

PARADOKS EKONOMİ, SOSYOLOJİ ve POLİTİKA DERGİSİ

PARADOKS Economics, Sociology and Policy Journal

Cilt/Vol: 20, Sayı/Issue 1, Sayfa/Page: 1-31

Yıl: 2024

ISSN: 1305-7979



PARADOKS
Ekonomi, Sosyoloji ve Politika Dergisi



PARADOKS
Ekonomi, Sosyoloji ve Politika Dergisi

Editörler / Editors in Chief

Baş Editör

Prof. Dr. Elif KARAKURT TOSUN

Alan Editörü

Prof. Dr. Sema AY

Teknik Editör

Prof. Dr. Hilal YILDIRIR KESER

TARANDIĞIMIZ INDEXLER



Dergide yayınlanan yazılardaki görüşler ve bu konudaki sorumluluk yazarlarına aittir. Yayınlanan eserlerde yer alan tüm içerik kaynak gösterilmeden kullanılamaz.

All the opinions written in articles are under responsibilities of the authors. None of the contents published cannot be used without being cited.

Yayın ve Danışma Kurulu / Publishing and Advisory Committee

Prof. Dr. Sema AY (Uludağ Üniversitesi)
Prof. Dr. Veysel BOZKURT (İstanbul Üniversitesi)
Prof. Dr. Marijan CINGULA (University of Zagreb)
Prof. Dr. Recai ÇINAR (Gazi Üniversitesi)
Prof. Dr. Elif KARAKURT TOSUN
Prof. Dr. Aşkın KESER (Uludağ Üniversitesi)
Prof. Dr. Emine KOBAN (Gaziantep Üniversitesi)
Prof. Dr. Ferhat ÖZBEK (Gümüşhane Üniversitesi)
Prof. Dr. Senay YÜRÜR (Yalova Üniversitesi)
Assoc. Prof. Dr. Mariah EHMKE (University of Wyoming)
Doç. Dr. Zerrin FIRAT (Uludağ Üniversitesi)
Assoc. Prof. Dr. Ausra REPECKIENE (Kaunas University)
Assoc. Prof. Dr. Cecilia RABONTU (University "Constantin Brancusi" of TgJiu)
Prof. Dr. Hilal YILDIRIR KESER (Bursa Teknik Üniversitesi)
Dr. Murat GENÇ (Otago University)

Hakem Kurulu / Referee Committee

Prof. Dr. Hamza ATEŞ (Kocaeli Üniversitesi)
Prof. Dr. Veysel BOZKURT (İstanbul Üniversitesi)
Prof. Dr. Marijan CINGULA (University of Zagreb)
Prof. Dr. Recai ÇINAR (Gazi Üniversitesi)
Prof. Dr. Kemal DEĞER (Karadeniz Teknik Üniversitesi)
Prof. Dr. Mehmet Sami DENKER (Dumlupınar Üniversitesi)
Prof. Dr. Bülent GÜNŞOY (Anadolu Üniversitesi)
Prof. Dr. Ömer İŞCAN (Atatürk Üniversitesi)
Prof. Dr. Vedat KAYA (Atatürk Üniversitesi)
Prof. Dr. Sait KAYGUSUZ (Uludağ Üniversitesi)
Prof. Dr. Aşkın KESER (Uludağ Üniversitesi)
Prof. Dr. Emine KOBAN (Gaziantep Üniversitesi)
Prof. Dr. Ahmet MUTLU (Samsun Ondokuz Mayıs Üniversitesi)
Prof. Dr. Nilüfer NEGİZ (Süleyman Demirel Üniversitesi)
Prof. Dr. Serap PALAZ (Balıkesir Üniversitesi)
Prof. Dr. Ali Yaşar SARIBAY (Uludağ Üniversitesi)
Prof. Dr. Abdülkadir ŞENKAL (Kocaeli Üniversitesi)
Prof. Dr. Veli URHAN (Gazi Üniversitesi)
Prof. Dr. Sevtap ÜNAL (Atatürk Üniversitesi)
Prof. Dr. Sevda YAPRAKLI (Atatürk Üniversitesi)
Prof. Dr. Uğur YOZGAT (Marmara Üniversitesi)
Prof. Dr. Senay YÜRÜR (Yalova Üniversitesi)
Doç. Dr. Rasim AKPINAR (Manisa Celal Bayar Üniversitesi)
Doç. Dr. Gül ATANUR (Bursa Teknik Üniversitesi)
Doç. Dr. Tülin ASLAN (Uludağ Üniversitesi)
Doç. Dr. Arzu ÇAHAN'TİMUR (Uludağ Üniversitesi)
Doç. Dr. Ceyda ÖZSOY (Anadolu Üniversitesi)
Doç. Dr. Doğan BIÇKI (Muğla Üniversitesi)
Doç. Dr. Elif ÇOLAKOĞLU (Atatürk Üniversitesi)
Doç. Dr. Mithat Arman KARASU (Harran Üniversitesi)
Doç. Dr. Mustafa KOCALOĞLU (Konya Necmettin Erbakan Üniversitesi)
Doç. Dr. Ahmet MUTLU (Ondokuz Mayıs Üniversitesi)
Doç. Dr. Nilüfer NEGİZ (Süleyman Demirel Üniversitesi)
Doç. Dr. Veli Özer ÖZBEK (Dokuz Eylül Üniversitesi)
Doç. Dr. Ferhat ÖZBEK (Gümüşhane Üniversitesi)
Assoc. Prof. Dr. Cecilia RABONTU (University "Constantin Brancusi" of TgJiu)
Assoc. Prof. Dr. Ausra REPECKIENE (Kaunas University)

Doç. Dr. Gözde YILMAZ (Marmara Üniversitesi)
Doç. Dr. Aybeniz AKDENİZ AR (Balıkesir Üniversitesi)
Dr. Öğr. Üyesi Cantürk CANER (Dumlupınar Üniversitesi)
Dr. Öğr. Üyesi Işın KIRIŞKAN (Giresun Üniversitesi)
Dr. Öğr. Üyesi Burcu ÖNGEN BİLİR (Bursa Teknik Üniversitesi)
Dr. Öğr. Üyesi Ersoy SOYDAN (Kastamonu Üniversitesi)
Dr. Öğr. Üyesi Oğuzhan ÖZALPIN (Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi)
Dr. Murat GENÇ (Otago University)
Dr. Enes Battal KESKİN (Uludağ Üniversitesi)



Paradoks Ekonomi Sosyoloji ve Politika Dergisi

Yıl: 2024, Cilt/Vol: 20, Sayı/Issue: 1

HAKEM KURULU

Prof. Dr. Gökçe Çiçek CEYHUN	BURSA TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
Prof. Dr. Lütfü ÖZTÜRK	KARADENİZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
Prof. Dr. Mustafa Kemal DEĞER	KARADENİZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
Prof. Dr. Nazlı Yücel BATMAZ	ANKARA HACI BAYRAM VELİ ÜNİVERSİTESİ
Prof. Dr. Serkan ÖZDEMİR	BURSA TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
Doç. Dr. Sevgi SEZER	BALIKESİR ÜNİVERSİTESİ
Dr. Öğr. Üyesi Mehtap KARAKOÇ	UŞAK ÜNİVERSİTESİ
Dr. Öğr. Üyesi Yusuf Can POLAT	HARRAN ÜNİVERSİTESİ

GİG EKONOMİSİ ÇALIŞANLARININ İŞ-YAŞAM DENGESİ ÜZERİNE NİTEL BİR ARAŞTIRMA*

Oğuz BAŞOL

Prof. Dr., Kırklareli Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi,

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü,

ORCID: 0000-0002-7523-4544

oguzbasol@klu.edu.tr

Bayram BALCI

Dr. Öğr. Üyesi, Kırklareli Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi,

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü,

ORCID: 0000-0002-6563-945X

byrmbcl@gmail.com

Nesrin OSMANOĞLU

Yüksek Lisans Öğrencisi, Kırklareli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü,

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü,

ORCID: 0009-0009-0331-6776

nesrin.osmanoglu97@gmail.com

ÖZET

Gig ekonomisi, geleneksel ekonomiye alternatif olarak ortaya çıkan bir istihdam sistemidir. Gig ekonomisi kavramı “kısa süreli iş” anlamını taşımaktadır. Fiziki bir örgüte gidilmeyen, işverenlerin değil müşterilerin bulunduğu, serbest ve kısa süreli işlerden oluşan bir istihdam sistemidir. Çalışan kişilerin yaşamlarında çalışma yaşamı ve özel yaşam olmak üzere iki alan bulunmaktadır. Genel olarak iş-özel yaşam dengesi, kişilerin çalışma yaşamları ve özel yaşamları arasında oluşturmaya çalıştıkları denge olarak değerlendirilebilir. Mevcut çalışmanın amacı; gig ekonomisi çalışanlarının iş-özel yaşam dengelerinin incelenmesidir. 10 gig çalışanıyla gerçekleştirilen araştırma sonuçları, gig çalışanlarının, pandemiden dolayı uzaktan çalışma sistemine geçtiğini, geleneksel çalışmaya kıyasla zamanın yönetilme esnekliğine sahipken, sosyalleşebilecek bir işyeri ortamının olmaması dezavantajını yaşadıklarını göstermektedir. Gig çalışma, aile bireyleri ile daha fazla vakit geçirilmesi noktasında iş yaşam dengesi sağlarken, yeni insanlarla tanışmama dezavantajı yaratmaktadır ve son olarak gig çalışanlar disiplinli hareket ederek iş yaşam dengesi kurmaya çalışmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Gig, Gig Ekonomisi, Gig Ekonomisi Çalışanları, İş Yaşam Dengesi, İş Özel Yaşam Dengesi.

*Eser, Prof. Dr. Oğuz BAŞOL danışmanlığında, Nesrin OSMANOĞLU tarafından kaleme alınan yüksek lisans tezinden türetilmiştir.

A QUALITATIVE STUDY ON GIG ECONOMY EMPLOYEES' WORK-LIFE BALANCE

Oğuz BAŞOL

Prof. Dr., Kırklareli University, Faculty of Economics and Administrative Sciences,

Labour Economics and Industrial Relations Department,

ORCID: 0000-0002-7523-4544

oguzbasol@klu.edu.tr

Bayram BALCI

Dr. Öğr. Üyesi, Kırklareli University, Faculty of Economics and Administrative Sciences,

Labour Economics and Industrial Relations Department,

ORCID: 0000-0002-6563-945X

byrmblc@gmail.com

Nesrin OSMANOĞLU

Graduate Student, Kırklareli University, Institute of Social Sciences,

Labour Economics and Industrial Relations Department,

ORCID: 0009-0009-0331-6776

nesrin.osmanoglu97@gmail.com

ABSTRACT

The gig economy is an employment system that has emerged as an alternative to the traditional economy. The concept of gig economy means "short-term work". It is an employment system consisting of freelance and short-term jobs that do not go to a physical organization, where customers, not employers, are present. There are two areas in the lives of working people: working life and private life. In general, work-life balance can be considered as the balance that people try to create between their working and private lives. The aim of the current study is to examine the work-life balance of gig economy employees. The results of the research conducted with 10 gig workers show that gig workers have switched to a remote working due to the pandemic, and while they have the flexibility to manage time compared to traditional work, they see the lack of a workplace environment where they can socialize as a disadvantage. While gig work provides work-life balance in terms of spending more time with family members, it creates the disadvantage of not being able to meet new people and finally, gig workers try to establish work-life balance by acting disciplined.

Key Words: Gig, Gig Economy, Gig Economy Employees, Work Life Balance, Work Private Life Balance.

1. GİRİŞ

İnsanlığın var oluşundan itibaren toplumlar pek çok dönüşüm yaşamıştır. İlk çağda avcılık ve toplayıcılık ile varlığını sürdüren insanoğlu, tarım çağı ile yerleşik yaşama geçiş yaparak tarım ve hayvancılık ile geçimlerini sağlamaya başlamış, daha sonra “Sanayi Devrimi” olarak adlandırılan dönemde makineleşme ile toplum bir kez daha dönüşüme uğramıştır. Buhar gücünün kullanılmaya başlanması ile kitlesel üretime geçilmiş, bu durum toplumsal ve endüstriyel dönüşümü beraberinde getirmiştir. Yakın çağda ise makine gücünün yerini bilişim gücü almış, böylelikle kişiler, toplumlar ve örgütler dönüşüme yönlenmiştir. Bilişim teknolojilerinin gelişimi ile yaşanan dijitalleşme, bu teknolojilerin ulaşılabilirliğinin kolaylaşması ile birlikte toplum genelinde dijital dönüşüme imkân sağlamıştır.

Geçmişte geleneksel çalışma ile istihdamda olan çalışanlar, dijital dönüşümle birlikte örgütler tarafından farklı çalışma biçimleri ile istihdam edilme isteği ile karşılaşmaktadırlar. Aynı şekilde kişilerinde teknolojik gelişmelere uyum sağlayarak çeşitli çalışma biçimlerine yöneldikleri görülmektedir (Ulukapı Yılmaz, 2022: 260). Bu çalışma biçimlerinden biri de “gig çalışma”dır ve gig çalışmanın bulunduğu ekonomik sistem de “gig ekonomisi” olarak adlandırılmaktadır. Gig ekonomisi, genellikle geçici işlerin bulunduğu ve çalışanların işveren ile kısa süreli sözleşmeler yaptığı ekonomik sistemdir (Şen vd., 2020: 59). Çalışan kişilerin iki farklı yaşam alanı mevcuttur. Alanlardan biri çalışma yaşamı, diğeri özel yaşam alanıdır. Çalışma yaşamı; iş, çalışma saatleri, gelir, iş tatmini, kariyer, çalışma arkadaşları ve ast-üst ilişkileri, iş güvencesi gibi pek çok konuyu kapsamaktadır. Özel yaşam alanı ise kişinin kendine ayırdığı zamanı, hobilerini, sosyal organizasyonlarını, arkadaşlarını, birlikte olunan kişi veya eşini, çocuklarını, ailesini kapsamaktadır.

Çalışma yaşamında bulunmakta olan kişiler çalışmanın kişinin özel yaşamını etkilediğini görmektedir. Aynı şekilde çalışanlar özel yaşamlarının da çalışma yaşamına etki ettiğinin farkındadır. Kişilerin yaşamının büyük kısmını kapsayan çalışma, kişilerin düşüncelerinde yer almakta, günlük yaşam planlamalarına etki etmekte ve toplumdaki varlıklarına sirayet etmektedir (Özari, 2019: 1). İş-özel yaşam dengesi çalışanın, özel yaşamındaki ihtiyaç ve sorumlulukları ile çalışma yaşamındaki ihtiyaç ve sorumluluklarının birbirini engellememesi durumunda gerçekleşmektedir (Yakşı, 2022: 1). Eğer iki alandan biri diğer alandaki ihtiyacın karşılanmasını engellerse, iş-özel yaşam dengesizliği oluşabilmektedir.

Gig ekonomisi çalışanlarının iş özel yaşam dengesinin araştırıldığı bu çalışma 3 bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde gig ekonomisi üzerine literatür incelemesi yapılarak gig kavramı ve gig ekonomisinin olumlu ve olumsuz yansımaları açıklanmıştır. İkinci bölümde ise iş özel yaşam dengesi kavramı ve iş özel yaşam dengesinin çalışan açısından önemine yer

verilmiştir. Üçüncü bölümde ilk olarak araştırmanın amacı ve araştırmanın önemi açıklanmış, devamında araştırmanın evreni, örnekleme, yöntemi, kısıtları ve bulgulara yer verilmiştir.

2. GİG KAVRAMI

Gig kelimesi ve gig ekonomisi için literatür taraması yapıldığında görülmektedir ki kelimenin kullanımı için ortak bir tanım oluşturulmamıştır. İngilizce kullanımda “gig” kelimesi “kısa süreli işi” ifade etmektedir. Gig kelimesi yerine; talep üzerine çalışma, platform çalışma, kalabalık çalışma, eşler arası çalışma, paylaşımlı çalışma, işbirlikçi çalışma kavramları kullanımı tercih edilebilmektedir (Başol, 2021: 100; Ünal ve Temiz, 2022:170). Nitekim, Avrupa Komisyonu, Çalışmanın Geleceği (2016) raporunda, Gig ekonomisini, “dijital teknolojiler sayesinde, genellikle sınırlar ötesinde yapılan projeler için ekipleri toplayan ve bunu dijital platformlar aracılığıyla alıcıları ve satıcıları sorunsuz bir şekilde ortak bir havuzda bir araya getirerek gerçekleştiren ekonomi” şeklinde tanımlamıştır (Çiğdem ve Erdoğan, 2018: 238). Gig ekonomisi yerine ise işbirlikçi ekonomi, freelance ekonomi, platform ekonomi, paylaşım ekonomi, Uber ekonomi, talep yönlü ekonomi gibi birçok farklı kavram kullanılabilmektedir (Ünal ve Temiz, 2022:170). Mevcut araştırma içerisinde bu tür çalışma biçimini ifade etmek için “gig çalışma”, bu tür ekonomik sistemi ifade etmek için de “gig ekonomisi” kavramları kullanılacaktır.

Gig ekonomisi, ağırlıklı olarak geçici pozisyonların var olduğu ve işverenin serbest çalışanlar ile kısa süreli sözleşmeler yaptığı piyasa olarak tanımlanabilir. Bu piyasa, çalışana hem gününün her vaktini nasıl harcayacağı kontrolüyle zamansal esneklik sağlamak hem de fiziksel ve dijital olarak çalışma alanlarında çeşitlilik sağlamaktadır. Bu piyasa içerisinde var olan çalışanlar sürekli işlerle düzenli ücretler almak yerine, tamamladıkları işler karşılığında ücret almaktadırlar. Bu noktada gig ekonomisi, çalışanın tam zamanlı istihdamını benimseyen geleneksel modeli yıkmaktadır. Gig ekonomisi çalışanları çoğunlukla işlerini dijital iş platformları üzerinden yürütmektedir (Küçük ve Tınaz, 2022: 104).

Gig ekonomik sisteminde teknolojik gelişmeler kullanılarak çevrimiçi dış kaynak sağlama faaliyeti gerçekleştirilmektedir. Bu ekonomik sistemde platform tabanlı işlerin yapılması hem serbest çalışan hem de serbest çalışan tercih eden müşteriler için çekicidir. Örgütler konumlarından bağımsız olarak kısa vadeli projeler için küresel havuzda bulunan kendi hesabına çalışmakta olan dijital çalışanları tercih edebilir. Aynı şekilde platformda bulunan kendi hesabına çalışmakta olan dijital çalışanlar da dünyanın herhangi bir yerindeki örgüt için havuzdaki projeleri yapabilir. Dijitalleşen işgücü piyasası ile örgütler ihtiyaçları

doğrultusunda işgücünü; sayı, görev ve çalışma süreleri açısından daha iyi analiz edebilmektedir. Örgütler yapılarına tam zamanlı çalışan dâhil etmedikleri için aylık standart bir ücret, vergi, prim, şirket içi internet-elektrik vs. giderler konusunda avantaj kazanmaktadır. Böylelikle işveren bu tür giderleri karşılamak zorunda kalmamakta ve istediği vakit istediği yerde en iyi çalışanı çalıştırabilir olmaktadır. Ayrıca asgari ücretin, toplu pazarlığın vs. anlaşmaların yer almadığı bu ekonomide müşteriler, ihtiyaçları olan hizmetlere geleneksel yollara göre daha ucuza sahip olabilmektedir. Çalışan gig işini tek işi veya ikinci işi olarak yapsın sonuç olarak ek gelir kazanır. Kişi, özgür çalışma şartları altında istediği işe göre istediği platforma katılabilmektedir. Ayrıca platformlar çalışana esneklik sağlamakta böylelikle çalışan gününü özgürce planlayabilmektedir. Bütün bunlar hem çalışan hem de işveren için yararlı durumları gösterse de serbest çalışanların dezavantajlı konumda olduğu durumlar da mevcuttur. Bu çalışma türünde çalışanlar özlük ve hukuki haklarının pek çoğundan ödün vermektedir. Bu sebeple yeni işgücü için pek çok ülkenin ulusal kanunlarında bulunan işçi tanımı ve işçi haklarının güncellenmesi gereklidir (Çiğdem ve Erdoğan, 2018: 231; Ertürk, 2022: 98).

Gig ekonomisinde istihdamda olan emek arz eden çalışanlar ve kısa vadeli işler için emek talebinde bulunan müşteriler kolaylıkla ve hızlıca buluşabilmektedir. Bu durumda işi hızlı biçimde tamamlanan müşteri ve iş karşılığı gelir elde eden çalışan aynı anda kazanç elde edebilmektedir. Gig ekonomisi çalışanları nerede ne zaman ne kadar süre, kimlerle çalışacağına, hangi firmalarla iş ortaklığı yapacağına kendi karar verebilmektedir. Bu ekonomi çalışanları ücretlerini de kendileri belirleyebilmektedir. Çalışanlar bazen oldukça yoğun tempoda çalışabilir bazen de süreyi kendilerinin belirleyebileceği tatil sürecine girebilmektedirler. Tüm bunlar hem çalışan hem de müşteri için gig ekonomisinin olumlu yansımalarındandır (Dilekoğlu Çalca ve Aydın, 2022: 345; Kolay İK, 2021).

Çalışan açısından bakıldığı zaman gig çalışma, kişinin hem temel gelir kaynağı olabilmekte hem de ek gelir kaynağı olabilmektedir. Gig çalışanları, çalışma şartlarını kendileri belirleyebilmektedir. Ayrıca bu çalışanlar aynı anda birden çok müşteri ile çalışmak, birden çok müşteri ile daha az çalışarak daha fazla kazanç sağlamak, beceri geliştirmek gibi imkânlarla sahiptirler. Gelişime açık olmayı beraberinde getiren gig çalışma ile fiziki bir örgütün olması anlayışı değişime uğramıştır. Yani ofissiz çalışmayı mümkün kılan gig çalışma ile pek çok çalışan konumdan bağımsız işlerini tamamlayabilmektedir. Ayrıca bu durum kadınların, gençlerin, engelli kişilerin ya da etnik azınlıkların çalışma yaşamına katılımlarını olumlu etkileyebilmektedir (Dilekoğlu Çalca ve Aydın, 2022:345-346; Narin ve Küçük, 2021: 56).

Çalışanlar ailelerine daha çok vakit ayırmak, şehir merkezlerinden uzakta yaşamak, işe gidip gelmede geçen zamandan tasarruf etmek isteyebilmektedir. Dijital teknolojilerin

kullanıldığı gig çalışma tüm bu isteklere olumlu yanıt vererek gig çalışanlarının iş-özel yaşam dengelerini kurabilmelerine imkân sağlamaktadır (Çiğdem ve Erdoğan, 2018: 237). Ayrıca gig ekonomisinin sağladığı imkânlar sayesinde gig çalışanın iş-özel yaşam dengesi üzerinde daha fazla kontrolü bulunmaktadır (Yücel Karamustafa ve Palalar Alkan, 2022: 90).

Gig ekonomisinde müşteri olan örgütler kaynaklarını en az seviyede kullanma konusunda avantajlıdır. Gig çalışanlarının sağlık ve sigorta masrafları gibi maliyetleri bulunmaz. Bu sebeple gig çalışanı ile iş ortaklığı yapmak örgüte maliyet açısından avantaj sağlamaktadır. Örgüt sürekli olarak ihtiyaç duyulmayan nitelikli çalışanı istihdam etme maliyetine katlanmamaktadır. Bunun yerine yerel ya da küresel nitelikli çalışanı sadece ihtiyaç duyulduğu zaman ve süre boyunca istihdam edebilir. Platformlarda çalışan ile müşteri kısa sürede eşleşebildiği için işgücü piyasasında işlem maliyetleri veya oluşabilecek sorunlar müşteri için asgari seviyeye inmektedir. Gig çalışma ile müşterilerin verimliliği artabilir, bilgiye ve yeniliğe daha kolay ulaşabilirler. Ayrıca bazı platformlar vergilendirme ve diğer işgücü düzenlemelerine dâhil olmadıkları için geleneksel ekonomi örgütlerine oranla rekabet avantajı kazanabilmektedirler (Tokol, 2021: 54; Narin ve Küçük, 2021: 54-55; Dilekoğlu Çalca ve Aydın, 2022:345).

Gig ekonomisinin olumlu yansımaları kadar olumsuz yansımaları da mevcuttur. Gig çalışanı kendi hesabına çalışan ve bağımsız yüklenici olarak sınıflandırıldığı için geleneksel ekonomi çalışanlarının sahip olduğu hakların çoğuna sahip olamamaktadır. Yani gig çalışanları; çalışma saati ve çalışma süresi düzenlemeleri, bayram ya da tatil günleri ile ilgili haklar, ebeveyn izni, ücretli hastalık izni, iş kazalarından doğan yaralanma ve hastalık durumunda tazminat, sağlık sigortası, haksız işten çıkarılmalara karşı korunma, emeklilik hakkı gibi pek çok haktan mahrum kalabilmektedir. Bu durum gig ekonomisi çalışanı için büyük bir güvencesizlik oluşturmakta ve işin gerçekleştirilmesi sürecinde olabilecek tüm risklerden çalışan sorumlu olmaktadır. Diğer bir ifade ile bazı gig çalışanlarının sigorta dâhil tüm özlük haklarını kendileri üstlenmeleri gerekmektedir (Çiğdem, 2019: 188; Arı Kovancı, 2020: 335). Ayrıca gig çalışanlarının saat düzenlemeleri olmadığı için kişilerin belirsiz saat aralıklarında çalışmaları gerekebilmektedir. Öte yandan gig çalışanları eğer çalışma esnekliğini uygun şekilde kullanamazlar ise günlük yaşam unsurları, uyku düzenleri, iş-özel yaşam dengeleri esneklikten olumsuz etkilenebilmektedir (Finansal Ansiklopedi, 2021; Kolay İK, 2021). Diğer yandan, gig ekonomisi çalışanlarının gelirleri geleneksel ekonomi çalışan gelirlerine göre daha düşüktür. Bunun sebebi ise gig ekonomisinde çalışanların proje ya da aldığı görev üzerinden ücret almasıdır. Çalışanlar kimi ay yoğun iş alırken kimi ay daha az iş alabilir. Bu durumda çalışanlar her ay sabit bir ücret alamaz sonuç olarak çalışanların geliri düzensiz olur. Ayrıca kişi

iş için gereken tüm araçların alım ve bakım masraflarını kendi üstlenmek durumundadır (Kolay İK, 2021). İlaveten gig ekonomisinde işin dijital iş platformları üzerinden yapılması bu sistemle ilgili veri toplanmasını güçleştirmektedir. Gig ekonomisi kapsamında hangi işler yapılıyor, kaç kişi çalışıyor, çalışan kaç işi aynı anda yapıyor, ne kadar kazanç sağlıyor, ücret politikaları nasıl belirleniyor gibi pek çok sorunun cevabı bilinmemektedir. Bu durum kayıt dışı istihdama ve vergileme sorunlarına sebep olabilmektedir (Dilekoğlu Çalca ve Aydın 2022: 346). Son olarak gig ekonomisinde sendikal örgütlenme zorlaşmaktadır. Çünkü bir örgütte sendikal örgütlenme olabilmesi için çalışanların birbirleri ile temas halinde olmaları gerekmektedir. Çalışanlar birbirleri ile temas halinde oldukları zaman sorunlarını ve bu sorunları çözümlerini birbirleri ile paylaşacaklardır. Bu paylaşım da ortaklaşa hareket etmenin temelini oluşturacaktır. Platform üzerinde gerçekleşen bir çalışmada ise çalışanların birbirleri ile doğrudan temasa geçmeleri mümkün olamamaktadır. Bunun sebeplerinden ilki; çalışma arkadaşları coğrafi olarak dağınık haldedir ve bu çalışanlar platform üzerinde birbirlerine rakiptir ve kendi hesabına çalışırlar. İkinci olarak işler genellikle bireysel olarak tamamlanmakta ya da yalnızca müşteriler ile iletişim kurularak tamamlanabilmektedir. Özetle gig çalışanlarının dağınık platformlar ve küresellik sebebiyle örgütlenmeleri güçleşmektedir. Bu ekonomide sendikalaşma önündeki bir başka etken ise gig ekonomisindeki iş ilişkilerinin kısa vadeli ya da tek seferlik olmasıdır. Sendikalaşmanın olmaması da çalışanın daha iyi ücretten, daha iyi çalışma şartlarından ve daha pek çok haktan mahrum kalmasına sebep olmaktadır (Arı Kovancı, 2020: 337-338; Erol, 2021: 109-110; Dilekoğlu Çalca ve Aydın, 2022: 347).

3. İŞ ÖZEL YAŞAM DENGESİ KAVRAMI

İş-özel yaşam dengesi kavramı; çalışma yaşamı, eğitim yaşamı, aile yaşamı ve kişilerin sosyal aktiviteleri gibi çeşitli alanları içermektedir. Kişinin çalışma yaşamındaki sosyal ilişkileri yani çalışma arkadaşları, ast ve üstleri ile ilişkisi çalışma yaşamının konularındandır. Kişinin çalışma yaşamı dışında kalan zamanlarda ise başka bir yaşamı mevcuttur. Kişinin hobileri, boş zaman aktiviteleri, spor faaliyetleri, üye olduğu dernek, kulüp gibi sosyal organizasyonlar, arkadaş grupları kişinin özel yaşam alanındadır. Ayrıca kişinin eşi veya birlikte olduğu birinin varlığı, çocuk veya yaşlılar gibi kişiye bağımlı olan bireyler kişinin özel hayatında önemli bir alan kaplamaktadır (Ören ve Yüksel, 2012: 38-39; Keser ve Güler, 2016: 262; Ay, 2023:7).

