ş. (2017). Engellilik ve işgücü piyasası ilişkisi. *Bartın Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(15), 249-276.

Ekinci, C. (2022). *KOSGEB destekleri bağlamında engelli girişimciliğinin bölgesel olarak analizi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Karabük Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Karabük.

García, O. P. ve Capitán, O. ÁJ. (2021). Entrepreneurship for people with disabilities: from skills to social value. *Front. Psychol.* 12,1-12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.699833>

Gencer, M. (2019). *Engellilik durumu ve engellilere yönelik toplumsal algı: Kütahya örneği*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kütahya Dumlupınar Üniversitesi SBE, Kütahya.

Genç, Y. ve Çat, G. (2013). Engellilerin istihdamı ve sosyal içerme ilişkisi. *Akademik İncelemeler Dergisi*, 8(1), 363-394.

Hsieh, Y. C., Molina, V. M. J. ve Weng, J. (2019). The road to entrepreneurship with impairments: A challenges-adaptive mechanisms-results model for disabled entrepreneurs. *International Small Business Journal*, 37(8), 761-779.

Jones, M. K. ve Latreille, P. L. (2011). Disability and self-employment: evidence for the UK, *Applied Economics*, 43(27): 4161-4178. <https://doi.org/10.1080/00036846.2010.489816>

Kanyılmaz-Polat, E. (2020). Engelli bireylerin çalışma yaşamında karşılaştıkları sorunlara yönelik nitel bir araştırma: Çanakkale örneği. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(39), 869-897. Doi: <https://doi.org/10.46928/iticusbe.758135>

Klangboonkrong, T. ve Baines, N. (2022). Disability entrepreneurship research: Critical reflection through the lens of individual-opportunity nexus. *Strategic Change*, 31(4), 427-445.

Korkmaz, B. C. (2023). Türkiye’de engelli istihdamında yaşanan zorluklar. *Ufku Ötesi Bilim Dergisi*, 23 (1), 62-81. Doi: <https://doi.org/10.54961/uobild.1264127>

Maritz, A. ve Laferriere, R. (2016). Entrepreneurship and self-employment for people with disabilities. *Australian Journal of Career Development*, 25(2), 45-54.

Maziriri, E. T. ve Madinga, N. W. (2016). A qualitative study on the challenges faced by entrepreneurs living with physical disabilities within the Sebokeng Township of South Africa, *International Journal of Research in Business Studies and Management*, 3(5),1-13.

Maziriri, E. T., Madinga, W. ve Lose, T. (2017). Entrepreneurial barriers that are confronted by entrepreneurs living with physical disabilities: A thematic analysis. *Journal of Economics and Behavioral Studies*, 9(1 (J)), 27-45.

Molyneux, K., Holland, P. ve Winstanley, J. (2022). Navigating serial ineq BSA Medical Sociology Conference – September 2022, 1-23.

https://www.universalinclusion.co.uk/images/Docs/BSA_Med_Soc_Conference_-_SLIDES_v6.pdf

Mota, I., Marques, C., & Sacramento, O. (2020). Handicaps and new opportunity businesses: what do we (not) know about disabled entrepreneurs?. *Journal of Enterprising Communities: People and Places in the Global Economy*, 14(3), 321-347.

Namal, M. (2019). İşkur engelli girişimciliği destek programı'nın incelenmesi (tr61 bölgesi örneği). *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 0(42), 261 - 272.

Orhan, S. ve Uysal, S. (2019). Engelli bireylerin çalışma hayatında maruz kaldıkları duygusal yükler: Sakarya ili örneği. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 8 (1), 270-291.

Öztürk, K. (2014). *Dezavantajlı gruplara yönelik ayrımcılık: engellilerin çalışma hayatında karşılaştıkları ayrımcılık ve çözüm önerileri*, Uzmanlık Tezi, T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi, Ankara.

Renko, M., Parker Harris, S. ve Caldwell, K. (2016). Entrepreneurial entry by people with disabilities. *International Small Business Journal*, 34(5), 555-578.

Saxena, S. S. ve Pandya, R. S. K. (2018). Gauging underdog entrepreneurship for disabled entrepreneurs. *Journal of Enterprising Communities: People and Places in the Global Economy*, 12(1), 3-18.

Suguna, M. ve Rasika, K. (2021). Challenges faced by disabled entrepreneurs and their constitutional framework. *JETIR*, 8(11): a106-a113.

Uddin, M. A. ve Jamil, S. A. (2015). Entrepreneurial barriers faced by disabled in India. *Asian Social Science*, 11(24), 72-78. doi:10.5539/ass.v11n24p72

Yenipazarlı, A., Çondur, F. ve Cömertler, N. (2020). Engelli bireylerin kamu hizmetlerinden memnuniyeti: Nazilli ilçesi örneği. *Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(2), 77-93.

<https://onedio.com/haber/30-yasindayken-iki-kolunu-da-kaybeden-adamin-ilham-veren-hayata-tutunus-hikayesi-1084348>, Erişim tarihi: 02.11.2023

https://www.aile.gov.tr/media/135432/eyhgm_istatistik_bulteni_nisan_23.pdf Erişim tarihi: 07.11.2023

<https://www.facebook.com/cerezhaluk>, Erişim tarihi: 01.11.2023

<https://www.halukcerez.com/>, Erişim tarihi: 01.11.2023

<https://www.instagram.com/haluk.cerez/>, Erişim tarihi: 02.11.2023.

<https://www.sabah.com.tr/yasam/iki-kolu-olmayan-halukun-ilham-veren-basari-hikayesi-ayaklarimin-uzerinde-durabildigim-icin-zenginim-6201258?paging=8>, Erişim tarihi: 02.11.2023

[youtube.com/@halukcerez8136](https://www.youtube.com/@halukcerez8136) Erişim tarihi: 01.11.2023

THE MEDIATING ROLE OF WORK-LIFE BALANCE IN THE EFFECT OF DIGITAL TRANSFORMATION ON JOB STRESS IN THE BANKING SECTOR¹

Alp AYDINLI²

Assist. Prof. Dr. Ahmet ERKASAP³

ABSTRACT

This study aims to evaluate the mediating effect of work-life balance on the relationship between digital transformation and job stress. Data were collected within the banking sector through an online survey. The reliability and validity of the measurement scales were assessed, confirmatory factor analysis was conducted, and regression coefficients and the significance of mediation hypotheses were tested through regression analysis. The results showed that the scales had high reliability, with combined reliability values above 0.70. Furthermore, the average variance explained (AVE) and the square root of AVE confirmed the reliability and validity of the measures. Regression coefficients show that there are significant relationships between the variables. The findings of the study support the hypothesis that work-life balance mediates between digital transformation and job stress. However, it was determined that digital transformation did not have a direct effect on the negative impact of work on life and the negative impact of life on work. The negative impact of digital transformation on job stress shows its potential to reduce work-related stress levels. The effects of work on life and life on work played an increasing role in job stress. However, the positive impact of life on work shows a decreasing effect on work stress. Overall, the findings emphasize that the mediating effect of work-life balance on job stress of digital transformation is significant. It is recommended that banks should focus on promoting work-life balance to reduce employees' negative job stress in the context of digital transformation.

Keywords: Work-Life Balance, Job Stress, Digital Transformation, Banking

INTRODUCTION

The banking sector has rapidly embraced digitalization and the utilization of digital technologies. Banks are increasingly utilizing alternative distribution channels due to the extensive adoption of mobile devices and the high internet accessibility among the majority of the population in both developed and developing countries. The significance of digital banking in the banking industry has grown considerably in terms of service provision. The advent of digital banking has profound

¹ This study is derived from the doctoral thesis titled "The Mediating Role of Work-Life Balance in The Relationship Between Digitalisation and Job Stress and Job Satisfaction: A Research in The Bank Sector" which is prepared by Alp Aydınli, at Istanbul Gedik University Graduate Education Institute, Department of Business Administration, Business Administration Doctorate Program under the supervision of Dr. Ahmet ERKASAP.

² Istanbul Gedik University, Management PhD Program student, alpaysdinli@hotmail.com, (ORCID: 0009-0002-8399-062X)

³ Asst. Prof. Dr., Istanbul Gedik University, Management Information Systems Department, ahmet.erkasap@gedik.edu.tr, (ORCID: 0000-0002-6239-1700)

ramifications for banks' marketing endeavors since it impacts sizable client demographics. Digital banking facilitates the utilization of financial services by both institutions and their customers. Nevertheless, banks face a problem in adapting to digital banking as a result of evolving client behavior, particularly in terms of service delivery. In light of the 2008 financial crisis, the importance of attracting new customers and enhancing customer loyalty and profitability has escalated due to the rising customer expectations and intense competition in the banking industry.

The banking sector is experiencing the emergence of new business models due to digitalization. Banks are motivated to adopt digitalization due to the significant benefits it offers in terms of cost reduction and efficiency gains. The evolving dynamics of banking indicate that the performance of banks is not primarily reliant on branch sales, and alternative distribution channels are gaining significance. In light of this, banks are actively seeking methods to enhance their services through the utilization of digital banking and strategically allocate their assets. Based on December 2022 data, the total count of bank personnel in Turkey decreased from 188,687 in 2018 to 192.000 in December 2022. There has been a decline in the number of bank personnel over the years. The most significant decline is noted starting from 2019. Simultaneously, based on December 2022 data, the quantity of bank branches declined from 10.454 in 2018 to 9.661 branches in December 2022. Based on December 2022 data, the banking sector in Turkey consists of 79% white-collar employees who possess higher education degrees (Türkiye Bankalar Birliği [TBB], 2022a). Provided that personnel possess adequate proficiency in utilizing and adjusting technology, digitalization is believed to simplify their tasks compared to previous times. Nevertheless, the concerns regarding the work-life equilibrium and work-related stress experienced by employees in the context of this digital revolution hold significant importance for scholars, bank executives, and the industry as a whole.

Work-life balance is a crucial idea that pertains to employees' capacity to synchronize their work and personal lives. Individuals must proficiently handle their workload, adapt to flexible work hours, and manage their family and social duties in order to maintain this equilibrium. Attaining a harmonious equilibrium between work and personal life can enhance employee motivation and enhance overall quality of life. Organizations can facilitate employees in attaining this equilibrium by offering adaptable work patterns, supporting policies, and psychosocial assistance. The concept of work-life balance is crucial as it not only enhances personal well-being but also has a favorable impact on the long-term success of companies.

Job stress encompasses the psychological and physical responses of individuals to the demanding circumstances and requirements they encounter in the workplace. Possible causes of this phenomenon include circumstances such as a demanding workload, time constraints, uncertainty about one's function, and disagreements. The impact of job stress on employees' health, motivation, and performance can be detrimental. Organizations should implement strategic initiatives to comprehend

and mitigate these stressors, establish work environments that foster support, and enhance people' capacity to manage stress. By effectively managing occupational stress, employees can enhance their well-being and make a beneficial impact on the success of the firm.

Digital transformation necessitates the ability to adjust to swiftly changing dynamics in the corporate realm, and this undertaking has notable impacts on job-related stress and the equilibrium between work and personal life. The implementation of digitalization in company operations can lead to heightened job stress, as employees face the need to adapt to emerging technology and engage in continuous learning. Simultaneously, the continuous availability of internet connection and adaptable work schedules can have an adverse effect on the equilibrium between work and personal life. Employees may encounter difficulties in establishing clear demarcations between their professional and personal spheres, hence exacerbating levels of stress. Organizations ought to promote work-life balance by skillfully managing employee workloads and implementing adaptable work policies during digital transformation initiatives. Simultaneously, implementing training programs that facilitate the acquisition of digital skills and the ability to adapt to change can effectively mitigate job-related stress. Within this framework, comprehending the ramifications of digital change and effectively overseeing these procedures is crucial for enhancing employee welfare and fostering the enduring prosperity of firms. This work will enhance the discipline by uncovering the interconnectedness among these notions.

1. DIGITAL TRANSFORMATION

The digital transformation process involves the integration and correlation of digitized business, activity, service, or any type of data (Yankın, 2019, p.14-16; Koçel, 2018, p.458). Digitalization has a profound impact on all areas of a company's operations and internal processes, but it also generates attractive new prospects for business. The incorporation of digital technologies into an organization's work environment results in alterations to work styles and roles. Digital transformation encompasses the minimization of human involvement, the adoption of novel technical resources, and the optimization of corporate workflows. Furthermore, the organizational structure undergoes modifications as business services are provided in novel methods, and the evolving roles in ecosystems distinguish the business area (Parviainen et al. 2017, p. 64). The implementation of digital transformation and integration into the digital realm is evident across several industries (Gudergan & Mugge, 2017, p.5-6). The process of digital transformation is a complex and rapidly evolving phenomena that has enormous effects, particularly on the business processes and models of companies. The rate at which technology is adopted will be influenced by various factors, including the specific industry in which a company works (OECD, 2019, p.43-47). Recent technological advancements have led to a company climate that is more efficient, adaptive, and productive. The

progress in technology, namely in remote communication, connectivity, and security, has opened up possibilities for remote work and decreased the necessity for physical office space.

The impact of digital revolution on working life is evident through the changes in information, communication, and working circumstances. In contemporary society, digital technologies have grown essential in both professional and personal spheres. The implementation of novel business models and strategies frequently necessitates a restructuring of job positions, which can have an impact on contentment, equilibrium between work and personal life, and independence (Cijan et al., 2019, p. 5).

1.1. Digital Transformation in the Banking Sector

The banking sector has been greatly influenced by digitalization, leading to a transformation in the way financial institutions operate and engage with their clients. The increasing prevalence of remote and home working, as well as part-time working, in the banking sector, particularly in relation to distant client acquisition tactics, has a direct impact on employees' work-life balance. According to the "Remote and Branch Customer Acquisition Statistics December 2022" released by the Banks Association of Turkey, the number of remote applications has reached 1.164.000 individuals, indicating the widespread adoption of these practices in Turkey and globally. The total count of client acquisitions conducted remotely through a customer representative was 453.000 (TBB, 2022b).

The banking sector, like all other sectors, may take advantage of the opportunities presented by advancements in information technologies, internet infrastructure, and the widespread use of personal computers, mobile phones, and tablets to develop new business models and applications. Today, due to these advancements, the delivery of financial services through digital platforms has acquired significant traction. Banks and financial institutions provide a range of services and goods through digital channels utilizing evolving and advancing technologies.

The utilization of digital banking in Turkey has experienced a substantial surge, aligning with the provision of banking services. According to Ulusoy and Demirel's research (2021, p. 265-266), there has been a significant increase in the number of digital banking users in comparison to the growth of bank staff and branches. These findings suggest that there will be a future growth in the usage of digital banking services by individuals. Nevertheless, it indicates that there will be no commensurate rise in the quantity of bank branches and personnel, and a decrease is most likely.

2. WORK-LIFE BALANCE

Under institutions managed in a classical way, human beings were seen solely as a production element. However, under the neo-classical approach, employees were recognized as not only a production element (machine), but also as psychological, social, and physiological beings (Atıgan, 2011, p. 31). Today, employees must balance their personal and professional life, considering not just

their job performance but also their psychological and emotional abilities. The literature presents varying definitions of the idea of work-life balance, with no universally accepted definition. The assessment of work-life balance takes into account the viewpoints of both the employee and the employer. The interpretation of the term varies across various groups, and its significance is frequently influenced by the specific circumstances of the discussion and the viewpoint of the researcher. Work-life balance, from the employee's standpoint, pertains to the contrast between the obligations of work and one's personal life. From the employer's standpoint, work-life balance include initiatives aimed at fostering a conducive organizational culture that empowers employees to enhance their work concentration. Work-life balance refers to the absence or minimal amount of conflict between an individual's career and their roles within their personal life outside of work (Clark, 2000, p. 749). Work-life balance pertains to the manner in which individuals effectively handle their professional and personal obligations, ensuring sufficient time is allocated to work while also safeguarding the necessary time for familial commitments (Ekinçi & Sabancı, 2021 p.153-154; Lockwood, 2003 p. 2-3).

The notion of work-life balance is a more comprehensive and contemporary term in literature compared to the concept of work-family conflict. Currently, numerous scholars and organizations are directing their efforts towards work-life balance, specifically to cater to employees who do not have children or dependents, yet desire to allocate time for non-earning personal pursuits such as education, leisure, and travel. Work-family conflict refers to a specific sort of conflict that occurs when there are conflicting demands and pressures from both work and family roles (Attar, Çağlıyan, & Abdulkareem, 2021, p. 204; Yildirim & Aycan, 2008, p. 1368). The notion of work-life balance is widely regarded as a crucial aspect for contemporary enterprises. Companies are creating mobile devices, such as smartphones, tablets, and computers, along with software programs that allow workers to work remotely, enabling them to complete their office tasks outside of the physical workplace. The advancement of technology has the potential to disrupt the balance between work and personal life, as employees increasingly engage in remote work or bring work tasks home, so encroaching upon their personal time. If the work-life balance is not effectively accomplished due to the inability to properly manage family and personal time, it can lead to stress that directly impacts the employees' health. Organizations that fail to assist their employees in attaining a desirable equilibrium between work and personal life will encounter growing challenges in recruiting and retaining exceptionally skilled and driven personnel (Robbins & Judge, 2014, p. 22).

3. WORK STRESS

According to the National Institute for Occupational Safety and Health, job stress is characterized as "adverse physical and emotional responses that arise when the requirements of a job

do not align with the employee's capabilities, resources, or requirements." Job-related stress has the potential to negatively impact one's health and may possibly result in physical harm (National Institute for Occupational Safety and Health [NIOSH], 1999, p. 6). Work-related stress occurs when individuals perceive the demands of their professions as dangerous or detrimental, leading to depletion of their mental and physical resources. The strain caused by labor not only hampers productivity in the workplace but also has detrimental effects on one's entire health and well-being. Employees with elevated levels of stress incur higher costs for businesses and exhibit less productivity compared to their counterparts with normal stress levels. Additionally, they face the possibility of acquiring cardiovascular ailments, obesity, diabetes, melancholy, anxiety, and musculoskeletal illnesses (Bayarçelik et al., 2019, p. 496; (Hessels et al., 2017, p.178-179).

Researchers explore the elements that contribute to occupational stress, which are typically categorized as organizational stressors and individual stressors (Robbins & Judge, 2014, s. 596-598). Individuals who are exposed to high levels of pressure and stress may experience burnout at a given point in their lives. Banking is a job with a significant potential to negatively impact mental health and work life due to the presence of acute stress factors and financial hazards associated with the occupation (Güner et al., 2016, p. 73-74). When employees perceive themselves to be experiencing significant levels of stress, their perceptions of the organization can be altered. Consequently, detrimental outcomes may occur for both the company and the individual. During times of high stress, it is common and expected for employees to experience burnout, feelings of worthlessness, and a heightened desire to leave their current job and seek employment elsewhere (Çetin Aydın et al., 2021, p. 27-29; Taş & Özkara, 2020, p. 489-490).

3.1. Examples of Research on Digital Transformation, Work-Life Balance, Job Satisfaction, and Job Stress

The ongoing digital transformation, characterized by rapid advancements across all industries, including banking, has a significant impact on our lives. Banks are engaged in a competitive race to deploy advanced technology in order to offer their consumers the most efficient and superior service. The objective is to examine the extent to which bank employees, who operate in a dynamic sector characterized by ongoing changes and innovations, can adjust to this digital transition and how it impacts their levels of job stress, job satisfaction, and work-life balance. The literature review encompasses research that examine the response of bank clients to the process of digital transformation. The studies analyzed the degree of acceptance among bank customers towards digital banking products and services. The findings revealed a high level of adoption and a favorable impact on customer purchasing behavior (Kazan, 2018; Altay, 2020; Beytur, 2021). Nevertheless, there is a lack of adequate study regarding the effects on bank staff.