Literatürde iş-özel yaşam dengesinin tarihsel gelişimi incelendiğinde kavramın tek bir tanımı olmadığı ve öznel bir olgu olduğu görülmektedir. Clark, 2000 yılında iş-özel yaşam dengesini “kişilerin işlerinde ve iş dışı yaşamlarında taleplerini ve isteklerini

dengeleyebilmeleri, tüm yaşam alanlarında tatmin olmaları ve bu alanlardaki rollerinin birbirleri ile en az çatışması” durumudur şeklinde ifade etmiştir. Guest, 2002 yılında iş-özel yaşam dengesini “kişilerin eviyle işindeki görevlerini en az rol çatışmasıyla yürütmeleridir” şeklinde ifade etmiştir (Akcebe, 2022: 51; Yiğittekin, 2022: 21).

Genel olarak iş-özel yaşam dengesi, çalışan kişilerin çalışma yaşamları ile çalışma dışı yaşamları arasında oluşturmaya çalıştıkları uyum şeklinde değerlendirilebilir. Bu noktada iş-özel yaşam denge programlarının ortaya çıkışına bakıldığında 1930’ların başına dayandığı görülmektedir. İş-özel yaşam denge programları 1930’ların başında ilk defa çalışmalara konu olmuştur. 2. Dünya Savaşı öncesinde W.K. Kellogg adlı bir şirket ilk defa üç vardiyadan oluşan sekiz saatlik çalışma sistemlerini, dört vardiyadan oluşan altı saatlik çalışma sistemine dönüştürmüştür. Böylelikle çalışanların etkinliği ve morali yükseltmeye çalışılmıştır. Uygulama sonucunda çalışan memnuniyetinin sağlandığı fark edilmiştir. Sürecin başında yaşam yükleri göz önünde bulundurularak kadın çalışanlara imtiyaz tanınmış ancak sonraları programlar cinsiyete bağlı imtiyazlar olmaksızın tüm çalışanlara uygulanmıştır (Korkmaz ve Erdoğan, 2014: 543; Akcebe, 2022: 52; Çelik, 2022: 22; Usta, 2020: 56; Yiğittekin, 2022: 24).

Kişinin, çalışma yaşamı dışında kendisine alan yaratabilmesi hem yaşam kalitesini hem de psikolojisini olumlu olarak etkileyecektir. Çalışma saatleri dışında kendi isteklerine zaman ayırabilen kişi sosyal yaşamda da kendisine yer bulabilir. Böylelikle iş-özel yaşam dengesi kurmayı başaran kişi, özel yaşamındaki enerjiyi çalışma yaşamına geçirebilmektedir. Bu kişilerin iş tatmini ve örgütsel bağlılığı artarken denge durumundan özel yaşamları da olumlu olarak etkilenmektedir. İş-özel yaşam dengesinin kişisel olarak iki sonucu mevcuttur. İlk olarak kişinin yaşam tatmini artmaktadır. İkinci olarak kişinin kendine vakit ayırması ve sosyal ilişkilerinin iyileşmesi ile toplumsal ilişkileri düzenlenmektedir (Kapız Özen, 2002:141; Dur, 2019: 38; Çakır, 2022: 40).

Uzun çalışma saatleri sebebiyle çalışanlar ailelerine ve sosyal yaşamlarına gerekli vakti ayıramadıkları durumda iş-özel yaşam dengesizliği oluşmaktadır. Bu durum da kişi, sosyal yaşamına uyum sağlamakta zorluk yaşayabilir. Çünkü kişiler çalışmadan artan zamanı sosyal yaşama ayırmak yerine dinlenmeye ayırmayı tercih edebilmektedir. İş-özel yaşam dengesizliği yaşayan kişiler kendisini baskı altında hissetmekte ve uzun süre hissedilen stres sonucunda kişi tükenmişlik sendromu yaşayabilmektedir. Kişiler işlerine ve özel yaşamlarına odaklanmak için enerjiye ihtiyaç duymaktadır. Fakat devamlı olarak sorumluluklarını ve görevlerini gerçekleştiremediğini düşünen çalışanın çabası azalmakta ve kişisel ihtiyaçlarını karşılayamadığı için özel yaşamı ve iş yapma becerileri olumsuz etkilenebilmektedir. Özetle kişinin çalışma yaşamı dışında özel yaşamına vakit ayıramaması çalışan performansını göz ardı

edilemeyecek derecede olumsuz etkileyebilir. Nitekim günümüzde teknoloji sayesinde evlere de taşınabilen çalışma ortamı ile zaman olgusu yok olmuş, böylelikle çalışanlar daha uzun saatler çalışabilir hale gelmiş ve iş-özel yaşam alanları birleşmiştir. Bu durum iş-özel yaşam dengesini çalışan için daha da önemli hale getirmiştir (Dur, 2019: 38; Çakır, 2022: 40).

4. GİG ÇALIŞANLAR ÜZERİNE NİTEL ARAŞTIRMA

Araştırmanın bu bölümünde araştırmanın amacına, önemine, araştırmanın gerçekleştirildiği evrene, örnekleme, araştırmada kullanılan veri toplama formuna, yönteme, kısıtlara ve araştırma bulgularına yer verilmiştir.

4.1 Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu araştırmanın temel amacı; gig ekonomisi çalışanlarının iş-özel yaşam dengelerinin incelenmesidir. Araştırmada nitel araştırma tekniklerinden olan yarı yapılandırılmış görüşme tekniği ile Türkiye’de ikamet eden 10 gig ekonomisi çalışanıyla mülakatlar gerçekleştirilmiş ve verilerin analizi için MAXQDA paket programı kullanılmıştır. Araştırmada aşağıda belirtilen araştırma sorularına yanıt aranmaktadır:

Araştırma sorusu 1: Bireyleri gig çalışmaya sevk eden nedenler nelerdir?

Araştırma sorusu 2: Geleneksel çalışmaya kıyasla gig çalışmanın avantajları nelerdir?

Araştırma sorusu 3: Geleneksel çalışmaya kıyasla gig çalışmanın dezavantajları nelerdir?

Araştırma sorusu 4: Gig çalışmanın özel yaşam üzerindeki olumlu yansımaları nelerdir?

Araştırma sorusu 5: Gig çalışmanın özel yaşam üzerindeki olumsuz yansımaları nelerdir?

Araştırma sorusu 6: Gig çalışmada iş özel yaşam dengesi nasıl kurulmaktadır?

Bu araştırma daha önce iş-özel yaşam dengeleri incelenmemiş gig ekonomisi çalışanlarının iş-özel yaşam dengelerini belirlemeye çalışan öncü ve keşfedici nitelikte bir araştırma olduğu için önemlidir. 11 Aralık 2023 tarihinde tez.yok.gov.tr adresinde “gig ekonomisi çalışanları” başlığı ile arama yapılmış ve hiçbir tez çalışmasına rastlanamamıştır. Daha sonra tez.yok.gov.tr’ de “gig ekonomisi” başlığı taratılmış ve üç tez çalışmasının yayımlandığı görülmüştür. Bu çalışmalar incelendiğinde; Demiröz (2021) tarafından “For a

fistful of dollars - effect of exchange rate shocks on the labor supply of online gig economy in developing countries (Bir avuç dolar için – döviz kuru şoklarının gelişmekte olan ülkelerdeki online gig ekonomisindeki işçi arzına etkisi)” başlığı altında yapılan tez çalışmasında, son üç yılda döviz kuru şoku yaşamış gelişmekte olan ülkeler esas alınarak bu ülkelerdeki gig çalışanların işgüçlerini çevrimiçi platformlarda sunmalarını etkileyen faktörler incelenmiştir. Ünal (2022: 2) tarafından “Gig ekonomisinin çalışma ilişkilerine etkisi” başlığı adı altında yapılan tez çalışmasında gig ekonomisi kavramı incelenmiş ve gig ekonomisinin çalışma ilişkilerinde yarattığı dönüşüm açıklanmıştır. Çalışmada gig çalışmanın etkenleri olan güvencesizlik ve esneklik incelenmiştir. Ayrıca çalışmada gig ekonomisi platformlarından Uber, Deliveroo ve Amazon Mechanical Turk incelenerek bu platformlardaki çalışma ilişkileri, hukuksal mücadeleler, sendikalaşma ve toplu sözleşme süreçleri detaylı olarak açıklanmıştır. Son olarak da gig ekonomisinin çalışma ilişkilerine etkisi doğrultusunda istihdam, ücret, sendikalaşma ve toplu sözleşme, sosyal güvenlik, iş sağlığı ve güvenlik etkenleri kapsamlı biçimde incelenmiştir. Janat (2022) tarafından “The relationship between unemployment rate and online labour index: A gig economy case in US (İşsizlik oranı ile online işgücü endeksi arasındaki ilişki: ABD'de bir gig ekonomisi)” başlığı adı altında yapılan tez çalışmasında 2016 ve 2021 yılları arasındaki Amerika Birleşik Devletleri pazarı sınırlarında online işgücünün mevcut esneklik iddiası işsizlik vs. diğer ekonomik faktörlerin etkileri de dâhil edilerek kişisel gelir ve bağlantı hizmetlerinin durumu araştırılmıştır.

Benzer bir araştırma 2 Ocak 2024 tarihinde dergipark.org.tr adresinde “gig çalışanı” ile “gig ekonomisi çalışanı” başlıkları ile gerçekleştirilmiştir ve 2 araştırma makalesinin kaleme alındığı görülmüştür. Bu araştırma makaleleri incelendiğinde; Küçük ve Tınaz (2022: 103) tarafından “Gig ekonomide psikososyal riskler nitel bir analiz” başlıklı eserin kaleme alındığı görülmüştür. Bu araştırmanın amacı gig ekonomi çalışanlarının psikososyal risk faktörlerini belirlemektir. Yurgiden (2023) tarafından gerçekleştirilen “Türkiye’de gig ekonomisinin işgücü piyasasına etkisi: İşin olsun örneği” başlıklı eserde ise Türkiye’de gelişmeye başlayan gig ekonomisinin etkisi incelenmiştir.

Gerçekleştirilen literatür taraması sonucunda üç lisansüstü tez çalışmasının ve iki araştırma makalesinin kaleme alındığı görülmüştür. Ancak mevcut araştırmanın konusunun daha önce incelenmediği tespit edilmiştir. Bu bağlamda araştırmanın ulusal literatürde önemli bir boşluğu giderdiği düşünülmektedir.

4.2 Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Gig ekonomisi çalışanlarının iş-özel yaşam dengelerini inceleyen bu çalışmanın evreni Türkiye'deki gig ekonomisi çalışanları olarak belirlenmiştir. Derinlemesine görüşme tekniği için minimum örneklem büyüklüğü bulunmamaktadır ancak bu konu hakkında farklı araştırmacılar farklı görüşler ortaya koymuştur. Yıldırım ve Şimşek (2016) 1 kişi ile derinlemesine görüşme yapılmasının yeterli olacağını ifade ederken; Adams (2015) derinlemesine görüşme için en az 10 kişi; Galvin (2015) ise en az 12 kişinin katılımıyla derinlemesine görüşme yapılmasının araştırmalar için doğru sonuç vereceğini belirtmiştir. Ayrıca görüşmeler kendini tekrar etmeye başlayana dek yeni görüşmelerin yapılması önerilmektedir (Baltacı, 2019: 373; Çakır Temel, 2021: 68). Bu nedenle araştırmanın örnekleminin en az 15 kişi olmasına karar verilmiş ve 10 katılımcı ile yanıtların benzer olmaya başladığı görülmüş ve araştırmanın görüşme kısmının sonlandırılmasına karar verilmiştir. Türkiye genelinden çalışmaya katkı sağlamak isteyen 10 gig ekonomisi çalışanı kartopu örnekleme yöntemi ile belirlenmiş ve mülakatlar çevrimiçi şekilde gerçekleştirilmiştir. Çevrimiçi görüşme yöntemi ile toplanan görüşme formunda tüm soruların cevaplanması zorunlu olduğundan sonuçlar, 10 gig ekonomisi çalışanın tümü tarafından verilen yanıtları kapsamaktadır. Son olarak gerçekleştirilen görüşmeler 8 dakika ile 18 dakika arasında gerçekleşmiştir ve toplam 124 dakika 32 saniyelik görüşme sonucunda elde edilen veriler analiz edilmiştir.

4.3 Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Formu

Araştırmada kullanılan veri toplama formunda iki bölüm bulunmaktadır. İlk bölüm katılımcıların sosyal ve demografik özelliklerini belirler nitelikte sorulardır. Bu bölümde; cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, deneyim, haftalık çalışma süresi, gelir, vs. olmak üzere 9 soru bulunmaktadır. İkinci bölüm ise araştırma sorularına yanıt bulmak amacıyla literatür taranarak yazar tarafından oluşturulmuş mülakat sorularını içermektedir ve ilgili bölümde açık uçlu sorular bulunmaktadır (Örneğin, “Geleneksel çalışmaya kıyasla gig çalışmanın avantajları nelerdir?”, “Gig çalışmanın özel yaşam üzerindeki olumlu yansımaları nelerdir?”).

Çalışma kapsamında gerçekleştirilen araştırmanın veri toplama formu oluşturulduktan sonra Kırklareli Üniversitesi Bilimsel Araştırmalar ve Yayın Etiği Kurulu'ndan ilgili etik izinler 23.05.2023 tarihli ve E-35523585-302.99-86218 sayılı belge ile alınmıştır.

4.4 Araştırmanın Yöntemi

Mevcut çalışmada nitel analiz yöntemi kullanılmıştır. Nitel çalışmalar; gözlem, görüşme (mülakat), belge analizi gibi nitel veri toplama yöntemleri kullanılarak, algıların ve olayların doğal ortamda gerçekçi ve bütüncül olarak ortaya konmasına yönelik sürecin yürütüldüğü çalışmalardır. Nitel araştırma yöntemi, gözlem yoluyla sosyal olayların doğal ortamında kendi bütünlüğü içinde inceleme imkânı sunmaktadır. Nitel çalışmalarda örneklem büyüklüğü; araştırmanın deseni, amacı, problem ve araştırma için gereken zaman ve kaynaklara göre belirlenmektedir (Aydın, 2018; Çakır Temel, 2021: 65; Demir Yıldırım, 2022: 19). Nitel görüşmelerde az sayıdaki katılımcıdan detaylı bilgiler elde edilebilmekte, görüşme sorularında esneklik sağlanabilmektedir. Yani görüşme sırasında araştırmacı yeni sorular ekleyebilir, ara sorular sorabilir veya bazı soruları sormayabilir.

Bu çalışmada görüşme (mülakat) yöntemi kullanılmıştır. Görüşme, katılımcıların araştırma konusu hakkındaki bilgi, düşünce ve duygularını aktif olarak ifade edebildiği, yaşam öyküsünü anlattığı veri toplama yöntemidir. Görüşmenin amacı, katılımcıların özgün bakış açılarına ulaşmaktır. Görüşme, araştırılan konu hakkında kişinin yaşamışlıkları, düşünceleri, yorumları, tutumları, niyetleri, zihinsel algıları ve tepkileri gibi gözlenemeyen bilgilere ulaşılmasına imkân sağlamaktadır.

Nitel araştırmalarda kullanılan görüşme yönteminin de üç çeşidi mevcuttur. Bunlar; yapılandırılmış, yarı yapılandırılmış ve yapılandırılmamış görüşmelerdir. Mevcut çalışmada yarı yapılandırılmış görüşme yöntemi kullanılmıştır. Yarı yapılandırılmış görüşme yönteminde önceden hazırlanmış açık uçlu soru formu kullanılmaktadır. Görüşme esnasında veri hakkında detaylı ve eksiksiz bilgi toplanması için ek veya ara sorular sorulabilmektedir. Böylelikle çalışmanın amacına uygun olarak etraflıca bilgi edinilebilmektedir (Baltacı, 2019: 374; Çakır Temel, 2021: 67; Akman Dömbekçi ve Erişen, 2022:144).

4.5 Araştırmanın Kısıtları

Araştırmanın önemli iki kısıtı mevcuttur. Bu doğrultuda araştırmanın ilk kısıtı araştırma örneklemini Türkiye ülke sınırları içerisinde istihdamda bulunan gig ekonomisi çalışanlarının oluşturmasıdır. Katılımı geniş tutmak adına il ve sektör konusunda herhangi bir sınırlama yapılmamıştır. Araştırma 10 gig ekonomisi çalışanın görüşleriyle şekillenmiştir.

Bir diğer kısıt, verilerin çevrimiçi olarak toplanmasıdır. Katılımcıların ülke genelinden seçilmesi ve çalışanların iş yoğunluğu yüz yüze görüşmeyi zorlaştırmaktadır. Ayrıca üzerinde çalışılan ekonomik sistemin çalışana her an her yerde çalışma imkânı sunmasıyla çalışanın

başka bir şehir ya da ülke sınırlarında olması yüz yüze görüşmeyi zorlaştırmaktadır. Bu sebepler ile tüm görüşmeler çevrimiçi olarak gerçekleştirilmiştir.

4.6 Veri Analiz Süreci

Bu çalışmada verilerin analiz edilme sürecinde MAXQDA olarak ifade edilen bilgisayar destekli nitel veri analiz programı kullanılmıştır. Araştırmada Yin (2011: 178) tarafından ifade edilen ve Kurnaz (2016: 13) tarafından Türkçeleştirilen “Nitel Analiz Döngüsü” dikkate alınarak süreç izlenmiştir. Bu döngüde sahadan verilerin toplanmaya başlanması, nitel veri analiz sürecin ilk aşamasını oluşturmaktadır. Toplanan verilerin deşifre edilmesi sonucu kodlanarak ayrıştırılması sürecin ikinci aşamasını ifade etmektedir. Ayrıştırılarak kodlanan verilerin anlamlandırılması amacıyla tekrardan birleştirilmesi sürecin üçüncü aşamasını oluşturmaktadır. Birleştirilerek anlamlandırılan verilerin yorumlanması ile süreç sonlandırılmaktadır (Kurnaz, 2016: 14).

Nitel verilerin analiz edilme sürecinde kodlama en önemli süreç olarak kabul edilmektedir (Glesene, 2012: 140). Bu kapsamda, literatür çalışmasına dayandırılarak öncelikle çalışmanın araştırma soruları oluşturulmuştur. Oluşturulan araştırma sorularına ilişkin en doğru verilerin elde edilmesi amacıyla katılımcılara mülakat soruları yönlendirilmiştir. Elde edilen veriler kodlanarak veri analiz sürecine geçilmiştir. Bu çalışmada, nitel verilerin analiz edilmesi sürecinde tümevarım yöntemi uygulanmış ve tematik kodlama olarak ifade edilen (*Araştırma soruları*>*Temalar*>*Kategoriler*>*Kodlar*) hiyerarşi süreci takip edilmiştir.

Verilerin içeriği doğrultusunda analiz yapılmış ve herhangi bir ön kodlama süreci izlenmemiştir. Bu sebeple otomatik kodlama yöntemi uygulanmamıştır. Bu çalışmada Alt Kodların İstatistiği, Kod- Teori Modeli, Kod- Alt Kod- Bölümler Modeli, Hiyerarşik Kod- Alt Kod Modeli modellemeleri uygulanmıştır.

4.7 Araştırmanın Bulguları

Bu başlık altında çalışmanın bulgularına yer verilmiştir. Bunlar; katılımcılara ilişkin betimsel bulgular ve araştırma sorularına ilişkin bulgulardır.

4.7.1 Katılımcılara İlişkin Betimsel Bulgular

Katılımcılara ilişkin betimsel bulgular Tablo-1’de yer almaktadır. Katılımcılar ‘K’ harfi ile kodlanmış ve toplamda 10 katılımcıya ilişkin numaralandırma tabloda gösterir şekilde

yapılmıştır. Ayrıca katılımcılara ilişkin cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim, kıdem, deneyim ve günlük çalışma sürelerine yönelik bilgilere yer verilmiştir.

Tablo 1: Katılımcılara İlişkin Betimsel Bulgular

Katılımcı	Cinsiyet	Yaş	Medeni Durum	Eğitim	Kıdem
K1	Erkek	46	Evli	Yüksek Lisans	23 Yıl
K2	Kadın	44	Evli	Yüksek Lisans	19 Yıl
K3	Kadın	25	Bekâr	Üniversite	1,5 Ay
K4	Erkek	35	Bekâr	Üniversite	12 Yıl
K5	Erkek	33	Bekâr	Üniversite	12 Yıl
K6	Kadın	26	Bekâr	Yüksek Lisans	3 Yıl
K7	Kadın	26	Bekâr	Ön Lisans	4,5 Yıl
K8	Kadın	37	Evli	Üniversite	14 Yıl
K9	Erkek	29	Evli	Yüksek Lisans	7 Yıl
K10	Kadın	31	Evli	Doktora	8 Yıl

Katılımcılara ilişkin bulgular incelendiğinde 6 katılımcının cinsiyeti kadın ve 4 katılımcının cinsiyeti erkektir. Katılımcıların yaş aralığı en düşük 25 ve en yüksek 46'dır. Katılımcıların medeni durum 5'i evli ve 5'i bekârdır. Katılımcıların eğitim durumları 4'ü yüksek lisans, 4'ü lisans, 1'i ön lisans ve 1'i doktora düzeyindedir. Katılımcıların kıdem süresi en düşük 1,5 ay ve en yüksek 19 yıl olarak raporlanmıştır.

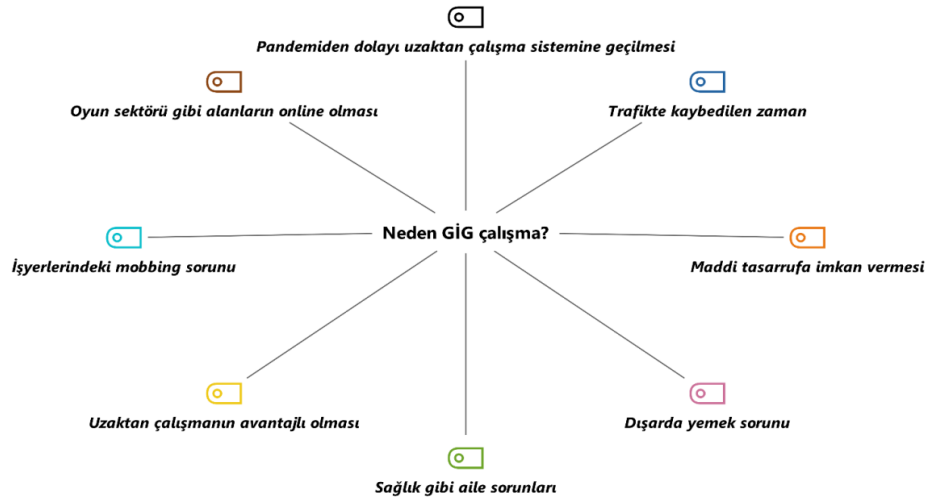
Tablo 2: Katılımcılara İlişkin Betimsel Bulgular

Katılımcı	Gelir	Gig Deneyimi	Günlük Çalışma Süresi	
			Hafta içi	Hafta sonu
K1	12 bin TL	3 Yıl	9 Saat	6 Saat
K2	10 bin TL	4 Yıl	6 Saat	Çalışmıyor
K3	11 bin TL	1,5 Ay	8 Saat	Çalışmıyor
K4	Belirtmedi	3 Yıl	9 Saat	Çalışmıyor
K5	75 bin TL	3 Yıl	8 Saat	Nadir
K6	8 bin TL	2 Ay	3 Saat	3 Saat
K7	25 bin TL	3,5 Yıl	9 Saat	Çalışmıyor
K8	45 bin TL	4 Yıl	4 Saat	Bazen
K9	50 bin TL	4 Yıl	8 Saat	Nadir
K10	12 bin TL	3 Yıl	4 Saat	Çalışmıyor

Katılımcıların aylık geliri oldukça farklılık gösterip en düşük 8 bin TL ve en yüksek 75 bin TL aralığında olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Katılımcıların GİG deneyimleri en düşük 1,5 ay ve en yüksek 4 yıl şeklindedir. Katılımcıların günlük çalışma süreleri hafta içi 9 saat ile 3 saat arasında değişmekteyken hafta sonu genellikle çalışılmadığı görülmüştür.

4.7.2 Bireyleri Gig Çalışmaya Sevk Eden Nedenlere İlişkin Bulgular

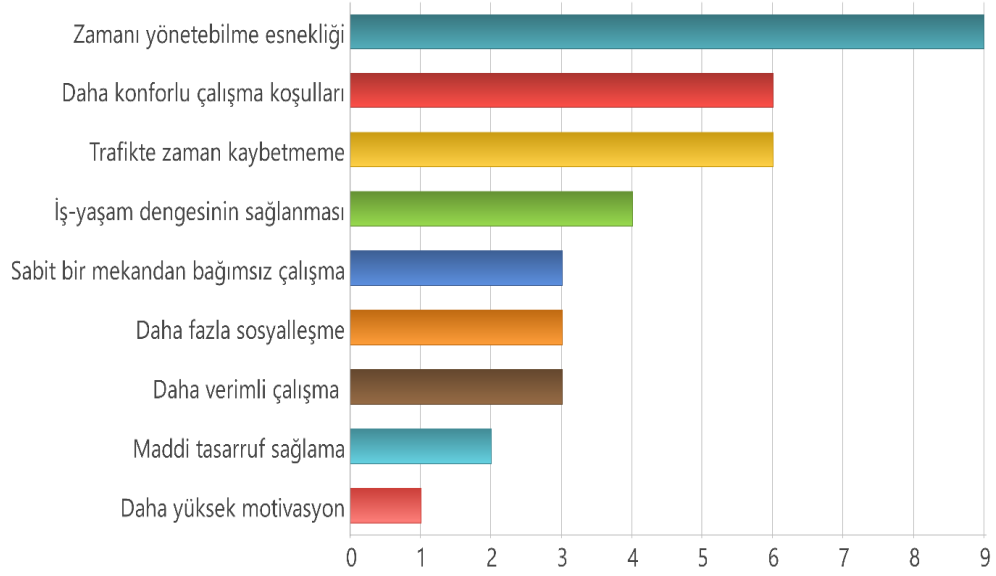
Bulguların bu bölümünde bireylerin işgücü piyasasında hangi sebeplerden dolayı gig çalışmayı tercih ettiklerinin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu kapsamda bulgular “Araştırma sorusu 1”e (Kişileri gig çalışmaya sevk eden nedenler nelerdir?) yanıt verir niteliktedir. Katılımcıların gig çalışmayı neden tercih ettiklerine ilişkin bulgular Şekil-1’de görselleştirilmiştir.

Şekil 1: Gig Çalışma Tercih Nedenleri

Kod Teori Modeli ile oluşturulan şekilde katılımcıların tercihlerinde etkili olan faktörler yer almaktadır. Katılımcılara göre pandemiden dolayı uzaktan çalışma sistemine geçilmesi, trafikte çok zaman kaybedilmesi, uzaktan çalışma modelinin avantajlı olması, maddi tasarruflara imkân vermesi, dışardan yemek sorununun giderilmesi, oyun sektörü gibi alanların online olması, işyerindeki mobbing sorunları ve sağlık gibi ailesel sorunlardan dolayı gig çalışma modeli tercih edilmektedir.

4.7.3 Geleneksel Çalışmaya Kıyasla Gig Çalışmanın Avantajlarına İlişkin Bulgular

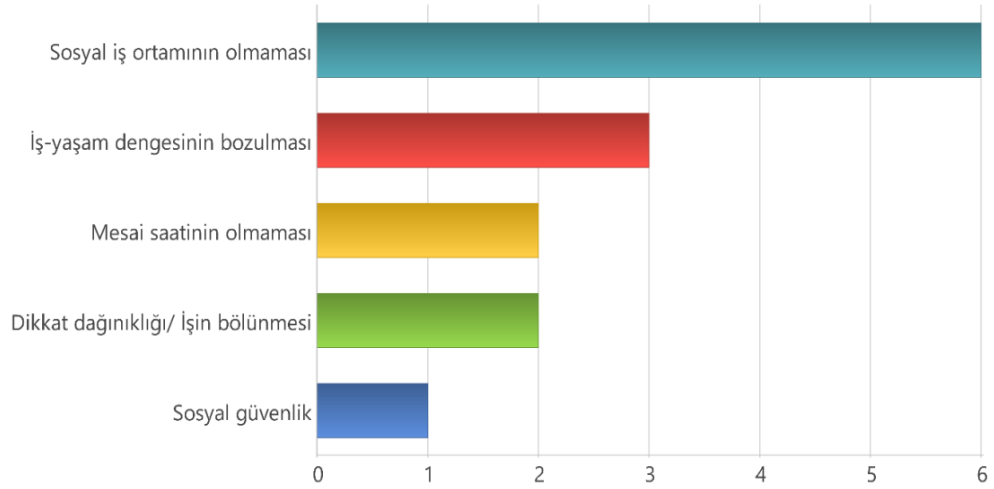
Bulguların bu kısmında geleneksel çalışma anlayışı ile kıyaslandığında gig çalışmanın bireylere sunduğu avantajların bulgulanması amaçlanmıştır ve bulgular “Araştırma sorusu 2”ye (Geleneksel çalışmaya kıyasla gig çalışmanın avantajları nelerdir?) yanıt verir niteliktedir. Bu kapsamda katılımcılar tarafından ifade edilen avantajlar Şekil-2’de görselleştirilmiştir.

Şekil 2: Gig Çalışmanın Geleneksel Çalışmaya Kıyasla Avantajları

Kod Matris Tarayıcısı ile oluşturulan görselde gig çalışmanın avantajları belirtilmiştir. Katılımcılara göre zamanın yönetilme esnekliği, daha konforlu çalışma koşullarının olması, trafikte zaman kaybının yaşanmaması, iş-yaşam dengesinin sağlanması, sabit bir mekân anlayışından bağımsız çalışabilme fırsatı, sosyalleşme için daha fazla vakit kalması, daha verimli çalışılabilmesi, maddi tasarruf sağlama ve motivasyonun yüksek olması gig çalışmanın başlıca avantajlarıdır.