The literature review examined several viewpoints, encompassing the impact of digitalization on the equilibrium between work and personal life, as well as the contentment derived from employment, across many occupational categories, industries, and nations. The research investigated the impact of incorporating digital technologies into the workplace on employees' overall job satisfaction. The correlation between digital transformation and work-life balance While no specific study has been found that directly examines the correlation between digital transformation and work-life balance, there are studies that highlight the connection between technology, internet usage, and work-life balance. Jacukowicz and Dorota (2020) performed a survey with 189 online professionals, who regularly use the internet for business, and 200 office professionals, who primarily use the internet for communication purposes. The participants were residents of Poland. The findings indicate that advancements in technology pertaining to online professions have consequences for the fields of organizational psychology and occupational health. According to the research, internet workers exhibit lower levels of satisfaction with their work-life balance compared to typical office workers. Nevertheless, there was no discernible distinction between the two groups in terms of social welfare. The impact of digital transformation on the correlation between work-life balance and job stress.

Some studies have highlighted the connection between technology, internet usage, and work-life balance and job stress. Nam (2014) did a study by interviewing 850 individuals over the phone. The study utilized the Networked Workers Survey from the Pew Internet and American Life Project in 2008. He determined that the utilization of the internet and mobile technology had a beneficial effect on the equilibrium between work and personal life. Furthermore, the utilization of technology was discovered to have both advantageous and disadvantageous impacts on job satisfaction, workplace stress, and workload.

4. METHODOLOGY

This section includes the purpose and importance of the research, research questions, research model, hypotheses, population and sample, and data collection tools.

4.1. Purpose of the Study

The objective of this study is to ascertain if work-life balance acts as a mediator in the correlation between job stress and job satisfaction in the digitization of the banking sector in Turkey.

4.2. Method

The population of the research consists of 188,687 people working in deposit banks and development and investment banks that provide digital banking services in Turkey (TBB, 2022a). Therefore, the sampling method was selected as convenience sampling. The questionnaires were

delivered and administered to bank employees online. The sample of the research consists of 322 people including white-collar employees in the banking sector in Turkey.

"Questionnaire" method was preferred as a data collection tool in the study. The questionnaire form consists of five sections. The questionnaire used in the research includes Digital Transformation, Job Satisfaction, Job Stress and Work-Life Balance scales and consists of 52 questions including demographic statements. The data obtained from the questionnaire were analyzed with SPSS for Windows 25.00 and AMOS 24.0 programs. The sample's full frequency analysis presented demographic parameters and descriptive information about working life in tables accompanied by percentages. Confirmatory factor analyses were performed on the questionnaire form to assess the validity and reliability of the Digital transformation, Work life balance, and Work stress scales. This was achieved by calculating Cronbach's alpha, combined reliability, and average variance explained (AVE) values. A regression model was used to examine the mediating influence of the work-life balance variable on the impact of digital transformation on job stress.

In the first section, demographic information about the employees, in the second section, "Digital Transformation Scale" developed by Nadeem et al. (2018) and adapted into Turkish by Sağlam (2021), in the third section, "Work-Life Balance Scale" developed by Fisher et al. and adapted into Turkish by Ekinci and Sabancı (2021), in the fourth section, "Work Stress Scale" developed by Haynes and adapted into Turkish by Mavili (2001) were used.

4.3. Research Model and Hypothesis

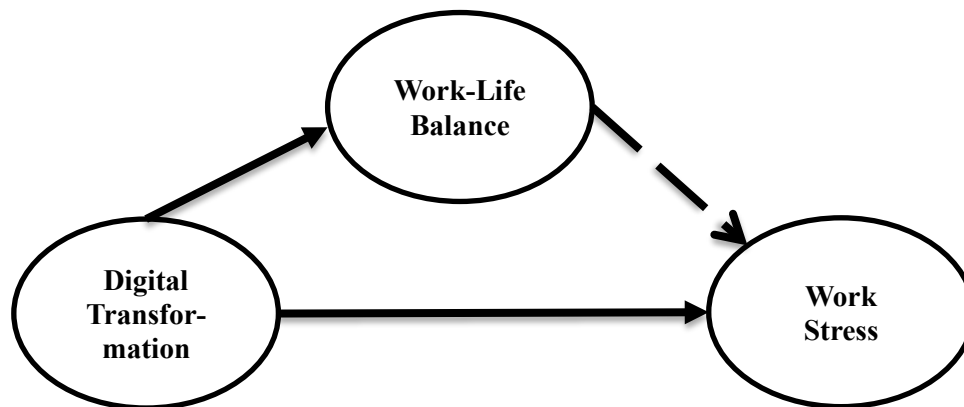


Figure 1. Research Model

H1: Digital Transformation has an impact on Job Stress.

H2: Digital Transformation has an effect on Work-Life Balance.

H3: Work-Life Balance has an impact on work stress

H4: Work-life balance has a mediating role in the relationship between digital transformation and job stress.

4.4. Reliability analysis of the scales in the study

4.4.1. Reliability analysis for Digital Transformation Scale (DD)

The value (.962) calculated in the Reliability analysis applied for the 12-item and one-dimensional Digital Transformation Scale in the literature is at the "high reliability level".

Table 1. Digital Transformation Scale (DD)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,962	12

Since the item correlation values were quite high ($r > 0,770$) and all of the reliability values when the item was deleted were smaller than the calculated reliability value ($< .962$), it was understood that there were no items that should be eliminated from the analysis.

4.4.2. Reliability analysis for the Work Life Balance Scale (WLBS)

The 17-item and 4-dimensional Work Life Balance Scale (WLBS) is at the level of "highly reliable" with the calculated value (.768) in the reliability analysis.

Table 2. Work Life Balance Scale (WLBS)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,768	17

Since the item correlation values are at an acceptable level ($r > 0.329$) and all of the reliability values when the item is deleted are smaller than the calculated reliability value ($< .768$), it is seen that there are no items that should be eliminated from the analysis.

4.4.3. Reliability analysis for Job Stress Scale (IS)

The value (.756) calculated in the Reliability analysis for the 10-item and unidimensional Job Stress Scale (IS) in the literature is at the "highly reliable" level. It is thought that this value will increase in the real sample.

Table 3. Job Stress Scale (IS)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,756	10

Since the item correlation values are at an acceptable level ($r > 0.353$) and the reliability values when the item is deleted are all smaller than the calculated reliability value ($< .756$), it is seen that there are no items that should be eliminated from the analysis.

4.5. Confirmatory Factor Analyses of the Scales in the Model

In confirmatory factor analysis, when the sample size increases, particularly in samples over 200, the Chi-Square (χ^2) value becomes elevated and the statistical significance level of the Chi-Square (χ^2) test decreases (Bollen, 1989: 256; Fornell & Larcker, 1981: 40; Bagozzi et al., 1999: 396). The suitability of the scales used in the research and the overall tested models were determined through confirmatory factor analysis. This involved examining the Chi-Square (χ^2) value, which is the ratio of the Chi-Square value to the degree of freedom. Other goodness of fit indices and the values in the standardized residual covariance matrix were also considered (Bayram, 2013; p:71).

4.5.1. Confirmatory factor analysis for the Digital Transformation Scale (DD)

Confirmatory factor analysis was conducted on the 12-item Digital Transformation Scale, which measures a single dimension. The factor loadings for all 12 items were found to be more than 0.50, indicating that no items needed to be removed from the analysis. The confirmatory factor analysis was conducted using the 12 items specified in the literature. The research reveals that the factor loading standard values are within the range of (0.55 - 0.86).

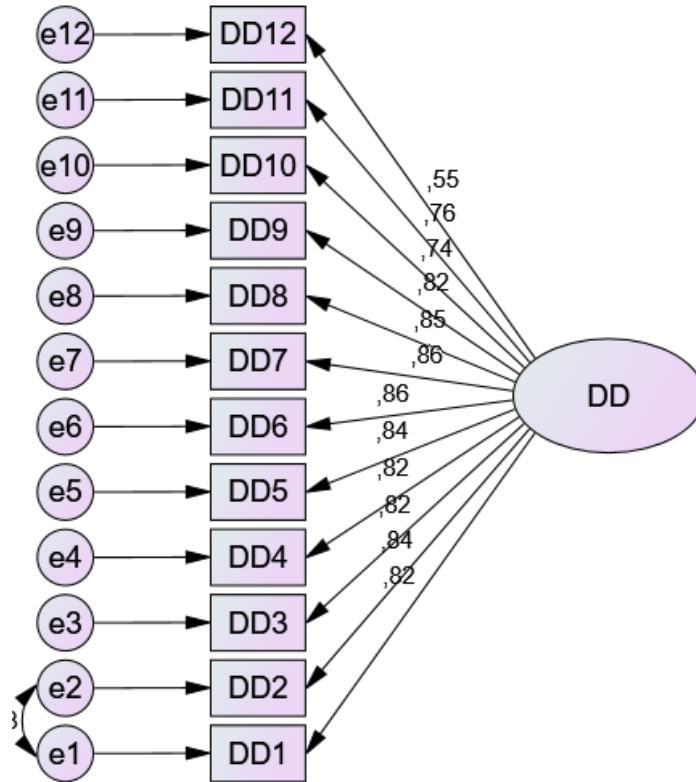


Figure 2. Digital transformation Scale (DD) Confirmatory factor analysis dimension structure

In the confirmatory factor analysis, the model index values were ($P < 0.05$), χ^2 (158,415), χ^2/df (2,987), indicating that the confirmatory factor analysis was significant. Since the model's fit index values GFI (.931) and CFI (.970), SRMR (.0268), RMSEA (.074) are within acceptable limits, it is seen that the construct validity of the scale is ensured. In order to improve the model parameters, a modification link was made between items 1 and 2.

The standard factor loadings and significance values obtained from confirmatory factor analysis are presented in Table 4.

Table 4. Digital transformation Scale (DD) Confirmatory factor analysis parameter table

Dimension		Item	Estimate	Std. estimate.	Z	P
DD	→	DD1	1,000	,819		
DD	→	DD2	,920	,837	23,851	,00011***
DD	→	DD3	,970	,820	20,214	,00024***
DD	→	DD4	,954	,823	20,337	,00022***
DD	→	DD5	1,146	,836	20,819	,00014***
DD	→	DD6	1,154	,863	22,307	,00021***
DD	→	DD7	1,107	,861	22,233	,00020***
DD	→	DD8	1,003	,847	21,247	,00019***

Dimension		Item	Estimate	Std. estimate.	Z	P
DD	→	DD9	1,028	,820	20,218	,00025***
DD	→	DD10	,960	,744	17,575	,00010***
DD	→	DD11	,978	,748	17,718	,00013***
DD	→	DD12	,941	,553	12,335	,00003***

*** $p < 0,005$ ** $p < 0,05$, Estimate: factor loading estimate, std. Estimate: factor loading standard, Z: test table value

The standard factor loadings of all items in the scale were higher than (0.50) and significant ($p < 0.05$). According to all these results, it is understood that the digital transformation scale is valid in the research sample.

4.5.2. Confirmatory Factor Analysis for Work Life Balance Scale (WLBS)

In the confirmatory factor analysis applied for the 17-item and 4-dimensional Work Life Balance Scale (WLBS), there were no items eliminated from the analysis since all of the items were ($FY > 0.5$). In the analysis, it is seen that the factor loading standard values are in the range of (.55;.93). In order to improve the model parameters, it was deemed appropriate to make a modification connection between items 1 and 2.

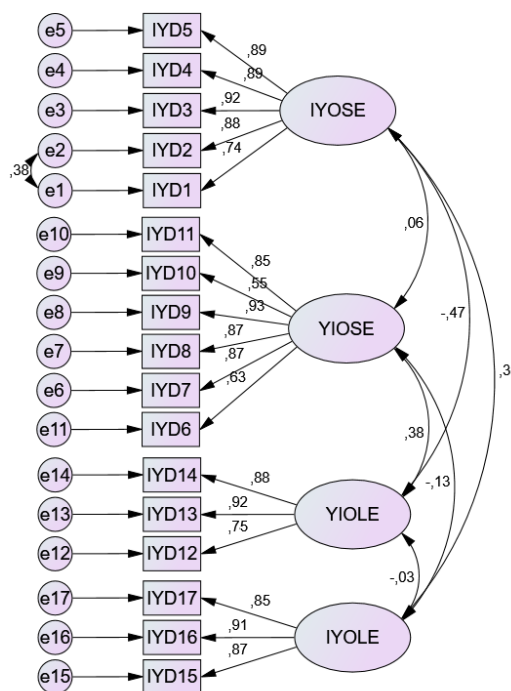


Figure 3. Work-life-balance Scale (WLS) Confirmatory factor analysis dimension structure

In the confirmatory factor analysis, the model fit values were ($P < 0.05$), χ^2 (303,480), χ^2/df (2,708), indicating that the confirmatory factor analysis was significant. Since the model's fit index values GFI (.922) and CFI (.965), SRMR (.0505), RMSEA (.0639) are within acceptable limits, it is seen that the structural validity of the scale is ensured for the research sample.

The standard factor loadings and significance values obtained from confirmatory factor analysis are presented in Table 5.

Table 5. Work-life balance scale confirmatory factor analysis parameter table

Dimension		Item	Estimate	Std. estimate.	Z	P
IYOSE	→	IYD1	1,000	,747		
IYOSE	→	IYD2	1,352	,878	23,322	,00023***
IYOSE	→	IYD3	1,535	,924	19,977	,00017***
IYOSE	→	IYD4	1,680	,892	19,214	,00013***
IYOSE	→	IYD5	1,527	,887	19,107	,00010***
YIOSE	→	IYD7	1,000	,867		
YIOSE	→	IYD8	,997	,869	24,173	,00025***
YIOSE	→	IYD9	1,020	,927	27,392	,00032***
YIOSE	→	IYD10	,717	,552	12,286	,00001***
YIOSE	→	IYD11	,920	,848	23,122	,00020***
YIOSE	→	IYD6	,908	,625	14,423	,00010***
YIOLE	→	IYD12	1,000	,749		
YIOLE	→	IYD13	1,198	,917	19,397	,00013***
YIOLE	→	IYD14	1,159	,880	19,022	,00012***
IYOLE	→	IYD15	1,000	,871		
IYOLE	→	IYD16	,982	,913	24,301	,00025***
IYOLE	→	IYD17	,928	,840	21,961	,00019***

*** $p < 0,005$ ** $p < 0,05$, Estimate: factor loading estimate, std. Estimate: factor loading standard, Z: test table value

The standard factor loadings of the remaining items in the analysis were higher than (0.50) and significant ($p < 0.05$). According to the results obtained, it can be said that the Work Life Balance Scale (WLBS) is valid for the sample.

4.5.3. Confirmatory Factor Analysis for Job Stress Scale (IS)

In the confirmatory factor analysis applied for the 10-item and unidimensional Job Stress Scale (IS), no item was eliminated from the analysis since the standard factor loading values ($FY > 0.5$). In the analysis, it is seen that the factor loading standard values are in the range of ($,50; ,85$). In order to improve the model parameters, a modification link was made between the 7th and 8th items. This modification was made in order to promote a more accurate representation of the underlying job stress factor, taking into account potential nuances in the relationships between these specific items and the latent construct.

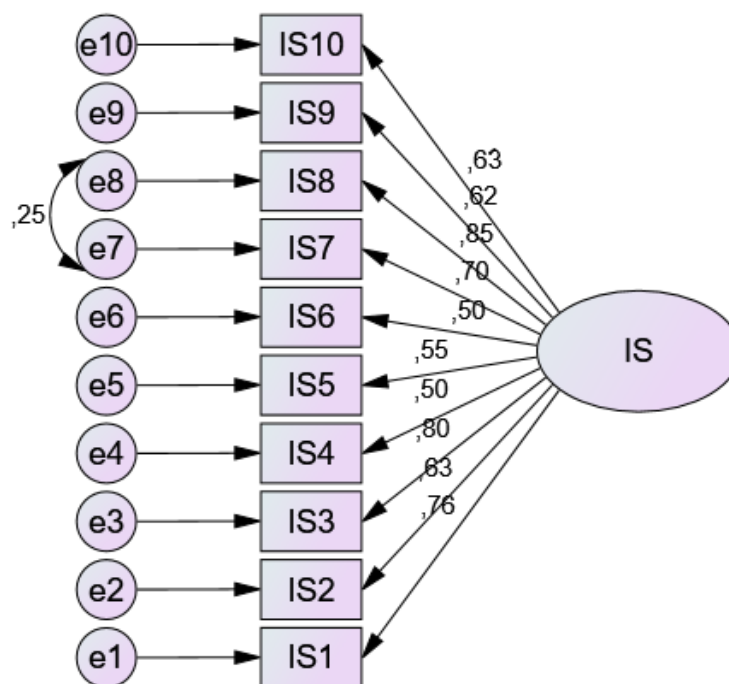


Figure 4. Job Stress Scale (IS) Confirmatory factor analysis dimension structure

In the confirmatory factor analysis, the model fit values were ($P < 0.05$), χ^2 (96,662), χ^2/df (2,843), indicating that the confirmatory factor analysis was significant. Since the model's fit index values GFI (.934) and CFI (.956), SRMR (.05217), RMSEA (.061) are within acceptable limits, it is seen that the structural validity of the scale is ensured for the research sample.

Standard factor loadings and significance values obtained from confirmatory factor analysis are presented in Table 6.

Table 6. Confirmatory factor analysis parameter table for Job Stress Scale

Dimension		Item	Estimate	Std. estimate.	Z	P
IS	→	IS1	1,000	,758		
IS	→	IS2	,888	,632	12,852	***
IS	→	IS3	,976	,800	16,632	***
IS	→	IS4	,559	,497	9,932	***
IS	→	IS5	,721	,554	11,367	***
IS	→	IS6	,513	,503	10,057	***
IS	→	IS7	,916	,696	14,056	***
IS	→	IS8	1,062	,847	17,637	***
IS	→	IS9	,767	,619	12,560	***
IS	→	IS10	,837	,634	13,116	***

*** $p < 0,005$ ** $p < 0,05$, Estimate: factor loading estimate, std. Estimate: factor loading standard, Z: test table value

The standard factor loadings of the remaining items in the analysis were higher than (0.50) and significant ($p < 0.05$). According to the results obtained, it can be said that the Job Stress Scale (IS) is valid for the sample.

5. FINDINGS AND DISCUSSION

In this section of the study, in addition to the characteristic statistics, tables based on the results of the regression model and the interpretation of these tables are presented.

Table 7. Percentage distribution of demographic characteristics of the sample

		n	%
Gender	Male	148	45,9%
	Female	174	54,0%
Age Groups	18-25	27	8,3%
	26-29	38	11,8%
	30-35	94	29,1%
	36-45	125	38,8%
	45+	38	11,8%
Marital Status	Married	215	66,7%
	Single	108	33,5%
Education	Middle School	1	0,3%
	High School	20	6,2%
	Associate Degree	38	11,8%
	Bachelor	225	69,8%
	Master's Degree	37	11,4%
	PhD	2	0,6%

The gender distribution of the participants is balanced with 54% women and 45,9% men. While 66.7% of our participants are married, 33.5% are single. In the age groups, the proportion of 18-25 group is 8.3%, 26-29 group is 11.8%, 30-35 group is 29.1%, 36-45 group is 38.8% and 45 and over group is 11.8%. The educational status of the participants was represented in the sample as primary education 6.5%, associate degree 11.8%, bachelor's degree 69.7%, master's degree 11.4% and doctoral degree 0.6%.

Table 8. Distribution of occupational characteristics of the individuals in the sample

		n	%
Experience	0-5 Years	45	13,9%
	5 - 10 Years	64	19,8%
	10 - 15 Years	95	29,5%
	More than 15 Years	118	36,6%
Years of seniority	0 - 1 Year	17	5,2%
	1 - 3 Years	37	11,4%
	3 - 5 Years	24	7,4%
	5 - 10 Years	72	22,3%
	More than 10 Years	172	53,4%
Status	Assistant	114	35,4%
	Officer	107	33,2%
	Executive	101	31,3%

In the sample, years of experience groups were 0-5 years 13,9%, 5-10 years 19.8%, 10-15 years 29.5%, 15 years and over 36.6%. The seniority year groups were 0-1 years 5.2%, 1-3 years 11.4%, 3-5 years 7.4%, 5-10 years 22.3% and more than 10 years 53.4%. It is understood that 35.4% of the participants were assistants, 33.2% were authorized and 31.3% were managers.