4.7.4 Geleneksel Çalışmaya Kıyasla Gig Çalışmanın Dezavantajlarına İlişkin Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde geleneksel çalışma anlayışı ile kıyaslandığında gig çalışmanın dezavantajlarının bulgulanması amaçlanmıştır. Nitekim bu bulgular “Araştırma sorusu 3”e (Geleneksel çalışmaya kıyasla gig çalışmanın dezavantajları nelerdir?) yanıt verir niteliktedir. Bu kapsamda, katılımcılar tarafından ifade edilen dezavantajlar Şekil-3’te görselleştirilmiştir.

Şekil 3: Gig Çalışmanın Geleneksel Çalışmaya Kıyasla Dezavantajları

Kod Matris Tarayıcısı ile oluşturulan görselde gig çalışmanın dezavantajları belirtilmiştir. Katılımcılara göre sosyalleşebilecek bir iş yeri ortamının olmaması, iş-yaşam dengesinin bozulması, düzenli bir mesai saatinin olmaması, dikkat dağınıklığı ya da işin bölünme durumu ve evde çalışmadan kaynaklı sosyal güvenliğin olmaması gig çalışmanın başlıca dezavantajlarıdır.

4.7.5 Gig Çalışmanın Özel Hayat Üzerindeki Olumlu Yansımalarına İlişkin Bulgular

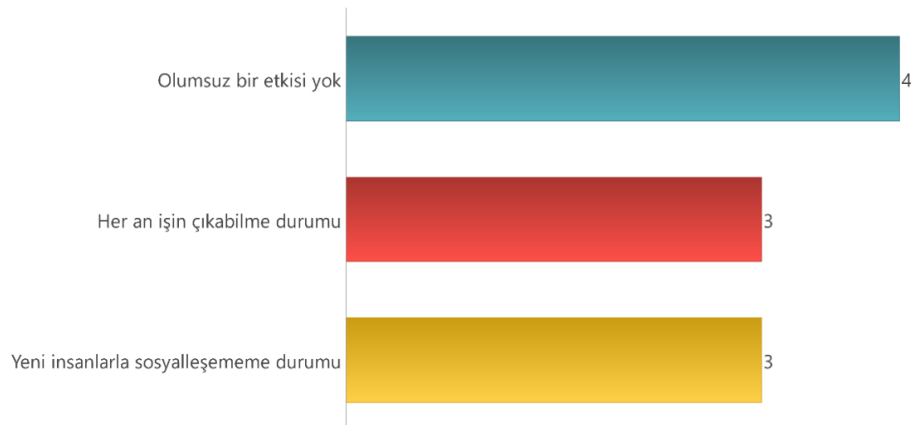
Araştırmanın bu bölümünde gig çalışmanın özel hayata ilişkin olumlu yansımalarının bulgulanması amaçlanmıştır. Bu bulgular “Araştırma sorusu 4”e (Gig çalışmanın özel yaşam üzerindeki olumlu yansımaları nelerdir?) yanıt verir niteliktedir. Bu kapsamda katılımcılar tarafından ifade edilen olumlu yansımalar Şekil-4’te görselleştirilmiştir.

Şekil 4: Gig Çalışmanın Özel Hayata Olumlu Yansımaları

Kod Matris Tarayıcısı ile oluşturulan görselde gig çalışmanın özel hayata pozitif katkıları belirtilmiştir. Katılımcılara göre gig çalışmada aile bireyleri ile daha fazla vakit geçirilmesi, zamanın ihtiyaç doğrultusunda ayarlanabilmesi, bireylerin üretken olmasını sağlaması, daha özgür bir çalışma fırsatı sunması, izin alma zorunluluğunun olmaması, sosyalleşme için daha fazla zaman olması, yemek vakitlerinin aile ile yapılabilmesi ve daha az stresli olması özel hayata olumlu yönde yansımalarıdır.

4.7.6 Gig Çalışmanın Özel Hayat Üzerindeki Olumsuz Yansımalarına İlişkin Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde gig çalışmanın özel hayata ilişkin olumsuz yansımalarının bulgulanması amaçlanmıştır. Bu bulgular “Araştırma sorusu 5”e (Gig çalışmanın özel yaşam üzerindeki olumsuz yansımaları nelerdir?) yanıt verir niteliktedir. Bu kapsamda katılımcılar tarafından ifade edilen olumsuz yansımalar Şekil-5’te görselleştirilmiştir.

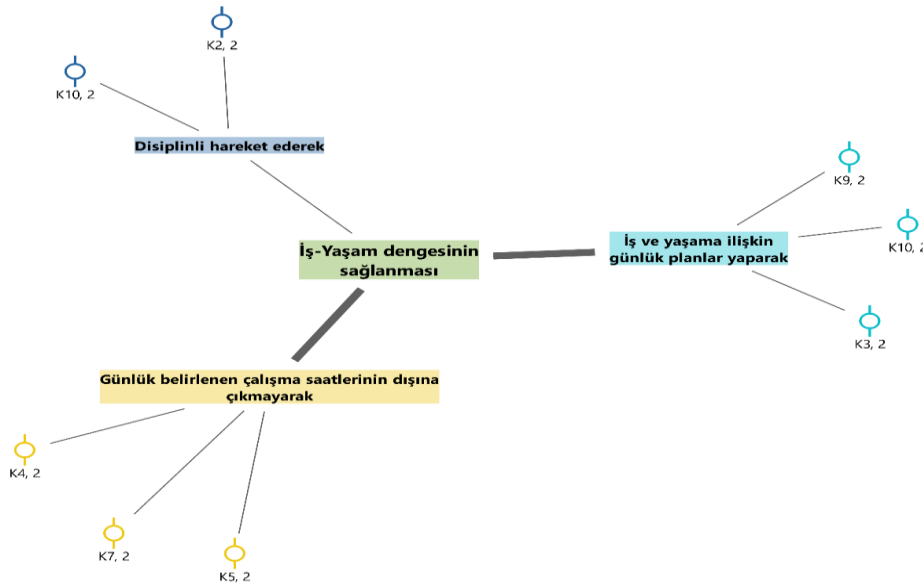
Şekil 5: Gig Çalışmanın Özel Hayata Olumsuz Yansımaları

Kod Matris Tarayıcısı ile oluşturulan görselde gig çalışmanın özel hayata negatif katkıları belirtilmiştir. Katılımcıların çoğunluğu herhangi bir olumsuz yansımasının olmadığı görüşündedir. Diğer taraftan kimi katılımcılar her an işin çıkabilmesi durumunu olumsuz olarak değerlendirirken kimi katılımcılar yeni insanlarla tanışıp aynı ortamda çalışma durumunun olmamasını negatif olarak belirtmişlerdir.

4.7.7 Gig Çalışmada İş-Yaşam Dengesi Nasıl Kurulduğuna İlişkin Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde bireylerin gig çalışmada nasıl iş-yaşam dengesini kurduklarına ilişkin bulguların araştırılması amaçlanmıştır. Bu bulgular “Araştırma sorusu 6”ya (Gig çalışmada iş özel yaşam dengesi nasıl kuruluyor?) yanıt verir niteliktedir. Bu sürece ilişkin bulgular Şekil-6’da görselleştirilmiştir.

Şekil 6: Gig Çalışmada İş-Yaşam Dengesi Kurulma Biçimi



Kod Matris Tarayıcısı ile oluşturulan görselde gig çalışmada iş-yaşam dengesi kurulma biçimleri belirtilmiştir. Bu kapsamda katılımcılar; disiplinli hareket ederek, günlük planlamalar yaparak ve günlük belirlenen çalışma saatlerinin dışına çıkmayarak iş-yaşam dengesini kurmaktadır.

4.8 Tartışma

Literatüre bakıldığında gig ekonomisinin yaygınlaşmasının temel nedeni teknoloji olarak öne çıkmaktadır. Ayrıca 2019 yılında yaşanan pandemi süreci, yaşanan ekonomik kriz, işsizliğin artması gibi toplumsal yapıyı etkileyen unsurlar da gig ekonomisinin yaygınlaşmasına kaynaklık etmektedir (Dilekoğlu Çalca ve Aydın, 2022: 343-344). Yıldız (2022: 118) tarafından yapılan çalışma bulguları freelance ya da tam zamanlı çalışmanın kişilerin tercihine bağlı olduğunu göstermektedir. Bazı çalışanlar için freelance çalışma iş seçiminde öncelikli etken iken bazı çalışanlar için zorunluluk sonucu tercih edilmiştir. Mevcut çalışmanın katılımcılarına kendilerini gig çalışmaya sevk eden nedenlerin neler olduğu sorulduğunda, başlıca sebeplerinin; pandemi başlangıcı, sektörün bu şekilde çalışması, ailenin sağlık sorunları, örgütte karşılaşılan mobbing, iş ararken çalışma kriterlerinden birinin uzaktan çalışma ve trafik olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Yapılan literatür taraması sonucunda gig ekonomisinin avantajları olarak; kişilerin zaman esnekliği sayesinde çalışma saat ve günlerini kendilerinin belirleyebilme imkânları, işe alımlarda coğrafi engellerin ortadan kalkması ve çalışmanın küreselleşmesi sıralanabilir. Gig ekonomisinin dezavantajları olarak; istikrarsız çalışma saatleri, gelir ve sosyal güvencesizliğin varlığı dezavantaj olarak değerlendirilebilmektedir (Çiğdem ve Erdoğan, 2018: 237-241). Mevcut çalışmada katılımcılar gig çalışma sisteminde zaman yönetebilme esnekliğini, konforlu çalışma koşullarını, trafikte zaman kaybının yaşanmamasını, iş-yaşam dengesini sağlayabilmelerini, sabit bir mekân anlayışından bağımsız çalışabilme fırsatları olmasını, sosyalleşme için daha fazla vakit kalmasını, daha verimli çalışılabilmelerini, maddi tasarruf sağlayabilmelerini ve motivasyonlarının yüksek olmasını avantaj olarak gördüklerini belirtmiştir. Ayrıca katılımcılar, sosyalleşebilecek bir işyeri ortamının olmaması, iş-yaşam dengesinin bozulması, düzenli bir mesai saatinin olmaması, dikkat dağınıklığı ya da işin bölünme durumu ve evde çalışmadan kaynaklı sosyal güvenliğinin olmaması nedenlerini dezavantaj olarak gördüklerini ifade etmişlerdir.

Yapılan literatür çalışması ile gig çalışanlarının nerede ve ne zaman çalışacağını belirleme, iş yükünü ve temposunu yönetebilme, çalışma şartlarını belirleyebilme, ailelerine daha çok vakit ayırma imkânı, şehir merkezlerinden uzakta yaşama imkânı, işe gidip gelmede geçen zamandan tasarruf etmek gibi olumlu yansımalar hissedilebileceğine ulaşılmıştır (Çiğdem ve Erdoğan, 2018: 237; Narin ve Küçük, 2021: 55; Dilekoğlu Çalca ve Aydın, 2022: 345). Araştırma bulguları, katılımcıların aileleri ile daha fazla zaman geçirebilmesi, zamanlarını ihtiyaçlarına göre ayarlayabilmeleri, kişilerin üretken olmasını sağlaması, daha özgür bir çalışma fırsatı sunması, izin alma zorunluluğunun olmaması, sosyalleşme için daha fazla zaman

olması, yemek vakitlerinin aile ile yapılabilmesi ve daha az stresli olması gig çalışmanın özel hayata olumlu yönde başlıca yansımaları olduğunu göstermektedir.

Küçük ve Tınaz (2022:118) tarafından gig ekonomisi çalışanlarının iş-yaşam denge boyutları incelendiğinde ev içi sorumluluklarında, kişisel zaman ve sorumluluklarında, sosyal çevreleri ve aile ile ilgili sorumluluklarda aksamalar yaşadıkları görülmektedir. Bazı katılımcılar her an iş çıkabilme ihtimalini olumsuz yansıma olarak değerlendirirken bazı katılımcılar ise yeni insanlarla tanışıp aynı ortamda çalışma durumunun olmamasını olumsuz yansıma olarak değerlendirmektedir. Mevcut araştırma bulguları, gig çalışmanın iş-özel yaşam dengesi üzerine yansımalarının katılımcıların medeni durumlarına göre farklılaştığını göstermektedir. Bulgular, bekârların gig çalışmasının iş-yaşam dengesi üzerinde herhangi bir olumsuz yansımalarının olmadığını göstermektedir. Ancak evli çalışanlar için bulgular incelendiğinde olumlu ve olumsuz etkiler olduğu görülmektedir. Olumlu etkiler; trafikte kaybedilen zamanın aileye ayrılabilmesi, zaman planının kişiselleştirilebilmesi ve geleneksel ofis çalışma modeline kıyasla daha iyi bir iş-yaşam dengesinin gerçekleştirilebilmesi olarak görülmektedir. Olumsuz etkiler ise katılımcıların evde sürekli iş psikolojisinde olduklarını ve aile bireylerinin gig çalışmaya uyum sağlamada zorlanabildiklerini göstermiştir.

Küçük ve Tınaz (2022: 121) tarafından yapılan araştırmada da katılımcıların iş-özel yaşam ayrımı yapmadıkları, yalnızca işine odaklanıp diğer alanları görmezden geldiği veya sadece özel yaşamına odaklanıp çalışmayı aksatabildikleri gözlemlenmiştir. Ancak mevcut çalışma bulguları katılımcıların disiplinli hareket ederek, günlük planlamalar yaparak ve günlük belirlenen çalışma saatlerinin dışına çıkmayarak iş-yaşam dengelerini kurabildiklerini göstermiştir.

5. SONUÇ

Mevcut araştırma, gig ekonomisi çalışanlarının iş-özel yaşam dengelerini incelemeyi hedeflemektedir. Bu çalışma, gig ekonomisi çalışanı olmak isteyen kişilerin gig ekonomik sistemini tanımaları, gig çalışmanın olumlu ve olumsuz yönlerini öğrenebilmeleri için bir araç olabilecektir. Benzer şekilde bünyesinde gig ekonomisi çalışanı istihdam etmek isteyen örgütler için de sistemin geleneksel ekonomi ile farklarını görmelerini, gig çalışanı istihdam etmelerinin avantaj ve dezavantajlarını görebilmelerini sağlayabilecektir. Bu doğrultuda, Türkiye genelinde 10 gig ekonomisi çalışanı ile yarı yapılandırılmış görüşmeler gerçekleştirilmiştir.

Bulgulara göre katılımcılar gig çalışma sistemine çeşitli sebepler ile geçmişlerdir. Bu sebepler ağırlıklı olarak dünya genelinde yaşanan pandemi süreci sonucu uzaktan çalışmaya geçiştir. Ancak diğer katılımcılar gig çalışmaya geçiş nedenleri olarak; trafikte kaybedilen zaman, uzaktan çalışma sisteminin daha avantajlı oluşu, dışarıdan yemek yeme sorunun ortadan kalkması, sistemin maddi tasarruf olanağı sunması, oyun tasarımı gibi sektörlerin online çalışması, örgütte yaşanan mobbing sorunları ve sağlık gibi aile kaynaklı pek çok sebep olabildiğini dile getirmiştir.

Geleneksel çalışma ve gig çalışma kıyaslandığında gig çalışmada avantaj olarak; zamanı yönetebilme esnekliğine sahip olunabildiği, trafikte zaman kaybının yaşanmadığı, iş-özel yaşam dengesinin daha kolay sağlanabildiği, konumdan bağımsız çalışılabilme imkânına sahip olduğu, sosyalleşmek için daha fazla vaktin kaldığı, daha verimli çalışılabilindiği, maddi tasarruf sağladığı ve motivasyonun daha yüksek olabildiği gibi olanaklar sunduğu sonucuna ulaşılmıştır. Aynı şekilde geleneksel çalışma ve gig çalışma kıyaslandığında; düzenli mesai saatinin olmaması, dikkat dağınıklığı yaşanabilmesi veya işin bölünebilmesi, sosyalleşme sağlayacak iş ortamının bulunmaması, sosyal güvenlik eksikliği olması gibi dezavantajlar bulunduğu tespit edilmiştir.

Gig çalışma sistemi kişilerin özel yaşamları üzerine pek çok olumlu etkiye sahiptir. Gig çalışma ile kişiler ailelerine daha fazla zaman ayırma olanağı elde edebilmekte, yemeklerini aileleri ile birlikte yiyebilme imkânı elde edebilmektedir. Bu sistemde kişilerin zamanlarını istedikleri şekilde ayarlayabilmeleri, izin alma zorunluluklarının bulunmaması, daha özgür çalışma şekillerinin olması, daha üretken olabilmeleri, daha az stresli olmaları olumlu yansımalar olarak öne çıkmıştır. Ayrıca sosyalleşmek için daha fazla zamanlarının olması da gig çalışmanın özel yaşama olumlu yansıması olarak değerlendirildiği sonucuna ulaşılmıştır. Gig çalışma sisteminin kişilerin özel yaşamları üzerine olumsuz yansımaları da mevcuttur. Buna rağmen çalışma kapsamındaki gig çalışanlarının özel yaşamlarında pek fazla olumsuz etki

hissetmedikleri sonucuna ulaşılmıştır. Az sayıdaki olumsuzluk; her an iş çıkabilme ihtimali ve yeni insanlarla tanışıp aynı ortamda çalışma imkânının olmaması şeklinde belirtilmiştir.

Son olarak gig çalışanlarının iç içe olan iki yaşam alanı arasında iş-özel yaşam dengelerini koruyabilmek için birtakım önlemler aldıkları görülmüştür. Bu doğrultuda çalışanların günlük planlar yaparak ve günlük belirli çalışma saatleri dışında çalışmayarak yani disiplinli hareket ederek iş-özel yaşam dengelerini korumaya çalıştıkları sonucuna ulaşılmıştır.

Mevcut çalışma sonucunda, katılımcıların sosyal güvenlik açısından kendilerini güvencesiz hissettiği görülmektedir. Bu doğrultuda gig çalışanları bağımsız çalışan olarak, isteğe bağlı sigorta ödemesi yaparak ve kendileri için en uygun özel sağlık sigortasını satın alarak hissettikleri sosyal güvencesizliği az da olsa azaltabilirler. Ayrıca sendikalar devlete gig çalışanları tanıtabilir, eksiklerini ve ihtiyaçlarını bildirerek gig çalışanlarını sosyal güvence açısından desteklemeleri için teşvik çalışmaları yürütebilirler. Devlet, gig çalışanları için teşvik edici sosyal güvence uygulamaları geliştirebilir. Böylelikle sendika ve devlet işbirliği ile gig çalışanlarının güvencesiz hissetme oranları azaltılabilir.

Gig çalışmada düzenli mesai saatinin olmamasını dezavantaj olarak gören çalışanlar mevcuttur. Gig çalışma sisteminin kişiye esnek çalışma imkânı sunduğu unutulmamalıdır. Eğer düzenli çalışma saatlerinin olmaması sektör, örgüt kaynaklı değil kişi kaynaklı ise gig çalışanı bu durumda daha disiplinli olabilir ve çalışma saatleri belirleyerek belirli saat aralıklarında çalışabilir. Dikkat dağınıklığını veya işin bölünebilme durumunu dezavantaj olarak gören çalışanlar bulunmaktadır. Bu çalışanlar kendilerine özel bir çalışma ortamı hazırlayabilir, ailelerini ve çevrelerindeki insanları çalışmalarını esnasında rahatsız edilmek istemediklerine dair bilgilendirebilir veya çalışma saatleri içerisinde iş ile ilgili olmayan mesaj, arama ve bildirimlere dönüş yapmayabilirler. Ayrıca evcil hayvanı olan kişiler hayvanlarına ihtiyaçları ve oyun isteklerinin belirli saatlerde karşılanacağı yönünde eğitim alabilir ya da köpeği olan çalışanlar platformlardan köpek gezdirme hizmeti satın alabilirler. Bu gibi yöntemler ile çalışanlar etraflarındaki dikkat dağıtıcı unsurları ve işlerinin bölünmesini en aza indirebilirler.

İş-özel yaşam dengesi kuramayan gig çalışanları sorun yaşadıkları, eksik hissettikleri konu ve alanlar hakkında öncelikle partnerlerini, varsa çocuklarını, diğer aile üyelerini ve arkadaşlarını bilgilendirmelidir. Sorunların çözümünde yakın ilişki desteği almak, gig çalışanlarının sorunlarını iş birliği içinde çözmelerini sağlayabilir.

Gerçekleştirilen araştırma sonucunda katılımcıların sosyal güvenlik açısından kendilerini güvencesiz hissettikleri tespit edildiği belirtilmişti. Nitekim alan yazında da gig ekonomisi çalışanlarının kendi isteklerini dile getirebildiği detaylı bir çalışmaya

rastlanmamıştır. Bu doğrultuda gig ekonomisi çalışanlarının kendilerini güvencesiz hissetme boyutları, güvencesizliğe karşı nasıl önlem aldıkları, güvencesizliğin önlenmesi için örgütlerden, sendikalardan ve devletten ne gibi uygulamalar bekledikleri yönünde bir inceleme yapılması literatürdeki önemli bir boşluğu giderir nitelikte olabilir.

KAYNAKÇA

- Akcebe, F. (2022). *Pandemi Sürecinde Tele Çalışmaya İlişkin Tutum ve İş Yaşam Dengesi Üzerine Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi. İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İzmir.
- Akman Dömbekci, H., ve Erişen, M. A. (2022). Nitel Araştırmalarda Görüşme Tekniği, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 22(Özel Sayı 2), 141-160.
- Arı Kovancı, Y. (2020). Platform Çalışma Bağlamında Ortaya Çıkan Sorunlara Yönelik Sendikalar ve Platform Çalışanlarının Girişimleri, *Bingöl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (20) , 325-352.
- Ay, D.(2023). Öğretmenlerin İş Yaşam Dengesi Algılarının Psikolojik Sözleşmeye Uyma Düzeylerindeki Rolü, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Uşak Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Bilim Dalı, Uşak.
- Aydın, N. (2018). Nitel Araştırma Yöntemleri: Etnoloji, *Uluslararası Beşeri Ve Sosyal Bilimler İnceleme Dergisi*, 2(2), 60-71.
- Baltacı, A. (2019). Nitel araştırma süreci: Nitel bir araştırma nasıl yapılır?, *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(2), 368-388.
- Başol, O. (2021). Gig Çalışmanın Yükselişi ve Emek Piyasalarına Yansımaları, *21. Yüzyılda Endüstri İlişkileri Çalışma Yaşamının Dönüşümü, Aktörleri ve Geleceği*, Ed. Hüseyin Sevgi, İstanbul: NotaBene Yayınları, s.99-118.
- Çakır Temel, N. N. (2021). *Sakin Kentlerde Çalışma Yaşamı Kalitesi Üzerine Nitel Bir Araştırma*, Doktora Tezi. Kırklareli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Kırklareli.
- Çakır, A. (2022). *Türkiye’ de Çalışan Kadınların İş Yaşam Dengesini Sağlamaya Yönelik Aile Dostu Politikaların Değerlendirilmesi*, Yüksek Lisans Tezi. Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Çelik, E. (2022). *Kadın Çalışanların İşe Tutkunluklarının İş Yaşam Dengesi Üzerindeki Etkisi: Pandemi Sürecinde Kamu ve Özel Sektör Karşılaştırması*, Yüksek Lisans Tezi. Bursa Teknik Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Bursa.
- Çiğdem, S. ve Erdoğan, E. (2018). GİG Ekonomisi ve Freelance İşgücünün Yükselişi: freelancer.com Üzerinden Bir Değerlendirme, *Sakarya Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Seçme Yazılar-II*, Ed. Doç. Dr. Ekrem Erdoğan, s. 229-261.
- Çiğdem, S. (2019). “Endüstri 4,0 ve Dijital Emek Platformlarının İnsana Yakışır İş Bağlamında Değerlendirilmesi”, *Journal of Social Policy Conferences* , (77) , 157-199.

- Demir Yıldırım, Y. D. (2022). *Hibrit ve Tam Zamanlı Olarak Evden Çalışma Modeliyle Çalışan Evli Kadınların Aile Yaşantılarının Varoluşun Dört Boyutu Açısından Fenomenolojik Olarak İncelenmesi Üzerine Nitel Çalışma*, Yüksek Lisans Tezi. Bahçeşehir Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Dilekoğlu Çalca, S. ve Aydın, Ü. (2022). Tarihsel Süreç İçerisinde Çalışma ve Gig Ekonomisi, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, DEU SBE I. Uluslararası Sosyal Bilimler Kongresi-Sürdürülebilirlik ve Toplumsal Dönüşüm, 337-350.
- Dur, Ş. (2019). *Sınıf Öğretmenlerinde İş-Yaşam Dengesinin, Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumu ile İlişkisi*, Yüksek Lisans Tezi. Yıldız Teknik Üniversitesi ve İstanbul Aydın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüleri, İstanbul.
- Erol, A. (2021). Dijitalleşme Çağında İşyerinin Değişimi: Sebepleri ve Sonuçları, *İnsan ve İnsan*, 8 (30) , 97-113.
- Ertürk, M. (2022). Gig Ekonomisi ile İnsan Kaynakları Yönetimi İlişkisi üzerine Bir Değerlendirme, *Erzurum Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (14) , 97-126.
- Finansal Ansiklopedi (2021). *Gig Ekonomi*, <https://tr.nesrakonk.ru/gig-economy/> (15.09.2021) 2022:345).
- Glesne, C. (2012). *Nitel Araştırmaya Giriş*. (A. Ersoy & P. Yalçınoğlu, Çev.). Ankara: Anı Yayıncılık.
- Janat, T. (2022). *He Relationship Between Unemployment Rate and Online Labour Index: A Gig Economy Case in US*, Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Aydın Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İşletme Bilim Dalı, İstanbul.
- Kapız Özen, S. (2002). İş-Aile Yaşamı Dengesi ve Dengeye Yönelik Yeni Bir Yaklaşım: Sınır Teorisi, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(3), 217-231.
- Keser, A. ve Güler, B. (2016). *Çalışma Psikolojisi*. Kocaeli: Umuttepe Yayınları.
- Kolay İK (2021). Gig ekonomisi nedir?, 14.06.2021, <https://kolayik.com/blog/gig-ekonomisi-nedir/> (19.01.2023).
- Korkmaz, O. ve Erdoğan, E. (2014). İş-Yaşam Dengesinin Örgütsel Bağlılık ve Çalışan Memnuniyetine Etkisi, *Ege Akademik Bakış*, 14(4), 541-557.
- Küçük, N. ve Tınaz, P. (2022). “Gig Ekonomide Psikososyal Riskler Nitel Bir Analiz”, *Beykoz Akademi Dergisi*, 10 (1) , 103-126.
- Narin, M. ve Küçük, E. (2021). Covid-19 Pandemisinin Gig Ekonomisi ve Gig İstihdamı Üzerindeki Etkileri, *Dünyada ve Türkiye’ de Çalışma Hayatı, İstihdam ve İşsizlik*, Ed. Müslüme Narin ve Gönül Dinçer, s. 49-69.
- Ören, K. ve Yüksel, H. (2012). Geçmişte Günümüze Çalışma Hayatı, Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, 1(1), 35-59.
- Özarı, S. E. (2019). *Çalışma Yaşamı Kalitesi ve İş-Yaşam Dengesi Arasındaki İlişkini Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

- Şen, G., Arslan, A. H. ve Bütün, E. (2020). Gig Ekonomisinin Havacılık Sektöründeki Geleceği, *Journal of Aviation Research*, 2 (1) , 58-74.
- Tokol, A. (2021). Platform Çalışma, Çalışanlar Açısından Yarattığı Sorunlar ve Sendikalar, *21. Yüzyılda Endüstri İlişkileri Çalışma Yaşamının Dönüşümü, Aktörleri ve Geleceği*, Ed. Hüseyin Sevgi, İstanbul: NotaBene Yayınları, s.37-76.
- Ulukapı Yılmaz, H. (2022). Dijital Çağda Gig Çalışma, *Conference: 16th INTERNATIONAL CONFERENCE on KNOWLEDGE, ECONOMY & MANAGEMENT PROCEEDINGS*, 259-270.
- Usta, M.(2020). *Dönüşümcü Liderlik İle İş Doyumu İlişkisinde İş-Yaşam Dengesinin Rolü: Muhasebe Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Ünal, Ö. (2022). *Gig Ekonomisinin Çalışma İlişkilerine Etkisi*, Yüksek Lisans Tezi. Mersin Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı, Mersin.
- Ünal, Ö. ve Temiz, H. E. (2022). “Gig Ekonomisi Bağlamında İş İlişkisinin Değişen Yüzü: Uber Örneği”, *Çalışma ve Toplum*, 1 (72) , 167-206.
- Yakşı, H. (2022). *Çocuk Sahibi Çalışan Kadınların İş-Yaşam Dengesi*, Yüksek Lisans Tezi. Sağlık Bilimleri Üniversitesi, Sağlık Bilimler Enstitüsü, Sosyal Hizmet Ana Bilim Dalı, Sosyal Hizmet Yüksek Lisans Programı, İstanbul.
- Yıldız, S. (2022). Dijital Reklamcılık Uygulamacıları Olarak Freelance Çalışanlar Üzerine Bir Araştırma, *İletişim Kuram Ve Araştırma Dergisi*, 2022(58), 97-122.
- Yiğittekin, F. (2022). *Birey-Örgüt Uyumu, İş- Yaşam Dengesi ve Çalışan Mutluluğu İlişkisi: Banka Çalışanları Üzerine Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi. Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, Adana.
- Yin, R. K. (2011). *Qualitative Research from Start to Finish*. The Guilford Press.
- Yurgiden, H. (2023). Türkiye’ de Gig Ekonomisinin İşgücü Piyasasına Etkisi: İşin Olsun Örneği *Research Studies Anatolia Journal*, 6(4), 452-475.
- Yücel Karamustafa, E. ve Palalar Alkan, D. (2022). Geleceğin İstihdamı Gig Çalışanı: Dönüşen Örgüt Yapıları ve İnsan Kaynakları Uygulamaları, *8. Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı*, Ed. Prof. Dr. Umut Avcı ve öte., Muğla: Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Yayınları.