Table 9. Significance test of regression coefficients in the model

Independent		Dependent	Coefficient	S.coefficient	Z	P	Hypothesis
DD	→	IYD	-,191	-,063	-1,206	,227	Accepted
DD	→	IS	-,142	-,097	-2,250	,025*	Accepted
IYD	→	IS	-,490	-,510	-10,121	,00004**	Accepted

In Table 9, where the regression model is analyzed, the effect of the digital transformation variable on the Work-Life Balance variable ($\beta=-,191$; $p>0.05$) was found to be negative and significant. Accordingly, digital transformation directly affects the work-life balance variable.

The effect of digital transformation variable on Job Stress variable ($\beta=-,142;p<0,05$) was found to be negative and significant. According to this, digital transformation directly affects the work variable in a decreasing direction.

The effect of Work-Life Balance on Work Stress variable ($\beta=-,490;p<0,05$) was found to be negative and significant. Accordingly, the digital transformation variable has a direct decreasing effect on the work stress variable.

Table 10. Significance test of the mediator hypothesis in the model

	Coefficient	Min	Max	P	Hypothesis
DD→İYD→İS	,090	-,161	-,023	,024*	Accepted

The indirect effect of the digital transformation variable on the work stress variable through the work-life balance variable ($\beta=,090; p<0.05$) was found to be positive and significant. Accordingly, work-life balance is a partial mediator in the effect of Digital transformation variable on Job stress variable. Here, Digital transformation indirectly affects the Job stress variable in an increasing direction.

CONCLUSION

This research aims to examine the mediating effect of work-life balance on the relationship between digital transformation and job stress. The reliability and validity of the measurement scales were assessed, and the significance of regression coefficients and mediation hypotheses were tested.

The results showed that all scales had high reliability, with Cronbach's alpha values above 0.80. The combined reliability values were also above 0.70, indicating good reliability. The average variance explained (AVE) values were above 0.50 for all variables, confirming convergent validity. The square root of AVE was higher than the correlation values, indicating discriminant validity.

The regression and significance model examined the direct and indirect effects of digital transformation on job stress. Model fit indices indicated a good fit, indicating that the model accurately represented the data. Regression coefficients revealed significant relationships between the variables.

The findings of the research lend insight into the complex interaction that exists between work-life balance, stress in the workplace, and digital transition, so providing confirmation of the initial hypothesis that was offered. The purpose of this study is to investigate the intricate dynamics of these variables and to offer valuable insights into the ways in which they jointly influence one another within the context of contemporary organizational settings.

The findings of the study provide credence to the hypothesis that balance between work and personal life, stress at work, and digital transformation are all interconnected. The intricate links that exist between these many features are brought to light, thereby expanding one's understanding of the myriad of qualities that characterize the modern workplace. The influence of digital transformation on maintaining a healthy work-life balance and reducing levels of occupational stress is readily apparent.

It is remarkable that the research provides a nuanced perspective by revealing that the shift brought about by digital technology does not have a direct negative impact. This finding runs counter to the conventional ideas that have been held about the potential negative effects that technological advancements could have on the health and happiness of workers. On the other hand, it encourages a more in-depth investigation of the secondary consequences and the complex manner in which digital transformation has an effect on the workplace.

In addition, the research indicates a major discovery regarding the indirect negative influence that digital transformation has on occupational stress. This shows that although the transformation brought about by digital technology might not directly cause stress, the transformational effects of this transformation have a significant influence on the reduction of stress. The use of cutting-edge technologies, streamlined procedures, and adaptable work arrangements are all components of digital transformation, which presents a viable answer for alleviating the pressures that are associated with employment commitments.

A critical mediator in the relationship between digital transformation and job stress is the recognition of the importance of maintaining a healthy work-life balance. This is the source of the problem. The findings suggest that attaining a state of perfect harmony between one's home life and one's professional life serves as a protective barrier, thereby decreasing the potential unfavorable impacts of digital transformation on stress related to one's place of employment. This underscores the necessity of organizational policies that give emphasis to the overall well-being of employees, ensuring that technological advancements have a positive impact on the environment in which employees perform their jobs.

Companies who are negotiating the environment of digital transformation should take these findings into consideration since they have important ramifications. The main challenge is not just to apply technological improvements in order to boost productivity, but also to consciously create strategies that support a work climate in which people have the opportunity to flourish in the ever-changing digital landscape. As businesses strive to reap the benefits of digital transformation while also protecting the mental and emotional well-being of their workforce, it is of the utmost significance that they place a strong emphasis on the maintenance of a healthy work-life balance.

In the end, the findings of the study significantly improve our understanding of the intricate relationships that exist between work-life balance, workplace stress, and digital transformation. The

findings, which are both nuanced and detailed, call into question previously held views and highlight the importance of taking a holistic perspective when projects are being undertaken by organizations. In this day and age of rapid technological advancement, it is of the utmost importance to establish working environments that strike a balance between the benefits of technological progress and the well-being of the individuals who are responsible for the accomplishments of businesses.

It can be recommended that banks should focus on implementing strategies that promote work-life balance to reduce employees' negative job stress and increase job satisfaction in the context of digital transformation.

The results of the research are expected to contribute to the business world, entrepreneurs, public sector and researchers by revealing the impact of digitalization on employees' job stress and work-life balance in the banking sector in Turkey.

REFERENCES

Altay, Ş. (2020). *U-Pazarlama'da 4u Yapı Özelliklerinin Müşteri Tatmini ve Sadakati Üzerindeki Etkisi: Mobil Bankacılık Uygulamalarını Kullananlar Üzerinde Bir Araştırma*. [Yayınlanmamış Doktora Tezi], Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Atıgan, F. (2011). *Yönetim ve Organizasyon*. Ankara: Nobel Yayın.

Attar, M., Çağlıyan, V., & Abdul-kareem, A. (2020). Evaluating the moderating role of work-life balance on the effect of job stress on job satisfaction. *Istanbul Business Research*, 49(2), 201-223. <https://doi.org/10.26650/ibr.2020.49.0081>

Bagozzi, R. P., Gopinath M., & Nyer, P.U. (1999). The role of emotions in marketing. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 27(2), 184-206. <https://doi.org/10.1177/0092070399272005>

Bayarçelik, E. B., Vatansever Durmaz, B., & Gürlü, N. (2019). İş Stresi ve Pozitif Psikolojik Sermayenin Tükenmişlik Üzerine Etkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma. *İnsan ve İnsan Dergisi*, 493–523. <https://doi.org/10.29224/insanveinsan.513475>

Bayram, N. (2013), *Yapısal eşitlik modellemesine giriş amos uygulamaları*. Ezgi Kitabevi.

Beytur, M. (2021). *Bankacılık Sektöründeki Dijital Yeniliklerin Banka Müşterilerinin Dijitalleşmeyi Benimseme Durumları Üzerindeki Etkisi*. [Yayınlanmamış Doktora Tezi] Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Bollen, K.A. (1989). *Structural Equations with Latent Variables*. John Wiley and Sons, Inc. <https://doi.org/10.1002/9781118619179>

Cijan, A., Jenič, L., Lamovšek, A.& Stemberger, J. (2019). How digitalization changes the workplace. *Dynamic Relationships Management Journal*, 8(1):3-21. <https://doi.org/10.17708/DRMJ.2019.v08n01a01>

Clark, S. C. (2000). Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance. *Human Relations*, 53(6), 747–770. <https://doi.org/10.1177/0018726700536001>

Çetin Aydın, G., Aytaç, S., & Şanlı, Y. (2021). İşe İlişkin Duygular, İş Stresi ve Tükenmişliğin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Hemşireler Üzerinde Bir Araştırma. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi / Journal of Social Policy Conferences*, (80), 1–35. <https://doi.org/10.26650/jspc.2021.80.0011>

Ekinci, H., & Sabancı, A. (2021). İş-yaşam dengesi ölçeği'nin türkçeye uyarlanması: geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Trakya Eğitim Dergisi*, 11(1):151-63. <https://doi.org/10.24315/tred.690816>

Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39–50. <https://doi.org/10.1177/002224378101800104>

Gudergan, G., & Mugge, P. (2017). The gap between practice and theory of digital transformation, *Proceeding Hawaii International Conference of System Science*,1-15.

Güler, Z., Öztürk-Başpınar, N. ve Gürbüz, H. (2001). *İş Yaşamında Stres ve Kamu Kurumlarındaki Sekreterler Üzerinde Bir Uygulama*. Anadolu Üniversitesi Yayınları.

Güner, F., Çiçek, H., & Can, A. (2016). Banka Çalışanlarının Mesleki Stres ve Tükenmişlik Düzeylerinin İş Doyumu ve Yaşam Doyumu Düzeyleri İle İlişkisi. *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 6(3).

Hessels, J., Rietveld, C. A., & van der Zwan, P. (2017). Self-employment and work-related stress: The mediating role of job control and job demand. *Journal of Business Venturing*, 32(2), 178–196. <https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2016.10.007>

Jacukowicz, A., & Dorota M. (2020). Work-related internet use as a threat to work-life balance – a comparison between the emerging on-line professions and traditional office work”. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 33(1):21-33. <https://doi.org/10.13075/ijomeh.1896.01494>

Kazan, İ. (2018). *Türkiye Bankacılık Sektöründe Kanalların Ve Pazarlama Enstrümanlarının Dijitalleşmesinin Müşteri Satın Alma Davranışı Üzerindeki Etkisi*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi], Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

Koçel, T. (2018). *İşletme Yöneticiliği (17. Baskı)*. Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş. İstanbul.

Mavili, A. (2001). Bir Kamu Kuruluşunun Üst Düzey Yöneticilerinin İş Stresi ve Kişilik Özellikleri. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 56(4), 1. https://doi.org/10.1501/sbfter_0000001872

Nadeem, A., Abedin, B., Cerpa, N., & Chew, E. (2018). Editorial: Digital Transformation & Digital Business Strategy in Electronic Commerce - The Role of Organizational Capabilities. *Journal of theoretical and applied electronic commerce research*, 13(2), I—VIII. <https://doi.org/10.4067/s0718-18762018000200101>

National Institute for Occupational Safety and Health, (1999). Publication No. 99-101 CDC - NIOSH Publications and Products - STRESS...At Work (99-101) <https://www.cdc.gov/niosh/docs/99-101/pdfs/99-101.pdf?id=10.26616/NIOSH PUB99101>

Nam, T. (2014). Technology use and work-life balance. *Applied Research in Quality of Life*, 9(4):1017-40. <https://doi.org/10.1007/s11482-013-9283-1>

OECD (2019), "A Measurement Roadmap for the Future", in *Measuring the Digital Transformation: A Roadmap for the Future*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/1b9f3165-en>.

Parviainen, P. ., Tihinen, M. ., Kääriäinen, J. ., & Teppola, S. . (2022). Tackling the digitalization challenge: how to benefit from digitalization in practice. *International Journal of Information Systems and Project Management*, 5(1), 63–77. <https://doi.org/10.12821/ijispm050104>

Robbins, S. P., & Judge, T. (2014). *Organizational Behavior*. Pearson Education, Limited.

Sağlam, M. (2021). İşletmelerde geleceğin vizyonu olarak dijital dönüşümün gerçekleştirilmesi ve dijital dönüşüm ölçeğinin Türkçe uyarlaması. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 20(40):395-420. <https://doi.org/10.46928/iticusbe.764373>

Taş, A., & Özkara, Z. U. (2020). İş Stresinin Algılanan Yönetici Desteği İle İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkide Üstlendiği Rol. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 1. <https://doi.org/10.26466/opus.662681>

Türkiye Bankalar Birliği, (2022a). *Banka Çalışan ve Şube Sayıları*. Retrieved from https://www.tbb.org.tr/Content/Upload/istatistikiraporlar/ekler/4014/Banka_Calisan_ve_Subesayilari-Aralik_2022.pdf

Türkiye Bankalar Birliği, (2022b). *Uzaktan ve Diğer Kanallardan Müşteri Edinimi*. Retrieved from https://www.tbb.org.tr/Content/Upload/istatistikiraporlar/ekler/3979/Uzaktan_ve_Subeden_Musteri_Edinimi_Istatistikleri-Aralik_2022.pdf

Ulusoy, A., & Demirel, D. s. (2021). Bankacılık Sektöründe Dijital Dönüşümün İstihdam Üzerine Etkisi. *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 10(27), 256–267. <https://doi.org/10.31199/hakisderg.925143>

Yankın, F. B. (2019). Dijital Dönüşüm Sürecinde Çalışma Yaşamı. *Trakya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi E-Dergi*, 7(2), 1-38.

Yıldırım, D., & Aycan, Z. (2008). Nurses' work demands and work–family conflict: A questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies*, 45(9), 1366–1378. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2007.10.010>

FROM THE PERSPECTIVE OF TRAVEL AGENCIES MANAGERS; INTERNS

Assoc. Prof. Dr. Kürşad SAYIN¹

Master Student - Doğan YILMAZ²

ABSTRACT

Internships are activities in which students reinforce their knowledge and experience gained in accordance with the requirements of the program they are studying. With internship applications, it is aimed that students consolidate their theoretical knowledge gained during school with a supervised work experience. Today, as in all sectors, there is an intense competition environment in the tourism sector. Well-trained and experienced employees are important actors of the competition. It is extremely important to employ employees with sufficient professional knowledge and experience in terms of ensuring success and sustainability in travel agencies within the service sector.

The aim of this research is to find out what the expectations of the managers of travel agencies from the staff working as trainees are and whether the expectations are met or not. For this purpose, a qualitative research method was determined and an interview form consisting of 12 questions and semi-structured interview questions was prepared. The questions were asked to the managers of the A group travel agencies in Konya, which was the capital of the Seljuk State, has many tourist attractions such as Mevlana and Çatalhöyük, and has travel agency departments in its universities. According to the results of the research, managers expect traits such as being willing, listening to the word, being compatible with teamwork and smiling. At the same time, it has been concluded that the managers of travel agencies expect the institutions from which they provide trainee students to provide more applied information in addition to the theoretical information to the students.

Keywords: Internship, Internship Applications, Tourism Education, Travel Agencies

Jel Kodları: E24, I20, J24, M12

INTRODUCTION

In today's world, while the rapid increase in knowledge, changes and developments in science and technology change the qualifications of the labour force needed by enterprises, it also affects the education and employment sectors. One of the most important problems faced by countries in industry and especially in the service sector is the lack of skilled intermediate staff. In this direction, in order to increase the competitiveness of today's enterprises, the labour force that can adapt to changing

¹Assoc. Prof. Dr., Selcuk University, Post Vocational School of Silifke – Taşucu, kursadsyn@selcuk.edu.tr, (ORCID: 0000-0003-0988-5186)

²Master Student, Selcuk University, doganfc@gmail.com, (ORCID: 0009-0006-0330-2794)

conditions is needed more and more every day (Balci, Argon, & Kösteroğlu, 2013: 516; Ateş et.al.,2019: 522). In meeting this need, the role of universities, one of the duties of which is to meet the professional expectations and requirements of the sector related to the subject, is quite high. The theoretical knowledge received by the students who receive education and training on the subject in universities alone does not meet the needs of the sector authorities. For this reason, it is very important that students studying in vocational and technical fields can put the theoretical knowledge and business methods they have acquired in educational institutions into practice in working life (Tektaş et al., 2016:311-312). The internship period is very important for students to integrate their theoretical knowledge and practical skills, to specialise in their work, to gain professional experience and to become ready for the needs of the sector. In addition, internship is considered as one of the important parts of education and career (Ju, Emenheiser, Clayton, & Reynolds, 1998:37; Walo, 2001:13; Cho, 2006:62; Lam & Ching, 2007:337; Ruhanen, Breakey & Robinson, 2012:183; Karacan& Karacan, 2004:169). In this context, the most effective method for students to prepare for the sector during vocational education is on-the-job training or internship training related to their professions.

One of the areas where the internship issue is seen intensively is the tourism sector, which is included in the service sector. The intense competitive environment in the tourism sector makes the necessity of providing quality service with qualified personnel more felt and makes tourism education in this field even more important. There is a lack of qualified personnel in Turkish tourism and this situation constitutes an important obstacle to the production of quality service in tourism enterprises (Hacıoğlu, 2008). Although the number of students receiving education in the field of tourism in Turkey is sufficient to meet this need, this problem cannot be solved because tourism enterprises cannot find qualified students to meet their needs. The insufficiency of qualified personnel is frequently expressed by both sector representatives and business managers, but the steps taken towards a solution remain insufficient (Çatı & Bilgin, 2013:25-26). There is a need to restructure and plan internship practices in order to fill the gap between students' academic knowledge and the needs of sector managers (Dolmacı & Duran, 2017: 256; El-Rab & El-Nagar, 2020: 1-2). For this reason, it is extremely important to determine the opinions of interns and business managers on the subject.

Within the tourism sector, travel agencies are one of the commercial organizations of great importance that facilitate the encounter between consumers and touristic products, produce services and at the same time meet all the needs of people who want to travel (Emir, 2010: 1248-1249). For this reason, the aim of the research is to find out what the expectations of travel agency managers from the personnel working as interns are and whether these expectations are met. As a result of the research, it is concluded that travel agency managers expect interest in the profession, communication and dialogue from intern students and their expectations are not sufficiently met. It is thought that the research will contribute to future studies.

1. LITERATURE

Internship, in its most basic sense, is a short-term (Robinson, Ruhanen & Breakey, 2016: 513-514) applied learning period (Zopiatis, 2007: 65; Shin et al., 2012: 386; Olcay et al., 2017: 66) in which students who will acquire any profession in vocational universities are taught how to gain experience and skills by applying what they have learned in theoretical courses to the real world (El-Rab & El-Nagar, 2020: 1-2). Internship helps students to adapt to work by developing social skills and self-confidence and enables students to reach higher levels of competence by combining theory and practice (Lee et.al., 2006:72; (Bilsland et al., 2020: 436-437).

Tourism sector is in the service sector where customer satisfaction is at the forefront in a highly competitive environment. This sector continues to grow rapidly in the economies of countries day by day. For this reason, the need for trained labor force is increasing day by day due to difficulties such as providing and retaining labour force with theoretical and practical competence in order to provide a quality product for visitors and to meet the special demands of the guests. For this reason, the tourism sector is one of the fields where internship is seen intensively (Polat & Üzümcü, 2015: 126; Robinson, Ruhanen, & Breakey, 2016: 514; Jack, Stansbie, & Sciarini, 2017: 17; Özışık Yapıcı, Yıldırım & Bal, 2021: 86). Internships in the field of tourism critically develop students' workplace skills necessary for employment in the field of study. The student can learn communication, interpersonal skills, patience and tolerance as part of the internship through the application of practice and theory. The internship process facilitates the transition between education and the workplace and creates effective learning situations for the intern (Bilsland, Nagy, & Smith, 2020: 426).

With the development of tourism, the labour force requirement arising in terms of quantity and quality is tried to be met with the rapidly increasing number of education and training institutions and the shortage of the sector in this field is tried to be eliminated (Sarıışık, 2007:144). In this case, internship becomes more important in providing education and training in accordance with the conditions of the day (Demir & Demir, 2014:19). Internships also provide advantages to educators as they strengthen the links between academic institutions and the industry and update the course content of educators in line with industry needs (Farmaki, 2018: 50-51). For this reason, it is important to ensure close co-operation between the tourism industry and educational institutions and to try to meet the expectations and needs of the industry more closely.

When we look at the literature on the perceptions and expectations of managers in tourism enterprises regarding internships, some of the studies conducted in Turkey on the subject are as follows:

Görkem & Öztürk (2011) conducted a research on 405 kitchen managers in order to determine at what level the training given in hotel management schools meets the needs of the sector. As a result of this research, it was determined that the education given in hotel management schools does not

meet the needs of the sector.

Demir & Demir (2014) conducted a research in twenty tourism enterprises in Bodrum, Dalaman, Fethiye and Marmaris in order to reveal the managers' opinions about internships and interns, to determine the general internship problems and to suggest solutions. According to the results of the research, the majority of the managers of tourism enterprises (participants) believe that vocational internships and interns are an important element in the tourism sector. At the same time, it was concluded that the participants stated that there is a need for new legal regulations regarding vocational internships in the tourism sector.