PARADOKS EKONOMİ, SOSYOLOJİ ve POLİTİKA DERGİSİ

PARADOKS Economics, Sociology and Policy Journal

Cilt/Vol: 20, Sayı/Issue 1, Sayfa/Page: 32-68

Yıl: 2024

ISSN: 1305-7979



PARADOKS
Ekonomi, Sosyoloji ve Politika Dergisi



PARADOKS
Ekonomi, Sosyoloji ve Politika Dergisi

Editörler / Editors in Chief

Baş Editör

Prof. Dr. Elif KARAKURT TOSUN

Alan Editörü

Prof. Dr. Sema AY

Teknik Editör

Prof. Dr. Hilal YILDIRIR KESER

TARANDIĞIMIZ INDEXLER



Dergide yayınlanan yazılardaki görüşler ve bu konudaki sorumluluk yazarlarına aittir. Yayınlanan eserlerde yer alan tüm içerik kaynak gösterilmeden kullanılamaz.

All the opinions written in articles are under responsibilities of the authors. None of the contents published cannot be used without being cited.

Yayın ve Danışma Kurulu / Publishing and Advisory Committee

Prof. Dr. Sema AY (Uludağ Üniversitesi)
Prof. Dr. Veysel BOZKURT (İstanbul Üniversitesi)
Prof. Dr. Marijan CINGULA (University of Zagreb)
Prof. Dr. Recai ÇINAR (Gazi Üniversitesi)
Prof. Dr. Elif KARAKURT TOSUN
Prof. Dr. Aşkın KESER (Uludağ Üniversitesi)
Prof. Dr. Emine KOBAN (Gaziantep Üniversitesi)
Prof. Dr. Ferhat ÖZBEK (Gümüşhane Üniversitesi)
Prof. Dr. Senay YÜRÜR (Yalova Üniversitesi)
Assoc. Prof. Dr. Mariah EHMKE (University of Wyoming)
Doç. Dr. Zerrin FIRAT (Uludağ Üniversitesi)
Assoc. Prof. Dr. Ausra REPECKIENE (Kaunas University)
Assoc. Prof. Dr. Cecilia RABONTU (University "Constantin Brancusi" of TgJiu)
Prof. Dr. Hilal YILDIRIR KESER (Bursa Teknik Üniversitesi)
Dr. Murat GENÇ (Otago University)

Hakem Kurulu / Referee Committee

Prof. Dr. Hamza ATEŞ (Kocaeli Üniversitesi)
Prof. Dr. Veysel BOZKURT (İstanbul Üniversitesi)
Prof. Dr. Marijan CINGULA (University of Zagreb)
Prof. Dr. Recai ÇINAR (Gazi Üniversitesi)
Prof. Dr. Kemal DEĞER (Karadeniz Teknik Üniversitesi)
Prof. Dr. Mehmet Sami DENKER (Dumlupınar Üniversitesi)
Prof. Dr. Bülent GÜNŞOY (Anadolu Üniversitesi)
Prof. Dr. Ömer İŞCAN (Atatürk Üniversitesi)
Prof. Dr. Vedat KAYA (Atatürk Üniversitesi)
Prof. Dr. Sait KAYGUSUZ (Uludağ Üniversitesi)
Prof. Dr. Aşkın KESER (Uludağ Üniversitesi)
Prof. Dr. Emine KOBAN (Gaziantep Üniversitesi)
Prof. Dr. Ahmet MUTLU (Samsun Ondokuz Mayıs Üniversitesi)
Prof. Dr. Nilüfer NEGİZ (Süleyman Demirel Üniversitesi)
Prof. Dr. Serap PALAZ (Balıkesir Üniversitesi)
Prof. Dr. Ali Yaşar SARIBAY (Uludağ Üniversitesi)
Prof. Dr. Abdülkadir ŞENKAL (Kocaeli Üniversitesi)
Prof. Dr. Veli URHAN (Gazi Üniversitesi)
Prof. Dr. Sevtap ÜNAL (Atatürk Üniversitesi)
Prof. Dr. Sevda YAPRAKLI (Atatürk Üniversitesi)
Prof. Dr. Uğur YOZGAT (Marmara Üniversitesi)
Prof. Dr. Senay YÜRÜR (Yalova Üniversitesi)
Doç. Dr. Rasim AKPINAR (Manisa Celal Bayar Üniversitesi)
Doç. Dr. Gül ATANUR (Bursa Teknik Üniversitesi)
Doç. Dr. Tülin ASLAN (Uludağ Üniversitesi)
Doç. Dr. Arzu ÇAHAN'TİMUR (Uludağ Üniversitesi)
Doç. Dr. Ceyda ÖZSOY (Anadolu Üniversitesi)
Doç. Dr. Doğan BIÇKI (Muğla Üniversitesi)
Doç. Dr. Elif ÇOLAKOĞLU (Atatürk Üniversitesi)
Doç. Dr. Mithat Arman KARASU (Harran Üniversitesi)
Doç. Dr. Mustafa KOCALOĞLU (Konya Necmettin Erbakan Üniversitesi)
Doç. Dr. Ahmet MUTLU (Ondokuz Mayıs Üniversitesi)
Doç. Dr. Nilüfer NEGİZ (Süleyman Demirel Üniversitesi)
Doç. Dr. Veli Özer ÖZBEK (Dokuz Eylül Üniversitesi)
Doç. Dr. Ferhat ÖZBEK (Gümüşhane Üniversitesi)
Assoc. Prof. Dr. Cecilia RABONTU (University "Constantin Brancusi" of TgJiu)
Assoc. Prof. Dr. Ausra REPECKIENE (Kaunas University)

Doç. Dr. Gözde YILMAZ (Marmara Üniversitesi)
Doç. Dr. Aybeniz AKDENİZ AR (Balıkesir Üniversitesi)
Dr. Öğr. Üyesi Cantürk CANER (Dumlupınar Üniversitesi)
Dr. Öğr. Üyesi Işın KIRIŞKAN (Giresun Üniversitesi)
Dr. Öğr. Üyesi Burcu ÖNGEN BİLİR (Bursa Teknik Üniversitesi)
Dr. Öğr. Üyesi Ersoy SOYDAN (Kastamonu Üniversitesi)
Dr. Öğr. Üyesi Oğuzhan ÖZALPIN (Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi)
Dr. Murat GENÇ (Otago University)
Dr. Enes Battal KESKİN (Uludağ Üniversitesi)



Paradoks Ekonomi Sosyoloji ve Politika Dergisi

Yıl: 2024, Cilt/Vol: 20, Sayı/Issue: 1

HAKEM KURULU

Prof. Dr. Gökçe Çiçek CEYHUN	BURSA TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
Prof. Dr. Lütfü ÖZTÜRK	KARADENİZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
Prof. Dr. Mustafa Kemal DEĞER	KARADENİZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
Prof. Dr. Nazlı Yücel BATMAZ	ANKARA HACI BAYRAM VELİ ÜNİVERSİTESİ
Prof. Dr. Serkan ÖZDEMİR	BURSA TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
Doç. Dr. Sevgi SEZER	BALIKESİR ÜNİVERSİTESİ
Dr. Öğr. Üyesi Mehtap KARAKOÇ	UŞAK ÜNİVERSİTESİ
Dr. Öğr. Üyesi Yusuf Can POLAT	HARRAN ÜNİVERSİTESİ

EN ESKİ KITA AFRİKA'DA YENİLİK VE DEĞİŞEN TOPLUM: AFRİKA HALKLARININ SOSYOLOJİSİ

Arif AKBAŞ

*Dr. Öğr. Gör., Sivas Cumhuriyet Üniversitesi, Yıldızeli Meslek Yüksekokulu,
Pazarlama ve Reklamcılık Bölümü, Halkla İlişkiler ve Tanıtım Programı,*

ORCID: 0000-0002-8480-4350

aakbas@cumhuriyet.edu.tr

ÖZET

Afrika, yüzyıllarca büyük bir sömürge coğrafyası olmuştur. Dünyanın ikinci en büyük ve kalabalık kıtasıdır. Bu makalede en eski kıta olan Afrika'nın yenilik ve değişen toplum yapısı ile burada yaşayan halkların sosyolojisi yorumlayıcı bir yaklaşım çerçevesinde ele alınacaktır. Frantz Fanon, "Yeryüzünün Lanetlileri"nde "sömürgeleştirme yolundaki ülkelere, yeni insan yaratma, oluşturma çağrısı Afrika ülkelerinin geleceği tarafından sakatlandığı" konusundan bahsetmektedir. Yine yazarın tespitince; "bir Afrikalı, eskinin sömürgesi bir Üçüncü Dünya insanı 'Avrupa' diye ekliyor, öyle delice ve pervasız bir ivme kazandı ki uçuruma doğru gidiyor, ondan uzak durmakla iyi yapmış oluruz." Yine sosyolojik bir tesbit olarak Fanon; "Afrika'nın ve dünyanın bugünkü koşullarında, bağımsız ve yoksul olan bu halkları hızla ivme kazanan adımlar atarak toplumsal bilince erişmektedir," diye belirtmektedir. Bu yeni koşullarda Amerikalılar uluslararası kapitalizmin patronu olma rolünü çok ciddiye alıyorlar. Avrupa ülkelerine sömürge ülkeleri bağımsızlaştırmalarının başta dostça bir tavırla öğütüyorlar. İkinci aşamada "Afrika Afrikalılarıdır" ilkesine önce saygılarını, sonra desteklerini göstermekte tereddüt etmezler. Ancak bu özgürleştirici gibi gözükten tanımlamalar olsa bile Afrika'da yine sömürgeleştirme politikaları alttan alta devam etmektedir. Afrika: Kuzey Afrika, Batı Afrika, Orta Afrika, Doğu Afrika ve Güney Afrika gibi siyasi tanımlamalara ait bölgelere ayrılmıştır. Afrika'da toplam 54 ülke bulunmaktadır. Bu ülkelerin her birinin coğrafyası ve sosyolojisi farklıdır. Afrika sosyolojisi doğu-batı karşılaştırmaları açısından da incelenebilir. Bu makale, Afrika'nın sosyal dokusunu oluşturan temel unsurları incelemekte ve geçmişten günümüze sosyal değişimlerin izini sürmektedir. Tarihsel sosyoloji metodolojisi, kıtadaki toplumsal yapıların kökenlerini anlamak için sosyolojik verilere dayanmaktadır. Bu bağlamda, makalede yer alan bulgular, Afrika'nın çeşitli bölgelerindeki kabile topluluklarının değişimini, yerleşik yaşam biçimlerine geçişlerini ve tarımın gelişimiyle birlikte ortaya çıkan toplumsal dönüşümleri detaylı bir şekilde ele almaktadır. Ayrıca, tarihsel sosyoloji metodunun sunduğu perspektif, Afrika'nın köle ticareti, sömürgecilik ve bağımsızlık mücadeleleri gibi önemli tarihsel olayların toplumsal yapı üzerindeki etkilerini de gözler önüne sermektedir. Bu şekilde, makale, Afrika'nın sosyolojik değişimini anlamak için geçmişten gelen derin bilgi birikimine dayanarak geniş bir bakış açısı sunmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Afrika Sosyolojisi, Afrika Tarihi, Sömürgeleştirme Politikaları, Afrika'nın Değişen Toplum Yapısı, Sömürgecilik ve Bağımsızlık Mücadeleleri, Sömürge Sonrası Afrika.

INNOVATION AND CHANGING SOCIETY IN THE OLDEST CONTINENT OF AFRICA: SOCIOLOGY OF AFRICAN PEOPLE

Arif AKBAŞ

*Dr. Lecturer Asst., Sivas Cumhuriyet University, Yıldızeli Vocational School,
Department of Marketing and Advertising, Public Relations and Promotion Program,*

ORCID: 0000-0002-8480-4350

aakbas@cumhuriyet.edu.tr

ABSTRACT

Africa has been a major colonial geography for centuries, being the second largest and most populous continent in the world. This article will discuss the innovation and changing social structure of Africa, the oldest continent, and the sociology of the peoples living here within the framework of an interpretive approach. In “The Damned of the Earth,” Frantz Fanon mentions that “countries on the path to decolonization are crippled by the future of African countries, the call to create, create new people.” Furthermore, according to the author's definition, an African, an ancient colonial, a Third World person, ‘Europe’, he adds, has gained such a crazy and reckless momentum that it is heading towards the abyss; we would do well to stay away from it. Additionally, as a sociological determination, Fanon states, “In the current conditions of Africa and the world, these independent and poor peoples are reaching social consciousness by taking steps that are rapidly gaining momentum.” In these new conditions, Americans are taking their role as the boss of international capitalism very seriously. They advise European countries to make colonial countries independent in a friendly manner at first. At the second stage, they do not hesitate to show their respect and then their support for the principle of “Africa Belongs to Africans” first. However, even if these definitions seem liberating, colonization policies are still continuing from the bottom up in Africa. Africa is divided into regions belonging to political definitions such as North Africa, West Africa, Central Africa, East Africa, and South Africa, comprising a total of 54 countries. The geography and sociology of each of these countries are different. African sociology can also be studied in terms of east-west comparisons. This article examines the basic elements that make up the social fabric of Africa and traces the social changes from the past to the present. The methodology of historical sociology is based on sociological data to understand the origins of social structures on the continent. In this context, the findings contained in the article cover in detail the changes of tribal communities in various parts of Africa, their transition to sedentary lifestyles, and the social transformations that occur with the development of agriculture. Additionally, the perspective offered by the method of historical sociology also reveals the effects of important historical events such as the slave trade, colonialism, and independence struggle of Africa on the social structure. In this way, the article provides a broad perspective based on the deep knowledge from the past to understand the sociological evolution of Africa.

Key Words: African Sociology, African History, Colonization Policies, Africa’s Changing Social Structure, Colonialism And Independence Struggles, Post-Colonial Africa.

1. GİRİŞ

“En Eski Kıta Afrika’da Yenilik ve Değişen Toplum: Afrika Halklarının Sosyolojisi” başlıklı bu makalenin amacı, Afrika’nın sosyal dokusunu oluşturan temel unsurları ve geçmişten günümüze sosyal değişimlerin izini sürmektir. Bu makalede, Afrika’nın tarih boyunca maruz kaldığı çeşitli etkiler ve bu etkilerin kıtanın sosyolojik evrimine olan etkileri incelenecektir. Makalenin yöntemi ise tarihsel sosyolojiye dayanmaktadır. Tarihsel sosyoloji metodolojisi, Afrika’nın toplumsal yapılarının kökenlerini anlamak için antropolojik ve arkeolojik verilere dayanır. Bu bağlamda, makalede yer alan bulgular, kıtanın farklı bölgelerindeki kabile topluluklarının değişimini, yerleşik yaşam biçimlerine geçişlerini ve tarımın gelişimiyle birlikte ortaya çıkan toplumsal dönüşümleri detaylı bir şekilde ele almaktadır. Ayrıca, tarihsel sosyoloji metodunun sunduğu perspektif, Afrika’nın tarihindeki önemli olayların sosyal yapı üzerindeki etkilerini de gözler önüne sermektedir. Bu şekilde, makale, Afrika’nın sosyolojik dönüşümünü anlamak için geçmişten gelen derin bilgi birikimine dayanarak geniş bir bakış açısı sunmaktadır.

Afrika’nın tarihi, son derece zengin ve çeşitli bir geçmişe sahiptir. Ancak, kıtanın tarihi, genellikle bölgesel farklılıklar ve farklı kültürlerin etkileşimleri nedeniyle karmaşıktır. Afrika’nın tarihi, arkeolojik bulgular, sözlü gelenekler, yazılı kaynaklar ve diğer kaynaklar kullanılarak anlaşılmaktadır. İnsanlık tarihindeki en eski fosil kayıtları, Afrika’da bulunmuştur. Özellikle Doğu Afrika’da, Etiyopya’da bulunan fosiller, Homo sapiens’in tekâmülünü takip etmekte ve modern insanın atalarının bu kıtada ortaya çıktığını göstermektedir. Aynı zamanda, Mısır gibi erken uygarlıklar da Afrika’nın tarihinde önemli bir rol oynamıştır. Mısır, tarih boyunca önemli bir medeniyetin merkezi olmuştur. M.Ö. 3000 civarında başlayan antik Mısır medeniyeti, piramitler, tapınaklar, yazı sistemi (hiyeroglif), ve matematiksel bilgileriyle bilinir. Afrika, birçok büyük krallık ve imparatorluk ev sahipliği yapmıştır. Mali İmparatorluğu, Songhay İmparatorluğu, Etiyopya İmparatorluğu gibi yapılar, ticaret, sanat ve bilimde ilerlemişlerdir. Afrika, tarih boyunca farklı bölgeler arasında ticaret yollarına ev sahipliği yapmıştır. Trans-Sahra ticaret yolları, Sahra Çölü’nü aşan bir ağ oluşturarak Kuzey Afrika ile Batı Afrika arasında önemli bir ticaretin gerçekleşmesini sağlamıştır. 15. yüzyıldan 19. yüzyıla kadar, Avrupalılar tarafından yürütülen Transatlantik Köle Ticareti, Afrika’dan Amerika’ya köle gönderilmesine neden oldu. Bu dönem, Afrika’nın tarihinde önemli bir trajedi olarak kabul edilir. 19. yüzyıl sonlarına doğru ve 20. yüzyılın başlarında, Avrupalı güçler, Afrika’nın büyük bir kısmını sömürgeleştirdi. Bu dönemde, sınırların çizilmesi, kültürlerin etkileşimi ve bağımsızlık mücadeleleri gibi olaylar yaşandı. 20. yüzyılın ikinci yarısında, birçok Afrika ülkesi bağımsızlığını kazandı. Ancak, bağımsızlık sonrası dönemde birçok zorlukla karşılaşıldı,

sıklıkla siyasi istikrarsızlık, etnik çatışmalar ve ekonomik sorunlar gözükte. Afrika'nın tarihi geniş bir konudur ve her bölge kendi benzersiz tarihine sahiptir. Bu genel bakış, kıtanın tarihini anlamak için sadece bir başlangıç noktasıdır. (Beinart, 2000, s. 269-302)

Avrupalılarca Sahra-ötesi köle ticareti, Atlantik köle ticareti ve Hint Okyanusu köle ticareti şeklinde yürütülüyordu. Kölelik Afrika'da uzun süredir uygulanıyordu. 15. ve 19. yüzyıllar arasında Atlantik köle ticareti, tahminen 7-12 milyon köleyi Yeni Dünya'ya götürmüştür. Avrupalı-Berberi korsanlar, 16. ile 19. yüzyıllar arasında Kuzey Afrika'dan Avrupa'ya bir milyon civarında köle satmıştır. (Lovejoy, 2000, s. 25) Batı Afrika'da 1820'lerde Atlantik köle ticaretindeki düşüş, yerel yönetimlerde dramatik ekonomik değişimlere neden oldu. Yeni Dünya'da kölelere olan talebin azalması nedeniyle köle ticaretinin kademeli olarak azalması, karışıklığın artmasına neden oldu. Avrupa ve Amerika'daki kölelik mevzuatı ve İngiliz Kraliyet Donanması'nın Batı Afrika açıklarında artan varlığı Afrika devletlerini yeni ekonomileri benimsemeye zorladı. 1808 ile 1860 yılları arasında İngiliz Batı Afrika Filosu yaklaşık 1.600 köle gemisine el koydu ve gemideki 150.000 Afrikalıyı serbest bıraktı. (Loosemore, 2008, s. 1-2) Ticareti yasaklayan İngiliz anlaşmalarını kabul etmeyi reddeden Afrikalı liderlere karşı da harekete geçildi; örneğin, "Lagos'un gaspçı Kralı Batı Afrika'nın en büyük güçleri (Asante Konfederasyonu, Dahomey Krallığı ve Oyo Empire) bu değişime uyum sağlamanın farklı yollarını benimsedi. Asante ve Dahomey "meşru ticaretin" geliştirilmesine odaklandılar; palmiye yağı, kakao, kereste ve altın formunda, şekillendirici Batı Afrika'nın modern ihracat ticaretinin temeli oluştu. Uyum sağlayamayan Oyo İmparatorluğu iç savaşlara sürüklendi. (Simon, 1995, s. 175)

Afrika Mücadelesi, [Scramble for Africa] olarak tarihçiler tarafından kullanılan bu eser, yedi Batı Avrupalı ülke tarafından Afrika'nın büyük kısmının işgalini, ilhakını, bölünmesini ve Afrika'nın büyük kısmının sömürgeleştirilmesini anlatır. Bağımsız olan Etiyopya ve Liberya olarak bilinen bir çağdaki güçler; (1833 ile 1914 arasında) 1870'te resmi olarak Avrupa'nın kontrolü altında olan Afrika'nın yüzde 10'u, 1914'te neredeyse yüzde 90'a çıkmıştır; bu durum yalnızca "Yeni Emperyalizm" olarak adlandırılabilir. (Brantlinger, 1985, s. 166-203) Avrupa kolonizasyonunu açısından Berlin Konferansı sonucu Afrika'daki ticaretin genellikle başlangıcı olarak kabul edilir. 19. yüzyılın son çeyreğinde Avrupa ile Afrika arasında önemli siyasi rekabetler vardı. Avrupa imparatorlukları bu mücadeleye ivme kazandırmışlardır. 19. yüzyılın sonraki yılları "gayri resmi emperyalizmden" bir geçişe tanık olundu. Bölgedeki askeri nüfuz, ekonomik hâkimiyet yönetimi yönlendirmek ve burada yaşayan milletleri kontrol edebilmek adına sıklıkla kullanıldı. (Shillington, 2005, s. 301) Soğuk Savaş döneminde Afrika'nın büyük bir kısmı sömürgecilikten arındırıldı. Ancak Mücadele'nin dayattığı eski imparatorluk sınırları

ve ekonomik sistemler hâlâ Afrika'nın siyasetini ve ekonomisini etkilemeye devam etmekteydi. Bugüne kadar gelen bütün Afrika ülkeleri Avrupalıların sömürgecilik faaliyetlerinden bir şekilde etkilenmişti (Southall ve Melber, 2009, s. 41-45).

Avrupalıların imparatorluk yönetimi, İkinci Dünya Savaşı'nın sona ermesine kadar devam edecekti; o zaman, geri kalan neredeyse tüm sömürge bölgeleri yavaş yavaş resmi bağımsızlığa kavuştu. Afrika'daki bağımsızlık hareketleri, Avrupalı büyük güçlerin zayıflamasına neden olan II. Dünya Savaşı'nın ardından ivme kazandı. 1951 yılında eski bir İtalyan kolonisi olan Libya bağımsızlığını kazandı. 1956'da Tunus ve Fas Fransa'dan bağımsızlıklarını kazandılar. Bunu ertesi yıl (Mart 1957) Gana izledi. Tunus ve Fas, Sahra altı kolonilerden bağımsızlık kazanan ilk koloni oldu. Kıtanın geri kalanının çoğu bu yıllardan itibaren on yıl içinde bağımsız hale geldi. (Bély, 2001, s. 118) Portekiz'in Sahra Altı Afrika'daki deniz aşırı varlığında (en önemlisi Angola'da) ırk ayrımcılığı ardından başa yeni bir iktidar geldi. Güney Afrika, bağımsızlığını kazanan ilk Afrika ülkelerinden biri olmasına rağmen devlet, sert bir gerilla savaşının içine sürüklendi. Bu mücadeleyi 1980'e kadar sürdüren siyah milliyetçilerdir, ancak uluslararası alanda o zamanda bağımsız bir devlet olarak tanınmamışlardı. Nelson Mandela, zorda olsa bağımsızlık mücadelesini kazanmıştı. (Joffe, 2014, s. 11) Ian Smith, hükümeti azınlık beyaz yönetimi altında Birleşik Krallık'tan tek taraflı olarak bağımsızlığını ilan etti. 1965'te Rodezya rejiminin yöneten Estado Novo ve São Tomé ve Príncipe 16. yüzyıldan 1975'e, Gine-Bissau ile Mozambik, Yeşil Burun Adaları, Apartheid olarak biliniyordu yine aynı şekilde bağımsızlıklarını kazanmış oldular. (Wood, 2012, s.1)

Bugün Afrika'da 54 egemen ülke bulunmaktadır ve bunların çoğunun sınırları Avrupa sömürgeciliği döneminde çizilmiştir. Bağımsızlıktan bu yana Afrika devletleri sıklıkla istikrarsızlık, yolsuzluk, şiddet ve otoriterlik nedeniyle demokrasileri sekteye uğramıştır. Afrika devletlerinin büyük çoğunluğu, bir tür başkanlık sistemi yönetimi altında faaliyet gösteren cumhuriyetlerdir. Ancak bunlardan çok azı, Lührmann ve diğerleri tarafından ortaya konulan kriterlere göre kalıcı olarak demokratik hükümetleri ayakta tutmayı başarmıştır. 2018'de yalnızca Botswana ve Mauritius tutarlı bir şekilde demokratik olmuştur. Sömürgecilik sonrası tarihinin tamamı bu şekildedir. Çoğu Afrika ülkesi çeşitli darbeler veya askeri diktatörlük dönemleri yaşamaktadır. Ancak 1990 ile 2018 yılları arasında kıta bir bütün olarak daha demokratik yönetime yönelmiştir. (Daniel ve Oskar, 2022, s.10) Bağımsızlıktan sonra Afrikalıların ezici bir çoğunluğu aşırı yoksulluk içinde yaşadı. Kıta, siyasi istikrarsızlığın yanı sıra sömürge yönetimi altındaki altyapı veya endüstriyel gelişme eksikliğinden de sıkıntı çekiyordu. Sınırlı mali kaynaklara veya küresel pazarlara erişime sahip olan Kenya gibi nispeten istikrarlı ülkeler hâlâ yalnızca çok yavaş bir ekonomik gelişme yaşadılar. 1990'dan

önce yalnızca birkaç Afrika ülkesi hızlı ekonomik büyüme sağlamayı başarabildi. Her ikisi de büyük petrol rezervlerine sahip olan Libya ve Ekvator Ginesi istisnadır. (Frynas, 2004, s. 527)

Sömürgecilikten kurtulmanın ardından kıtadaki istikrarsızlık, esas olarak etnik grupların marjinalleştirilmesinden ve yolsuzluktan kaynaklanmaktaydı. Tutsi Hutu peşinde koşan pek çok lider, kasıtlı olarak etnik çatışmaları teşvik etti; bunların bazıları, ilgisiz birden fazla grubun birleşmesi gibi, sömürge döneminden kaynaklanmıştı. Etnik grupların tek bir koloniye bölünmesi, farklı bir etnik grubun birden fazla koloniye bölünmesi veya mevcut çatışmaların sömürge yönetimi tarafından daha da kötüleştirilmesi (örneğin, etnik siyasi kazanç) gibi durumlar yaşanmaya başladı. (Gendron ve Vuorinen, 2012, s. 89) Giderek sıklaşan ve şiddeti bir yönetim şekli olarak kabul eden askeri diktalar, birçok ülkenin nüfusu tarafından düzeni korumanın bir yolu olarak geniş çapta kabul görüyordu ve 1970'ler ve 1980'ler boyunca Afrika ülkelerinin çoğunluğu böyleydi. (Nyeko, 1997, s. 95) Bağımsız Afrika devletlerinde uluslararası toprak anlaşmazlıkları ve bağımsızlık isteyen grupların isyanları da yaygındı. Bunlardan en yıkıcı olanı, hükümet güçleri ile iç isyancılar arasında yaşanan Nijerya İç Savaşı idi. Ayrılmak isteyenler ile ordu güçleri arasındaki savaş 1-2 milyon insanın ölümüne yol açan bir kıtlıkla sonuçlandı. Sudan'da iki iç savaş, ilki 1955'ten 1972'ye kadar sürdü ve ikincisi 1983'ten 2005'e kadar toplu olarak yaklaşık 3 milyon kişiyi öldürdü. Her ikisinde de öncelikle etnik ve dini çizgilerde savaşıldı. (Sawant, 1998, s. 343-363)

Soğuk Savaş Amerika Birleşik Devletleri ile Sovyetler Birliği arasındaki çatışmalar da istikrarsızlığa katkıda bulundu. Hem Sovyetler Birliği hem de ABD, süper güçlerin yanında yer alan Afrikalı siyasi ve askeri liderlere önemli teşvikler sundu. Afrika'daki devletlerin dış politikaları bu iki eksen/ kutup tarafından yönlendirilmiştir. Örnek olarak, Angola İç Savaşı sırasında ülke Sovyet ve Küba askeri, siyasi desteğinin büyük çoğunluğunu bu ülkelerden aldı. Birçok Afrika ülkesi büyük ölçüde dış yardıma bağımlı hale geldi. Soğuk Savaş'ın sonunda hem Sovyet hem de Amerikan yardımının ani kaybı ve SSCB'nin çöküşü, çoğu ülkede ciddi ekonomik ve siyasi çalkantılara yol açtı. Dış desteğe bağımlı olan yönetimler birden bu krizin pençesine düşüverdi. (Schraeder, 1992, s. 571) 1983 ile 1985 yılları arasında Etiyopya'da büyük bir kıtlık yaşandı ve 1,2 milyon kadar insan öldü. Çoğu tarihçiler açısından insanlık tarihinin en maliyetli savaşlarından biri modern Afrika'daki en yıkıcı askeri çatışmalardı ve bu çatışmalar, onu modern Afrika tarihinin açık ara en ölümcül çatışması haline getirmekteydi. (Rayner, 2014, s. 3-4) Bu olaylar Kongo Savaşlarının patlak vermesine katkıda bulundu. 5,5 milyona varan ölümle büyük bir katliamı etkiledi ve komşu ülkelerde milis gruplarının yükselişini körükledi. Bu olaylar ciddi bir mülteci krizine yol açtı. Ruanda'da devlet 1994'te yaşanan iç savaş

sırasında ciddi bir soykırım uyguladı. (Taylor, 2020, s. 5-7) Çeşitli isyancı gruplar ve hükümetler arasındaki çeşitli çatışmalar hala devam etmektedir.

2003'ten bu yana Darfur'da (Sudan) devam eden bir çatışma var ve bu çatışma 2003'ten 2005'e kadar zirveye ulaştı ve 2007 ile 2013-15'te şiddet olaylarında kayda değer artışlar yaşandı. Toplamda yaklaşık 300.000 kişinin ölümüne neden oldu. (Bacon, 2004, s. 9-11) Boko Haram İsyanı esas olarak Nijerya'da (Nijer, Çad ve Kamerun'da da önemli çatışmalarla birlikte) 2009'dan bu yana yaklaşık 350.000 insanı öldürdü. (Abbas, vd. 2023, s. 217) Afrika'daki çatışmaların çoğu 2022 itibarıyla düşük yoğunluklu çatışmalara indirgenmiştir. Ancak Eritre'de başlayan Tigray Savaşı tahminen 300.000-500.000 kişinin ölümüne yol açmıştır. (Kloos, 1990, s. 643-656) Genel olarak bakıldığında, 21. yüzyılda Angola, Sierra Leone ve iç savaşların sona ermesiyle Afrika genelinde şiddet büyük ölçüde azaldı. Cezayir 2002'de, Liberya 2003'te, Sudan ve Burundi'de 2005 çatışmaların şiddeti kısmen düştü. 9 ülkeyi ve birkaç isyancı grubu kapsayan İkinci Kongo Savaşı şiddetteki bu düşüş, birçok ülkenin komünist tarzdeki komuta ekonomilerini terk etmesi ve 1990'lar ve 2000'ler boyunca komşu ülkeler arasında kalıcı, barışçıl ticaretin kurulmasını teşvik eden piyasa reformlarına açılmasıyla aynı zamana denk geldi. (Koyame ve Clark, 2002, s. 201-223) Son yirmi yıldan bu yana Afrika ülkelerinde bir nevi yavaştan yavaşta kapitalist barış hali zuhur etmiştir.

İstikrarın artması ve ekonomik reformlar, başta Çin olmak üzere birçok Afrika ülkesine yabancı yatırımda büyük bir artışa yol açtı. (Politzer, 2014, s. 2) Bu süreç ekonomik büyümeyi daha da hızlandırdı. 2000 ile 2014 arasında, Sahra Altı Afrika'da yıllık GSYİH büyümesi ortalama %5,02 oldu ve toplam GSYİH ikiye katlanarak 811 Milyar dolardan 1,63 Trilyon Dolara çıktı. (GDP, 2015, s. 1) Kuzey Afrika'da da benzer büyüme oranları yaşanmıştır. (Onyishi ve Solomon, 2019, s. 133) Bu büyümenin önemli bir kısmı, bilgi teknolojilerinin ve özellikle de cep telefonunun kolay yayılmasına da atfedilebilir. [Elektronik eşyalardaki kritik madenlerin çoğu Afrika'dan temin edilmektedir. Özellikle bu materyaller cihazların pilleri için gereklidir. Yeni teknoloji elektrikli otomobillerde bu kaynaklara fazlasıyla ihtiyaç duymaktadır.] (Jenny ve Isaac, 2021, s.1-2) Bazı ülkeler bu büyümeyi sürdürürken yüksek büyüme oranları; 2014'ten bu yana genel büyüme, öncelikle düşen emtia fiyatları, devam eden sanayileşme eksikliği, COVID-19 ve Ebola salgınlarından etkilenmiştir.

Afrika'nın ekonomisi geniş bir yelpazede çeşitlilik gösterir ve ülkeden ülkeye büyük farklılıklar gösterir. Kıta, zengin doğal kaynaklara sahip olmasına rağmen, birçok bölgesinde ekonomik zorluklarla karşılaşmaktadır. Bu durum daha çok bu kıtayı Batılı devletlerin sömürmesinin doğal bir sonucudur. Bu sömürgecilik, Afrika halklarının büyük oranda Avrupa gibi gelişmiş ülkelere doğru akan bir göç sorununa yol açmaktadır. Afrika, doğal kaynaklar

açısından oldukça zengindir. Petrol, doğalgaz, mineraller, ormanlar ve tarım arazileri gibi çeşitli doğal kaynaklara sahiptir. Bu kaynaklar, birçok Afrika ülkesinin dış ticaret gelirinin önemli bir kısmını oluşturur. Afrika'nın ekonomisinde tarım önemli bir rol oynar. Birçok ülke, tarıma dayalı geçim kaynaklarına sahiptir. Ancak, tarım sektörü genellikle düşük verimlilik, altyapı eksikliği ve iklim değişikliği gibi sorunlarla karşılaşır. Afrika'nın ekonomik büyümesinde hizmet sektörü de önemli bir rol oynamaktadır. Telekomünikasyon, finans, turizm ve diğer hizmet alanları kıtada gelişmektedir. Afrika'da sanayileşme düzeyi genellikle düşüktür. Ancak, bazı ülkelerde sanayi sektörü gelişmektedir. Özellikle Güney Afrika, Nijerya ve Kenya gibi ülkeler, endüstriyel üretimde artış göstermektedir. Alt Sahra Afrika'da birçok ülke, yetersiz altyapı, politik istikrarsızlık, yüksek işsizlik ve yoksullukla mücadele etmektedir. Ayrıca, bazı bölgelerde çatışmalar ve güvenlik sorunları ekonomik büyümeyi olumsuz etkileyebilir. Birçok Afrika ülkesi, dış borçlarla mücadele etmektedir. Uluslararası kredi kuruluşları ve diğer ülkeler tarafından sağlanan finansal yardımlar, ekonomik kalkınma çabalarına destek olmaktadır. Bazı Afrika ülkeleri, girişimcilik ve özel sektör yatırımlarını teşvik ederek ekonomik büyümeyi artırmaya çalışmaktadır. Bu çabalar, yerel işletmelerin gelişmesine ve istihdamın artmasına katkıda bulunabilir. Afrika'nın ekonomik durumu geniş bir perspektife sahiptir ve her ülkenin kendi benzersiz zorlukları ve fırsatları vardır. Kıta genelinde, sürdürülebilir ekonomik kalkınma çabalarına odaklanan birçok inisiyatif bulunmaktadır. (Wesseh ve Lin, 2016, s. 161-173)

Dünya'da Afrika araştırmaları yapan pek çok kurumsal yapı vardır. Bunlar içinde özellikle: Avusturya: Afrika Çalışmaları Enstitüsü, Belçika: Ghent Üniversitesi Afrika Departmanı, Kanada: Afrika Çalışmaları Enstitüsü, Çin Asya ve Afrika Çalışmaları Okulları, Danimarka: Afrika Çalışmaları Merkezi, Etiyopya: Afrika Çalışmaları Merkezi, Fransa: Afrika Dünyaları Enstitüsü, Fransa: Dünyadaki Afrikalılar Enstitüsü, Almanya: Afrika Araştırmaları Enstitüsü, Almanya: Afrika Çalışmaları Bölümü, Almanya: Asya ve Afrika Araştırmaları Enstitüsü, Gana: Kwame Nkrumah Afrika Çalışmaları Enstitüsü, Hollanda: Afrika Çalışmaları Merkezi, Nijerya: Afrika Çalışmaları Enstitüsü, Nijerya: Afrika Çalışmaları Enstitüsü, Nijerya: Afrika ve Diaspora Araştırmaları Enstitüsü, Portekiz: Uluslararası Çalışmalar Merkezi, Portekiz: Afrika ve Kalkınma Çalışmaları Merkezi, Portekiz: Porto Üniversitesi Afrika Çalışmaları Merkezi, Rusya: Afrika Çalışmaları Bölümü, Asya ve Afrika Ülkeleri Enstitüsü, Rusya: Afrika Araştırmaları Bölümü, St. Petersburg Üniversitesi, Güney Afrika: Afrika Araştırmaları Merkezi, İsveç: Afrika Çalışmaları Merkezi, Birleşik Krallık: Batı Afrika Çalışmaları Merkezi, Birleşik Krallık: Afrika Çalışmaları Merkezi, Birleşik Krallık: Afrika Araştırmaları Merkezi, Birleşik Krallık: Doğu ve Afrika Araştırmaları Okulu, Amerika: Afrika Çalışmaları Merkezi, Boston Üniversitesi, Florida Üniversitesi Afrika Çalışmaları Merkezi,

Howard Üniversitesi Afrika Çalışmaları Bölümü, Indiana Üniversitesi Afrika Çalışmaları Programı, Afrika Çalışmaları Merkezi, Michigan Eyalet Üniversitesi, Kuzeybatı Üniversitesi Afrika Çalışmaları Programı, Afrika, Orta Doğu ve Güney Asya Dilleri ve Edebiyatları Bölümü, Rutgers, New Jersey Eyalet Üniversitesi, Afrika Çalışmaları Merkezi, UCLA vb. kuruluşları ön plana çıkmaktadır. Bu alanda uluslararası Afrika Araştırma Enstitüsü, Londra Kuzey Afrika Enstitüsü, Uppsala anımsatmakta fayda vardır. Türkiye’de de birçok üniversitede Afrika Araştırmaları Enstitüleri ya da bölümleri vardır. [Dışişleri Bakanlığı: Afrika ve çok taraflı siyasi işler başkanlığı, TASAM: Türk Asya stratejik araştırmalar merkezi-Afrika enstitüsü, Ankara Üniversitesi: Afrika çalışmaları araştırma ve uygulama merkezi, Kırklareli Üniversitesi: Afrika çalışmaları araştırma ve uygulama merkezi bulunmaktadır.] Türkiye –Afrika ülkeleri arasında ilişkiler geliştikçe bu tarz enstitü ve organizasyonların da sayısı muhakkak artacaktır.

2. POSTKOLONYALİZM: AFRIKA’DA YENİLİK ve DEĞİŞEN TOPLUM

Afrika toplumları modern dünyaya entegre oldukça sürekli değişim ve dönüşüm geçirmektedir. Afrika’da toplumsal değişimler, kıtanın geniş coğrafyası, etnik çeşitlilik, tarih ve ekonomik koşullar gibi bir dizi faktörden etkilenir. Bu nedenle, Afrika’da toplumsal değişim geniş bir yelpazede yaşanmaktadır. Birçok Afrika ülkesinde, kentsel alanlara göç hızla artmaktadır. Bu durum, kırsal bölgelerden kentlere olan büyük göçü ifade eder. Kentselleşme, değişen ekonomik yapılar, iş fırsatları ve yaşam tarzları ile ilişkilidir. Ancak, bu büyük göç, kentsel yoksulluk, altyapı zorlukları ve çevresel sorunlar gibi sorunları da beraberinde getirebilir. Afrika’da eğitim düzeyleri yükseldikçe, genç nüfusun teknolojiye erişimi artmaktadır. Özellikle cep telefonları ve internet, iletişim ve bilgi alışverişi açısından toplumsal değişime öncülük etmektedir. Eğitim, gençlerin iş bulma olanaklarını artırarak toplumda pozitif bir etki yaratmaktadır. Küreselleşme, Afrika’da kültürel değişimi etkilemiştir. Medya, popüler kültür, moda erişim ve uluslararası ilişkiler gibi faktörler, geleneksel kültürleri etkilemekte ve değiştirmektedir. Bu, genç nesiller arasında yeni değerlerin, yaşam tarzlarının ve iletişim biçimlerinin ortaya çıkmasına neden olabilir. Birçok Afrika ülkesinde kadın hakları ve cinsiyet eşitliği konusunda farkındalık artmaktadır. Eğitim olanaklarına erişim, kadın istihdamı ve siyasi katılım gibi alanlarda iyileştirmeler gerçekleşmektedir. Ancak, bu alanda hala önemli zorluklar ve eşitsizlikler bulunmaktadır. Bazı Afrika ülkelerinde, sosyal hareketler ve siyasi değişimle ilgili önemli gelişmeler yaşanmıştır. Toplumsal talepler, demokrasi mücadeleleri ve yönetim biçimine karşı talepler, siyasi arenada değişimlere yol açmıştır. Sağlık hizmetlerine erişimdeki artış, aşı programları ve hastalıklarla mücadeledeki gelişmeler, demografik değişimlere neden olmuştur. Yaşam beklentisi artarken, nüfus artış hızı yer yer kontrol altına alınmaya

çalışılmaktadır. Afrika'da toplumsal değişim, karmaşık ve çok yönlü bir süreçtir. Bu değişimler, geleneksel değerlerle modernleşme arasında bir denge kurma çabalarını içerir. Aynı zamanda, ekonomik, politik ve kültürel faktörlerin etkileşimiyle şekillenir. (Wilson, 1971, s. 5-15)

Afrika'da postkolonyalizm, kıtanın bağımsızlık mücadelelerini takip eden dönemi ifade eder. Bu dönem, Avrupa güçlerinin Afrika'nın çoğu bölgesindeki sömürge egemenliğinden çekilmesiyle başlar. Ancak, bağımsızlık sonrasında Afrika ülkeleri, bir dizi zorluğun üstesinden gelmek ve kendi içsel dinamikleriyle başa çıkmak zorunda kalmıştır. Birçok Afrika ülkesi, bağımsızlık sonrasında siyasi istikrarsızlık, etnik çatışmalar ve otoriter yönetimlerle mücadele etmiştir. Birçok ülkede hükümetler arası geçişler, askeri darbeler ve iç savaşlar yaşanmıştır. Sömürge döneminde ekonomiler genellikle dışa bağımlı hale getirilmiş ve çoğu zaman tek ürüne dayalı hale getirilmiştir. Bağımsızlık sonrasında, birçok Afrika ülkesi ekonomik kalkınma sorunları, dış borçlar ve kaynakların adil kullanımı konularında mücadele etmek zorunda kalmıştır. Afrika'da postkolonyal dönem, kültürel kimliğin ve ulusal birliğin inşası sürecini içerir. Bu dönemde, birçok ülke kendi kültürel mirasını ve dilini koruma çabası içine girmiştir. Sömürge döneminde getirilen dil politikaları, bağımsızlık sonrasında birçok Afrika ülkesinde dil meselelerini gündeme getirmiştir. Birçok ülke, resmi dil konusunda kararlar almak ve çok dilli toplulukları yönetmek zorunda kalmıştır. Postkolonyal dönemde eğitim sistemi ve bilgi üretimi süreçleri, kendi bağımsızlık mücadeleleri ve toplumsal ihtiyaçlarına daha iyi uyacak şekilde şekillenmeye çalışılmıştır. Afrika'da postkolonyal dönemde dış müdahale ve uluslararası iş birliği önemli bir rol oynamıştır. Birçok ülke, dış yardım, kalkınma projeleri ve uluslararası politik arenada etkileşim içinde olmuştur. Birçok Afrika ülkesi, demokratikleşme süreçleriyle uğraşmıştır. Ancak, demokrasiye geçişte yaşanan zorluklar, seçim hileleri ve siyasi özgürlüklerin sınırlanması gibi sorunlar gündeme gelmiştir. Afrika'daki postkolonyal dönem, kıtanın karmaşık ve çok yönlü bir tarihini yansıtmaktadır. Her ülkenin kendi benzersiz koşulları ve deneyimleri vardır, bu nedenle genelleme yapmak zordur. Ancak, bu dönem, Afrika'nın kendi kimliğini ve yönetim biçimini inşa etmeye çalıştığı bir görünümü temsil eder. (Ashcroft, 2008, s. 511-520)

Afrika'da modernizm, kıtanın bağımsızlık mücadeleleri ve sonrasındaki dönemi kapsar. Modernizm, genellikle geleneksel değerleri ve yapıları sorgulayan, yeni düşünce biçimlerini benimseyen ve sıklıkla batılı ideolojilere ve yönetim biçimlerine yönelen bir entelektüel ve kültürel harekettir. 20. yüzyılın ortalarında ve sonlarında, birçok Afrika ülkesi bağımsızlık mücadelelerini başlattı ve sömürge hâkimiyetinden kurtuldu. Bu süreçte, modernizmin temel unsurları olan demokrasi, eşitlik ve özgürlük ilkeleri vurgulandı. Bağımsızlık sonrasında, birçok Afrika ülkesi kendi kültürel kimliklerini ve değerlerini yeniden tanımlamaya başladı.

Yeni nesil entelektüeller, sanatçılar ve yazarlar, geleneksel değerleri sorgulayarak modern bir Afrika kimliği oluşturmayı amaçladılar. (Gikandi, 2006, s. 419-424) Modernizm sürecinde, batılı fikirler ve kültürel etkiler, Afrika toplumlarını etkilemeye başladı. Batı ile kurulan ilişkiler, teknolojik gelişmeler ve ekonomik entegrasyon, kıtada modernleşme sürecini hızlandırdı. Bağımsızlık sonrasında, eğitim sistemleri genişletildi ve dil politikaları üzerinde de değişiklikler yapıldı. Yabancı dil olan İngilizce, Fransızca veya Portekizcenin yanı sıra yerel diller de kullanılarak, toplumlar arasında iletişim güçlendirilmeye çalışıldı. Modernizm, sanat ve edebiyat alanında da etkili oldu. Sanatçılar, ressamalar, yazarlar ve müzisyenler, geleneksel formları sürdürerek aynı zamanda modern anlatım tekniklerini ve temalarını kullanmaya başladılar. Bu, kıtanın kültürel canlılığını ve çeşitliliğini yansıtan bir sanat ve edebiyat patlamasına yol açtı. Modernizm sürecinde, birçok Afrika ülkesinde şehirleşme hız kazandı. Altyapı gelişimi, modern binaların inşası, enerji ve iletişim sistemlerinin iyileştirilmesi gibi unsurlar, kıtanın ekonomik ve sosyal dönüşümünü destekledi. Bağımsızlık sonrasında birçok ülke, demokrasiyi benimsemeye ve insan haklarını korumaya çalıştı. Ancak, bu süreçte birçok zorlukla karşılaşıldı ve bazı ülkelerde otoriter yönetim biçimleri ortaya çıktı. Afrika’da modernizm süreci, karmaşık ve çeşitli bir tarihsel ve kültürel bağlam içinde gelişmiştir. Modernizmin getirdiği değişimler, kıtadaki ülkeler arasında büyük farklılıklar göstermektedir. Bu süreç, Afrika’nın kendi kimliğini ve kalkınma yollarını bulma çabalarının bir parçasıdır. (Lazarus, 2012, s. 228-245)

Afrika kıtası geniş bir coğrafyaya ve büyük bir etnik, kültürel ve tarihsel çeşitliliğe sahip olduğu için, “Afrika” terimi genellikle genellemeler içerir ve dikkate alınması gereken çok sayıda farklılık vardır. Ancak, bazı genel doğu-batı karşılaştırmaları yapılabilir. Tarih ve Kolonyal Miras: Batı Afrika; Atlantik köle ticareti ve Avrupa kolonyal egemenliği, Batı Afrika’da önemli tarihî etkiler bıraktı. Bu bölgedeki ülkeler, Avrupa’nın siyasi, ekonomik ve kültürel etkilerini daha yoğun bir şekilde deneyimledi. Doğu Afrika; Osmanlı ve Arap etkisi altında tarihî bir geçmişe sahiptir. Ayrıca, kara ticaret yolları ve Hint Okyanusu ticareti, bu bölgenin tarihini şekillendirmiştir. Batı Afrika’da, Nijerya, Gana ve Senegal gibi ülkelerde İngilizce ve Fransızca gibi Avrupa dilleri yaygın olarak konuşulur. Kültürel olarak, batı bölgesinde yerel gelenekler, maskeler, müzik ve dans önemlidir. Doğu Afrika’da, İngilizce, Fransızca, Arapça ve yerel diller yaygın olarak konuşulur. Kültürel olarak, doğu bölgesi, Swahili dilinin yaygın olarak kullanılması ve geleneksel Afrika sanatının zenginliğiyle bilinir. Batı Afrika’da, İslam, Hristiyanlık ve geleneksel Afrika dinleri bir arada bulunabilir. Bu bölgede genellikle etnik gruplar arasında geleneksel yönetim sistemleri ve krallıklar görmek mümkündür. Doğu Afrika’da, Müslümanlık, Hristiyanlık ve geleneksel dinler de yaygındır.

Toplumsal yapı genellikle kabile ve aile bağlarına dayanır. Batı Afrika’da, ekonomik olarak petrol, altın, kakao gibi doğal kaynaklar büyük bir rol oynar. Bu bölgede, birçok ülke ekonomik kalkınma konusunda zorluklar yaşamıştır. Doğu Afrika, tarım, hayvancılık ve hizmet sektörüne dayalı ekonomileriyle bilinir. Turizm, kahve üretimi ve hafif sanayi, bölgedeki ekonomilerin bazılarında önemli rol oynar. Unutulmamalıdır ki, bu genellemeler geniş bir kıtasal çerçevedir ve her bir bölge içinde büyük farklılıklar ve çeşitlilikler bulunabilir. Her ülkenin ve bölgenin kendine özgü tarihsel, kültürel ve ekonomik dinamikleri vardır. (Rohwer, vd. 2005, s. 87-105)

Doğu-Batı sorunsalı Afrika’da “Kuzey-Güney” ayrımı çerçevesinde de sıklıkla değerlendirilmektedir. Afrika’da Kuzey-Güney ayrımı, kıtanın coğrafi, kültürel, tarihsel ve ekonomik açıdan farklı iki bölgesi arasında yapılan bir genellemeyi ifade eder. Bu ayrım, genellikle Sahara Çölü’nün kuzeyindeki ülkeleri içeren “Kuzey Afrika” ile güneydeki ülkeleri içeren “Güney Afrika” arasında yapılır. Kuzey Afrika’nın büyük bir kısmı çöl iklimine sahiptir. Bu, sıcak ve kurak koşulları içerir. Arapça ve Berberi dilleri Kuzey Afrika’da yaygın olarak konuşulur. İslam kültürü ve tarihî olarak Arap dünyası ile olan bağları bu bölgenin kültürünü etkiler. Kuzey Afrika’da yaşayan nüfus genellikle Arap ve Berberi etnik gruplarına aittir. Bu bölge genellikle enerji kaynakları (petrol ve doğalgaz) açısından zengindir ve ekonomisi büyük ölçüde bu kaynaklara dayanır. Kuzey Afrika, özellikle Mısır, Kartaca ve Roma gibi antik medeniyetlere ev sahipliği yapmıştır. Güney Afrika’da iklim, bölgeye bağlı olarak değişir. Sahil bölgelerde genellikle ılıman iklim görülürken, iç kısımlarda savana ve subtropikal iklimler hâkimdir. Güney Afrika’da çok sayıda dil konuşulmaktadır, ancak İngilizce, Afrikaca ve Zulu gibi diller yaygındır. Bölgedeki kültürler çeşitlidir ve farklı etnik gruplar arasında büyük bir çeşitlilik bulunur. Güney Afrika’da yaşayan nüfus etnik olarak çeşitlidir. Bantustan döneminin etkileri hâlâ hissedilmekte ve ırk ayrımcılığı geçmişte büyük bir rol oynamıştır. Güney Afrika, madencilik, tarım ve sanayi gibi çeşitli sektörlerle sahip bir ekonomiye sahiptir. Altın, platin, elmas gibi değerli mineraller bölgenin ekonomisine katkı sağlar. Güney Afrika, tarihinde ırk ayrımcılığına (apartheid) ve anti-apartheid mücadelesine ev sahipliği yapmıştır. Nelson Mandela’nın önderlik ettiği anti-apartheid mücadelesi, bölgedeki tarihî bir döneme damgasını vurmuştur. Ancak, bu genellemeler, her iki bölgedeki ülkelerin içindeki büyük çeşitliliği dikkate almayabilir. Örneğin, Orta Afrika veya Doğu Afrika gibi diğer alt bölgeler de kıtanın genel yapısında önemli roller oynar (Claar & Nölke, 2013, s. 274-289).

3. AFRIKA BİRLİĞİ ve ÜYE DEVLETLER

Afrika Birliği (AU) bir kıtasal birliktir 55 üye devletten oluşur. Birlik, 26 Haziran 2001'de merkezi Etiyopya'nın Addis Ababa yeri olmak üzere kurulmuştur. Birlik resmi olarak 9 Temmuz 2002'de faaliyetlerine başlamıştır. Afrika Birliği, AU Komisyonu ile karıştırılmamalıdır, belirli bir Anayasa tarafından oluşturulmuştur. Federe bir topluluk olan Afrika Ekonomik Topluluğunu, yönetim altında bir devlete dönüştürmeyi amaçlayan Afrika Birliği Yasası uluslararası sözleşmeler oluşturmuştur. Afrika Birliği'nin, Afrika Birliği Hükümeti olarak bilinen, yasama, yargı ve yürütme organlarından oluşan bir parlamenter hükümeti vardır. Aynı zamanda Pan-Afrika Parlamentosu'nun da başkanı olan Afrika Birliği Başkanı ve Devlet Başkanı tarafından yönetilmektedir. Bir kişi, PAP'a seçilerek ve ardından PAP'ta çoğunluk desteğini alarak Afrika Birliği Başkanı olur. Afrika Parlamentosu Başkanının yetki ve yetkileri, Anayasa Kanunu ve Pan-Afrika Parlamentosu Protokolü'nün yanı sıra mirastan kaynaklanmaktadır. OAU Sekreteryası (AU Komisyonu) Genel Sekreterini PAP'a tabi kılanlar da dâhil olmak üzere, Afrika anlaşmaları ve uluslararası anlaşmalar tarafından öngörülen başkanlık yetkisi. AU hükümeti, kurumun günlük işlerini birlikte yöneten tüm birlik, bölge, eyalet ve belediye yetkililerinin yanı sıra yüzlerce kurumdan oluşur. (Union, 2001, s.4-28)

Kapsamlı insan hakları ihlalleri Afrika'nın çeşitli yerlerinde hâlâ sıklıkla devletin gözetimi altında yaşanmaktadır. Birliğin bu konuda yapabilecek bir şey elinden pek gelmemektedir. Asıl sorun ülkelerin ulusal yönetimlerinin demokratik olmasından uzaklaşması sebebinden kaynaklanmaktadır. İhlallerin çoğu siyasi nedenlerle, çoğunlukla da iç savaşın bir yan etkisi olarak meydana gelmektedir. Son zamanlarda büyük insan hakları ihlallerinin rapor edildiği ülkeler arasında Demokratik Kongo Cumhuriyeti, Sierra Leone, Fildişi Sahili, Zimbabwe, Sudan ve Liberya sıklıkla zikredilmektedir. Önceki yapı olan Afrika Birliği Teşkilatı (Organization of African Unity - OAU), Afrika'nın bağımsızlık dönemindeki koordinasyon ve dayanışma çabalarını temsil etmiştir. Afrika Birliği, kıtasal barış ve güvenliği sağlamak, çatışmaları önlemek veya çözmek ve barışı korumak amacıyla çeşitli girişimlerde bulunur. Bu bağlamda, barışı koruma misyonları düzenleyebilir ve kriz durumlarında arabuluculuk yapabilir. Afrika Birliği, kıtasal düzeyde siyasi ve ekonomik entegrasyonu desteklemek amacıyla çeşitli girişimlerde bulunur. Bu çabalar, serbest ticaret alanlarını geliştirmek, ortak bir pazar oluşturmak ve kıtasal ekonomik büyümeyi teşvik etmek için yapılan anlaşmaları içerebilir. Afrika Birliği, insan haklarına saygı göstermeyi, demokratik yönetimi teşvik etmeyi ve sosyal kalkınmayı desteklemeyi amaçlar. Bu kapsamda, eğitim, sağlık, cinsiyet eşitliği ve diğer sosyal konularda çalışmalar yürütür. Afrika Birliği, kıtanın çevresel sorunlarına

çözümler bulmayı ve sürdürülebilir kalkınmayı teşvik etmeyi amaçlar. İklim değişikliği, doğal kaynak yönetimi ve enerji konularında çeşitli projeleri destekler. Afrika Birliği, kıtasal düzeyde sağlık sorunlarına çözümler üretmeyi amaçlar. Özellikle HIV/AIDS, sıtma ve diğer bulaşıcı hastalıklarla mücadelede kıtasal stratejiler geliştirir. Afrika Birliği, bilim ve teknoloji alanında iş birliği yapmayı ve kıtasal düzeyde bu alandaki potansiyeli artırmayı hedefler. Birlik, yönetimini genel kurul, yürütme konseyi ve komisyon başkanından oluşan bir yapısı aracılığıyla gerçekleştirir. AU'nun çeşitli organları arasında Pan-Afrika Parlamentosu, Afrika Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Konsey ve Afrika Merkez Bankası gibi kurumlar yer almaktadır. AU'nun stratejileri ve politikaları, kıtadaki çeşitli sorunlara çözüm getirmeyi amaçlayan çeşitli planlar ve programlar içerir. (Makinda ve Okumu, 2007, s. 4-16) Afrika Birliği (African Union - AU), 55 üye ülke ile kurulmuş bir kıta örgütüdür. Bu ülkeler, Afrika kıtasının birçok bölgesinden gelir ve çeşitli kültürlerle, dil gruplarına ve tarihî geçmişlere sahiptir. Bu ülkeler sırasıyla şöyledir: Cezayir, Angola, Benin, Botswana, Burkina Faso, Burundi, Cape Verde, Côte d'Ivoire (Fildişi Sahili), Cezayir, Cibuti, Eritre, Esvatini (Svaziland), Etiyopya, Fas, Gabon, Gambiya, Gana, Gine, Gine-Bissau, Lesotho, Liberya, Libya, Madagaskar, Malavi, Mali, Mauritania, Mauritius, Mısır, Moritanya, Mozambik, Namibya, Nijer, Nijerya, Orta Afrika Cumhuriyeti, Ruanda, Sao Tome ve Principe, Senegal, Seyşeller, Sierra Leone, Somali, Sudan, South Sudan (Güney Sudan), Tanzanya, Togo, Tunus, Uganda, Umman, Fas, Zambiya, Zimbabve vb. şeklindedir.