Polat, Üzümcü (2015) conducted a study to determine the perceptions of hotel managers in the tourism sector towards tourism and hotel management education and concluded that managers stated that students should be given practical courses as well as theoretical courses in the tourism education process.

Olcay et al. (2017) conducted a study on 50 hotel managers and 80 students and concluded that the opinions of hotel owners and managers regarding the performance of intern students were generally positive and that they had problems with language.

Yağcı et al. (2019) investigated the work of 12 Group A travel agency owners and managers and interns in the internship process in Kuşadası and concluded that they expect the institutions where interns are received to provide students with practical courses as well as theoretical courses.

2. METHODOLOGY

According to the literature researches conducted in Turkey, it is found that the studies on the subject are mostly on the thoughts and expectations of the personnel about the internship and the personnel doing internship in hotels. It is thought that there is a lack of research on the expectations of travel agency managers from intern students. For this reason, the research is important. For this reason, the aim of the research is to investigate what the expectations of travel agency managers from the staff working as interns are and whether these expectations are met in the context of travel agency managers in Konya Province.

Qualitative research focuses on how the sample or a small sample of events, units or activities affect social life rather than the representativeness of a sample (Neuman, 2006: 320). With the interview method, unobservable elements such as experiences, attitudes, thoughts, intentions, reactions, mental perceptions and interpretations are tried to be understood. For this reason, the "*semi-structured interview technique*", which is one of the qualitative research methods and includes data collection through communication, was used in the study to collect information about people's behaviors and attitudes on different subjects (Yildirim, & Şimşek, 2008; Salman, Yıkmış, 2020: 185).

Based on the information obtained from the study conducted by Yağcı, Efendi & Akçay

(2019), an interview form consisting of 15 questions, 5 of which are related to demographic characteristics, was created. The questions in the interview form were checked by experts, pilot interviews were conducted with the participants and the form was finalized based on the suggestions. The research was conducted between 2023 July and September. During the filling of the interview forms, the travel agency managers in Konya were asked to answer the questions through face-to-face interviews. The data obtained after the interviews were evaluated by content analysis. In order to prevent data loss and ensure data security in the research, the answers given were written down and notes were taken, and then the notes taken were converted into prose. The texts converted into prose were read and coded, and the findings were interpreted under theme headings (Uzun & Bütün, 2016: 75). Descriptive analysis technique is preferred because it summarises and interprets the data according to predetermined themes and allows quotations of participant opinions. The data obtained in the study were analysed in accordance with the descriptive analysis technique. In the interpretation of the findings, some of the participant views were included in the form of quotations (Ayvaci et al., 2014: 363; Özyürek & Çavuş, 2016: 2161). In the analysis of the data, the real names of the participants were kept confidential within the framework of the ethical principle, and codes (K1, K2, K3.....K10) were given to each participant in the analyses. Information about the study group is shown in Table 1.

3. FINDINGS

According to Table 1; The majority of the participants are in the 31-40 age range (6 of them), three of them are in the 41-50 age range, one of them is in the 21-30 age range, the majority of them are male (7 participants) and three participants are female. All of the participants are university graduates and the majority of them have experience in the range of 11-20 years (7 participants). All of the participants who agreed to participate in the study (10 participants) are university graduates and in managerial positions. Two of them are also hotel owners and one of them is an assistant manager. The majority of the participants are male (7 participants) and three participants are female.

Table 1: Findings about the study group (participants)

Participants	Age	Gender	Graduation Status	Term of office	Mission
K1	41-50 years old	Woman	University	11-20 years	Operator
K2	31-40 years old	Woman	University	10 years and less	Business Manager
K3	31-40 years old	Male	University	11-20 years	Business Manager
K4	41-50 years old	Male	University	11-20 years	Business Manager

K5	41-50 years old	Male	University	11-20 years	Business Manager
K6	31-40 years old	Woman	University	10 years and less	Operator
K7	31-40 years old	Male	University	11-20 years	Assistant manager
K8	21-30 years old	Male	University	10 years and less	Assistant manager
K9	31-40 years old	Male	University	11-20 years	Business Manager
K10	31-40 years old	Male	University	11-20 years	Business Manager

a) The findings obtained based on the answers given to the questions asked to the officials of travel agencies employing intern students about the need and selection of interns are as follows:

In response to the question *"Why do you need intern employment?"*, all of the participants stated that their businesses are generally in operation, that they do not need interns for a short period of time such as one month, that the sector has a shortage of qualified personnel, and that they take interns in order to close this deficiency and train personnel for the sector. Some of the answers given in relation to this situation are as follows:

K2: "I do not need too much, but I am in favors of those who have a diploma to work. If there is a school for this job, I think that those who study at this school should carry out this profession. One of the reasons why I need it is that I do not want to teach the job. There is a shortage of qualified personnel in the sector. In this sense, we should prepare and train children for the sector in real terms. Everyone should do the job they know. For example, a graduate of the physics department should not come and do this job."

K3: "It does not benefit us. It is not important for us whether there is an intern or not. It is also financially damaging. Our aim is for them to learn the job".

K8: "We have only one aim, to train employees for the sector. Their working time is very short. I have my own staff. But the way to learn this job is through here and we support the students. We want to train new people for the sector."

"Are you able to select interns for your enterprise? Or are they sent by the institution where they receive education without any selection?", all of the participants stated that the students themselves applied. Some of the answers given by the participants are as follows.

K1: "The student applies to us. We ask the institution where the student comes from and get information".

K3: "Interns apply to us. We do not take any reference or look at where they come from. Only as a result of the interview with the student at that moment, his/her style and communication are important for us".

K9: "Students apply to us, we interview them, and if they think they are suitable, they start their internship with us. We do not have a situation such as being specially sent from the school or we do not have a situation such as calling and asking".

"From which institutions (high school/university) do you prefer to employ intern students? What are the reasons?", only K2. stated that they prefer high school students because they think that it is important to train personnel at a young age, K5 said "it is not important at all, they are all uninformed, but we prefer university students", K8 answered "it is not important, but it is difficult to manage high school students, so they are university students", while all other participants (K1,K3,K4,K6,K7,K9 and K10) stated that they prefer university students because they think that they are older than high school students and have a little more knowledge. Some of the answers given in relation to this situation are as follows:

K5. "This is actually not very important. No matter where they come from, there is a serious lack of knowledge and lack of interest in the sector. There is almost no difference between someone coming from outside and someone studying at school. If we make a choice, university is of course".

K7. "We want a university. Compared to high school students, at least they have seen and know something".

K8. "The institution is not important, but it would be better to choose the university as a school. It is much more difficult for me to manage high school students. Most of them, even ninety per cent of them do not even want to do this job".

b) The findings obtained from the answers of the participants to the questions asked about their expectations from intern students are as follows;

To the question *"What are the features you expect and look for in the students you employ?"*, K.7, K8, K9 and K10 of the participants gave the answers of desire, interest in the sector, communication, K2 and K6, diction, communication skills, K3, K4 and K5, respect, style and communication and honesty, and K1, sectoral curiosity and communication request. Some of the answers given in relation to this situation are as follows:

K4. "Respect, honesty, style and communication are at the forefront for me". K5. "Communication, honesty, style"

K7. "My expectation is that students should first do this job with love, not for the sake of doing it. They should do this job to progress and make it a profession in the future. Otherwise, it is not for me to do my internship and leave. If there is a desire, everything else will be solved. In communication, human relations, everything is solved, but they should not be reluctant".

In response to the question *"Do you get the efficiency you expect from the interns?"*, the majority of the participants (K1, K3, K4, K6, K8, K9) stated that they could not get efficiency, K5 and K7 stated that they did not have much expectations, K2 stated that they got efficiency from some of

them, and K10 stated that they got efficiency in this period because they came for a short time (one month). Some of the answers given in relation to this situation are as follows:

K7. "No. They act more with the logic that I need to give files to the school. We cannot get efficiency from eighty per cent of them. We tell our expectations in the preliminary interview. They tell us too. If you don't do your job well, you will become an office boy, you will sit in the office, we say that this is not good for your future, but they don't listen".

K4. "Not all of them. We buy from one or two out of twenty. They need to prove themselves first, but they think about money. They do not come to learn the job. They come to fill a file".

In response to the question "*Have you been able to meet your expectations from the interns you have employed with you so far?*", the majority of the participants (K1, K4, K6, K8, K9) stated that the students did not meet their expectations, while K2, K7 and K10 stated that their expectations were partially met, and K3 and K5 stated that they could not get efficiency, but they listened to them because they worked for a short time (one month). Some of the answers given in relation to this situation are as follows:

K1. "I would be lying if I said it did. Maybe one or two people When they are not trained from below, it becomes difficult to find staff in the sector. Unfortunately, these children do not seem to have any intention of growing up".

K4. "Only two people met me. One of them even became my partner. We continue on our way with anyone who is willing to do this business".

K8. "Since most of the incoming students come with the aim of filling their internship files, they fall below our expectations. Our expectations are not high, but unfortunately they are not met".

c) The findings obtained based on the answers of the participants to the questions asked about the problems experienced with intern students are as follows;

In response to the question "*What are the problems you have with interns?*" the majority of the participants (K2, K3, K5, K6, K7, K8, K9, K10) stated that they did not have any problems with interns, while K1 and K4 stated that they had communication and address problems. Some of the answers given in relation to this situation are as follows:

K7. "I did not have any problems. Children are timid most of the time. They are in the mode of "let me do my job as soon as possible and let me go".

K10. "We did not have any problems in this process, but there is a problem I observed. They have difficulty in learning. Because their knowledge is very weak. They are like children learning to read. When a job related to the sector is done, this situation creates a serious problem".

"What are the problems that the interns have with the guests during their work in the business?" Can you give examples of situations where they have problems?", the majority of the participants stated that they did not have a problem because they did not let the interns meet directly

with the guests, while K2 stated that the interns had communication and address problems with the guests, although not too much. Some of the answers given in relation to this situation are as follows:

K3. "We do not let the interns meet the guests directly. They sit next to each of our employees and do the work with them. There are problems when they communicate directly with the guests".

K6. "There has not been any problem so far. At first, we do not make contact with the guests. They see themselves as temporary. They are not willing to work".

"What are the problems intern students have with other staff during their work? Can you give examples of the problems they experience?", all of the participants answered "there is no problem".

K2. "It did not happen in our organization. From time to time there can be very small disagreements, but not very often and they are insignificant".

The findings obtained based on the answers of the participants to the questions asked about the adequacy of the information received by the intern students from the school are as follows;

"Is the theoretical knowledge that interns receive in their schools sufficient? What are their deficiencies?", all of the participants answered "not enough". Participants state that students have many deficiencies in terms of practical knowledge. Some of the answers given in relation to this situation are as follows:

K7. "It is not enough. I think there is a serious deficiency in this regard. Students learn only practice at school. It is not possible to learn tour planning without going on a tour. They know professional terms, but they have difficulty in professional practice. Children need to practice in the sector. The applications of the courses must be done practically".

K2. "Theoretical knowledge is of course useful in practice. As a result, they learn information about the sector. However, it is still insufficient. Some issues are very critical in the working environment. It is not enough to know the check/in procedures when the guest enters the hotel. Students need to know the importance of time very well during the procedures".

K10. "I attach great importance to the trainings given at school. It is very important to include people from the sector in the education and training process. It is necessary to transfer experience to the students, at least what they learnt at school should always be applied in the field. The information learnt in class should be immediately applied and reinforced".

CONCLUSION

According to the findings obtained; it is concluded that there is a serious shortage of qualified personnel in the tourism sector, business managers employ intern students to recruit personnel for the sector, but the internship period is short, the theoretical training received by the students in their schools is not sufficient, and the students do not meet the needs of the sector. This situation is in parallel with the research conducted by Öztürk & Görkem (2011) with hotel business managers. In

addition, it is concluded that more importance should be given to practical training in schools and that students are not willing to do internship for these reasons. This is in line with the results of the studies conducted by Polat, Üzümcü (2015) and Yağcı, Efendi & Akçay (2019).

Considering that education is a constantly evolving field, curricula need to be developed in line with the needs of the sector. Industry-oriented course structure helps students to be industry-ready, making the transition to the workplace smooth. “Through on-the-job training, students acquire both general skills that they can transfer from one job to another and specific skills specific to a particular job” (Felicen et al. 2014: 42-43). For the reasons mentioned above, it is recommended to conduct more comprehensive research on the subject, to involve the sector authorities in the process, to restructure the curricula for practice in line with the needs and wishes of the sector authorities, to extend the duration of internships and to increase on-the-job training.

The research could only be carried out in a single region due to time and financial constraints. It is recommended that similar studies be conducted in different regions and schools in the future.

REFERENCES

- Ateş, A., Sunar, H., Kılınç, C. Ç. & Yıldırım, G. (2019). Tourism students’ perceptions of tourism industry: The case of Selçuk University Faculty of Tourism, *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 7 (1), 155-168
- Ayvacı, H. Ş., Bakırcı, H., & Yıldız, M. (2014). Fen bilimleri öğretmenlerinin hizmet içi eğitim uygulamalarına ilişkin görüşleri ve beklentileri. *Amasya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* 3(2), 357-383.
- Balcı, E., Argon, T., & Kösterelioğlu, M.A. (2013). Meslek Yüksekokulu öğrencilerinin okul ve iş yaşamına yönelik görüşleri. *Educational Administration: Theory and Practice*, (19) 4, 515-541.
- Bılsland, C., Nagy, H., & Smith, P. (2020). Virtual internships and work-integrated learning in hospitality and tourism in A Post-COVID-19 World. *International Journal of Work-Integrated Learning, Special Issue*, 21(4), 425-443.
- Cho, M. (2006). Student perspectives on the quality of hotel management internships. *Journal of Teaching in Travel and Tourism*, 6(1), 61–76.
- Çatı, K., & Bilgin, Y. (2013). Turizm Lisans öğrencilerinin turizm sektöründe çalışma eğilimleri. *Çukurova Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, (14) 1, 23-45.
- Demir, M., & Demir, M.Ş. (2014). Turizm işletmelerinde yöneticilerin mesleki staj ve stajyerleri değerlendirmesi, *Marmara Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Sayı 6, 18-33.
- Dolmacı, N., & Duran, Y. (2017). Ön lisans düzeyinde öğrenim gören öğrencilerin zorunlu staj uygulamasına ilişkin görüşleri, sorunları ve çözüm önerileri: Isparta Meslek Yüksekokulu örneği. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* (9)21 (Özel Sayı) 254-267.

El –Rab, M.S.G., & El_ Nager, A.M.E. (2020). Internships in tourism and hospitality: an analytical study of the impact on students' knowledge and skills. *International Journal of Tourism and Hospitality Management*, (3)2, 1-30.

Emir, O. (2010). The role of the travel agencies in marketing of hotel managements: a consideration by hotel managements. *Ege Akademik Bakış*, (10)4, 1245-1256.

Farmaki, A. (2018). Tourism and hospitality internships: A prologue to career intentions?, *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education* (23), 50–58.

Felicen, S.S., Rasa, L.C., Sumanga, J.E., & Buted, D.R. (2014). Internship performance of tourism and hospitality students: inputs to improve internship program, *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 4(6), 42-53.

Hacıoğlu, N. (2008). “Türkiye’de Turizm Eğitimi”. Ankara: Detay Yayıncılık.

Jack, K., Stansbie, P., & Sciarini, M. (2017). An examination of the role played by internships in nurturing management competencies in hospitality and tourism management (HTM) students, *Journal of Teaching in Travel & Tourism*, (17),1, 17-33.

Ju, J., Emenheiser, D.A., Clayton, H.R., & Reynolds, J.S. (1998). Korean students' perceptions of the effectiveness of their internship experiences in the hospitality industry in Korea. *Asia Pacific Journal of Tourism Research*, 3(1), 37–44.

Karacan, S., & Karacan, E. (2004). Meslek yüksekokullarında (MYO) yapılan staj uygulamalarına ilişkin bir araştırma: Kalite ve verimlilik için iş yerleri – MYO işbirliğinin gereği. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* (8) 2, 168-184

Lam, T., & Ching, L. (2007). An exploratory study of an internship program: The case of Hong Kong students. *Hospitality Management*, 26(2), 336–351.

Lee, M., Lu, H., Jiao, Y., & Yeh, P. (2006). Research on correlations between off-school internship systems and work performances in hospitality and tourism education, *Journal of Teaching in Travel & Tourism*, 6:3, 69-87.

Neumann, L. (2017). *Tophumsal Araştırma Yöntemleri Ankara*. Yayın Odası Yayıncılık.

Olçay, A., Çıkmaz, E., Özekici, Y. K., & İnce, E. (2017). Otel sahip ve yöneticilerinin stajyer öğrencilerin performanslarına ilişkin değerlendirmeleri: Gaziantep örneği. *Journal of Multidisciplinary Academic Tourism* (2) 1, 65-85.

Özışık, Yapıcı, O., Yıldırım, G., & Bal, C. (2021). How did covid-19 affect career intentions of students studying tourism. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 9 (1), 84-98

Öztürk, Y., & Görkem, O. (2011). Mutfak dalı öğrencilerinin mesleki yeterliklerinin değerlendirilmesi: otelcilik ve turizm meslek lisesi öğrencilerine yönelik bir uygulama, *İşletme Araştırmaları Dergisi* 3(2) ,69-89

Özyürek, A. & Çavuş, S. Z. (2016). İlkokul öğretmenlerinin oyunu öğretim yöntemi olarak kullanma durumlarının incelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 24 (5), 2157- 2166

Polat, Üzümcü, T. (2015). Perceptions of tourism training for hotel managers: A Study on managers of hotel that is in Kocaeli. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, KOSBED*, 30, 123-150.

Robinson, N.S.R., Ruhanen, L., & Breakey, N.M. (2016). Tourism and hospitality internships: influences on student career aspirations, *Current Issues in Tourism*, 19:6, 513-527

Ruhanen, L., Breakey, N., & Robinson, R. (2012). Knowledge exchange and networks: a new destination for tourism internships?, *Current Issues in Tourism*, 15:3,

Salman, Yıkılmış, M. (2020). E-Interview technique in qualitative research”, *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 22(1), 183-197.

Sarışık, M. (2007). Turizm sektöründe meslek sahibi olmaya yönelten etkenler: meslek yüksekokulu öğrencilerine yönelik bir çalışma. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, (18)2, 143-160.

Shin Y.S, Lee K.W, Ahn J.S, and Jung J.W, (2012). Development of internship & Capstone Design Integrated Program for University-Industry Collaboration", *6th International Forum on Engineering Education, Dept. of Computer Science and Engineering, Dongguk University*, Seoul, Korea.

Tektaş, N., Yayla, A., Sarıkaş, A., Polat, Z., Tektaş, M., & Ceviz, N. Ö. (2016). Ön lisans öğrencilerinin staj uygulamalarının değerlendirilmesi: Marmara Üniversitesi örneği. *Journal of Research in Education and Teaching*, Özel Sayı, (5) 36, 310-318.

Uzun, E. M., & Bütün, E. (2016). Okul öncesi eğitim kurumlarındaki Suriyeli sığınmacı çocukların karşılaştıkları sorunlar hakkında öğretmen görüşleri. *Uluslararası Erken Çocukluk Eğitimi Çalışmaları Dergisi*, 1(1), 72-83.

Walo, M. (2001). Assessing the contribution of internship in developing Australian tourism and hospitality students' management competencies. *Asia-Pacific Journal of Cooperative Education*, (2)1, 12-28.

Yağcı, K., Efendi, M., ,& Akçay, S. (2019). Stajyerler; Seyahat İşletmesi Sahipleri ve Yöneticileri Bakış Açısıyla, *Türk Turizm Araştırmaları Dergisi*, 3(4): 1244-1259.

Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2008). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Yiu, M. Ve Law, R. (2012). A review of hospitality internship: Different perspectives of students, employers, and educators, *Journal of Teaching in Travel and Tourism*, 12(4), 377-402.