Afrika kıtası, coğrafi, kültürel ve tarihsel açılarından büyük bir çeşitliliğe sahiptir. Bu çeşitlilik, Afrika'daki devletlerin özelliklerini etkilemiş ve farklılıklar yaratmıştır. Afrika, binlerce etnik grup, dil ve kültürü içerir. Bu çeşitlilik, her bir ülkenin kendi benzersiz kimliğini oluşturmasına katkıda bulunur. Afrika'da çok sayıda dil konuşulmaktadır. Bir ülkede bile birçok farklı dil konuşulabilir. Örneğin, Nijerya'da resmi dil İngilizce olmasına rağmen, ülkede 500'den fazla dil konuşulmaktadır. Afrika, çöl bölgelerinden ormanlık alanlara, savanlardan dağlık bölgelere kadar birçok farklı coğrafi özelliğe sahiptir. Bu çeşitlilik, tarım, hayvancılık ve doğal kaynakların kullanımı üzerinde farklı etkiler yaratır. Afrika, antik medeniyetlere, krallıklara ve imparatorluklara ev sahipliği yapmıştır. Mısır, Axum, Mali İmparatorluğu ve Zimbabve gibi tarihî zenginliklere sahiptir. İslam, Hristiyanlık, yerel geleneksel dinler ve diğer dinler, Afrika kıtasında yaygın olarak bulunur. Bu durum, her bir ülkenin dini çeşitliliğini ve etkileşimini şekillendirir. Afrika devletleri, ekonomik açıdan farklıdır. Petrol ve maden gibi doğal kaynaklara dayanan ekonomilerin yanı sıra tarıma dayalı ekonomilere sahip ülkeler de bulunmaktadır. Bu durum, kıtadaki ekonomik eşitsizlikleri yansıtabilir. Afrika'daki devletler, farklı siyasi sistemlere, yönetim biçimlerine ve tarihî geçmişlere sahiptir. Monarşilerden

demokrasilere, otoriter yönetimlerden federasyonlara kadar çeşitli siyasi yapılar bulunur. Bazı Afrika ülkeleri, içsel çatışmalar, etnik gerilimler ve siyasi istikrarsızlıkla mücadele eder. Ancak, diğerleri barışçıl bir ortama sahiptir ve bölgesel iş birliği yoluyla çeşitli sorunlarla başa çıkmaya çalışır. Afrika'daki devletlerin bu özellikleri geniş bir yelpazede değişir ve her bir ülke kendi benzersiz dinamiklere sahiptir. Bu nedenle, genelleme yapmak zordur ve her bir Afrika ülkesinin kendi tarihî, kültürel ve siyasi bağlamını anlamak önemlidir (Berman vd., 2001, s. 1-13).

4. AFRIKA DİLLERİ, DİNLERİ ve KÜLTÜRÜ ÜZERİNE BAZI MÜTALAALAR

Cemal Süreyya'nın tespitince; "Afrika dediğin bir garip kıta, el bilir âlem bilir. Ki şekli bozulmasın diye Akdeniz'in, hala eskisi gibi çizilir haritalarda." Üvercinka'da ise bu eski kıta ve medeniyeti tekrar ele alınır: "Burada senin cesaretinden laf açmanın tam da sırası, kalabalık caddelerde hürlüğüne şarkısına katılırken ki Padişah gibi cesaretti o, alımlı değme kadında yok. Aklıma kadeh tutuşların geliyor. Çiçek Pasajında akşamüstleri, asıl yoksulluk ondan sonra başlıyor. Bütün kara parçalarında, Afrika hariç değil. (Süreyya, 2019, s. 52-59) Süreyya, şiirinde Afrika'nın kıtaların en yoksulu olduğundan dem vurmaktadır. Bu yoksul kıtanın kendine has bir kültürü vardır. Çoğu tahmine göre, Afrika'da binin üzerinde dil (UNESCO'nun tahminine göre iki bin) konuşulmaktadır. Çoğu Afrika kökenlidir, ancak bazıları Avrupa veya Asya kökenlidir. Afrika, dünyadaki en çok dilli kıtadır ve bireylerin yalnızca birden fazla Afrika dilini değil aynı zamanda bir veya daha fazla Avrupa dilini de akıcı bir şekilde konuşması nadir değildir. (UNESCO, 2005, s. 1-2) Afrika'ya özgü dört büyük grup vardır: Afroasiatik diller, Afrika Boynuzu, Kuzey Afrika, Sahel ve Güneybatı Asya'da yaygın olan yaklaşık 240 dilden ve 285 milyon kişiden oluşan bir dil ailesidir. Nil-Sahra dilleri, 100 dil arasında 30 milyon insan tarafından konuşulan, muhtemelen birbiriyle ilişkili birkaç aileden oluşan bir gruptan oluşur. Nil-Sahra dilleri Çad, Etiyopya, Kenya, Nijerya, Sudan, Güney Sudan, Uganda ve Kuzey Tanzanya'daki etnik gruplar tarafından konuşulmaktadır. Nijer-Kongo dil ailesi, Sahra altı Afrika'nın çoğunu kapsamaktadır. Dil sayısı açısından Afrika'nın en büyük dil ailesidir ve belki de dünyanın en büyük dil ailelerinden biridir. (Wolff, 2019, s. 326-381) Khoisan dilleri birbiriyle ilgisi olmayan üç aile ve iki izolattan oluşan bir grup oluşturur ve sayıları toplamda yaklaşık ellidir. Çoğunlukla Güney Afrika'da yaklaşık 400.000 kişi tarafından konuşulmaktadır. Khoisan dillerinin çoğu tehlike altındadır. Khoi ve San halkları, Afrika'nın bu bölgesinin asıl sakinleri olarak kabul edilir (The Language Gulper, 2017, s. 3-4).

Afrika devletleri açısından Osmanlı mirası/ uygulamaları ve geleneği önemli bir konudur. Osmanlı İmparatorluğu, 14. yüzyıldan 20. yüzyılın başlarına kadar varlığını sürdüren

büyük bir imparatorluktu. Osmanlı İmparatorluğu, Osmanlı Türkleri tarafından kurulmuş olup, Balkanlar, Orta Doğu ve Kuzey Afrika dâhil olmak üzere geniş bir coğrafyaya yayılmıştı. Bu nedenle, Osmanlı İmparatorluğu'nun Afrika ile çeşitli ilişkileri ve etkileşimleri olmuştur. Osmanlı Sultanı II. Bayezid'in oğlu olan Fatih Sultan Mehmed, 1517'de Memlûk Sultanlığını fethederek Mısır'ı Osmanlı İmparatorluğu'na kattı. Bu, Osmanlıların Kuzey Afrika'da etkin bir şekilde yer almalarını sağladı. Osmanlı İmparatorluğu, Kuzey Afrika'da Tunus, Cezayir ve Trablusgarp gibi bölgelerde Osmanlı valileri tarafından yönetilen eyaletlere sahipti. Bu bölgeler, Osmanlı Devleti'nin kontrolü altında kaldı, ancak özerk bir şekilde yönetildi. Osmanlı İmparatorluğu, Kuzey Afrika'da Sudan ile de ilişkiler kurmuştur. Ancak Sudan, Osmanlı hâkimiyetine tam anlamıyla tabi olmamış, genellikle kendi içinde bağımsızlığını sürdürmüştür. Osmanlı İmparatorluğu, Doğu Afrika'da bugünkü Somali, Eritre ve Cibuti bölgeleriyle de bazı ilişkiler kurmuştur. Ancak bu bölgelerdeki Osmanlı etkisi, Kuzey Afrika'daki kadar belirgin değildi. Osmanlı İmparatorluğu, Afrika ile olan bu toprakları üzerinden ticaret yapma imkânı buldu. Özellikle Mısır, Osmanlı İmparatorluğu'nun kuzey-güney ticaret yollarında önemli bir konumda bulunuyordu. Osmanlı Sultanları, genellikle "İslam'ın Hükümdarı" [Halife] veya "Mısır Sultanı" gibi unvanlar kullanarak, Osmanlı Devleti'nin İslam dünyasındaki liderlik rolünü vurgulamışlardır. Osmanlı İmparatorluğu'nun Afrika'daki etkileşimleri, zaman içinde değişiklik göstermiştir. Ancak Osmanlı İmparatorluğu'nun, Afrika kıtasında hem politik hem de ticari açıdan önemli bir aktör olduğunu söylemek mümkündür. Bu tarihî ilişkiler, günümüzde bile bölgedeki bazı kültürel ve tarihsel bağlantıları etkilemiştir. (Palabıyık, 2012, s. 187-212) "Seyahatname" kitabının yazarı Evliya Çelebi Afrika memleketleri hakkında da sınırlı da olsa bazı bilgiler vermektedir (Jarring, 1978, s. 775-780).

Osmanlı İmparatorluğu, 14. yüzyıldan 20. yüzyılın başlarına kadar varlığını sürdüren büyük bir imparatorluktu ve geniş bir coğrafyaya yayılmıştı. Osmanlı medeniyeti, çeşitli kültürleri, dinleri ve milletleri bünyesinde barındıran bir yapısının yanı sıra kendine özgü bir kültür, sanat, mimari ve yönetim geleneğine sahipti. Osmanlı İmparatorluğu, farklı kültürleri, dinleri ve etnik grupları içinde barındıran bir yapıya sahipti. İmparatorluk, Müslümanlar, Hristiyanlar, Museviler ve diğer inançlara mensup toplulukları kucakladı ve hoşgörü politikası izledi. Osmanlı İmparatorluğu, merkezîyetçi bir yapıya sahipti. Padişahın otoritesi, devletin en üstünde bulunurken, eyaletlerde valiler aracılığıyla yerel yönetim uygulandı. Bu sistem, çeşitli etnik grupların ve toplulukların bir arada yaşamasına olanak tanımıştır. Osmanlı medeniyeti, zengin bir sanat ve mimari geleneğine sahipti. Osmanlı mimarisinde kubbe, minare ve süslemeler önemli yer tutarken, çini işçiliği ve minyatür sanatı da öne çıkmıştır. Topkapı Sarayı, Yavuz Sultan Selim Camii, Süleymaniye Camii gibi eserler bu dönemin mimari örnekleridir.

Osmanlı İmparatorluğu, kendi hukuk sistemine sahipti ve bu sistem büyük ölçüde İslam hukukuna dayanıyordu. Kanunnameler ve fermanlar, devletin yasal temelini oluşturdu. Ayrıca, millet sistemi ile farklı dinlere sahip topluluklar kendi iç hukuklarını uygulama yetkisine sahipti. Osmanlı İmparatorluğu, Osmanlı Türkçesi olarak adlandırılan bir dil üzerine inşa edilmişti. Divan edebiyatı, şairlerin ve yazarların eserlerini içeriyordu. Osmanlı sarayında kullanılan resmi dil, Osmanlıca idi, ancak farklı etnik gruplar kendi dillerini koruyabiliyordu. Osmanlı ordusu, yeniçeri, sipahi ve kapıkulu gibi özel birlikleri içeren disiplinli bir yapıya sahipti. Bu askeri güç, imparatorluğun genişlemesinde ve savaşlarda etkili oldu. Osmanlı İmparatorluğu'nun ekonomisi, tarım, hayvancılık, ticaret ve el sanatlarına dayanıyordu. İstanbul, Osmanlı İmparatorluğu'nun ticaret merkezi olarak önemli bir rol oynadı. Osmanlı medeniyeti, çeşitli dönemler boyunca farklı dönüşümlere uğradı, ancak bu özellikler genel olarak Osmanlı İmparatorluğu'nun genel yapısını yansıtmaktaydı. (Ramazan, 2014, s. 85-102) Afrika'nın Osmanlı deneyiminden alması gereken büyük dersler vardır. Belki de "ulus devletler" yerine tekrar tüm dünya da "imparatorluklar çağına" dönülme imkânı olsaydı daha barışçıl ve özgür bir dünya da yaşıyor olurduk. Gereksiz sınırlamalar ortadan kalkar böylece de insanlar gerçek seyahat özgürlüğüne kavuşabilirdi. Bir sosyolog gözüyle imparatorlukların günümüzle mukayese edilmesi son derece yararlı bir çalışma olurdu.

Sömürgeciliğin sona ermesinin ardından neredeyse tüm Afrika ülkeleri kıta dışından gelen resmi dilleri benimsedi, ancak bazı ülkeler yerli dilleri de (Svahili, Yoruba, Igbo ve Hausa gibi) yasal olarak tanımıştır. Birçok ülkede hükümet, ticaret, eğitim ve medya gibi kamusal alanlarda iletişim için İngilizce ve Fransızca (bkz. Afrika Fransızcası) kullanılmaktadır. (Blommaert, 2007, s. 123) Arapça, Portekizce, Afrikanca ve İspanyolca, kökenleri Afrika dışına uzanan ve bugün milyonlarca Afrikalı tarafından hem kamusal hem de özel alanda kullanılan dillere örnektir. İtalyanca, Afrika'daki eski İtalyan kolonilerinde bazıları tarafından konuşulmaktadır. Namibya'da eski bir Alman himayesi altında olduğundan Almanca konuşulmaktadır. Toplamda Afrikalıların en az beşte biri eski sömürge dillerini konuşmaktadır. (Oluwole, 2021, s. 1-2) Afrika, büyük bir dil çeşitliliğine sahip olan çok kültürlü bir kıtadır. Afrika kıtasında ortalama olarak 1250 ila 2000 arasında dil konuşulmaktadır. Bu diller, geniş bir dil ailesi ve dil grubu yelpazesi içinde yer almaktadır. Sosyolinguistlerce Afrika dilleri genellikle üç büyük dil ailesine ayrılır: Nijer-Kongo dilleri, Afro-Asyatik diller ve Nilo-Sahra dilleri. Nijer-Kongo Dilleri: Bu dil ailesi, Afrika'nın büyük bir kısmında konuşulan dilleri içerir. Yoruba, Igbo, Hausa, Swahili gibi önemli diller bu dil ailesine aittir. Afro-Asyatik Diller: Bu dil ailesine ait diller genellikle Kuzeydoğu Afrika'da konuşulur. Örnekler arasında Arapça, Hausa ve Somalice bulunur. Nilo-Sahra Dilleri: Bu dil ailesi, Sahra Çölü çevresinde konuşulan

dilleri içerir. Kanuri, Nubian ve Fur gibi diller bu gruba dâhildir. Afrika dillerinin çoğu, geleneksel olarak sözlü olarak iletilmiştir ve yazılı bir tarihleri yoktur. Ancak, günümüzde birçok Afrika diline yazılı bir form kazandırılmış ve eğitim, medya ve resmî belgelerde kullanılmaktadır. (Brenzinger, 2009, s. 37-38) Afrika'da dil çeşitliliği sadece etnik gruplar arasında değil, aynı etnik grup içinde de önemlidir. Örneğin, Nijerya'da birçok farklı dil konuşan etnik grup bulunmaktadır. Afrika'daki dil çeşitliliği, kıtanın zengin kültürel mirasına ve tarihine katkıda bulunmaktadır. Ancak, bazı dil grupları tehlike altında olabilir ve dil kaybıyla sonuçlanabilir. Bu nedenle dil koruma çabaları, dilbilim araştırmaları ve dil eğitimi önemlidir (Nettle, 1996, s. 403-438).

Afrika'da dinsel inançların dağılımı: Hıristiyanlık (%49), İslam (%42), Geleneksel inançlar (%8), Diğerleri (%1) şeklindedir. (Zurlo, 2020, s. 3-4) En büyük kentsel alanlar olan: Kahire, Lagos, Kinşasa, Johannesburg, Luanda, Hartum, Darüsselam, Abican, İskenderiye, Kigali, Nairobi, Cezayir, Cape Town, Kano, Dakar, Kazablanka, Addis, Ababa, Kampala gibi nüfusun yoğun olduğu şehirlerde bu dinlere ait birçok ibadet merkezi bulunmaktadır. Afrika'nın demografik yapısı da son derece dikkat çekicidir. Afrika'nın nüfusu son 40 yılda hızla arttı ve dolayısıyla nispeten gençtir. Afrika'nın bazı eyaletlerinde nüfusun yarısından fazlası 25 yaşın altındadır. (APD, 2007, s. 1) Afrika'daki toplam insan sayısı 1950'de 229 milyondan 1990'da 630 milyona çıkmıştır. (United Nations, 2013, s. 6-7) 2022 itibariyle Afrika'nın nüfusu 1.393.676.444 kişidir. (United Nations, 2022, s. 1) Afrika'nın diğer kıtaları geride bırakan toplam nüfusu oldukça yenidir; Afrika nüfusu 1990'larda Avrupa'yı geride bırakırken, Amerika kıtası 2000 yılı civarında geride kaldı; Afrika'nın hızlı nüfus artışının, şu anda nüfusundan daha büyük olan iki ülkeyi [Hindistan ve Çin] hemen hemen aynı anda geride bırakması beklenmektedir. Ülkelere göre toplam Afrika nüfusunun oranı şu şekildedir: Nijerya (%15,38), Etiyopya (%8,37), Mısır (%7,65), Kongo Demokratik Cumhuriyeti (%6,57), Tanzania (%4,55), Güney Afrika (%4,47), Kenya (%3,88), Uganda (%3,38), Cezayir (%3,36), Diğer (%42,39). (Sado-Imodagbe, 2020, s.4) Afrika, dünya nüfusunun önemli bir kısmına ev sahipliği yapan büyük bir kıtadır. Ancak, Afrika'nın demografik özellikleri ülkeden ülkeye büyük farklılıklar gösterir. Afrika, dünya nüfusunun büyük bir kısmını oluşturur. 2022 itibariyle Afrika'nın nüfusu, 1.3 milyarın üzerindedir ve bu rakam dünya nüfusunun yaklaşık %16'sını temsil eder. Afrika'nın nüfusu gençtir. Birçok Afrika ülkesinde genç nüfus oranı yüksektir ve 15 yaş altındaki çocukların oranı genellikle yüksektir. Afrika genel olarak kırsal alanlarda yaşayan bir nüfusa sahiptir. Ancak, şehirleşme hızla artmaktadır ve birçok büyük şehir hızla büyümektedir. Afrika, çok sayıda etnik gruba ev sahipliği yapmaktadır. Her bir etnik grup, kendi dilini, kültürünü ve geleneklerini korur. Afrika, çok sayıda dil konuşulan bir kıtadır. Dil

çeşitliliği, etnik çeşitlilikle paralel olarak devam eder. Afrika ülkeleri arasında büyük ekonomik farklılıklar vardır. Bazı ülkeler hızla kalkınmakta ve ekonomileri büyümekteyken, diğerleri daha fazla zorlukla karşılaşmaktadır. Afrika'da sağlık koşulları ülkeden ülkeye büyük farklılıklar gösterir. Bazı bölgelerde sağlık altyapısı yetersiz olabilir ve temel sağlık hizmetlerine erişim sınırlı olabilir. Bu genel bilgiler, Afrika'nın demografik özellikleri hakkında genel bir bakış sunmaktadır. Ancak, her bir Afrika ülkesinin kendine özgü demografik özellikleri ve sosyo-ekonomik durumu vardır (Guengant ve May, 2013, s. 215-267).

Afrika, büyük bir dini çeşitliliğe ev sahipliği yapan bir kıtadır. Afrika'da birçok farklı etnik grup ve kültür bulunduğu için, kıtada çeşitli dinler ve geleneksel inanç sistemleri mevcuttur. İslam; Kuzey Afrika'da, Sahel bölgesinde ve Doğu Afrika'da önemli bir Müslüman nüfus bulunmaktadır. Özellikle Cezayir, Mısır, Nijerya, Sudan ve Fas gibi ülkelerde İslam, büyük bir dini etki ve nüfusun çoğunluğunu oluşturabilir. Hristiyanlık; Batı Afrika'da, Güney Afrika'da ve bazı Doğu Afrika ülkelerinde Hristiyanlık önemli bir dindir. Katolik, Protestan ve Ortodoks mezhepleri bu bölgelerde yaygındır. (Chidester, 2003, s. 261-278) Nijerya, Etiyopya, Demokratik Kongo Cumhuriyeti ve Güney Afrika gibi ülkelerde Hristiyan nüfus yoğundur. Geleneksel Afrika Dinleri; Afrika'da birçok etnik grup kendi geleneksel inanç sistemlerine sahiptir. Bu sistemler genellikle yerel tanrılar, doğa ruhları ve ataların ruhlarına dayanır. Bu dinler genellikle şamanizm ve animizm öğelerini içerir. Hinduizm ve Budizm; Hint Okyanusu'ndaki bazı adalarda ve Güney Afrika'da, küçük Hindu ve Budist toplulukları bulunabilir. Örneğin, Mauritius ve Seyşeller gibi ülkelerde bu dinlerin takipçileri mevcuttur. Bahailik; Bazı Afrika ülkelerinde Bahailik de bir dindir. Bu din, dünya çapında çeşitli kültürlerden takipçilere sahiptir. Afrika'da dinler genellikle bir arada yaşar ve birçok kişi geleneksel inanç sistemleriyle diğer dinleri birleştirir. Bu dini çeşitlilik, kıtanın kültürel zenginliğini ve tarihini şekillendirmiştir. Ayrıca, bu dinler genellikle sosyal normları, törenleri ve gelenekleri belirlemede önemli bir rol oynar (Hackett, 2000, s. 102-114).

Afrika, büyük bir etnik, dil ve kültürel çeşitliliğe sahip olan geniş bir kıtadır. Her bir bölge ve ülkede farklı gelenekler, ritüeller, sanat formları ve yaşam tarzları bulunmaktadır. Afrika kültürü, kıtanın tarihini, coğrafyasını, etnik gruplarını ve toplumsal yapısını yansıtan bir zenginlik taşır. Afrika, binlerce etnik grubu barındıran bir kıta olarak etnik çeşitlilik açısından oldukça zengindir. Her etnik grup kendi dilini, geleneklerini, ritüellerini ve kıyafetlerini korur. Afrika, birbirinden farklı dillerin konuşulduğu bir kıtadır. Her dil, o dilin konuşulduğu topluluğun kültürünü yansıtarak kendi benzersiz özelliklerine sahiptir. Afrika, özgün sanat ve el sanatları geleneğine sahiptir. Ahşap oymacılığı, dokuma, seramik işçiliği, resim ve müzik gibi sanat formları, kıtanın farklı bölgelerinde gelişmiştir. Dans ve müzik, Afrika kültürünün

önemli bir parçasıdır. Geleneksel danslar, genellikle topluluk etkinlikleri, törenler ve kutlamalarda yer alır. Afrika'nın çeşitli müzik türleri de dünya çapında tanınmıştır. Her etnik grup kendi geleneksel kıyafetlerine sahiptir. Renkler, desenler ve kumaşlar genellikle etnik kimliği ve sosyal durumu yansıtır. Geleneksel kıyafetler, özellikle özel etkinliklerde ve törenlerde giyilir. Afrika'da birçok geleneksel tören ve ritüel bulunmaktadır. Bunlar genellikle geçiş ritüelleri, düğünler, hasat kutlamaları ve inanç sistemleriyle ilgilidir. Afrika kültüründe sözlü gelenekler önemli bir yer tutar. Hikâyeler, efsaneler ve destanlar, bir nesilden diğerine aktarılır. Bu sözlü gelenekler, toplulukları bir arada tutan ve değerleri ileten önemli bir araçtır. Afrika kültürü, kıtanın zengin tarihini ve çeşitli topluluklarını içinde barındıran bir mozaiktir. Bu kültür, günümüzde modernleşme ve küreselleşme etkisi altında olsa da geleneksel değerleri ve öğeleri büyük ölçüde korumaktadır (Idang, 2015, s. 97-111).

5. AFRIKA ÜLKELERİ ve HALKLARININ SOSYOLOJİSİ

Afrika sosyolojisi, kıtanın toplumsal yapıları, ilişkileri, kültürel dinamikleri ve sosyal değişimleri üzerine odaklanan bir alanı ifade eder. Afrika'nın geniş coğrafyası ve etnik çeşitliliği, sosyolojik açıdan büyük bir zenginlik sunar. Afrika, binlerce etnik grubu ve dil konuşulan birçok topluluğu içerir. Bu etnik çeşitlilik, toplumsal yapıları ve ilişkileri önemli ölçüde etkiler. Etnik gruplar arasında geleneksel liderlik, aile yapıları ve sosyal normlar farklılık gösterebilir. Afrika'da birçok bölgede kabileler ve topluluklar arası ilişkiler önemlidir. Aile, kabile ve topluluk bağları genellikle bireylerin sosyal kimliğini belirlemede etkilidir. Afrika'da kentsel ve kırsal alanlar arasında önemli sosyolojik farklılıklar bulunmaktadır. Şehirleşme süreci, geleneksel yaşam tarzlarına ve sosyal normlara meydan okuyabilir ve yeni toplumsal dinamiklere yol açabilir. Afrika'nın birçok bölgesinde sosyal değişim ve modernleşme süreçleri yaşanmaktadır. Bu, ekonomik, teknolojik ve kültürel değişimleri beraberinde getirirken, geleneksel değerlerle yeni normlar arasında bir denge oluşturma çabalarını da içerir. Eğitim, sosyal hareketlilik için önemli bir faktördür. Afrika'da eğitim düzeyi, toplum içindeki bireylerin sosyal statüsünü belirlemede etkili olabilir. Cinsiyet rolleri, Afrika toplumlarında önemli bir sosyolojik konudur. Bazı bölgelerde cinsiyet eşitsizliği ve feminizm hareketleri ön plana çıkar. Din, Afrika'nın sosyolojik yapısında önemli bir rol oynar. İslam, Hristiyanlık, geleneksel yerel inançlar ve diğer dinler, topluluklar arasında farklı sosyal normları şekillendirir. Afrika'da göç, toplumsal kimlik üzerinde önemli bir etki yapabilir. Göç, etnik gruplar arasında, kırsal ve kentsel alanlar arasında ve ulusal sınırlar içinde farklı kimlik dinamiklerine yol açabilir. Afrika sosyolojisi, kıtanın karmaşıklığını anlamak ve sosyal değişimle başa çıkmak için önemli bir araştırma alanıdır. Bu alandaki çalışmalar, sosyal bilimcilerin, hükümetlerin ve topluluk

liderlerinin kıtadaki toplumsal sorunları anlamalarına ve çözmelerine yardımcı olabilir (Magubane, 1999, s. 10-20).

Nijerya, Afrika'nın en kalabalık ülkelerinden biridir ve büyük bir etnik, kültürel ve dini çeşitliliğe sahiptir. Bu çeşitlilik, Nijerya sosyolojisinin karmaşıklığını artırır. Nijerya, 250'den fazla etnik grubu içinde barındıran bir ülkedir. Büyük etnik gruplar arasında Hausa-Fulani, Yoruba ve Igbo öne çıkar. Her bir etnik grup kendi dilini, kültürünü ve geleneklerini korur. Nijerya'da 500'den fazla dil konuşulmaktadır. Resmi dil İngilizce olsa da Hausa, Yoruba, Igbo ve diğer birçok yerel dil günlük yaşamda yaygın olarak kullanılır. Nijerya'da İslam, Hristiyanlık ve geleneksel dinler önemli bir şekilde varlığını sürdürür. Kuzeyde genellikle İslam, Güneyde ise Hristiyanlık daha yaygındır. Bu dini çeşitlilik, toplum içinde çeşitli dinamikleri etkiler. Nijerya, büyük ve gelişmiş şehirlere sahip olmasına rağmen kırsal alanlarda yaşayan nüfusun büyük bir kısmına ev sahipliği yapar. Şehirleşme, kentsel ve kırsal toplumlar arasında sosyal ve ekonomik farklılıklara neden olabilir. Nijerya'da eğitim düzeyi, genellikle sosyal hareketlilik ve ekonomik başarı ile bağlantılıdır. Eğitim, bireylerin sosyal statülerini belirlemede önemli bir faktördür. Cinsiyet rolleri, Nijerya toplumunda önemli bir sosyolojik konudur. Kadın hakları, eğitim ve cinsiyet eşitsizliği konularında çeşitli topluluklar arasında farklı yaklaşımlar bulunabilir. Nijerya'da siyaset, etnik gruplar arasındaki ilişkileri şekillendiren önemli bir faktördür. Etnik aidiyet, siyasi tercihleri etkileyebilir ve zaman zaman siyasi çatışmalara yol açabilir. Nijerya, geleneksel kültürünü sürdürürken modernleşme süreçleriyle de karşılaşmaktadır. Bu, kırsal ve kentsel alanlar arasında yaşam tarzları ve değerler konusunda bazı çatışmalara neden olabilir. Nijerya sosyolojisi, bu karmaşıklıkları anlamak ve çeşitli toplulukların ihtiyaçlarına cevap vermek amacıyla yapılan araştırmalar ve çalışmalarla şekillenir. Ülkedeki sosyal dinamikler, ekonomik gelişmeler ve siyasi süreçler, Nijerya'nın sosyolojik yapısını etkileyen önemli faktörlerdir (Akiwowo, 1964, s. 155-163).

Etiyopya, Doğu Afrika'da yer alan bir ülkedir ve zengin tarihi, kültürel çeşitliliği ve etnik gruplarıyla dikkat çeker. Etiyopya sosyolojisi, bu çeşitlilik ve ülkenin geçmişte yaşadığı politik, ekonomik ve sosyal değişimlerin etkisi altında şekillenir. Etiyopya, etnik açıdan çeşitli bir yapıya sahiptir. Oromo, Amhara, Tigray, Somali, Afar gibi farklı etnik gruplar bulunmaktadır. Bu etnik gruplar kendi dil, kültür ve geleneklerini korur. Etiyopya, 80'den fazla dilin konuşulduğu bir ülkedir. Amharca, resmi dil olup, diğer önemli diller arasında Oromo, Tigrinya, Somali ve Afar bulunmaktadır. Etiyopya'da İslam ve Hristiyanlık önemli dinler arasındadır. Ortodoks Hristiyanlık, Etiyopya'nın tarihinde önemli bir rol oynamıştır. Ayrıca, İslam toplulukları da özellikle doğu bölgelerinde yaşar. Etiyopya'da nüfusun büyük bir kısmı kırsal bölgelerde yaşar ve tarım ile uğraşır. Ancak, kentsel alanlardaki nüfus da giderek

artmaktadır, özellikle başkent Addis Ababa gibi büyük şehirlerde. Eğitim, toplumsal hareketlilik için önemli bir faktördür. Eğitim düzeyi genellikle sosyal statüyü belirlemede etkili olabilir. Etiyopya, etnik gruplar arasında bir federal yapıya sahip bir ülkedir. Ancak, zaman zaman politik sorunlar etnik aidiyetle bağlantılı olabilir. Etiyopya, geleneksel kültürünü sürdürmeye çalışırken, modernleşme süreçleriyle de karşılaşmaktadır. Bu, kırsal ve kentsel alanlar arasında yaşam tarzları ve değerler konusunda bazı çatışmalara neden olabilir. Etiyopya’da cinsiyet rolleri, toplumun farklı bölgelerinde ve etnik gruplarında farklılık gösterebilir. Kadın hakları ve cinsiyet eşitliği konularında çeşitli topluluklar arasında farklı yaklaşımlar bulunabilir. Etiyopya sosyolojisi, ülkenin geçmişindeki olaylar, kültürel miras ve sosyal yapıları anlamak ve bu faktörleri şekillendiren dinamikleri analiz etmek için önemli bir alandır. Ülkede gerçekleşen sosyal değişimler, ekonomik gelişmeler ve siyasi olaylar, Etiyopya’nın sosyolojik yapısını etkileyen temel faktörlerdir (Fleming, 1976, s. 4-17).

Mısır, Orta Doğu’nun kuzeydoğusunda bulunan, zengin tarihi ve kültürel geçmişi olan bir ülkedir. Mısır’ın sosyolojisi, toplumun yapısını, kültürel özelliklerini, sosyal normlarını, ekonomik koşullarını ve siyasi dinamiklerini anlamayı amaçlar. Ancak, unutulmaması gereken bir nokta, sosyolojinin her ülkede çok yönlü ve karmaşık bir alan olduğudur. Mısır, büyük bir nüfusa sahip olan bir ülkedir ve nüfus yoğunluğu genellikle Nil Nehri’nin vadisinde yoğunlaşmıştır. Genç nüfusun oranı yüksektir, bu da ülkedeki genç işsizlik sorununu etkileyebilir. İslam, Mısır’ın resmi dini ve toplumun önemli bir bileşenidir. (İbrahim, 1997, s. 547-551) Bu, günlük yaşamı, aile yapısını ve sosyal normları etkiler. Mısır, zengin bir kültürel mirasa sahiptir; antik Mısır döneminden kalma birçok kültürel öge hala etkileşimdedir. Aile, Mısır toplumunun temel birimi olarak kabul edilir. Aile bağları genellikle güçlüdür ve geniş aile yapıları yaygındır. Toplum, geleneksel cinsiyet rollerine sıkı sıkıya bağlıdır; ancak, zaman içinde değişen ekonomik koşullar ve eğitim düzeyi, bu rollerde değişimlere yol açmıştır. Mısır’da eğitim sistemi, kentsel ve kırsal alanlar arasında farklılık gösterebilir. (Dunham & Lutfiyya, 1971, s. 181) Şehirlerdeki okullar genellikle daha iyi kaynaklara sahiptir. Yükseköğrenim, genellikle öğrencilerin seçtikleri kariyer yollarına göre belirlenen öğrenci sınavlarına dayanır. Mısır, karmaşık bir ekonomik yapıya sahiptir ve kentsel ve kırsal alanlar arasında ekonomik eşitsizlik görülebilir. Sosyal adalet, yoksullukla mücadele, işsizlik ve diğer sosyal konular, toplumun önemli bir gündemini oluşturabilir. Mısır’ın siyasi tarihi, çeşitli dönemlerde monarşi, askeri yönetim ve demokratikleşme çabalarını içerir. Ülkede siyasi istikrarsızlık ve toplumsal protestolar da yaşanmıştır. Mısır’ın sosyolojisi, geçmişte ve günümüzdeki olaylar, kültürel dinamikler ve ekonomik koşullar gibi bir dizi faktörden etkilenir.

Ayrıca, toplumun farklı kesimleri arasında çeşitli görüşler ve deneyimler bulunabilir (Said, 2021, s. 1-13).

Kongo Demokratik Cumhuriyeti, Orta Afrika'da bulunan ve zengin doğal kaynaklara sahip olan bir ülkedir. Ancak, tarihsel olarak iç savaşlar, siyasi istikrarsızlık ve ekonomik sorunlar gibi çeşitli zorluklarla karşı karşıya kalmıştır. Kongo Demokratik Cumhuriyeti'nin sosyolojisi, bu karmaşıklıkları anlamayı ve toplumun yapısını incelemeyi amaçlar. Kongo Demokratik Cumhuriyeti, çok sayıda etnik gruba ev sahipliği yapmaktadır. Bu etnik gruplar arasında Bakongo, Luba, Lunda, Hutu ve Tutsi gibi büyük gruplar bulunmaktadır. Bu etnik çeşitlilik, toplumun sosyal dokusunu etkiler. Ülke, tarihsel olarak iç savaşlar, isyanlar ve siyasi çatışmalar yaşamıştır. Bu durum, toplum üzerinde derin etkiler bırakmış ve toplumun sosyolojik yapısını şekillendirmiştir. Etnik ayrılıklar ve siyasi çekişmeler, toplumun bir bölgesinden diğerine farklı deneyimlere neden olmuştur. Kongo Demokratik Cumhuriyeti, doğal kaynaklar bakımından zengin olmasına rağmen, ekonomik sorunlarla karşı karşıyadır. Yolsuzluk, kaynakların kötü yönetimi ve dış müdahale gibi faktörler, ekonomik istikrarsızlığa katkıda bulunmuştur. Ekonomik sorunlar, toplumun geniş kesimlerini etkilemiş ve sosyal eşitsizliklere neden olmuştur. Eğitim ve sağlık hizmetleri genellikle kısıtlıdır. Bu durum, toplumun geniş kesimlerinin eğitim ve sağlık sorunlarıyla başa çıkmasını zorlaştırmaktadır. Eğitim ve sağlık alanındaki zorluklar, toplumun genel refah düzeyini etkiler. Kongo Demokratik Cumhuriyeti'nde toplumsal normlar ve değerler, etnik gruplara, coğrafi bölgelere ve yerel geleneklere bağlı olarak çeşitlilik gösterir. Geleneksel inançlar ve ritüeller, toplumun kültürel yapısını güçlendirir. Son yıllarda, sivil toplum kuruluşları ve aktivist gruplar, toplumsal değişim ve adalet için çaba sarf etmektedir. Bu gruplar, insan hakları, demokrasi ve ekonomik adalet gibi konularda çalışmaktadır. Kongo Demokratik Cumhuriyeti'nin sosyolojisi, ülkenin karmaşık tarihinden, etnik çeşitliliğinden, ekonomik zorluklarından ve siyasi durumundan kaynaklanan bir dizi faktörden etkilenir. Bu faktörler, toplumun günlük yaşamını, değerlerini ve deneyimlerini şekillendirir. (Van der Bracht vd. 2017, s. 336-355)

Tanzanya, Doğu Afrika'da bulunan bir ülkedir ve zengin kültürel çeşitliliği, büyük etnik grupları ve doğal güzellikleri ile dikkat çeker. Tanzanya'nın sosyolojisi, ülkenin tarihinden, kültürel yapısından, ekonomik durumundan ve diğer birçok faktörden etkilenir. Tanzanya, çeşitli etnik gruplara ev sahipliği yapmaktadır. Büyük etnik gruplar arasında Sukuma, Chaga, Haya, Nyamwezi, Hadzabe ve Zaramo gibi gruplar bulunmaktadır. Bu etnik çeşitlilik, Tanzanya'nın kültürel zenginliğini ve toplumsal dokusunu oluşturur. (Reuster-Jahn & Kießling, 2006, s. 5-16) Tanzanya'da resmi diller Kiswahili ve İngilizce'dir. Kiswahili, ülkenin birleştirici dili olarak önemli bir rol oynar. Farklı etnik gruplar kendi aralarında da çeşitli yerel

dilleri konuşur. Tanzanya’da genellikle geniş aile yapıları görülür. Aile bağları genellikle güçlüdür ve aile topluluğu önemlidir. Toplumun büyük bir kısmı kırsal kesimde yaşamaktadır, bu da geleneksel yaşam tarzlarını sürdürmelerine katkıda bulunur. Tanzanya’da eğitim sistemi, temel eğitimden üniversite düzeyine kadar geniş bir yelpazede yer alır. Ancak, kırsal bölgelerdeki okulların şehirlerdekilere kıyasla daha sınırlı kaynaklara sahip olabileceği bir gerçektir. Son yıllarda, hükümet eğitime daha fazla yatırım yapmış ve okuryazarlık oranları artmıştır. Tanzanya ekonomisi tarım, madencilik ve hizmet sektörlerine dayanır. Tarım, ülkedeki nüfusun büyük bir kısmını geçindirir. Gelir eşitsizliği, kırsal ve kentsel bölgeler arasında farklılık gösterir. Tanzanya’da din, toplumun önemli bir bileşenidir. İslam ve Hristiyanlık yaygın olarak pratik edilir, ancak yerel geleneksel inançlar da devam etmektedir. Din, toplumun günlük yaşamını ve kültürel uygulamalarını etkiler. Tanzanya’da sivil toplum kuruluşları, eğitim, sağlık ve çevre gibi konularda çeşitli projeler yürütmektedir. Bu kuruluşlar, toplumsal değişim ve kalkınma için çaba sarf eder. Tanzanya’nın sosyolojisi, tarihsel, kültürel ve ekonomik faktörlerin etkileşimiyle şekillenir. Geleneksel değerlerin modern yaşamla nasıl etkileşime girdiği ve ülkenin gelecekteki sosyal dinamikleri, Tanzanya’nın sosyolojik yapısını anlamak için önemli unsurlardır. (Hartmann, 1983, s.7-12)

Güney Afrika Cumhuriyeti (Güney Afrika), kıta üzerindeki en gelişmiş ekonomiye sahip olan ve etnik, kültürel ve dil çeşitliliği ile dikkat çeken bir ülkedir. Ancak, tarihsel olarak apartheid politikaları nedeniyle büyük sosyal ve ekonomik eşitsizliklere sahne olmuştur. Güney Afrika Cumhuriyeti’nin sosyolojisi, bu karmaşıklıkları anlamayı amaçlar. Güney Afrika, on bir resmi dil ve birçok etnik gruba ev sahipliği yapmaktadır. Zulu, Xhosa, Afrikaans, İngilizce ve Setswana gibi diller konuşulmaktadır. Etnik çeşitlilik, Güney Afrika toplumunun kültürel zenginliğini oluşturur, ancak aynı zamanda bazı etnik gruplar arasında tarih boyunca yaşanan gerilimlere de işaret eder. Apartheid dönemi, 1994 yılında sona erdi, ancak bu dönemin etkileri hala hissedilmektedir. (Hare & Savage, 1979, s. 329-350) Apartheid, ırk temelli ayrımcılık politikalarını içeriyordu ve toplumu ciddi şekilde bölerek sosyal eşitsizliği derinleştirdi. Post-apartheid döneminde, ülkede ırksal barış ve toplumsal uyum için çeşitli çabalar ve politikalar uygulanmıştır. Yoksulluk, özellikle kırsal bölgelerde ve geçeköndü alanlarında daha belirgin bir sorundur. Güney Afrika’da eğitim sistemi, bazı bölgelerde oldukça gelişmişken, diğer bölgelerde sınırlı imkânlarla sahiptir. Apartheid döneminde ırksal ayrımcılık, eğitimde de belirgin bir rol oynamıştır. Eğitimdeki eşitsizlikler, toplumun genç neslinin eşitsiz fırsatlarla karşılaşmasına neden olabilir. Güney Afrika, HIV/AIDS salgını ile mücadele etmektedir. Sağlık hizmetlerine erişimdeki eşitsizlikler ve salgının etkileri, toplumun genel sağlığını etkilemektedir. Güney Afrika’da çeşitli dinler ve kültürler bir arada yaşar. Hristiyanlık, İslam,

Hinduizm ve geleneksel Afrika dinleri bu çeşitliliği oluşturur. Kültürel etkileşim ve çeşitlilik, Güney Afrika'nın sosyolojik dokusunu zenginleştirir. Güney Afrika'da siyasi dinamikler, farklı etnik gruplar arasındaki ilişkileri ve toplumsal yapıyı etkiler. Siyasi partiler, demokratik süreçler ve yönetim politikaları, toplum üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Güney Afrika'nın sosyolojisi, geçmişteki ırksal ayrımcılık politikalarının mirası, post-apartheid dönemindeki toplumsal değişim çabaları ve güncel sosyal dinamiklerle birlikte değerlendirilmelidir. Bu faktörler, ülkedeki toplumsal yapıyı ve ilişkileri şekillendirmektedir. (Lever, 1981, s. 249-262)

Kenya, Doğu Afrika'da bulunan ve etnik, kültürel ve dil çeşitliliği ile dikkat çeken bir ülkedir. Kenya'nın sosyolojisi, tarihsel gelişmelerden, etnik grupların etkileşiminden, ekonomik durumdan ve diğer birçok faktörden etkilenir. Kenya, 40'tan fazla etnik gruba ev sahipliği yapmaktadır. Kikuyu, Luo, Luhya, Kamba ve Maasai gibi büyük etnik gruplar bulunmaktadır. (Gayapersad vd. 2020, s. 3-8) Bu etnik çeşitlilik, ülkenin kültürel zenginliğini oluşturur, ancak aynı zamanda etnik aidiyetin siyasi ve sosyal dinamikleri etkilediği durumları da yaratır. Kenya'da eğitim sistemi, temel eğitimden üniversite düzeyine kadar geniş bir yelpazede yer alır. İlk ve orta öğretim ücretsiz ve zorunludur. Üniversite eğitimi genellikle büyük şehirlerde daha yaygındır ve kırsal bölgelerdeki okullar sınırlı kaynaklara sahip olabilir. Kenya'nın ekonomisi tarım, hizmetler ve sanayi sektörlerine dayanmaktadır. Tarım, özellikle kırsal kesimde yaşayan nüfus için önemlidir. Şehirlerdeki büyüme ve ekonomik fırsatlar, kırsal ve kentsel bölgeler arasındaki ekonomik eşitsizlikleri etkiler. Kenya, çok partili demokratik bir sistemle yönetilen bir ülkedir. Ancak, siyasi istikrarsızlık, seçimle ilgili anlaşmazlıklar ve etnik siyaset gibi zorluklar yaşanmıştır. Etnik gruplar arasındaki siyasi rekabet ve aidiyet, ülkedeki siyasi dinamikleri etkiler. Kenya'da sağlık hizmetlerine erişim, kırsal ve kentsel alanlar arasında farklılık gösterir. HIV/AIDS ve diğer bulaşıcı hastalıklar, sağlık sistemine önemli bir zorluk teşkil eder. Sağlık eşitsizlikleri, genellikle ekonomik durum, coğrafi konum ve etnik aidiyet gibi faktörlere bağlı olarak değişir. Kenya'da İslam, Hristiyanlık ve yerel geleneksel inançlar gibi farklı dinler bir arada varlığını sürdürmektedir. Kültürel etkileşim ve çeşitlilik, Kenya'nın sosyolojik yapısını şekillendiren önemli unsurlardan biridir. Kenya'nın çevresel zenginlikleri ve ekosistemleri, tarım, ormancılık ve diğer faaliyetlerle tehdit altındadır. Bu durum, kırsal toplulukları ve doğal kaynaklara bağımlı olanları etkiler. Kenya'nın sosyolojisi, ülkenin tarihsel geçmişi, etnik çeşitliliği, ekonomik yapısı ve diğer faktörlerin bir kombinasyonu ile şekillenir. Ülkedeki toplumsal dinamikler, etnik gruplar arasındaki etkileşim, ekonomik eşitsizlikler ve diğer sosyal konular, Kenya'nın sosyolojik yapısını anlamak için önemlidir. (Osamba, 2000, s. 11-37)

Uganda, Orta Afrika'da bir ülkedir ve etnik, kültürel ve dil çeşitliliği ile dikkat çeker. Uganda'nın sosyolojisi, tarihi, etnik gruplar arasındaki ilişkiler, ekonomik durum ve diğer birçok faktörden etkilenir. Uganda, birçok etnik gruba ev sahipliği yapmaktadır. Buganda, Ankole, Acholi, Lango ve Langi gibi büyük etnik gruplar bulunmaktadır. Bu etnik çeşitlilik, ülkenin kültürel zenginliğini oluşturur, ancak tarih boyunca bazı etnik gruplar arasında gerilimlere de neden olabilir. Uganda'da Hristiyanlık, İslam ve yerel geleneksel inançlar bir arada varlığını sürdürmektedir. Din, toplumun birleştirici bir ögesidir. Kültürel pratikler ve gelenekler, toplumun günlük yaşamını etkiler ve farklı etnik gruplar arasında benzersiz özellikler bulunur. Uganda'da eğitim sistemi, temel eğitimden üniversite düzeyine kadar geniş bir yelpazede yer alır. Eğitimdeki eşitsizlikler, kırsal ve kentsel bölgeler arasında farklılık gösterebilir. Üniversite eğitimi genellikle büyük şehirlerde daha yaygındır. (Kasumba, 2013, s. 122-143) Uganda'nın ekonomisi tarım, hizmetler ve sanayiye dayanmaktadır. Tarım, özellikle kırsal kesimde yaşayan nüfus için hayati öneme sahiptir. Gelir eşitsizliği, özellikle kırsal bölgelerde, ekonomik yapıda belirgin bir sorundur. Uganda'da sağlık hizmetlerine erişim, kırsal ve kentsel alanlar arasında farklılık gösterir. HIV/AIDS, sıtma ve diğer bulaşıcı hastalıklar, sağlık sistemine önemli bir zorluk teşkil eder. Sağlık eşitsizlikleri, genellikle ekonomik durum, coğrafi konum ve etnik aidiyet gibi faktörlere bağlı olarak değişir. Uganda'da siyasi durum zaman içinde değişiklik göstermiştir. Bazı dönemlerde siyasi istikrar olmuş, ancak diğer dönemlerde siyasi çatışmalar yaşanmıştır. Siyasi liderlik, toplumsal dinamikleri ve ülkenin yönetimini etkiler. Uganda'nın çevresel zenginlikleri, ormancılık, tarım ve diğer faaliyetlerle tehdit altındadır. Bu durum, kırsal toplulukları ve doğal kaynaklara bağımlı olanları etkiler. Uganda'nın sosyolojisi, ülkenin tarihi, kültürel çeşitliliği, ekonomik yapısı ve diğer faktörlerle şekillenir. Ülkedeki toplumsal dinamikler, etnik gruplar arasındaki etkileşim, ekonomik eşitsizlikler ve diğer sosyal konular, Uganda'nın sosyolojik yapısını anlamak için önemlidir. (Heyneman, 1976, s. 200-211)

Cezayir, Kuzey Afrika'da yer alan bir ülkedir ve zengin bir tarihsel geçmişe, kültürel çeşitliliğe ve coğrafi zenginliklere sahiptir. Cezayir'in sosyolojisi, ülkenin tarihi, etnik yapısı, dini dinamikler, ekonomik koşullar ve diğer birçok faktörden etkilenir. Cezayir, Araplar, Berberiler ve diğer etnik gruplara ev sahipliği yapmaktadır. Bu etnik gruplar arasında kültürel ve dil farklılıkları bulunmaktadır. Arapça ve Berberice resmi dillerdir, ancak Fransızca da yaygın olarak konuşulur. İslam, Cezayir'in resmi dini ve toplumun önemli bir bileşenidir. İslam kültürü, geleneksel değerler ve dini pratikler, Cezayir'in sosyolojisini etkiler. Berber kültürü, özellikle kabile topluluklarında, önemli bir rol oynar. Cezayir, Fransız sömürgeciliği altında uzun yıllar yaşamış ve 1962'de bağımsızlığını kazanmıştır. Bağımsızlık mücadelesi ve

sonrasındaki süreç, Cezayir'in sosyal yapısını etkilemiştir. Bağımsızlık sonrasında, ülkede sosyalist ve İslamcı etkilerin bir arada varlığını sürdürmesi gibi dinamikler önemlidir. Cezayir'deki eğitim sistemi, temel eğitimden üniversite düzeyine kadar geniş bir yelpazede yer alır. Fransızca eğitim sistemi, ülkedeki eğitimde etkili bir role sahiptir. Eğitimdeki eşitsizlikler, kırsal ve kentsel bölgeler arasında ve sosyal sınıflar arasında görülebilir. Cezayir ekonomisi, enerji sektöründeki petrol ve doğalgaz kaynaklarına dayanmaktadır. Ekonomik kalkınma ve gelir dağılımındaki eşitsizlikler, sosyal yapının bir parçasıdır. İşsizlik, genç nüfus arasında önemli bir sorun olarak öne çıkar. Cezayir, uzun süreli tek parti hükümeti ve siyasi istikrarsızlık dönemleri yaşamıştır. Son yıllarda ülkede siyasi değişim çabaları ve halkın katılımı artmıştır. Siyasi çatışmalar ve hükümetle muhalefet arasındaki dinamikler, sosyolojiyi etkilemektedir. Cezayir'de aile bağları genellikle güçlüdür. Geleneksel normlar ve değerler, toplumun günlük yaşamını etkiler. Cezayir'in sosyolojisi, tarihsel geçmişi, etnik çeşitliliği, dini etkileri, ekonomik koşulları ve siyasi dinamikleri içerir. Bu faktörler, ülkenin toplumsal yapısını ve halkın günlük yaşamını şekillendirir (Korsten & English, 2018, s. 1-13).

6. SONUÇ

Afrika çalışmaları, özellikle de kıtanın kültürleri ve toplumları üzerine yapılan çalışmalardır. (Jeolojisi, coğrafyası, zoolojisi, antropolojisi, sosyolojisi vb.). Bu alan, Afrika'nın tarihi ve demografisi gibi (sömürge öncesi, sömürge sonrası) çalışmalarını içerir. Afrika araştırmaları uzmanına genellikle "Afrikaist" denir. Geleneksel dinler, Hıristiyanlık, İslam (din ve diller, ekonomi, siyaset, kültür) etnik gruplar sosyolojik bir kapsamda incelenir. "Afrika Çalışmaları" [African studies] genellikle Afrika kıtasının tarihinden, kültüründen, toplumundan, ekonomisinden, siyasetinden ve diğer pek çok alanından sistemli bir şekilde bilgi edinmeye odaklanan disiplinler arası bir alandır. Afrika Çalışmaları, geniş bir yelpazede konuları kapsayabilir ve araştırmacılara, öğrencilere ve uzmanlara Afrika'nın çeşitli yönleri hakkında derinlemesine bilgi sağlama amacını taşır. Tarih ve Arkeoloji; Afrika'nın antik tarihini ve arkeolojik geçmişi anlamaya yönelik çalışmalardır. Sosyoloji ve Antropoloji; Afrika toplumlarının sosyal yapısı, kültürleri, etnik gruplar arası ilişkiler ve geleneksel yaşam biçimleri üzerine araştırmalar yapar. Edebiyat ve Dil Çalışmaları; Afrika'nın zengin edebiyat geleneği, dil çeşitliliği, folklor ve çağdaş yazın üzerine çalışmaları kapsar. Ekonomi ve Kalkınma; Afrika kıtasının ekonomik durumu, kalkınma sorunları, doğal kaynakların yönetimi ve sürdürülebilir kalkınma üzerine araştırmalar yapar. Politika ve Uluslararası İlişkiler alanında Afrika ülkelerinin siyasi sistemleri, bağımsızlık mücadeleleri, uluslararası ilişkileri, bölgesel entegrasyon/ bütünleşme ve barış çalışmaları sayılabilir. Afrika'da sağlık sorunları, salgın hastalıklar, sağlık hizmetlerine erişim ve çevresel sürdürülebilirlik üzerine çalışmalar da yapılmaktadır. Sanat ve Kültür; Afrika'nın sanatsal ifadesi, müzik, dans, görsel sanatlar, mimari ve diğer kültürel unsurlar üzerine araştırmalardır. Eğitim; Afrika'daki eğitim sistemleri, eğitim politikaları ve okuryazarlık üzerine çalışmalar ile olur. İnsan Hakları ve Sosyal Adalet; Afrika'da insan hakları durumu, toplumsal adalet mücadeleleri ve sosyal değişim üzerine araştırmalar bu kapsamdadır. Afrika Çalışmaları, bu ve benzeri konuları içerek, geniş bir multidisipliner yaklaşım benimser. Bu alan, özellikle kültürler arası anlayış, sürdürülebilir kalkınma ve küresel ilişkiler bağlamında büyük önem taşır. Afrika'nın karmaşık ve zengin gerçekliklerini anlamak, bu çalışmaların temel hedeflerindedir.

Afrika toplumbilimi, Afrika kıtasındaki toplumsal yapıları, kültürleri, gelenekleri, ekonomik sistemleri, siyasi düzenleri ve diğer sosyal unsurları inceleyen bir akademik disiplindir. Afrika'daki toplumbilim çalışmaları genellikle antropoloji, sosyoloji, tarih, ekonomi, siyaset bilimi ve diğer sosyal bilim dallarını içerir. Bu disiplin, genellikle yerel toplumları anlamak, analiz etmek ve çeşitli bağlamlarda ele almak amacını taşır. Afrika kıtası, binlerce etnik grup ve dilin ev sahibidir. Afrika toplumbilimi, bu etnik çeşitliliği anlamaya ve

her bir etnik grubun kültürünü incelemeye odaklanabilir. Afrika toplumlarının sosyal organizasyonu, aile yapısı, toplumsal roller ve ilişkiler üzerine yapılan çalışmalar hızla artmaktadır. [Sosyoloji açısından bakir bir alandır.] Afrika'daki ekonomik sistemler, kırsal ve kentsel ekonomik yapılar, kalkınma sorunları ve sürdürülebilir kalkınma üzerine araştırmalar yapılmaktadır. Afrika ülkelerinin siyasi sistemleri, hükümet yapıları, yönetim biçimleri, seçimler ve siyasi süreçlere odaklanan çalışmalar siyaset sosyolojisi kapsamında ele alınabilir. Afrika'nın farklı dinler, geleneksel inançlar, ritüeller ve dini pratiklere dair toplumbilimsel analizler din sosyolojisi bağlamında incelenebilir. Afrika'daki eğitim sistemleri, okuryazarlık seviyeleri, bilim ve bilgi üretimi üzerine yapılan araştırmalar hızla artmaktadır. Afrika'da sağlık sorunları, sağlık hizmetlerine erişim, yerel sağlık uygulamaları ve modern tıp üzerine toplumbilimsel çalışmalar sağlık sosyolojisi çerçevesinde incelenebilir. Afrika'da sosyal adalet mücadeleleri, insan hakları durumu, toplumsal eşitsizlik ve ayrımcılık üzerine yapılan incelemeler son derece yenidir. Afrika toplumbilimi, genellikle çok kültürlü ve çok dilli bir ortamda çalışan araştırmacılara yönelik bir yaklaşım benimser. Bu alandaki çalışmalar, yerel toplulukların ihtiyaçlarına daha iyi yanıt verebilmek, kalkınma politikalarını şekillendirmek ve sürdürülebilir çözümler üretebilmek için önemlidir. Cemal Süreya'nın dediği gibi: "Her telinin içinde ayrı bir kalp çarpıyor. Bütün kara parçaları için Afrika dâhil." Afrika elbet bir gün bu mazlum ve yoksul halinden kurtulacaktır. Afrika'nın bu yöndeki çabalarının önünü açan tek ülke ise Türkiye'dir.

KAYNAKÇA

- Abbas, A. I., Wakılı, S. G., & Rajı, R. B. (2023). The Impacts of Boko Haram Insurgency on Educational Infrastructure and Facilities in North-East Nigeria. *Global Journal of Arts Humanity and Social Sciences ISSN: 2583-2034*, 217-225.
- Akiwowo, A. A. (1964). The Sociology of Nigerian Tribalism?. *Phylon (1960-)*, 25(2), 155-163.
- APD. (2007). "Africa Population Dynamics". <https://overpopulation.org> adresinden 02.12.2023 tarihinde erişilmiştir.
- Ashcroft, B. (2008). Globalism, postcolonialism, and African Studies. *A Companion to Racial and Ethnic Studies*, 511-520.
- Bacon, K. H. (2004). Hiding death in Darfur: why the press was so late. *Columbia Journalism Review*, 43(3), 9-11.
- Beinart, W. (2000). African history and environmental history. *African Affairs*, 99(395), 269-302.
- Bély, Lucien (2001). *The History of France*. Editions Jean-paul Gisserot.
- Berman, B. J., & Tettey, W. J. (2001). African states, bureaucratic culture and computer fixes. *Public Administration and Development: The International Journal of Management Research and Practice*, 21(1), 1-13.
- Blommaert, J. (2007). Linguistic diversity: Africa. *Handbook of language and communication: Diversity and change*, 9, 123-149.
- Brantlinger, Patrick (1985). "Victorians and Africans: The Genealogy of the Myth of the Dark Continent". *Critical Inquiry*. 12 (1). 166-203.
- Brenzinger, M. (2009). Language diversity and poverty in Africa. *Language and poverty*, 141, 37.
- Chidester, D. (2003). Religion education in South Africa: Teaching and learning about religion, religions, and religious diversity. *British Journal of Religious Education*, 25(4), 261-278.
- Claar, S., & Nölke, A. (2013). Deep integration in North–South relations: Compatibility issues between the EU and South Africa. *Review of African Political Economy*, 40(136), 274-289.
- Daniel, Silander & Oskar, Malmgren. (2022). *South Africa's Democracy at the Crossroads*. London.
- Dunham, H. W., & Lutfiyya, A. (1971). Sociology in Egypt. *Journal of Asian and African Studies*, 6(2), 118.
- Fleming, H. C. (1976). *Sociology, ethnology, and history in Ethiopia*.
- Frynas, J. G. (2004). The oil boom in Equatorial Guinea. *African Affairs*, 103(413), 527-546.