Zopiatis, A. (2007). Hospitality Internships in Cyprus: A Genuine Academic Experience or A Continuing Frustration?, *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 19(1), 65-77.

KURUMLARDA FARKINDALIK (MINDFULNESS) ÇALIŞMALARI

Doç. Dr. Gülbeniz AKDUMAN¹

Duygu Ayça KOPARAN²

ÖZ

Farkındalık, düşüncelerin, duyguların, bedensel ve çevresel duyuların an be an farkında olma halini ifade etmektedir. Kişi bu şekilde yararsız düşünce ve davranışlara takılı kalmamayı öğrenebilir, kendisine ve başkalarına karşı daha olumlu ve şefkatli tutumlar geliştirebilir. Bu anlamda farkındalık bir var olma biçimi, dikkati şimdiki ana vermenin bir yoludur. Birçok kurum ve kuruluşun, farkındalık uygulamalarının çalışanların refahına, genel üretkenliğine ve performansına olumlu etkileri olabileceğini fark etmesi, farkındalığın son yıllarda iş yerlerine dahil edilmesine yol açmıştır. İşyerinde farkındalık, farkındalık temelli eğitim programları, meditasyon seansları, nefes egzersizleri ve günlük rutinlere ve iş süreçlerine farkındalık uygulamaları gibi çeşitli formlarda olabilmektedir. Bu uygulamalar, çalışanlara daha fazla öz farkındalık geliştirmeleri, stresi daha etkili bir şekilde yönetmeleri ve genel dayanıklılıklarını geliştirmeleri için araçlar ve teknikler sunmaktadır. Aynı zamanda organizasyonlar, farkındalığı iş yerlerine dahil ederek çalışanlarının duygu-yönetimi, etkili iletişim kurma ve iş birliğini oluşturma gibi becerilerini geliştirmeyi hedeflemekte böylece pozitif bir çalışma ortamının oluşumunu sağlamaya çalışmaktadırlar. Farkındalık uygulamaları çalışanların değişime uyum sağlama, çatışmaları yönetme ve bilinçli kararlar verme becerilerini geliştirerek iş tatmini ve performansının artmasına yol açtığı için önemli ve incelenmesi gereken bir konudur. Bu bağlamda yapılandırılan bu kavramsal makale farkındalık çalışmalarını ilgili alan yazın ışığında kapsamlı bir şekilde ele alarak, tanımını, farkındalık uygulamalarını, bu uygulamaların kuruma adaptasyonunu ve farkındalık çalışmalarına gelen çeşitli eleştirileri içermektedir. Türkiye bağlamına vurgusu ile, çeşitli kültürel ortamlarda farkındalık üzerine yapılan çalışmaların gelişmesine katkıda bulunmakta, kurumlarda farkındalık çalışmalarının inceleneceği gelecekteki çalışmalara kaynak oluşturması amaçlanmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Farkındalık, Mindfulness, Kurumlarda Farkındalık Çalışmaları

Jel Kodları: L20, M12, M19

MINDFULNESS STUDIES IN INSTITUTIONS

ABSTRACT

Mindfulness refers to being aware of thoughts, emotions, and physical and environmental sensations from moment to moment. This way, a person can learn not to remain stuck in useless thoughts and behaviors and develop more positive and compassionate attitudes towards himself and others. In this sense, mindfulness is a way of being and paying attention to the present moment. Many organizations and institutions have realized that mindfulness practices can positively affect employee well-being, overall productivity, and performance, leading to the incorporation of mindfulness into workplaces in recent years.

¹Doç. Dr., İstanbul Bilgi Üniversitesi, gulbeniz@akduman.com, (ORCID: 0000-0002-3256-982X)

²Yüksek Lisans Öğrencisi, duyguaycayasar@gmail.com, (ORCID: 0009-0003-7500-4153)

Mindfulness in the workplace can take various forms, such as mindfulness-based training programs, meditation sessions, breathing exercises, and applying mindfulness to daily routines and work processes. These practices provide employees with tools and techniques to develop self-awareness, manage stress more effectively, and improve their resilience. At the same time, by incorporating mindfulness into their workplaces, organizations aim to improve their employees' skills, such as emotion management, effective communication, and collaboration, thus creating a positive working environment. Awareness practices are an essential issue that needs to be examined, as they lead to increased job satisfaction and performance by improving employees' skills in adapting to change, managing conflicts, and making conscious decisions. Structured in this context, this conceptual article discusses awareness studies comprehensively in light of the relevant literature. It includes its definition, awareness practices, adaptation of these practices to the institution, and various criticisms of awareness studies. Its emphasis on the Turkish context contributes to the development of studies on awareness in various cultural environments. It aims to provide a source for future studies examining awareness studies in institutions.

Keywords: Awareness, Mindfulness, Mindfulness Studies in Institutions

JEL Codes: L20, M12, M19

GİRİŞ

Farkındalık (mindfulness) kavramı, son yıllarda popüler hale gelmiş bir terim olsa da kökeni eski Budist uygulamalarına kadar uzanmaktadır. Bu kavram, Doğu felsefesinde teorik içeriği ve ruhani uygulamaları ile uzun ve zengin bir tarihe sahiptir. Kavramın kökenleri, Buda'nın 2500 yıl önceki öğretilerine, özellikle Theravada geleneğinde, eski Budist uygulamalarına kadar izlenebilmektedir. Budist felsefesinde farkındalığın, aydınlanmanın yedi faktöründen biri olduğu kabul edilmekte ve aydınlanmaya giden yolda çok önemli bir parça olduğuna inanılmaktadır. Bu öğreti kişinin, farkındalık yoluyla zihnin doğası ve dünya hakkında içgörü geliştireceği inancını savunmaktadır (Sharf, 2015). Bu anlamda farkındalık uyanışa giden bir yol olarak görülmektedir.

Birçok kurum ve kuruluşun, farkındalık uygulamalarının çalışanların refahına, genel üretkenliğine ve performansına olumlu etkileri olabileceğini fark etmesi, farkındalığın son yıllarda iş yerlerine dahil edilmesine yol açmıştır. Bu uygulamalar, çalışanlara daha fazla öz farkındalık geliştirmeleri, stresi daha etkili bir şekilde yönetmeleri ve genel dayanıklılıklarını geliştirmeleri için araçlar ve teknikler sunmaktadır (Micklitz vd., 2021). Farkındalık uygulamaları çalışanların değişime uyum sağlama, çatışmaları yönetme ve bilinçli kararlar verme becerilerini geliştirerek iş tatmini ve performansının artmasına yol açtığı için önemli ve incelenmesi gereken bir konudur. Bu bağlamda yapılandırılan bu kavramsal makalede öncelikle farkındalık kavramı, farkındalık uygulamaları ve kurumlarda farkındalık çalışmaları ile etkileri ilgili alan yazın ışığında kapsamlı bir şekilde ele alındıktan sonra Türkiye'de farkındalık kapsamında yapılması gerekenler ve farkındalık kavramına gelen eleştiriler değerlendirilecektir.

1. FARKINDALIK

Farkındalık, düşüncelerin, duyguların, bedensel ve çevresel duyumların an be an farkında olma halini ifade etmektedir (Zhang vd., 2021). Aynı zamanda, deneyime açık, önyargısız, arkadaş canlısı, meraklı, şefkatli ve nazik olmak kavramları ile de ilişkilidir (Bishop vd, 2004). Farkındalık pratiği, geçmişe takılı kalmak veya gelecek hakkında endişelenmek yerine dikkati şu anda olana odaklamak suretiyle gerçekleşmektedir. Bu da düşüncelerimizin, duygularımızın ve fiziksel duyumlarımızın esiri olmadan, onlara kapılmadan veya tepki göstermeden şimdiki ana tamamen dahil olmak demektir (Brown ve Ryan, 2003).

Farkındalık basamakları üç ana kategoride incelenmektedir;

- İlk basamakta, canlıların hayatta kalması ve dış faktörlere karşı korunabilmesi için gereken en temel farkındalık seviyesi yer almaktadır (Mithen 1994).
- İkinci basamakta ise, bireyin öz-algılama ve öz-farkındalık becerisi olan kendilik farkındalığı bulunmaktadır (Sutton, 2016).
- Son olarak üçüncü basamakta yer alan farkında olma durumunda ise, bireylerin deneyimlerine önyargısız ve ayrımcı olmayan bir şekilde dikkat etme yeteneği olan bilinçli farkındalık yer almaktadır (Kabat-Zinn, 2005). Bu anlamda bilinçli farkındalığın en temel unsurlarından bir tanesini yargılayıcı olmayan farkındalık (non-judgmental awareness) oluşturmaktadır (Kraines vd., 2020). Bir başka deyişle, kişinin yaşam deneyimlerine bağlı olarak ortaya çıkan olumlu veya olumsuz duyumlara kapılmadan deneyimlerini gözlemlemesi anlamına gelmektedir. İnsanların bu gözlemler sayesinde kendi düşünce ve davranış kalıpları hakkında daha fazla iç görü kazanabileceği ve daha büyük bir öz farkındalık duygusu geliştirebileceği düşünülmektedir (Keng vd., 2011).

Farkındalık pratiğinin aynı zamanda net bir bilinç ve içgörü duygusu geliştirdiği düşünülmektedir. Kişi bu şekilde yararsız düşünce ve davranışlara takılı kalmamayı öğrenebilir, kendisine ve başkalarına karşı daha olumlu ve şefkatli tutumlar geliştirebilir (Raab, 2014). Bu anlamda farkındalık bir var olma biçimidir ve dikkati şimdiki ana vermenin bir yoludur.

2. FARKINDALIK UYGULAMALARI

Farkındalık uygulamaları, zihinsel farkındalığı geliştirmek ve güçlendirmek amacıyla tasarlanmış çeşitli teknikler ve egzersizleri ifade etmektedir. Bu uygulamalar, özellikle Budizm gibi çeşitli düşünce geleneklerine kök salmış olsa da, modern bağlamda daha geniş bir şekilde uygulanmak üzere adapte edilmiştir.

2.1. Nefes Tekniği

Farkındalık içeren nefes alma, odağı nefese yoğunlaştırmayı amaçlayan temel bir farkındalık uygulamasıdır. Basit ancak güçlü bir teknik olup, sakinlik ve rahatlama hissi sağlamaya yardımcı olmaktadır.

Her gün birkaç dakika bilinçli nefes alma uygulaması yapmak streste azalma, odaklanma ve konsantrasyonu artırma, duygu durumunu iyileştirme gibi birçok fayda sağlayabilmektedir (Cho vd., 2016; Lei Chui vd., 2021). Nefes pratiği, bağımsız bir uygulama olarak ya da meditasyon veya yoga gibi diğer farkındalık etkinliklerine dahil edilerek yapılabilir.

2.2 Vct Taraması

Vct taraması, farkındalık uygulaması olarak kullanılan bir tekniktir. Bu teknik zihinsel farkındalığı bedenın farklı bölgelerine odaklamayı içermektedir. Bu şekilde vct taraması, bedenın farklı bölgelerindeki hislere ve duyumlarına dikkati uzun süreli yoğunlaştırmayı sağlar. Bu uygulamanın düzenli olarak yapılmasının, bedendeki gerilimi hafifletmek, beden ile zihin arasındaki bağlantıyı gclendirmek ve şimdiki an farkındalığını artırmaya yaratmak gibi etkilerinin olduğu düşünülmektedir. Bu sebeple vct taraması uygulamaları, stres seviyelerinde düşüş, gevşeme ve zihinsel sakinlik hissinde gelişme gibi faydalar sağlayabilmektedir (Gan vd., 2022).

2.3 Farkındalık Meditasyonu

Farkındalık meditasyonu kişinin dikkatini kasıtlı olarak şimdiki ana, yargılayıcı olmayan bir tavırla odaklamasını içeren en popüler farkındalık uygulamalarından bir diğerini oluşturmaktadır. Farkındalık meditasyonu genellikle 10 ila 20 dakika arasında sürse de bireysel tercihlere ve mevcudiyete bağlı olarak daha kısa veya daha uzun sreler için uyarlanabilir. Farkındalık becerilerini geliştirmek ve gclendirmek için tutarlı ve düzenli bir şekilde yapılması önerilmektedir.

Tipik bir farkındalık meditasyonu sırasında kişi rahat bir pozisyonda gözlerini kapatarak veya kısmen açık tutarak dikkatlerini belirli bir odak noktasına yönlendirir. Bu odak noktası nefes, vcttaki bir duyum, belirli bir duygu veya düşünce, tekrarlanan bir kelime veya cümle (mantra) olabilmektedir (Cho vd., 2016). Bu nedenle farkındalık meditasyonu aslında düşüncelerin, duyguların ve bedensel duyumların akışını, bunlara kapılmadan veya onlara tepki vermeden gözlemlemeyi içerir. Farkındalık meditasyonunun amacı, sakinlik, netlik ve şimdiki an deneyimine karşı tepkisizlik duygusunu geliştirmektir (Keng vd., 2011).

Farkındalık meditasyonun faydaları arasında stres seviyesinde azalma, odaklanma ve konsantrasyonda artış, gelişen kişisel farkındalık, duygusal esenlikte iyileşme, i huzur ve sakinlik duygusu yer alır. Bu alandaki kapsamlı araştırmalar aynı zamanda fiziksel sağlığın çeşitli yönleri üzerinde de olumlu etkileri olduğunu göstermiştir (Wielgosz vd., 2019).

2.4 Farkındalık Egzersizi

Farkındalık hareketi olarak da bilinen farkındalık egzersizi, vücudun hareketlerine karşı farkındalık geliştirmeyi içeren bir uygulamadır. Bu uygulama farkındalık ilkelerini yürüyüş, yoga, tai chi veya diğer egzersiz biçimleri gibi fiziksel hareketlerle birleştirmektedir (García-Muñoz vd., 2023)

Odak noktası fiziksel hedeflere ulaşmak veya belirli bir rutini tamamlamak olan geleneksel egzersiz modalitelerinin aksine farkındalık egzersizi, fiziksel aktivite sırasında ortaya çıkan duyuları, hareketleri veya nefes alışverişini gözlemlemeyi vurgular (Schneider vd., 2019). Aynı zamanda yargılayıcı olmayan bir tutumu teşvik ederek bedene ve hareketlerine karşı bir merak ve kabul duygusunu geliştirir (So vd., 2020).

Farkındalık egzersizi sırasında, bireyler dikkatlerini fiziksel duylara, nefesin ritmine, vücudun hizalanmasına, duruşuna veya genel hareket halinde olma deneyimine verebilir. Bu egzersiz biçimi, beden-zihin bağlantısını kurmak ve bu bağlantıyı keşfetmek için bir fırsat olarak görülmektedir (Zou vd., 2018).

Farkındalık egzersizi yürüyüş, yoga veya tai chi gibi çeşitli egzersiz biçimlerine uyarlanabilir. Hatta temizlik, yemek pişirme veya bahçecilik gibi günlük aktivitelere bile dahil edebilir. Burada ana nokta, harekete karşı kasıtlı bir dikkat vermek ve şimdiki ana, harekete bağlı olarak ortaya çıkan duylara ve deneyimlere odaklanmaktır (Yang vd., 2022).

Farkındalık egzersizinin faydaları arasında vücut farkındalığında artış, fiziksel koordinasyon ve dengede gelişme, strese azaltma, gevşeme, esneklik ve güç artışı gibi farkı boyutlar yer almaktadır. Bunlar oturarak ve hareketsiz yapılan farkındalık uygulamalarının bir tamamlayıcısı olmakta ve farkındalığı geliştirmenin ve günlük yaşama entegre etmenin farklı bir yolunu sunmaktadır (So vd., 2020)

3. KURUMLARDA FARKINDALIK ÇALIŞMALARI

Birçok kurum ve kuruluşun, farkındalık uygulamalarının çalışanların refahına, genel üretkenliğine ve performansına olumlu etkileri olabileceğini fark etmesi, farkındalığın son yıllarda iş yerlerine dahil edilmesine yol açmıştır. Bu uygulamalar, çalışanlara daha fazla öz farkındalık geliştirmeleri, stresi daha etkili bir şekilde yönetmeleri ve genel dayanıklılıklarını geliştirmeleri için araçlar ve teknikler sunmaktadır (Micklitz vd., 2021).

İşyerinde farkındalık, farkındalık temelli eğitim programları, meditasyon seansları, nefes egzersizleri ve günlük rutinelere ve iş süreçlerine farkındalık uygulamaları gibi çeşitli formlarda olabilmektedir (Hilton ve diğerleri 2019). Bu girişimler, çalışanların iş yeri taleplerine ve görevlerine karşı sakinlik, odaklanma ve netlik duygusunu korumalarını destekleyerek daha dikkatli bir çalışma ortamı yaratmaktadır (Lu vd., 2021).

Aynı zamanda organizasyonlar, farkındalığı iş yerlerine dahil ederek çalışanlarının duygu-yönetimi, etkili iletişim kurma ve iş birliğini oluşturma gibi becerilerini geliştirmeyi hedeflemekte böylece pozitif bir çalışma ortamının oluşumunu sağlamaya çalışmaktadırlar (Hülshager vd., 2013) Farkındalık uygulamaları ayrıca çalışanların değişime uyum sağlama, çatışmaları yönetme ve bilinçli kararlar verme becerilerini geliştirerek iş tatmini ve performansının artmasına yol açabilmektedir (Monroe vd., 2021).

Bunların yanı sıra, farkındalık girişimleri yoluyla çalışan refahına öncelik veren kuruluşlar, devamsızlığın azalması, çalışan bağlılığının ve genel kurumsal üretkenliğin artması gibi faydalar elde edebilmektedirler (Micklitz vd., 2021).

4. KURUMLARDA FARKINDALIK ÇALIŞMALARININ ETKİLERİ

4.1. Farkındalık ve Performans

Farkındalığın iş, görev, vatandaşlık davranışları, güvenlik performansı dahil olmak üzere performans ile ilişkili çeşitli boyutlar üzerindeki etkisi bilimsel çalışmalarda gösterilmiştir. Örneğin bir çalışmada farkındalık bilinci yüksek restoran çalışanlarının ve yöneticilerinin iş performanslarının daha iyi olduğu gözlenmiştir (Dane ve Brummel, 2014). Farkındalık eğitimi alan orta düzey yöneticilerin, kontrol grubuna kıyasla süpervizörler tarafından derecelendirilen iş performanslarında büyük gelişmeler gözlenmiştir (Shonin vd., 2014).

Farkındalık özelliği, akademik performansı da etkilemektedir. Demografik olarak geniş bir örnekleme yapılan bir çalışmada, üniversite öğrencilerinin farkındalık seviyeleri ile bilişsel işlevsellik ve akademik başarıları arasında pozitif korelasyon olduğu gözlenmiştir. Bu etkiye farkındalığa bağlı olarak meydana gelen stres düzeyinde azalışın aracılık ettiği düşünülmektedir (McBride ve Greeson, 2021). Bir başka çalışmada da işletme eğitimi alan öğrencilerde genel not ortalaması ile ölçülen akademik performans ile farkındalık arasında da pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur (Blackburn, 2015).

Farkındalık ile etik ve toplum yanlısı (*prosocial*) davranışlar gibi bazı performans unsurları arasında da ilişki gözlenmiştir. Bir çalışmada farkındalığı yüksek kişilerin etik bilinci yüksek ve toplum yanlısı davranışlar sergilediğini bulunmuştur (Williams ve Polito, 2022). Krishnakumar ve Robinson (2015) ise, farkındalık bilincinde artış ile amaca zararlı (*counterproductive*) davranışlarda azalma arasında bir bağlantı bulmuş ve bu etkiye düşmanca duygulardaki azalmanın aracılık ettiğini gözlemlemiştir.

Farkındalığın aynı zamanda güvenlik performansı ile bağlantılı olabileceğini dair çalışmalar da bulunmaktadır. Nükleer santral çalışanları üzerinde yapılan bir çalışmada kontrol odası operatörleri gibi karmaşık görevlerden sorumlu işçiler arasında farkındalıkları yüksek olanların kendilerini daha güvende hissettiklerini rapor ettikleri bildirilmiştir (Zhang vd., 2013).

4.2 Farkındalık ve Dikkat

Modern iş yerleri ve yaşam dikkat dağıtıcılarla doludur. Hemen hemen tüm mesleklerde çeşitli dikkat dağıtıcıları bulunmaktadır ve bunlar performans ile önemli ölçüde ilişkilidir. Dikkat yenileme teorisine göre, farkındalık eğitimleri ve uygulamaları iş yeri görevleri sırasında meydana gelen dikkat dağınıklıklarını engelleyebilmektedir. Farkındalık uygulamalarını takip eden bireylerin, bilişsel kaynaklarını yeniden düzenleyebildiği, odaklanma yeteneklerini geliştirebildiği ve performans düzeylerini koruyabildiklerini ifade eder.

Çalışmalarda bu görüşü destekleyen bulgular elde edilmiştir. Örneğin 5 dakikalık bir farkındalık uygulamasının basit görevlerde meydana gelen dikkat dağınıklığını azalttığı bulunmuştur (Kuo ve Yeh, 2015). Danimarkalı işçiler ile yapılan bir başka çalışmada ise farkındalık eğitimi alan gruptaki işçilerin dikkat ve işlemsel bellek kapasitelerinde artış olduğu gözlenmiştir (Axelsen vd., 2015). Bu durum farkındalığı yüksek bireylerin, kesintiye neden olan görev veya olayla ilgili düşüncelerden ve duygulardan daha iyi uzaklaşabilme becerisine sahip olduğunu göstermektedir ve bu yetenekleri onları amaçlanan görevlere daha iyi bir şekilde odaklanmasını sağlayabilmektedir (Long & Christian, 2015).

Farkındalık aynı zamanda içsel dikkat dağıtıcıları yönetmek için de kullanılabilir. Örneğin, yaygın bir içsel dikkat dağıtıcısı kimlik tehdididir. Stereotipik yargılar üzerine yapılan araştırmalarda kendilerini belirli kimlik kategorilerine ait hisseden bireylerin performanslarının azaldığını belgelemiştir. Buna örnek olarak, kadınların matematikte başarısız olduğu stereotipine inanan kadınların gerçekten başarısız sonuçlar elde etmesi verilebilir (O'Brien ve Crandall, 2003). Ancak beş dakikalık bir farkındalık uygulamasının matematik performansındaki bu etkiyi ortadan kaldırdığı gösterilmiştir (Weger vd., 2012).

İş yerleri aynı zamanda birçok duygusal stresör barındırmaktadır ve çalışanlar günlük olarak bu stresörler ile mücadele etmektedirler. Bu duygusal stresörlere gösterilen yoğun dikkat performansla düşüşe yol açabilmektedir. Bir çalışmada duygusal stresörlere karşı gösterilen dikkatte ve duygusal tepkisellikte azalma sayesinde, farkındalık eğitimi alan kişilerin duygusal olarak yoğun, birçok stresör içeren bir ortamda gözlemlenen performans düşüşlerinin diğer çalışanlara göre daha az olduğu bulunmuştur (Kirk vd., 2011). Başka bir çalışmada, farkındalık eğitimi alan askerlerin, konuşlandırma öncesi aldıkları eğitimler sırasında kontrol grubuna kıyasla daha fazla dikkat stabilitesine sahip olduğu gösterilmiştir (Jha vd., 2015).

Duygusal açıdan yoğun ve dikkat dağıtıcı iş ortamlarında farkındalığın etkisinin daha iyi araştırması gerekmektedir. Özellikle duygusal yoğunluk dönemlerinde (örneğin, yakın zamanda işten çıkarmaların yaşandığı durumlarda), dikkati dağıtan iş ortamlarında (örneğin, yoğun müşteri ortamları)

farkındalık temelli müdahalelerinin performansı üzerindeki rolünü araştıran çalışmalara olan ihtiyaç artmaktadır.

4.3 Farkındalık ve Esenlik

Esenlik hali, bireyin yaşamında memnuniyet, tatmin ve mutluluk duygusu yaşadığı bir durumu ifade eder. Fiziksel, psikolojik ve sosyal esenlik gibi bir kişinin genel yaşam kalitesiyle ilgili çeşitli yönleri içerir.

Fiziksel esenlik, kişinin fiziksel sağlık ve canlılık durumuyla ilgilidir. Sağlıklı bir yaşam tarzını sürdürmek, düzenli fiziksel aktivite yapmak, besleyici gıdalar tüketmek, yeterli uyku almak ve vücudunu korumak gibi unsurları içerir (Ni vd., 2020).

Psikolojik esenlik hali ise, kişinin psikolojik sağlık durumuyla ilgilidir. Olumlu bir zihinsel tutuma sahip olmak, stresi etkili bir şekilde yönetmek, hayatta bir amaç ve anlam hissetmek, zorluklar ve başarısızlıklar için başa çıkma stratejileri geliştirmek gibi unsurları içerir. Aynı zamanda duygularının farkında olma ve kabul etme, onları etkili bir şekilde yönetme ve farklı durumlara sağlıklı duygusal tepkiler verme becerisini içerir. Çeşitli duyguları deneyimleme, uygun bir şekilde ifade etme, sevinç, şükran ve memnuniyet gibi olumlu duygusal durumları geliştirme yeteneğini kapsar (Trudel-Fitzgerald vd., 2019).

Sosyal esenlik ise, ilişkiler ve sosyal bağlantılarla ilgilidir. Destekleyici bir aile ve arkadaş ağına sahip olmak, sağlıklı ve tatmin edici ilişkileri sürdürmek ve bir topluluk veya sosyal grup içinde aidiyet ve bağlantı hissi yaşamak gibi unsurları içerir (Ni vd., 2020).

Esenlik, sadece hastalığın veya sıkıntının yokluğu değil, yaşamın farklı alanlarında gelişim ve kendini gerçekleştirme durumudur. Fiziksel, psikolojik ve sosyal faktörlerin bir bütün olarak kişinin genel refahına katkıda bulunduğunu kabul eden bütünsel bir kavramdır (Trudel-Fitzgerald vd., 2019).

Bilinçli yaşam, öz-bakım, olumlu ilişkiler geliştirme, anlamlı hedefler koyma, fiziksel ve zihinsel sağlıkla ilgilenme gibi unsurlar, esenlik halini desteklemek için önemlidir. Bu hal, sürekli bir öz farkındalık, öz bakım ve niyetli eylemler sürecidir (Godfrey vd., 2010).

Literatür, hem bireylerin rapor ettikleri farkındalık düzeylerinin hem de farkındalık eğitimlerinin genel esenlik hali ile ilişkili olduğunu desteklemektedir. Meta-analiz çalışmaları, farkındalık uygulamalarının genel esenlik hali üzerinde güçlü bir etkisi olduğunu göstermektedir (Zhang vd., 2020).

Psikolojik, fiziksel ve sosyal yönler içeren çalışan esenliği (employee well-being) genel olarak "çalışanın işteki deneyim ve işlevsellik kalitesi" olarak tanımlanabilir (Carolan vd., 2017)). Bu nedenle, çalışan esenliği, farkındalık araştırmacıları arasında ilgi görmüş ve farkındalık uygulamalarının şirket hayatına entegrasyonunda önemli bir itici güç olmuştur.

Araştırmalar, çalışan esenliğinin organizasyon performansı üzerinde önemli faydaları olduğunu göstermektedir. Bu etkiye çalışanın psikolojik ve fiziksel sağlığında meydana gelen iyileşmelerin devamsızlık, işten ayrılma ve performans üzerindeki sonuçlarının aracılık ettiği düşünülmektedir (Danna ve Griffin, 1999). Bunun yanı sıra farkındalık temelli uygulamaların bildirilen tükenmişlik düzeylerini (Goodman ve Schorling, 2012), algılanan stresi (Bartlett vd., 2019), iş-aile çatışması, (Allen ve Kiburuz, 2012) ve negatif duygu durum halini azalttığı (Roche vd., 2014) görülmüştür. Benzer şekilde, Hülsheger ve diğerleri (2013), farkındalık seviyesi ile iş tatmini arasında stresin aracılık ettiği bir pozitif ilişkili bulmuştur.,

Farkındalığın esenlik üzerindeki etkisinin dayanıklılığı (*resilience*) arttırmak suretiyle gerçekleştiği düşünülmektedir. Dayanıklılık, zorluklar, stres veya travmatik deneyimlerle başa çıkma, bu zorluklara uyum sağlama ve takip eden süreçte toparlanma yeteneğini ifade eder (Herrman vd., 2011). Başka bir deyişle, psikolojik esenlik halini sürdürme ve zorlu koşullarla etkili bir şekilde başa çıkma kapasitesini içerir. Dayanıklılık sabit bir özellik değildir, çeşitli stratejiler ve uygulamalar aracılığıyla geliştirilebilir ve güçlendirilebilir. Dayanıklılık birçok meslek grubu çalışanları için iş yeri performansı açısından önemli bir özelliktir (Wut vd., 2022). Dayanıklılığı yüksek çalışanlar zorluklarla karşılaştıkça kendilerini geliştirebilirler. Örgütsel literatürde nispeten yeni olmasına rağmen, dayanıklılık işyerindeki psikolojik sermaye olarak tanınmaktadır (Andersen vd., 2021).

Farkındalık uygulamaları dayanıklılığı arttırmanın yollarından bir tanesidir (Joyce vd., 2019). Farkındalığı yüksek bireylerin duygularını etkili bir şekilde düzenleme becerisine sahip olması beklenir. Spesifik bir zamandaki duygularının farkında olarak, bireyler kendi tepkilerini daha iyi anlayabilir ve yönetebilir, bu da stresin etkisini azaltarak dayanıklılığı arttırmaktadır (Wut vd., 2022). Böylece farkındalığı yüksek çalışanlar iş yerinde meydana gelen olumsuz stresli dış olaylardan (örneğin, işten çıkarmalar, ofis politikaları, istismarcı bir patron) daha az etkilenebilmektedirler (Bishop vd., 2004). Örneğin çalışanlar meslektaşlarına yönelik sözlü bir saldırıya tanık oldukları zaman genellikle fizyolojik ve psikolojik bir stres tepkisi veririler. Ancak, meydana gelen ve kişide stres tepkisini tetikleyen olayları dikkatli bir farkındalıkla deneyimlemek, deneyim ile duygusal-fizyolojik tepki arasındaki otomatik bağı koparabilir ve çalışanın kendi duygusal tepkiselliği üzerindeki kontrolünü arttırabilir (Hülsheger vd., 2013). Bu şekilde bireyler farkındalıklarını arttırarak, stres faktörlerine karşı tepkisel olmayan ve yargılamayan bir tutum geliştirir, bu da dayanıklılığı arttıran bir durumdur. Buna ek olarak farkındalık meditasyonunun ve derin nefes alma gibi farkındalık uygulamaları, vücudun rahatlama tepkisini aktive ederek stres seviyelerini azaltır (Lei vd., 2021).

Farkındalık aynı zamanda bilişsel esnekliği de artırır (Slutsk vd., 2019). Bilişsel esneklik, perspektif değiştirebilme, farklılaşan koşullara uyum sağlama ve problemlere yaratıcı çözümler bulma yeteneğidir (Moore ve Malinowski, 2009) Farkındalık pratiği yoluyla bireyler düşüncelerini ve inançlarını gözlemlemeyi öğrenirler, bu da daha fazla uyum ve dayanıklılık için esnek bir yaklaşım

sağlar (Wut vd., 2022). Bilişsel esneklik çalışanların karşılaştıkları durumları farkı şekillerde yorumlamalarına izin verir. Örneğin çalışanlar, stres faktörlerini gelişimi tetikleyen zorluklar olarak algılayabilirler (Lepine vd., 2005). Araştırmalar çevresel bir tehditle karşılaşan ve bu tehdit ile başa çıkan kişilerin, tehdit ile hiç karşılaşmayanlara göre daha yüksek düzeyde esenliğe sahip olduğunu göstermektedir (Neff ve Broady, 2011). Diğer bir deyişle, toksik işyeri olaylarına maruz kalmak bir çalışmanı ancak bu olaylar ile başa çıkabildiği ölçüde daha güçlü yapar. Ayrıca, farkındalığı yüksek bireyler stresli ve olumsuz durumlara verdikleri yanıtlarda daha fazla esneklik gösterirler. Bu bireyler farklı başa çıkma yöntemlerini başarıyla kullanırken, çalışma ortamında karşılaşılan zorlu durumlarla baş edebilme yeteneklerine dair olan güvenleri artabilir, böylece daha dayanıklı bir duygu durumu geliştirmiş olurlar.

Özetle, farkındalık ve esenlik birbirine bağımlı kavramlardır. Farkındalık uygulamalarının esenlik üzerindeki etkisi ise dayanıklılığı arttırmak suretiyle gerçekleşmektedir. Buna yol açan mekanizmalar ise stres ile daha iyi baş edebilme ve bilişsel esneklik gibi bir takım karakteristik kazanımlardır. Bir başka deyişle farkındalık pratiği, şimdiki zamana odaklanma, duygusal düzenleme, stres azaltma, bilişsel esneklik ve öz-yeterlilik gibi becerilerde gelişimi teşvik eder. Bu da dayanıklılığı artırır ve iş yaşamının zorluklarıyla başa çıkmak için gerekli esenlik halini destekler.

4.4 Bağımlılık ve Motivasyon

Farkındalık üzerine yapılan araştırmalar, farkındalık uygulamalarının çeşitli hedeflere ulaşmayı engellediği mi yoksa desteklediği mi konusunda ilginç sorular ortaya koymaktadır. Bir yandan, farkındalık anı yaşama ve şu anki olaylara odaklanma anlamına gelir (Sharf, 2015); bu özellikler geleceğe yönelik hedef belirleme ve ilişkili sonuçlarla çelişen bir durum gibi görünebilir. Bununla birlikte, beyin görüntüleme araştırmaları, farkındalık eğitimi alan kişilerin, genellikle işyeri hedeflerini gerçekleştirmelerine bağlı olarak elde ettikleri para gibi dışsal ödüllerden daha az etkilendiğini, ancak bu kişilerin görev performansında herhangi bir azalma olmadığını göstermemektedir (Kirk vd., 2015).

Öte yandan, farkındalık dikkati ve motivasyonel faktörleri geliştirme yoluyla kişinin hedeflerine ulaşmasını destekleyebilir. Farkındalık, çaba sarf etmeme ve şimdiki anı yaşama içerse de, pasiflikle karıştırılmamalıdır. Aslında, farkındalığa sahip bireyler arasında özerk motivasyon – yani önemli, değerli veya zevkli olarak algılanan aktiviteleri takip etme arzusu – daha yüksek görünmektedir (Levesque ve Brown, 2007). Özerk olarak motive edilen eylemler, genellikle daha tatmin edici olup daha uzun süre takip edilir (Ryan ve Deci, 2000).

Yüksek farkındalığa sahip olan insanların hedefe ulaşma ile alakalı geri bildirimlere verdikleri yanıtlar düşük olabilir. Duygusal tepkiselliği azaltmadaki rolü nedeniyle, farkındalığı yüksek bireyler, olumlu geri bildirimlere veya edinilen bir başarıya kısa ve yüzeysel duygusal tepkiler verebilir (Wu vd.,

2019). Ancak, bu azalmış duygusal tepkisellik, hedefe ulaşma ile ilgili geri bildirimler negatif olduğunda farkındalığı yüksek bireylere fayda sağlayabilir; çünkü bu bireyler, elde ettikleri sonuçlar ile kendilerini daha az özdeşleştirdiği için yıkıcı öz-eleştirilere karşı daha dirençli olmaktadır (Vago ve Silbersweig, 2012). Bu anlamda farkındalığı yüksek bireylerin, başarısızlık durumunda geçmişe yönelik suçluluk ve utanç veya geleceğe yönelik karamsamsarlık ve umutsuzluk gibi duygusal tepkiler gösterme olasılığının daha düşük olacağı söylenebilir.

Bu alanda gelecekte yapılacak araştırmalar farkındalık ile hedef kurma, bir hedefi takip etme ve başarıya ulaşma ile arasındaki ilişkileri inceleyebilir. Ayrıca, dikkat ve duygusal reaktiflik süreçlerinin böyle etkilere aracılık edip etmediğini araştırabilir.

4.5. Farkındalık ve İletişim

Farkındalık, daha sağlıklı ve tatmin edici ilişkiler geliştirilmesine katkı sağlayabilmektedir. Farkındalık uygulamaları tutarlı bir şekilde takip edildiğinde, kişilerarası dinamiklere olumlu katkılarda bulunarak ilişkilerin genel kalitesini arttıran bireysel niteliklerin gelişimini desteklemektedir (Pratscher vd., 2018).

Farkındalığın ilişkiler üzerindeki olumlu etkisi göstermesinin temel yollarından biri, iletişim becerilerinde gelişmeye yol açmak suretiyle gerçekleşir (Prince-Paul ve Kelley, 2017). Farkındalık uygulamaları, bireylerin iletişim sırasında mevcut ve dikkatli olma becerisini geliştirir. Bu derin mevcudiyet, aktif dinlemeye, anlamaya ve empatik tepkilere yol açmaktadır (Raab, 2014). Farkındalık içeren bir iletişim, açık ve dürüst diyalog için güvenli bir alan yaratan, yargılayıcı olmayan ve tepkisiz dinlemeyi içermektedir. Sonuç olarak, iletişim daha etkili, anlamlı ve güçlü bağlantılar kurmaya elverişli hale gelir (Prince-Paul ve Kelley, 2017).

Farkındalık, ilişkilerde empati ve merhamet duygusunu beslemede de çok önemli bir rol oynar (Raab, 2014). Bireyler farkındalık uyguladığında, kendilerine ve başkalarına karşı yargılayıcı olmayan ve kabul eden bir tutum geliştirirler (Rizal vd., 2021) Bu yeti, bireylerin etraflarındakilerin duygularını, deneyimlerini ve bakış açılarını daha derinden anlamalarını ve takdir etmelerini sağlar. Bunun sonucunda bireyler, diğerlerinin ihtiyaç ve duygularına daha fazla uyum sağlayarak olaylara empati ve şefkatle yaklaşabilir. Bu da ilişkilerdeki bağ ve destek duygusunu geliştirmektedir (Prince-Paul ve Kelley, 2017).

Farkındalığın ilişkileri etkilemesinin bir başka yolu ise duygusal tepkiselliği azaltmaktır (Britton vd., 2012). Farkındalık uygulaması sayesinde, bireyler otomatik tepkilerinin ve davranış kalıplarının farkına varırlar. Bireyler, düşüncelerini, duygularını ve duyularını yargılamadan veya tepki vermeden gözlemleme yeteneğini geliştirerek tepkileri üzerindeki kontrollerini arttırmaktadırlar (Bishop vd., 2004). Bu artan öz farkındalık ve öz düzenleme, dürtüsel tepkileri önler ve bireylerin zorlu durumlarda

düşünceli ve becerikli bir şekilde davranmasına olanak tanır (Micklitz vd., 2021). Farkındalık, duygusal tepkiselliği azaltarak çatışmaları en aza indirmeye yardımcı olur ve ilişkilerdeki uyumu destekler.

Örgütsel işleyiş ve süreçler de doğası gereği ilişkiseldir. Birçok iş, firma içerisinde veya firmalar arasında takım çalışmasını, ortaklıkları, koordinasyonu, güven ve iş birliğini içerir. Bu anlamda farkındalık uygulamalarının iş yeri ilişkileri üzerinde önemli etkileri bulunmaktadır.

Bu anlamda farkındalık ve performans arasında, iletişim becerilerinin aracılık ettiği pozitif ilişki sağlık çalışanları ile yapılan bir çalışmada gözlenmiştir. Örneğin, sağlık çalışanlarında farkındalık eğitimi yargılayıcı tutumda azalma ve dinleme becerisinde artış gibi iletişim kalitesinde olumlu birtakım sonuçlara yol açmıştır (Beckman et al., 2012). Farkındalık uygulamalarının hemşirelik eğitimi sırasında iletişim ve insan bakım becerilerini geliştirdiği de bulgulanmıştır (Kou vd., 2022). Bir başka çalışmada yüksek farkındalığa sahip klinisyenlerin hastalar tarafından, iletişim kalitesi ve genel memnuniyet alanlarında daha olumlu değerlendirildiği bulunmuştur (Beach vd., 2013). Ayrıca farkındalık konusunda eğitilmiş psikoterapistler ile çalışan hastaların, bu konuda eğitim almamış terapistlerinin hastalarına göre kaygı ve düşmanlık gibi duygu durumlarında daha olumlu gelişmeler olduğu randomize ve çift kör bir çalışmada ortaya konmuştur (Grepmaier vd., 2007). Bu durum farkındalık eğitimlerinin psikoterapistlerin performanslarına olumlu yansıdığı ve hasta sonuçlarına fayda sağlayacak düzeyde etkileri olduğunu göstermektedir (Grepmaier vd., 2007).

İş yönetimi açısından önemine rağmen, liderlik ve farkındalık uygulamaları arasındaki ilişki yeterince incelenmemiştir. Mevcut çalışmalarda, liderler ve takipçiler arasındaki ilişkiye doğrudan odaklanmak yerine, bireysel farkındalığın liderler ve astları için faydalı rolü üzerinde durulmuştur. Farkındalıkları yüksek liderlerin çalışanlarının, iş-yaşam dengesi, iş tatmini, vatandaşlık davranışları ve iş performansı ile pozitif; çalışan tükenmişliği ile ise negatif yönde ilişkili olduğunu bulunmuştur (Stedham ve Skaar, 2019). Farkındalık, yöneticiler arasında astlara karşı düşmanca davranışların ifadesini azalttığı bulunmuştur; yazarlar bu bulgunun yöneticilerin düşmanlık duygularına daha fazla dikkat etmeleri ve farkındalık sahibi olmaları ile öz-düzenleme yeteneklerinde artışa atfetmiştir (Rupprecht vd., 2019). Ayrıca liderlerin farkındalıklarındaki yükselmenin, ilişki kalitesinin iyileşmesi yoluyla astların tutumları ve davranışları üzerinde olumlu etkileri olduğunu bulmuşlardır. Bu durum farkındalık eğitiminin olumsuz tepkiler üzerinde daha iyi bir öz-kontrolle yol açması ile ilişkilendirilmiştir.

İşyerinde farkındalığı teşvik etmek için, birçok şirket artık çalışanlarına farkındalık eğitimi ve kaynakları sunmaktadır. Bu programlar, farkındalık temelli stres azaltma (mindfulness based stress reduction) eğitimini, meditasyon sınıflarını ve farkındalık ve liderlik üzerine atölye çalışmalarını içerebilir (Yang vd., 2022). Şirketler, bu kaynakları sağlayarak çalışanların refahına ve üretkenliğine

olan bağlılıklarını gösterebilir ve daha olumlu ve destekleyici bir iş yeri kültürü yaratabilir (Arendt vd., 2019).

Sonuç olarak farkındalık, günlük ilişkiler üzerindeki etkilerinin yanı sıra, iş ilişkilerini ve süreçlerini de duygusal tepkisellikte azalma, empati ve güven duygularında artma, iletişim becerilerinde gelişme gibi benzer mekanizmalar üzerinden etkileyebilmektedir. Bunun nedeni farkındalığı yüksek bireylerin olumsuz olaylar karşısında daha az duygusal tepki vermeleri ve negatif duygulardan daha çabuk sıyrılmaları olabilmektedir. Bu durum takım çalışmasını etkileyebilir ve takımı oluşturan bireyler arasında duygusal geçişleri azaltabilir. Çatışma sırasında ise farkındalığı yüksek kişilerin daha olumlu yaklaşımlar ve daha az düşmanca davranışlar sergilediği bilinmektedir. Bu durum etkili bir takım çalışması için gereken istikrarın ve barış ortamının sürdürülmesi için önemli olabilmektedir.

5. FARKINDALIK KONUSUNDA TÜRKİYE’DE YAPILMASI GEREKENLER

Farkındalık araştırmalarını artırmak için bir dizi önlem alınabilir. Farkındalık araştırmalarını artırmak için ilk adımlardan biri, farkındalık alanında uzmanlaşmış bir araştırma merkezi veya enstitü kurmaktır. Bu merkez, farkındalık konusunda çalışan araştırmacılara ve akademisyenlere bir platform sağlayarak kaynak ve altyapı desteği sunabilir. Merkez, araştırma projeleri için finansal destek sağlayabilir, araştırmacılara laboratuvar imkanları ve araştırma malzemeleri sunabilir ve veri analizi gibi teknik konularda destek verebilir.

Bir diğeri iş birlikleri ve ağ oluşturmaktır. Farkındalık alanında çalışan araştırmacılar, akademisyenler ve uygulayıcılar arasında iş birlikleri ve ağlar oluşturulabilir. Ortak projeler, çalıştaylar ve konferanslar düzenlenerek bilgi paylaşımı ve iş birliği teşvik edilebilir. Ayrıca, uluslararası iş birlikleri ve ortak projeler aracılığıyla farkındalık araştırmalarının uluslararası boyutta geliştirilmesi sağlanabilir.

Fon kaynaklarını arttırmak bir diğeri önlem olabilir. Daha fazla fon kaynağı sağlamak, araştırmaların geliştirilmesi için kritik bir faktördür. Devlet destekli araştırma fonları, özel sektör sponsorlukları ve vakıf destekleri gibi kaynaklar, farkındalık araştırmalarını desteklemek ve daha kapsamlı çalışmalar yapılmasını sağlamak için kullanılabilir.

Farkındalık konusunda eğitimler ve seminerler düzenlemek, araştırma alanının gelişimi için önemlidir. Hem araştırmacılara yönelik metodoloji ve teknik eğitimler düzenlemek, hem de farkındalık konusunda bilinçlendirme ve uygulama eğitimleri vermek, alanın gelişmesine katkıda bulunabilir.

Farkındalık araştırmalarının uygulama odaklı olması önemlidir. Araştırmalar, farkındalık temelli müdahalelerin etkinliğini değerlendirebilir ve gerçek dünya koşullarında nasıl uygulandığını inceleyebilir. Uygulayıcılarla iş birliği yaparak araştırmaların somut sonuçlar üretmesi sağlanabilir.

Çok yönlü ölçümleri bu çalışmalara dahil etmek farkındalık araştırmalarının gelişimini arttıracaktır. Farkındalık araştırmalarında birden fazla ölçüm aracının kullanılması, farkındalığın farklı yönlerini ve boyutlarını daha iyi anlamamıza yardımcı olabilir. Ölçeklerin yanı sıra nöropsikolojik testler, gözlem teknikleri ve nitel araştırma yöntemleri gibi çeşitli araçlar kullanılarak derinlemesine analizler yapılabilir.

Farkındalık araştırmalarının toplumda ve eğitim sisteminde daha fazla farkındalık yaratması önemlidir. Bilinçli farkındalık eğitimlerinin okullarda, iş yerlerinde ve toplum merkezlerinde daha yaygın hale getirilmesi, insanların farkındalık becerilerini geliştirmelerine ve bunları günlük yaşamlarına entegre etmelerine yardımcı olabilir. Ayrıca, farkındalığı eğitim sistemine dahil etmek, öğrencilerin erken yaşlardan itibaren farkındalık becerilerini kazanmalarını sağlayabilir.

Bu öneriler, farkındalık araştırmalarını artırmak için çeşitli stratejiler sunmaktadır. Daha geniş bir araştırma tabanı, daha fazla işbirliği ve uygulama odaklı çalışmalar, farkındalığın etkilerini daha iyi anlamamıza ve toplumda daha fazla farkındalık yaratmamıza yardımcı olacaktır. Araştırma merkezleri kurmak, fon kaynakları sağlamak, eğitimler düzenlemek, devlet destekli programlar oluşturmak ve farkındalığı eğitim sistemine dahil etmek gibi önlemler de alınabilir. Bu adımlar, farkındalık alanında daha derinlemesine çalışmalar yapılmasını teşvik edecek ve farkındalığın toplumun genelinde daha yaygın bir şekilde benimsenmesine katkıda bulunacaktır.

6. FARKINDALIK KAVRAMINA GELEN ELEŞTİRİLER

Farkındalık uygulamasının psikoloji ve bilişsel bilim alanına entegrasyonu sayısız fayda getirmiştir. Daha iyi bir zihinsel sağlık, daha iyi odaklanma ve dikkat ile artmış duygusal düzenleme ile bağlantılıdır. Ancak, eleştirilere de maruz kalmaktadır.

Farkındalık uygulamalarıyla ilgili eleştirilerden biri, bu kavramının belirsizliği ve farklı araştırma çalışmaları arasında değişkenlik göstermesidir. Bu eleştiriler, farkındalık uygulamalarının neyi içerdiği, hangi tekniklerin kullanıldığı ve nasıl ölçüldüğü gibi konulardaki belirsizliklere odaklanır. Farklı araştırma çalışmaları, farkındalık uygulamalarının farklı yöntemlerini kullanabilir ve sonuçlar da bu farklılıklardan etkilenebilmektedir. Bu belirsizlik, farkındalık uygulamalarının doğası ve faydaları hakkında kesin sonuçlara ulaşmayı zorlaştırmaktadır. Ayrıca, bazı eleştiriler farkındalık uygulamalarının bazı sağlık sorunları için bir tedavi olarak önerilmesini sorgulamakta ve daha fazla araştırma yapılmasını talep etmektedirler (Bishop vd., 2004).

Farkındalık üzerine yapılan çalışmalarda metodolojik sorunlar eleştirilerin bir başka kaynağıdır. Bu sorunlardan bir tanesi küçük örneklem boyutları olmaktadır. Bazı farkındalık araştırmaları, sınırlı sayıda katılımcıyla gerçekleştirilmiştir. Küçük örneklem boyutları, sonuçların genelleştirilmesini zorlaştırır ve istatistiksel olarak güçlü sonuçlara ulaşmayı engelleyebilmektedir (Goldberg vd., 2017).

Aynı zamanda randomizasyon eksikliği ve kontrol gruplarının olmaması bir başka metodolojik eleştiridir (Baer, 2003). Randomize kontrollü çalışmalar, bir tedavi veya müdahale yönteminin etkisini belirlemek için altın standart olarak kabul edilir. Ancak bazı farkındalık araştırmalarında randomizasyon eksikliği veya kontrol gruplarının olmaması gibi metodolojik kısıtlamalar bulunabilir. Bu da etkilerin farkındalık uygulamasına özgü olup olmadığını doğrulamayı zorlaştırabilir (Davidson ve Kaszniak, 2015).

Farkındalık deneyimini değerlendirmek için sıklıkla öz bildirim ölçümleri kullanılır. Ancak bu tür ölçümler, katılımcıların kendi deneyimlerini değerlendirirken subjektif yargılarını içerir. Bu da sonuçların daha öznel ve güvenilir olabileceği anlamına gelmektedir. Eleştirmenlerin eleştirdiği bir diğer konu ise bu çalışmaların genelde katılımcıların bildirimlerine dayanmasıdır (Goldberg vd., 2017).

Farkındalık popüler kültürdeki hızlı yükselişi, bazı eleştirmenlerin bu terimin ticarileştirildiği, basitleştirildiği ve orijinal bağlamından soyutlandığını ifade etmesine neden olmuştur. Eleştirmenlere göre, bazı şirketler ve pazarlama kampanyaları, farkındalık uygulamalarını sadece bir trend veya satış artırma aracı olarak kullanmaktadır. Bu ticarileştirme, farkındalığın hızlı bir çözüm veya mucize olarak sunarak orijinal felsefesinden uzaklaştırmakta bu da uygulamanın yanlış anlaşılmasına ve kullanılmasına yol açmaktadır. Bu eleştirmenler farkındalığın derinlikli bir içsel keşif ve kişisel gelişim aracı olarak kullanılmasını gerektiğini vurgular. Orijinal olarak Budizm ve Doğu felsefelerinden gelen terimin ticari kaygılarla birlikte, bazı farkındalık programları sadece gevşeme teknikleri veya stres azaltma araçları olarak sunulmasına karşı çıkmaktadırlar (Walsh ve Arnold, 2020).

Farkındalık uygulamaları genellikle güvenli ve etkili bir müdahale olarak kabul edilir, ancak bazı bireylerde olumsuz deneyimler ortaya çıkabilir. Bu deneyimler, anksiyete, depersonalizasyon (gerçeklikten kopma hissi) veya geçmiş travmaların tetiklenmesi gibi olumsuz etkileri içerebilir (Kaufmann vd., 2021). Eleştirmenler, farkındalık uygulamalarının potansiyel risklerini daha iyi anlamak için daha fazla araştırma yapılması gerektiğini savunur. Özellikle önceden var olan zihinsel sağlık sorunları, travma öyküsü veya psikolojik hassasiyetleri olan kişilerde bu risklerin daha da önemli olduğuna dikkat çekerler. Bu eleştirilerde en önemli nokta, farkındalık uygulamalarının herkes için uygun olmadığıdır. Her bireyin zihinsel sağlık geçmişi ve ihtiyaçları farklıdır, bu nedenle farkındalığın herkes üzerinde aynı etkileri yaratmayabileceği anlamına gelmektedir. Bazı kişilerde, zihinsel sağlık sorunlarına sahip olmaları durumunda, farkındalık uygulamaları bazı olumsuz yan etkileri tetikleyebilir (Farias ve Wikholm, 2016). Farkındalık uygulamalarının güvenliği ile ilgili başka bir eleştiri noktası ise bu uygulamalarının yanlış kullanımının olumsuz sonuçlara yol açabileceğidir. Eğitimsiz veya deneyimsiz bir rehberlik veya yanlış anlaşılma durumunda, farkındalık uygulamaları bazı bireylerde zorluklara veya olumsuz deneyimlere neden olabilir. Bu nedenle, farkındalık uygulamalarını öğrenmek ve deneyimlemek için uygun eğitim ve rehberlik önemlidir (Binda vd., 2022). Üçüncü eleştiri noktası, farkındalık uygulamalarının önceden var olan travmatik deneyimleri tetikleyebileceğidir. Bazı kişilerde,

farkındalık artışı ve şimdiki anın deneyimi, geçmiş travmaları hatırlatma veya tekrar yaşama gibi zorluklara neden olabilir. Bu nedenle, geçmiş travma öyküsü olan bireylerin farkındalık uygulamalarını deneyimlemeden önce uygun destek ve danışmanlık almaları önemlidir (Kaufmann vd., 2021).

Sonuç olarak farkındalık kavramı, bazı eleştirilere maruz kalmaktadır. Bu eleştiriler, farkındalığın tanımının belirsiz olması, farklı araştırma çalışmaları arasında değişkenlik göstermesi ve metodolojik sorunlar içermesidir. Ayrıca, farkındalık uygulamalarının ticarileştirilmesi ve basitleştirilmesi eleştirileri de mevcuttur. Bunun yanı sıra, farkındalık uygulamalarının potansiyel riskleri ve olumsuz deneyimler hakkındaki eleştiriler de dile getirilmektedir. Önceden var olan zihinsel sağlık durumlarına sahip bireylerin bu uygulamaları kullanırken dikkatli olması gerektiği ve daha fazla araştırma yapılması gerektiği belirtilmektedir.

SONUÇ

Çalışmalar farkındalığın bireylerin yaşamlarında ve toplumda genel olarak oynadığı önemli rolü vurgulamaktadır. Farkındalık, bireylerin duygusal, zihinsel ve fiziksel durumlarını daha iyi anlamalarını sağlar, bu da genel yaşam kalitesini artırabilir. Ayrıca, farkındalık, insanların çevrelerindeki olaylara ve durumlara daha duyarlı olmalarını sağlar, bu da daha bilinçli kararlar alabilmelerine yardımcı olur.

Farkındalığın çeşitli alanlarda, özellikle psikoloji, eğitim, iş ve sağlıkta uygulanabilirliği üzerine yapılan araştırmalar, bu konunun geniş kapsamlı etkilerini göstermektedir. Farkındalığın stres yönetimi, duygusal düzenleme, öğrenme ve hafıza, iş performansı ve genel sağlık üzerindeki olumlu etkileri, bu konunun önemini vurgulamaktadır.

Ancak, farkındalığın tam potansiyelini anlamak ve en iyi şekilde kullanmak için daha fazla araştırmaya ihtiyaç vardır. Gelecekteki çalışmalar, farkındalığın farklı demografik gruplar ve çeşitli durumlar arasında nasıl değiştiğini daha ayrıntılı olarak incelemeli ve farkındalığı artırmak için en etkili stratejileri belirlemeye odaklanmalıdır.

Sonuç olarak, farkındalık, bireylerin ve toplumların daha sağlıklı, daha üretken ve daha tatmin edici bir yaşam sürmelerine yardımcı olabilecek güçlü bir araçtır. Bu derleme, farkındalığın önemini ve potansiyelini vurgulamaktadır ve bu alandaki gelecekteki araştırmaları teşvik etmektedir.

KAYNAKÇA

Allen, T. D., & Kiburz, K. M. (2012). Trait mindfulness and work–family balance among working parents: The mediating effects of vitality and sleep quality. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 372–379. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.09.002>

Andersen, S., Mintz-Binder, R., Sweatt, L., & Song, H. (2021). Building nurse resilience in the workplace. *Applied nursing research : ANR*, 59, 151433. <https://doi.org/10.1016/j.apnr.2021.151433>

Arendt, J. F. W., Pircher Verdorfer, A., & Kugler, K. G. (2019). Mindfulness and Leadership: Communication as a Behavioral Correlate of Leader Mindfulness and Its Effect on Follower Satisfaction. *Frontiers in psychology*, *10*, 667. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00667>

Axelsen, J. L., Meline, J. S. J., Staiano, W., & Kirk, U. (2022). Mindfulness and music interventions in the workplace: assessment of sustained attention and working memory using a crowdsourcing approach. *BMC psychology*, *10*(1), 108. <https://doi.org/10.1186/s40359-022-00810-y>

Baer, R. A. (2003). Mindfulness training as a clinical intervention: A conceptual and empirical review. *Clinical Psychology: Science and Practice*, *10*(2), 125–143. <https://doi.org/10.1093/clipsy.bpg015>

Bartlett, L., Martin, A., Neil, A. L., Memish, K., Otahal, P., Kilpatrick, M., & Sanderson, K. (2019). A systematic review and meta-analysis of workplace mindfulness training randomized controlled trials. *Journal of occupational health psychology*, *24*(1), 108–126. <https://doi.org/10.1037/ocp0000146>

Beach, M. C., Roter, D., Korthuis, P. T., Epstein, R. M., Sharp, V., Ratanawongsa, N., Cohn, J., Eggly, S., Sankar, A., Moore, R. D., & Saha, S. (2013). A multicenter study of physician mindfulness and health care quality. *Annals of family medicine*, *11*(5), 421–428. <https://doi.org/10.1370/afm.1507>

Beckman, H. B., Wendland, M., Mooney, C., Krasner, M. S., Quill, T. E., Suchman, A. L., & Epstein, R. M. (2012). The impact of a program in mindful communication on primary care physicians. *Academic medicine : journal of the Association of American Medical Colleges*, *87*(6), 815–819. <https://doi.org/10.1097/ACM.0b013e318253d3b2>

Binda, D. D., Greco, C. M., & Morone, N. E. (2022). What Are Adverse Events in Mindfulness Meditation?. *Global advances in health and medicine*, *11*, 2164957X221096640. <https://doi.org/10.1177/2164957X221096640>

Bishop, S. R., Lau, M., Shapiro, S., Carlson, L., Anderson, N. D., Carmody, J., Segal, Z. V., Abbey, S., Speca, M., Velting, D., & Devins, G. (2004). Mindfulness: A proposed operational definition. *Clinical Psychology: Science and Practice*, *11*(3), 230–241. <https://doi.org/10.1093/clipsy.bph077>

Blackburn, K.F. (2015). The Effects of classroom-based mindfulness meditation on MBA student mindfulness.

Britton, W. B., Shahar, B., Szepsenwol, O., & Jacobs, W. J. (2012). Mindfulness-based cognitive therapy improves emotional reactivity to social stress: results from a randomized controlled trial. *Behavior therapy*, *43*(2), 365–380. <https://doi.org/10.1016/j.beth.2011.08.006>

Brown, K. W., & Ryan, R. M. (2003). The benefits of being present: mindfulness and its role in psychological well-being. *Journal of personality and social psychology*, *84*(4), 822–848. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.84.4.822>

Carolan, S., Harris, P. R., & Cavanagh, K. (2017). Improving Employee Well-Being and Effectiveness: Systematic Review and Meta-Analysis of Web-Based Psychological Interventions Delivered in the Workplace. *Journal of medical Internet research*, *19*(7), e271. <https://doi.org/10.2196/jmir.7583>

Cho, H., Ryu, S., Noh, J., & Lee, J. (2016). The Effectiveness of Daily Mindful Breathing Practices on Test Anxiety of Students. *PloS one*, *11*(10), e0164822. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0164822>

Dane, E., & Brummel, B. J. (2014). Examining workplace mindfulness and its relations to job performance and turnover intention. *Human Relations*, *67*(1), 105–128. <https://doi.org/10.1177/0018726713487753>

Danna, K., & Griffin, R. W. (1999). Health and well-being in the workplace: A review and synthesis of the literature. *Journal of Management*, *25*(3), 357–384. <https://doi.org/10.1177/014920639902500305>

Davidson, R. J., & Kaszniak, A. W. (2015). Conceptual and methodological issues in research on mindfulness and meditation. *The American psychologist*, *70*(7), 581–592. <https://doi.org/10.1037/a0039512>

Farias, M., & Wikholm, C. (2016). Has the science of mindfulness lost its mind?. *BJPsych bulletin*, *40*(6), 329–332. <https://doi.org/10.1192/pb.bp.116.053686>

Gan, R., Zhang, L., & Chen, S. (2022). The effects of body scan meditation: A systematic review and meta-analysis. *Applied psychology. Health and well-being*, *14*(3), 1062–1080. <https://doi.org/10.1111/aphw.12366>

García-Muñoz, C., González-García, P., Casuso-Holgado, M. J., Martínez-Calderón, J., & Heredia-Rizo, A. M. (2023). Are movement-based mindful exercises (QIGONG, TAI CHI, AND YOGA) beneficial for stroke and Parkinson's disease? A scoping review. *Complementary therapies in medicine*, *72*, 102912. <https://doi.org/10.1016/j.ctim.2022.102912>

Godfrey, C. M., Harrison, M. B., Lysaght, R., Lamb, M., Graham, I. D., & Oakley, P. (2010). The experience of self-care: a systematic review. *JBHI library of systematic reviews*, *8*(34), 1351–1460. <https://doi.org/10.11124/01938924-201008340-00001>

Goldberg, S. B., Tucker, R. P., Greene, P. A., Simpson, T. L., Kearney, D. J., & Davidson, R. J. (2017). Is mindfulness research methodology improving over time? A systematic review. *PloS one*, *12*(10), e0187298. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0187298>

Goodman, M. J., & Schorling, J. B. (2012). A mindfulness course decreases burnout and improves well-being among healthcare providers. *International journal of psychiatry in medicine*, *43*(2), 119–128. <https://doi.org/10.2190/PM.43.2.b>

Grepmaier, L., Mitterlehner, F., Loew, T., Bachler, E., Rother, W., & Nickel, M. (2007). Promoting mindfulness in psychotherapists in training influences the treatment results of their patients: a randomized, double-blind, controlled study. *Psychotherapy and psychosomatics*, *76*(6), 332–338. <https://doi.org/10.1159/000107560>

Herrman, H., Stewart, D. E., Diaz-Granados, N., Berger, E. L., Jackson, B., & Yuen, T. (2011). What is resilience?. *Canadian journal of psychiatry. Revue canadienne de psychiatrie*, *56*(5), 258–265. <https://doi.org/10.1177/070674371105600504>

Hülsheger, U. R., Alberts, H. J., Feinholdt, A., & Lang, J. W. (2013). Benefits of mindfulness at work: the role of mindfulness in emotion regulation, emotional exhaustion, and job satisfaction. *The Journal of applied psychology*, *98*(2), 310–325. <https://doi.org/10.1037/a0031313>

Jha, A. P., Morrison, A. B., Dainer-Best, J., Parker, S., Rostrup, N., & Stanley, E. A. (2015). Minds "at attention": mindfulness training curbs attentional lapses in military cohorts. *PloS one*, *10*(2), e0116889. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0116889>

Joyce, S., Shand, F., Lal, T. J., Mott, B., Bryant, R. A., & Harvey, S. B. (2019). Resilience@Work Mindfulness Program: Results From a Cluster Randomized Controlled Trial With First Responders. *Journal of medical Internet research*, *21*(2), e12894. <https://doi.org/10.2196/12894>

Kabat-Zinn J (2005) *Coming to Our Senses: Healing Ourselves and The World Through Mindfulness*. New York, Hyperion.

Kaufmann, M., Rosing, K., & Baumann, N. (2021). Being mindful does not always benefit everyone: mindfulness-based practices may promote alienation among psychologically vulnerable people. *Cognition & emotion*, *35*(2), 241–255. <https://doi.org/10.1080/02699931.2020.1825337>

Keng, S. L., Smoski, M. J., & Robins, C. J. (2011). Effects of mindfulness on psychological health: a review of empirical studies. *Clinical psychology review*, *31*(6), 1041–1056. <https://doi.org/10.1016/j.cpr.2011.04.006>

Kraines, M. A., Uebelacker, L. A., Gaudio, B. A., Jones, R. N., Beard, C., Loucks, E. B., & Brewer, J. A. (2020). An adapted Delphi approach: The use of an expert panel to operationally define non-judgment of internal experiences as it relates to mindfulness. *Complementary therapies in medicine*, *51*, 102444. <https://doi.org/10.1016/j.ctim.2020.102444>

Kirk, U., Downar, J., & Montague, P. R. (2011). Interoception drives increased rational decision-making in meditators playing the ultimatum game. *Frontiers in neuroscience*, *5*, 49. <https://doi.org/10.3389/fnins.2011.00049>

Kirk, U., Brown, K. W., & Downar, J. (2015). Adaptive neural reward processing during anticipation and receipt of monetary rewards in mindfulness meditators. *Social cognitive and affective neuroscience*, *10*(5), 752–759. <https://doi.org/10.1093/scan/nsu112>

Kou, H., Bi, T., Chen, S., Li, X., He, Y., Xie, Q., & He, J. (2022). The impact of mindfulness training on supportive communication, emotional intelligence, and human caring among nursing students. *Perspectives in psychiatric care*, *58*(4), 2552–2561. <https://doi.org/10.1111/ppc.13093>

Lei Chui, P., Wai, S., Lai, L. L., See, M. H., & Tan, S. B. (2021). Mindful Breathing: Effects of a Five-Minute Practice on Perceived Stress and Mindfulness Among Patients With Cancer. *Clinical journal of oncology nursing*, *25*(2), 174–180. <https://doi.org/10.1188/21.CJON.174-180>

Lepine, J. A., Podsakoff, N. P., & Lepine, M. A. (2005). A meta-analytic test of the challenge stressor-hindrance stressor framework: An explanation for inconsistent relationships among stressors and performance. *Academy of Management Journal*, *48*(5), 764–775. <https://doi.org/10.5465/AMJ.2005.18803921>

Levesque, C., & Brown, K. W. (2007). Mindfulness as a moderator of the effect of implicit motivational self-concept on day-to-day behavioral motivation. *Motivation and Emotion*, *31*(4), 284–299. <https://doi.org/10.1007/s11031-007-9075-8>

Long, E. C., & Christian, M. S. (2015). Mindfulness buffers retaliatory responses to injustice: A regulatory approach. *Journal of Applied Psychology*, *100*(5), 1409–1422. <https://doi.org/10.1037/apl0000019>

Lu, Y., Remond, J., Bunting, M., Ilies, R., Tripathi, N., & Narayanan, J. (2021). An App-Based Workplace Mindfulness Intervention, and Its Effects Over Time. *Frontiers in psychology*, *12*, 615137. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.615137>

Micklitz, K., Wong, G., & Howick, J. (2021). Mindfulness-based programmes to reduce stress and enhance well-being at work: a realist review. *BMJ open*, *11*(3), e043525. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2020-043525>

Mithen, S. (1994.) From domain specific to generalized intelligence: a cognitive interpretation of the Middle/Upper Palaeolithic transition. In *The Ancient Mind: Elements of Cognitive Archaeology*, (Eds. C Renfrew, EBW Zubrow):29-39. Cambridge, Cambridge University Press.

Monroe, C., Loresto, F., Horton-Deutsch, S., Kleiner, C., Eron, K., Varney, R., & Grimm, S. (2021). The value of intentional self-care practices: The effects of mindfulness on improving job satisfaction, teamwork, and workplace environments. *Archives of psychiatric nursing*, *Monroe* (2), 189–194. <https://doi.org/10.1016/j.apnu.2020.10.003>

Moore, A., & Malinowski, P. (2009). Meditation, mindfulness and cognitive flexibility. *Consciousness and cognition*, *18*(1), 176–186. <https://doi.org/10.1016/j.concog.2008.12.008>

Neff, L. A., & Broady, E. F. (2011). Stress resilience in early marriage: Can practice make perfect? *Journal of Personality and Social Psychology*, *101*(5), 1050–1067. <https://doi.org/10.1037/a0023809>

Ni, M. Y., Yao, X. I., Cheung, F., Wu, J. T., Schooling, C. M., Pang, H., & Leung, G. M. (2020). Determinants of physical, mental and social well-being: a longitudinal environment-wide association study. *International journal of epidemiology*, *49*(2), 380–389. <https://doi.org/10.1093/ije/dyz238>

O'Brien, L. T., & Crandall, C. S. (2003). Stereotype threat and arousal: effects on women's math performance. *Personality & social psychology bulletin*, *29*(6), 782–789. <https://doi.org/10.1177/0146167203029006010>

Pratscher, S. D., Rose, A. J., Markovitz, L., & Bettencourt, A. (2018). Interpersonal mindfulness: Investigating mindfulness in interpersonal interactions, co-rumination, and friendship quality. *Mindfulness*, *9*(4), 1206–1215. <https://doi.org/10.1007/s12671-017-0859-y>

Prince-Paul, M., & Kelley, C. (2017). Mindful Communication: Being Present. *Seminars in oncology nursing*, *33*(5), 475–482. <https://doi.org/10.1016/j.soncn.2017.09.004>

Raab K. (2014). Mindfulness, self-compassion, and empathy among health care professionals: a review of the literature. *Journal of health care chaplaincy*, *20*(3), 95–108. <https://doi.org/10.1080/08854726.2014.913876>

Raab K. (2014). Mindfulness, self-compassion, and empathy among health care professionals: a review of the literature. *Journal of health care chaplaincy*, *20*(3), 95–108. <https://doi.org/10.1080/08854726.2014.913876>

Rizal, F., Egan, H., & Mantzios, M. (2021). Mindfulness, Compassion, and Self-Compassion as Moderator of Environmental Support on Competency in Mental Health Nursing. *SN comprehensive clinical medicine*, *3*(7), 1534–1543. <https://doi.org/10.1007/s42399-021-00904-5>

Rupprecht, S., Falke, P., Kohls, N., Tamdjidi, C., Wittmann, M., & Kersemaekers, W. (2019). Mindful Leader Development: How Leaders Experience the Effects of Mindfulness Training on Leader Capabilities. *Frontiers in psychology*, *10*, 1081. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01081>

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, *55*(1), 68–78. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68>

Schneider, J., Malinowski, P., Watson, P. M., & Lattimore, P. (2019). The role of mindfulness in physical activity: a systematic review. *Obesity reviews : an official journal of the International Association for the Study of Obesity*, *20*(3), 448–463. <https://doi.org/10.1111/obr.12795>

Sharf R. H. (2015). Is mindfulness Buddhist? (and why it matters). *Transcultural psychiatry*, *52*(4), 470–484. <https://doi.org/10.1177/1363461514557561>

Shonin, E., Gordon, W. V., Dunn, T. J., Singh, N. N., Griffiths, M. D. (2014). Meditation Awareness Training (MAT) for work-related wellbeing and job performance: A randomised controlled trial. *International Journal of Mental Health and Addiction*, *12*, 806-823.

So, W. W. Y., Lu, E. Y., Cheung, W. M., & Tsang, H. W. H. (2020). Comparing Mindful and Non-Mindful Exercises on Alleviating Anxiety Symptoms: A Systematic Review and Meta-Analysis. *International journal of environmental research and public health*, *17*(22), 8692. <https://doi.org/10.3390/ijerph17228692>

Stedham, Y., & Skaar, T. B. (2019). Mindfulness, Trust, and Leader Effectiveness: A Conceptual Framework. *Frontiers in psychology*, *10*, 1588. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01588>

Sutton A. (2016). Measuring the Effects of Self-Awareness: Construction of the Self-Awareness Outcomes Questionnaire. *Europe's journal of psychology*, *12*(4), 645–658. <https://doi.org/10.5964/ejop.v12i4.1178>

Trudel-Fitzgerald, C., Millstein, R. A., von Hippel, C., Howe, C. J., Tomasso, L. P., Wagner, G. R., & VanderWeele, T. J. (2019). Psychological well-being as part of the public health debate? Insight into dimensions, interventions, and policy. *BMC public health*, *19*(1), 1712. <https://doi.org/10.1186/s12889-019-8029-x>

Vago, D. R., & Silbersweig, D. A. (2012). Self-awareness, self-regulation, and self-transcendence (S-ART): a framework for understanding the neurobiological mechanisms of mindfulness. *Frontiers in human neuroscience*, *6*, 296. <https://doi.org/10.3389/fnhum.2012.00296>

Walsh, M. M., & Arnold, K. A. (2020). The bright and dark sides of employee mindfulness: Leadership style and employee well-being. *Stress and health : journal of the International Society for the Investigation of Stress*, *36*(3), 287–298. <https://doi.org/10.1002/smi.2926>

Weger, U. W., Hooper, N., Meier, B. P., & Hothrow, T. (2012). Mindful maths: reducing the impact of stereotype threat through a mindfulness exercise. *Consciousness and cognition*, *21*(1), 471–475. <https://doi.org/10.1016/j.concog.2011.10.011>

Wielgosz, J., Goldberg, S. B., Kral, T. R. A., Dunne, J. D., & Davidson, R. J. (2019). Mindfulness Meditation and Psychopathology. *Annual review of clinical psychology*, *15*, 285–316. <https://doi.org/10.1146/annurev-clinpsy-021815-093423>

Williams, E. C., & Polito, V. (2022). Meditation in the Workplace: Does Mindfulness Reduce Bias and Increase Organisational Citizenship Behaviours?. *Frontiers in psychology*, *13*, 747983. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.747983>

Wu, R., Liu, L. L., Zhu, H., Su, W. J., Cao, Z. Y., Zhong, S. Y., Liu, X. H., & Jiang, C. L. (2019). Brief Mindfulness Meditation Improves Emotion Processing. *Frontiers in neuroscience*, *13*, 1074. <https://doi.org/10.3389/fnins.2019.01074>

Wut, T. M., Lee, S. W., & Xu, J. B. (2022). Role of Organizational Resilience and Psychological Resilience in the Workplace-Internal Stakeholder Perspective. *International journal of environmental research and public health*, *19*(18), 11799. <https://doi.org/10.3390/ijerph191811799>

Yang, Y., Ro, E., Lee, T. J., An, B. C., Hong, K. P., Yun, H. J., Park, E. Y., Cho, H. R., Yun, S. Y., Park, M., Yun, Y. J., Lee, A. R., Jeon, J. I., Jung, S., Ahn, T. H., Jin, H. Y., Lee, K. J., & Choi, K. H. (2022). The Multi-Sites Trial on the Effects of Therapeutic Gardening on Mental Health and Well-Being. *International journal of environmental research and public health*, *19*(13), 8046. <https://doi.org/10.3390/ijerph19138046>

Zhang, J., Ding, W., Li, Y., & Wu, C. (2013). Task complexity matters: The influence of trait mindfulness on task and safety performance of nuclear power plant operators. *Personality and Individual Differences*, *55*(4), 433–439. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2013.04.004>

Zhang, Y., Xue, J., & Huang, Y. (2020). A meta-analysis: Internet mindfulness-based interventions for stress management in the general population. *Medicine*, *99*(28), e20493. <https://doi.org/10.1097/MD.00000000000020493>

Zhang, D., Lee, E. K. P., Mak, E. C. W., Ho, C. Y., & Wong, S. Y. S. (2021). Mindfulness-based interventions: an overall review. *British medical bulletin*, *138*(1), 41–57. <https://doi.org/10.1093/bmb/ldab005>

Zou, L., Sasaki, J. E., Wei, G. X., Huang, T., Yeung, A. S., Neto, O. B., Chen, K. W., & Hui, S. S. (2018). Effects of Mind-Body Exercises (Tai Chi/Yoga) on Heart Rate Variability Parameters and Perceived Stress: A Systematic Review with Meta-Analysis of Randomized Controlled Trials. *Journal of clinical medicine*, *7*(11), 404. <https://doi.org/10.3390/jcm7110404>

YAYIN ŞARTLARI PUBLICATION REQUIREMENTS

Dergide yayınlanması talebiyle editöre gönderilen eserler, gizli tutulan hakemlerin (iki hakem) olumlu görüşleri alınmaksızın ya da hakemler tarafından önerilen düzeltmeleri içeren yeni metin sağlanmaksızın yayınlanmaz. Hakemlerden biri olumlu diğeri olumsuz görüş bildirdiğinde eser üçüncü bir hakeme gönderilir.

1. Hazırlanan çalışmalar, DergiPark üzerinden (<http://dergipark.gov.tr/ijemi>) sisteme yüklenmek suretiyle dergi editörlüğüne iletilmelidir. Hakem incelemesi dâhil tüm aşamalar DergiPark sistemi üzerinden yürütülecektir.

2. Gönderilen makalelerin ilk ve ikinci sayfası özet ve abstract bölümü şeklinde olmalı, makalenin yabancı dildeki adı, en fazla 300 kelimelik Türkçe ve yabancı dilde özetlerinin ve en az 3 adet anahtar kelimenin (Key Words) eklenmesi gerekmektedir. Çalışmanın sonunda Kaynaklar yer almalıdır.

3. Sayfa yapısı: Üst ve alttan 2,5 cm; yanlardan 2,5 cm. olmalıdır. Bu şekilde hazırlanan yazılar kural olarak 25 sayfadan fazla olmamalıdır.

4. Metin yazıları: Times New Roman karakteri ile 11 punto 1,5 satır aralığı, ilk satırı özel 1,25 cm değerinde paragraf, paragraf arası boşluklar öncesi ve sonrası 0 nk olmak üzere iki yandan hizalı yazılmalıdır. Ana başlık 14 punto, ikinci ana başlık 10 punto, özet ve abstract 9 punto kullanılmalıdır. Yazar adı, ana başlığın altına sola dayalı olarak akademik unvan olmadan "adı SOYADI" biçiminde yazılmalı, unvan, eposta adresi ve kurum bilgileri dipnot şeklinde ana başlık bölümünde verilmelidir.

5. Makalenin daha önce hiçbir yerde yayımlanmamış veya yayımlanmak üzere gönderilmemiş olması gerekir.

6. Yazarlara telif hakkı ödenmeyecektir. Yazarlar, yayımlanan yazılar üzerinde Journal EMI Editörlüğü'nün, her türlü formatta yayımlamak dâhil, tüm yayın haklarına sahip olduğunu kabul ederler.

BU ŞARTLARI TAŞIMAYAN BAŞVURULAR KABUL EDİLMEMEYECEKTİR.

Haberleşme Adresi:

Dilkur Akademi Migros Arkası İpekyolu İş Merkezi Kat:10 Aksaray 68100 Türkiye 0506 466 00 77

İnternet Adresi:

<http://dergipark.gov.tr/asstudies>, <https://asstudies.com/>