- Gayapersad, A., Embleton, L., Shah, P., Kiptui, R., Ayuku, D., & Braitstein, P. (2020). Using a sociological conceptualization of stigma to explore the social processes of stigma and discrimination of children in street situations in western Kenya. *Child abuse & neglect*, 104803.
- GDP. (Constant 2015 US\$) – Sub-Saharan Africa, <https://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.MKTP.KD?end=2014&locations=ZG&start=2000> adresinden 04.12.2023 tarihinde erişilmiştir.
- Gendron, S., & Vuorinen, M. (2012). Exploiting the Hutu/ Tutsi divide: The relationship between extremist propaganda and genocide in Rwanda. *Enemy images in war propaganda*, 89-106.
- Gikandi, S. (2006). Preface: Modernism in the World. *Modernism/modernity*, 13(3), 419-424.
- Guengant, J. P., & May, J. F. (2013). African demography. *Global Journal of Emerging Market Economies*, 5(3), 215-267.
- Hackett, R. I. (2000). Religious freedom and religious conflict in Africa. *The pew program on religion and the news media the leonard e. greenberg center for the study of religion in public life trinity college hartford, connecticut*, 102-114.
- Hare, A. P., & Savage, M. (1979). Sociology of South Africa. *Annual Review of Sociology*, 5(1), 329-350.
- Hartmann, J. (1983). *Development policy-making in Tanzania 1962-1982: a critique of sociological interpretations* (Doctoral dissertation, University of Hull).
- Heyneman, S. P. (1976). Influences on academic achievement: A comparison of results from Uganda and more industrialized societies. *Sociology of education*, 200-211.
- Ibrahim, S. E. (1997). Cross-eyed sociology in Egypt and the Arab world. *Contemporary Sociology*, 26(5), 547-551.
- Idang, G. E. (2015). African culture and values. *Phronimon*, 16(2), 97-111.
- Jarring, G. (1978). Evliya Çelebi ve Pire'deki Mermer Aslan. *Belleten*, 42(168), 775-780.
- Jenny, Aker & Isaac, Mbiti. (2021). "Mobile Phones and Economic Development in Africa". https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1693963 adresinden 05.12.2023 tarihinde erişilmiştir.
- Joffe, J. (2014). *The state vs. Nelson Mandela: the trial that changed South Africa*. Simon and Schuster.
- Kasumba, S. (2013). A new dimension to neo-institutional sociology: Some evidence from the adoption of new budgetary practices in local governments in Uganda. *African Journal of Economic and Management Studies*, 4(1), 122-143.
- Kloos, H. (1990). Health aspects of resettlement in Ethiopia. *Social Science & Medicine*, 30(6), 643-656.
- Korsten, T., & English, B. (2018). The Historical Sociology of the Algerian Exception. *Academia online edu*. 1-13.

- Koyame, M., & Clark, J. F. (2002). The economic impact of the Congo War. In *The African stakes of the Congo war*. New York: Palgrave Macmillan US. 201-223.
- Lazarus, N. (2012). *Modernism and African literature*. Oxford: Oxford University Press.
- Lever, H. (1981). Sociology of South Africa: supplementary comments. *Annual Review of Sociology*, 7(1), 249-262.
- Loosemore, Jo. (2008). Sailing against slavery. https://www.bbc.co.uk/devon/content/articles/2007/03/20/abolition_navy_feature.shtml adresinden 01.12.2023 tarihinde erişilmiştir.
- Lovejoy, Paul E. (2000). *Transformations in Slavery: A History of Slavery in Africa*. Cambridge University Press.
- Magubane, B. (1999). *African sociology: towards a critical perspective: the collected essays of Bernard Makhosezwe Magubane*. Africa World Press.
- Makinda, S. M., & Okumu, F. W. (2007). *The African Union: challenges of globalization, security, and governance*. Routledge.
- Nettle, D. (1996). Language diversity in West Africa: An ecological approach. *Journal of Anthropological Archaeology*, 15(4), 403-438.
- Nyeko, B. (1997). Exile politics and resistance to dictatorship: the Ugandan anti-Amin organizations in Zambia, 1972–79. *African Affairs*, 96(382), 95-108.
- Oluwole, Victor. (12 September 2021). “A comprehensive list of all the English-speaking countries in Africa”. *Business Insider Africa*. <https://africa.businessinsider.com/local/lifestyle/a-comprehensive-list-of-all-the-english-speaking-countries-in-africa/hdp1610> adresinden 06.12.2023 tarihinde erişilmiştir.
- Onyishi, Augustine; Solomon, Ogbonna (2019). “The African Continental Free Trade Zone (AFCFTZ): Economic Tsunami Or Development Opportunities In Sub-Saharan Africa”. *Journal of Development and Administrative Studies*. (1): 133–149.
- Osamba, J. O. (2000). The sociology of insecurity: cattle rustling and banditry in North-Western Kenya. *African Journal on Conflict Resolution*, 1(2), 11-37.
- Palabıyık, M. S. (2012). Ottoman travelers’ perceptions of Africa in the Late Ottoman Empire (1860-1922): A discussion of civilization, colonialism and race. *New Perspectives on Turkey*, 46, 187-212.
- Politzer, Malia. (2014). “China and Africa: Stronger Economic Ties Mean More Migration” Migration Information Source. (August 2008). <https://www.migrationpolicy.org/programs/migration-information-source> adresinden 04.12.2023 tarihinde erişilmiştir.
- Ramazan, Ata. (2014). Medeniyetlerin Ruhu ve Osmanlı Medeniyeti. *Fırat Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 19(2), 85-102.

- Rayner, Gordon. (2011). "Is your mobile phone helping fund war in Congo?". *The Daily Telegraph*. <https://www.telegraph.co.uk/news/worldnews/africaandindianocean/democraticrepublicofcongo/8792068/Is-your-mobile-phone-helping-fund-war-in-Congo.html> adresinden 03.12.2023 tarihinde erişilmiştir.
- Reuster-Jahn, U., & Kießling, R. (2006). *Lugha ya mitaani in Tanzania-the poetics and sociology of a young urban style of speaking*. Swahili Forum.
- Rohwer, S., Butler, L. K., Froehlich, D. R., Greenberg, R., & Marra, P. P. (2005). Ecology and demography of east–west differences in molt scheduling of Neotropical migrant passerines. *Birds of Two Worlds: The Ecology and Evolution of Migration* (R. Greenberg and PP Marra, Eds.). Johns Hopkins University Press, Baltimore, Maryland, 87-105.
- Sado-Imodagbe, M. A. (2020). *Model for re-strategising nigerian-african human and material resource development: 'nigerianness-africanness in nigerian-african citizens (nanacs)*. Defining Strategic and United People of Africa (UPA) for a Better Future.
- Said, A. (2021). A sociology of counter-revolution in Egypt. *Sociology Compass*, 15(9), e12916. 1-13.
- Sawant, A. B. (1998). Ethnic conflict in Sudan in historical perspective. *International Studies*, 35(3), 343-363.
- Schraeder, P. J. (1992). The Horn of Africa: US foreign policy in an altered Cold War environment. *Middle East Journal*, 46(4), 571-593.
- Shillington, Kevin. (2005). *History of Africa*. Palgrave Macmillan.
- Simon, Julian L. (1995) *State of Humanity*, Blackwell Publishing.
- Southall, Roger & Melber, Henning. (2009). *A New Scramble For Africa?: Imperialism, Investment and Development*. University of KwaZulu-Natal Press.
- Süreya, Cemal. (2019). *Üvercinka*. İstanbul: Yapı Kredi Yayınları.
- Taylor, C. C. (2020). *Sacrifice as terror: The Rwandan genocide of 1994*. Routledge.
- The Language Gulper. (2017). "Khoisan Languages". <http://www.languagesgulper.com/eng/Khoisan.html> adresinden 04.12.2023 tarihinde erişilmiştir.
- UNESCO. (2005). "Africa". <http://portal.unesco.org/ci/en/ev.php-.html> adresinden 03.12.2023 tarihinde erişilmiştir.
- Union, A. (2001). The New Partnership for Africa's Development (NEPAD). *Abuja: African Union*.
- United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division. (2013). "Past and future population of Africa". <https://www6.geohive.com/> adresinden 02.12.2023 tarihinde erişilmiştir.
- United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division. (2022). "World Population Prospects 2022". <https://population.un.org> adresinden 03.12.2023 tarihinde erişilmiştir.

- Van der Bracht, K., Flaam, H., Vlassenroot, K., & Van de Putte, B. (2017). Conflict and insecurity: A sociological perspective on perceptions of insecurity in conflict-affected Democratic Republic of Congo. *Current Sociology*, 65(3), 336-355.
- Wesseh, Jr. P. K., & Lin, B. (2016). Can African countries efficiently build their economies on renewable energy?. *Renewable and Sustainable Energy Reviews*, 54, 161-173.
- Wilson, M. (1971). *Religion and the transformation of society: A study in social change in Africa* (Vol. 15). Cambridge university press.
- Wolff, Ekkehard. (2019). *Linguistic features and typologies in languages commonly referred to as 'Nilo-Saharan'*. Cambridge University Press. 326-381.
- Wood, J. R. T. (2012). *A Matter of Weeks Rather Than Months: The Impasse Between Harold Wilson and Ian Smith Sanctions, Aborted Settlements and War 1965-1969*. Trafford Publishing.
- Zurlo, Gina A. (2020). "African Christianity". <https://www.gordonconwell.edu/blog/african-christianity> adresinden 30.11.2023 tarihinde erişilmiştir.

PARADOKS EKONOMİ, SOSYOLOJİ ve POLİTİKA DERGİSİ

PARADOKS Economics, Sociology and Policy Journal

Cilt/Vol: 20, Sayı/Issue 1, Sayfa/Page: 69-109

Yıl: 2024

ISSN: 1305-7979



PARADOKS
Ekonomi, Sosyoloji ve Politika Dergisi



PARADOKS
Ekonomi, Sosyoloji ve Politika Dergisi

Editörler / Editors in Chief

Baş Editör

Prof. Dr. Elif KARAKURT TOSUN

Alan Editörü

Prof. Dr. Sema AY

Teknik Editör

Prof. Dr. Hilal YILDIRIR KESER

TARANDIĞIMIZ INDEXLER



Dergide yayınlanan yazılardaki görüşler ve bu konudaki sorumluluk yazarlarına aittir. Yayınlanan eserlerde yer alan tüm içerik kaynak gösterilmeden kullanılamaz.

All the opinions written in articles are under responsibilities of the authors. None of the contents published cannot be used without being cited.

Yayın ve Danışma Kurulu / Publishing and Advisory Committee

Prof. Dr. Sema AY (Uludağ Üniversitesi)
Prof. Dr. Veysel BOZKURT (İstanbul Üniversitesi)
Prof. Dr. Marijan CINGULA (University of Zagreb)
Prof. Dr. Recai ÇINAR (Gazi Üniversitesi)
Prof. Dr. Elif KARAKURT TOSUN
Prof. Dr. Aşkın KESER (Uludağ Üniversitesi)
Prof. Dr. Emine KOBAN (Gaziantep Üniversitesi)
Prof. Dr. Ferhat ÖZBEK (Gümüşhane Üniversitesi)
Prof. Dr. Senay YÜRÜR (Yalova Üniversitesi)
Assoc. Prof. Dr. Mariah EHMKE (University of Wyoming)
Doç. Dr. Zerrin FIRAT (Uludağ Üniversitesi)
Assoc. Prof. Dr. Ausra REPECKIENE (Kaunas University)
Assoc. Prof. Dr. Cecilia RABONTU (University "Constantin Brancusi" of TgJiu)
Prof. Dr. Hilal YILDIRIR KESER (Bursa Teknik Üniversitesi)
Dr. Murat GENÇ (Otago University)

Hakem Kurulu / Referee Committee

Prof. Dr. Hamza ATEŞ (Kocaeli Üniversitesi)
Prof. Dr. Veysel BOZKURT (İstanbul Üniversitesi)
Prof. Dr. Marijan CINGULA (University of Zagreb)
Prof. Dr. Recai ÇINAR (Gazi Üniversitesi)
Prof. Dr. Kemal DEĞER (Karadeniz Teknik Üniversitesi)
Prof. Dr. Mehmet Sami DENKER (Dumlupınar Üniversitesi)
Prof. Dr. Bülent GÜNŞOY (Anadolu Üniversitesi)
Prof. Dr. Ömer İŞCAN (Atatürk Üniversitesi)
Prof. Dr. Vedat KAYA (Atatürk Üniversitesi)
Prof. Dr. Sait KAYGUSUZ (Uludağ Üniversitesi)
Prof. Dr. Aşkın KESER (Uludağ Üniversitesi)
Prof. Dr. Emine KOBAN (Gaziantep Üniversitesi)
Prof. Dr. Ahmet MUTLU (Samsun Ondokuz Mayıs Üniversitesi)
Prof. Dr. Nilüfer NEGİZ (Süleyman Demirel Üniversitesi)
Prof. Dr. Serap PALAZ (Balıkesir Üniversitesi)
Prof. Dr. Ali Yaşar SARIBAY (Uludağ Üniversitesi)
Prof. Dr. Abdülkadir ŞENKAL (Kocaeli Üniversitesi)
Prof. Dr. Veli URHAN (Gazi Üniversitesi)
Prof. Dr. Sevtap ÜNAL (Atatürk Üniversitesi)
Prof. Dr. Sevda YAPRAKLI (Atatürk Üniversitesi)
Prof. Dr. Uğur YOZGAT (Marmara Üniversitesi)
Prof. Dr. Senay YÜRÜR (Yalova Üniversitesi)
Doç. Dr. Rasim AKPINAR (Manisa Celal Bayar Üniversitesi)
Doç. Dr. Gül ATANUR (Bursa Teknik Üniversitesi)
Doç. Dr. Tülin ASLAN (Uludağ Üniversitesi)
Doç. Dr. Arzu ÇAHAN'TİMUR (Uludağ Üniversitesi)
Doç. Dr. Ceyda ÖZSOY (Anadolu Üniversitesi)
Doç. Dr. Doğan BIÇKI (Muğla Üniversitesi)
Doç. Dr. Elif ÇOLAKOĞLU (Atatürk Üniversitesi)
Doç. Dr. Mithat Arman KARASU (Harran Üniversitesi)
Doç. Dr. Mustafa KOCALOĞLU (Konya Necmettin Erbakan Üniversitesi)
Doç. Dr. Ahmet MUTLU (Ondokuz Mayıs Üniversitesi)
Doç. Dr. Nilüfer NEGİZ (Süleyman Demirel Üniversitesi)
Doç. Dr. Veli Özer ÖZBEK (Dokuz Eylül Üniversitesi)
Doç. Dr. Ferhat ÖZBEK (Gümüşhane Üniversitesi)
Assoc. Prof. Dr. Cecilia RABONTU (University "Constantin Brancusi" of TgJiu)
Assoc. Prof. Dr. Ausra REPECKIENE (Kaunas University)

Doç. Dr. Gözde YILMAZ (Marmara Üniversitesi)
Doç. Dr. Aybeniz AKDENİZ AR (Balıkesir Üniversitesi)
Dr. Öğr. Üyesi Cantürk CANER (Dumlupınar Üniversitesi)
Dr. Öğr. Üyesi Işın KIRIŞKAN (Giresun Üniversitesi)
Dr. Öğr. Üyesi Burcu ÖNGEN BİLİR (Bursa Teknik Üniversitesi)
Dr. Öğr. Üyesi Ersoy SOYDAN (Kastamonu Üniversitesi)
Dr. Öğr. Üyesi Oğuzhan ÖZALPIN (Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi)
Dr. Murat GENÇ (Otago University)
Dr. Enes Battal KESKİN (Uludağ Üniversitesi)



Paradoks Ekonomi Sosyoloji ve Politika Dergisi

Yıl: 2024, Cilt/Vol: 20, Sayı/Issue: 1

HAKEM KURULU

Prof. Dr. Gökçe Çiçek CEYHUN	BURSA TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
Prof. Dr. Lütfü ÖZTÜRK	KARADENİZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
Prof. Dr. Mustafa Kemal DEĞER	KARADENİZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
Prof. Dr. Nazlı Yücel BATMAZ	ANKARA HACI BAYRAM VELİ ÜNİVERSİTESİ
Prof. Dr. Serkan ÖZDEMİR	BURSA TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
Doç. Dr. Sevgi SEZER	BALIKESİR ÜNİVERSİTESİ
Dr. Öğr. Üyesi Mehtap KARAKOÇ	UŞAK ÜNİVERSİTESİ
Dr. Öğr. Üyesi Yusuf Can POLAT	HARRAN ÜNİVERSİTESİ

ÇOCUKLARDA BİLİNÇLİ FARKINDALIK TEMELLİ ÖZ- YETERLİK, ÖZ- ŞEFKAT VE MUTLULUK DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ*

Burcu DEVRİM KAHRAMAN

Doktora Öğrencisi, İstanbul Üniversitesi, Cerrahpaşa Lisansüstü Eğitim Enstitüsü,

ORCID: 0000-0001-8954-0887

burcudevrim@gmail.com

ÖZET

Amaç: Bu araştırmada, 10- 13 yaş arasındaki çocukların bilinçli farkındalık temelli öz-yeterlilik, öz- şefkat ve mutluluk düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemek amaçlanmıştır. Bu kapsamda araştırmaya katılan çocukların sosyodemografik özellikleri bilinçli farkındalık temelli öz- yeterlik, öz- şefkat ve mutluluk düzeyleri arasındaki ilişkiler incelenmiştir.

Yöntem: Araştırma nicel olarak desenlenmiştir. 10-13 yaş arasındaki 266 çocuk oluşturmaktadır. Geçerlilik ve güvenilirliği olan Bilinçli-Farkındalık Temelli Öz-Yeterlik Ölçeği-Yenilenmiş (BFÖÖ-Y), Öz- Şefkat Ölçeği Kısa Formu (ÖŞÖ- K), Okul Çocuklarının Mutluluk Envanteri (OÇME) ve araştırmacı tarafından hazırlanan demografik soru formu araştırmanın veri toplama araçlarıdır. Verilerin istatistiksel değerlendirilmesinde SPSS 23 paket programı kullanılmış ve istatistiksel olarak anlamlı değeri $p<0,05$ olarak belirlenmiştir. Çalışmada bağımsız örneklem t- testi, Tek Yönlü Varyans Analizi ANOVA, korelasyon ve regresyon analizi kullanılmıştır.

Bulgular: Araştırmanın sonuçlarına göre, çocuklarda bilinçli farkındalık temelli öz- yeterlik, öz- şefkat ve mutluluk düzeyleri arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Buna göre çocuklarda bilinçli farkındalık temelli öz- yeterlik ve öz- şefkat düzeyleri arttıkça mutluluk düzeyleri artmaktadır. Yaş, cinsiyet, anne ve babanın eğitim düzeyi ve birlikte ya da ayrı olma durumlarına göre çocukların bilinçli farkındalık temelli öz- yeterlik, öz- şefkat ve mutluluk düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar bulunmuştur.

Sonuç: Çocuklarda bilinçli farkındalık temelli öz- yeterlik ve öz- şefkatin araştırılmasının çocuklarla bu konuda yapılacak müdahale temelli çalışmalara katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Özgünlük: Araştırma Kırklareli’nde bilinçli farkındalık üzerine yapılan ilk çalışmadır.

Anahtar Kelimeler: Bilinçli Farkındalık, Öz-Yeterlik, Öz-Şefkat, Mutluluk.

*Bu çalışma Doç. Dr. Reyhan BAHÇIVAN SAYDAM danışmanlığında Burcu DEVRİM KAHRAMAN tarafından hazırlanan “Çocuklarda Bilinçli Farkındalık Temelli Öz-Yeterlik, Öz-Şefkat ve Mutluluk Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” başlıklı yüksek lisans tezinden türetilmiştir.

INVESTIGATION OF THE RELATIONSHIP MINDFULNESS-BASED SELF-EFFICACY, SELF-COMPASSION AND HAPPINESS LEVELS IN CHILDREN

Burcu DEVRİM KAHRAMAN

PhD Student, İstanbul University, Cerrahpaşa Institute of Graduate Studies,

ORCID: 0000-0001-8954-0887

burcudevrim@gmail.com

ABSTRACT

Aim: This study aimed to determine the relationship between mindfulness-based self-efficacy, self-compassion and happiness levels of children between the ages of 10 and 13. In this context, the relationships between the socio-demographic characteristics of the children participating in the study and their levels of mindfulness-based self-efficacy, self-compassion and happiness were examined.

Method: The research was designed quantitatively. It consists of 266 children between the ages of 10-13. The valid and reliable Conscious-Awareness-Based Self-Efficacy Scale-Revised (BFÖS-Y), Self-Compassion Scale Short Form (PSS-K), School Children's Happiness Inventory (CSME) and the demographic questionnaire prepared by the researcher are the data collection tools of the research. SPSS 23 package program was used in the statistical evaluation of the data and the statistically significant value was determined as $p < 0.05$. Independent samples t-test, One-Way Analysis of Variance ANOVA, correlation and regression analysis were used.

Findings: According to the results of the research, there is a positive and significant relationship between mindfulness-based self-efficacy, self-compassion and happiness levels in children. Accordingly, as children's awareness-based self-efficacy and self-compassion levels increase, their happiness levels increase. Significant differences were found between children's mindfulness-based self-efficacy, self-compassion and happiness levels according to age, gender, mother and father's education level, and whether they are together or apart.

Implications: It is thought that investigating mindfulness-based self-efficacy and self-compassion in children will contribute to intervention-based studies on this subject.

Originality: The research is the first study on conscious awareness in Kırklareli.

Keywords: Mindfulness, Self- Efficacy, Self- Compassion, Happiness.

1. GİRİŞ

İnsan zihni sıklıkla geçmiş, ve geleceğe gider. Geçmiş, ve gelecekteki zihin ise mutsuz bir zihindir. Bilinçli farkındalık “Yaşanılan an içerisinde, yargısız ve kabullenici bir şekilde şimdi ve buraya odaklanmak.” olarak tanımlanmaktadır (Kabat- Zinn, 1994). Bilinçli farkındalık temelli öz yeterlik, öz- şefkat ve mutluluk kavramları bireylerin güçlendirilmesi açısından ruh sağlığı alanında son yıllarda önemli bir yer tutmaktadır.

Kişinin farkındalık halini yargısız bir şekilde sürdürmeyi içeren öz- yeterliğin yüksek olmasının iyi ruh sağlığını sürdürmede önemli olmaktadır. Buna ek olarak öz yeterlik ve öz- şefkat konuları birbirini kapsasa da aralarındaki ilişkinin incelenmesinde yarar görülmektedir. Son 10 yılda sadece ruh sağlığı alanında değil genel literatürde de öz-yeterlik araştırmalarında gözle görülür bir ilgi olmuştur (Souza ve Hutz, 2016).

Dünyada oldukça yaygınlaşan bilinçli farkındalık çalışmaları, direkt olarak öz- şefkatin artırılmasına dönük müdahaleleri içerir. Öz- şefkat psikolojik iyi oluş ile ilgili iken, bireyin kendini yargılamamasını içermektedir. Aynı zamanda bilinçli farkındalık uygulamaları da yargısızlık ve olanı kabul etme tutumuna dayanır. Bilinçli farkındalığı yükseltecek çalışmalar, öz- şefkatin de yükselmesine katkıda bulunacaktır. Koruyucu ruh sağlığı açısından, çocukluk döneminde bilinçli farkındalık temelli öz- yeterlik, öz- şefkat, mutluluk kavramlarını araştırılması, bireylerin çocukluk döneminden itibaren ruh sağlığının korunması ve geliştirilmesi çalışmalarına katkı sağlaması açısından önemli olduğu düşünülmektedir.

Bilinçli farkındalık, öz- yetelik ve öz- şefkat üzerine yapılan araştırmaların çoğu yetişkinler ile ilgilidir. Son yıllarda yürütülen çalışmalar yetişkinlerin, farkındalığının olumlu fizyolojik ve psikolojik etkileri için geniş kanıtlar sunmuştur (Baer 2003; Greeson 2009; Grossman ve ark, 2004; Keng ve ark, 2011). Bu etkiler arasında kronik ağrıda iyileşme (Kabat-Zinn ve ark, 1985, 1987; Morone ve ark. 2008), anksiyete (Kabat-Zinn ve ark. 1992; Miller ve ark, 1995) depresyon (Teasdale, 2004), duygu durum bozukluğu (Carlson ve ark, 2001), sosyal fobi (Boguls ve ark, 2006) ve stres (Specia ve ark, 2000) düzeyleri klinik ve klinik olmayan örneklerde tedavi sonrası anlamlı olarak daha düşük sonuçlara ulaşılmıştır. Bununla birlikte, çocuklarda ve ergenlerde farkındalık temelli öz- yeterlik üzerine araştırma literatürü (Hooker ve Fodor, 2008; Thompson ve Gauntlett- Gilbert, 2008). Alanyazın incelendiğinde çocuk ruh sağlığı çalışanlarına ve klinik problemleri olan çocukların ebeveynlerine yönelik farkındalık temelli araştırmalar bulunmakta olup (Singh, Wechsler, Curtis ve Sabaawi, 2002; Singh ve ark, 2006); çocukların kendisine yönelik çalışmalar oldukça kısıtlıdır (Hoker ve Fodor, 2008). Piaget'in “somut işlemler” dönemi (yaklaşık 7-12 yaş) olarak adlandırdığı yaş aralığındaki çocuklar ile yapılan çalışmalar yararlı olabilmektedir (Thompson ve Gauntlett-Gilbert, 2008).

Bu bağlamda bu çalışma çocuklarda bilinçli farkındalık temelli öz yeterlik, öz şefkat ve mutluluk düzeyleri arasındaki ilişki araştırılmıştır.

Bu çalışmanın amacı, 10- 13 yaş arası çocukların bilinçli farkındalık temelli öz- yeterlik, öz şefkat ve mutluluk düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Bu çalışmanın, çocukluk döneminden itibaren koruyucu ruh sağlığı hizmetlerine yönelik gelecekteki çalışmalara katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Aynı zamanda yapılacak bilinçli farkındalık temelli müdahalelerin hazırlanması sürecinde de bu çalışmanın sonuçlarından faydalanılabilir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1 Bilinçli Farkındalık (Mindfulness) ve Öz Yeterlik

Bilinçli farkındalık, alan yazında kuramsal yapıyı belirtmekte, psikolojik bir süreci (anda ve farkında olmak) açıklamakta ve bir uygulama pratiğini ortaya koymaktadır (Germer ve ark., 2005). Bilinçli farkındalık (mindfulness) terimi 2500 yıl önce Budist psikolojinin dili olan Pali dilindeki ‘sati’ kelimesinden gelmektedir. Pali dilinde farkındalık, dikkat ve hafıza olarak tanımlanmaktadır (Germer ve ark, 2005). Bilinçli farkındalık, yaşanan an içinde yargılayıcı olmayan bir tutum ile bulunmayı içerir (Ludwig ve Kabat-Zinn, 2008). Mindfulness kısaca dikkat, içinde bulunan an ve kabullenme olarak üç unsurla açıklanmaktadır (Germer ve ark, 2005). Hanh (1976), benzer şekilde dikkatini “kişinin bilincini şimdiki gerçeğe canlı tutmak” olarak tanımlamıştır. Bilinçli farkındalığın kavramsal ve uygulamaya dönük olması bir takım temel tutumları beraberinde getirmektedir.

Her insan, farkındalık becerisi ile hayata gelir. Bu, modern yaşamın getirdikleri ve gereklilikleri ile zaman içinde azalmaktadır (Brown ve Ryan, 2003). Çocukların şimdiki anda odaklanma becerileri yetişkinlerden daha fazladır (Germer ve ark, 2005). Farkındalık temelli terapilerin çocuklarda anksiyete, panik atağı, sosyal fobi, okul reddi, travma sonrası stres bozukluğu, ayrılık anksiyetesi ve özgül fobiler için yararlı olabileceği vurgulanmaktadır (Semple ve Lee, 2011).

Öz-yeterlik, bireyin yaşamında karşılaştığı stres ve zorlayıcı durumlarla baş edebilmesi için bir işi yapabileceğine ilişkin yeterli beceriye sahip olduğu konusunda kendine inanabilmesi olarak tanımlanmaktadır (Bandura, 1977). Maddux (2002), öz yeterlik üzerindeki etkileri tartışırken, kişinin kontrolü altında olduğu ve sonucun kendi çabalarına atfedildiği durumlarda başarılı girişimlerin öz-yeterlik duygusunu artırdığını belirtmektedir. Buna göre kişinin

yapmakta olduğu ya da yapacağı eylemler üzerine duygu ve düşünceleri motivasyon artırıcı olup öz- yeterliği üzerinde etkilidir. Bandura (1997) bireylerin öz-yeterlik algılarının dört psikolojik sürece göre şekillendiğini belirtmiştir. Bunlar; bilişsel, güdüsel- motivasyonel, duygusal ve seçme süreçleridir (Bandura, 1997). Duygusal etkinlik, duyguları kontrol etmek, bilişsel kendini düzenleme ve hoş veya ustalıklı ilgili davranışlar gerçekleştirmek için bilişsel ve davranışsal öz-yeterlik ölçümü ile ölçülebilir (Marat, 2003).

2.2 Bilinçli Farkındalık Temelli Öz-Yeterlik

Chang ve arkadaşları (2004), bilinçli farkındalık temelli öz- yeterliği “kişinin karşılaştığı durumlar karşısında yargısız kalabilme ve farkındalığını sürdürebilme becerisi” olarak açıklamıştır (2004). Buna göre, bilinçli farkındalık temelli öz- yeterlik, yargılamadan, kabullenici ve farkındalık ile eylemde bulunabilmeye olan inanç ve bireyin olaylar karşısındaki yeterlik duygusu olarak da açıklanmaktadır (Atalay ve ark, 2017). Bilinçli farkındak, zorluk veya başarısızlıktan sonra ortaya çıkan öz-yeterlik inancının azalmasına meydan okuyabilmesini sağlamaktadır (Hanley ve ark, 2015). Böylece bireyin bilinçli farkındalığını sürdürdüğü koşullarda bireyin bir durum karşısında kendine dönük olumlu duygu ve düşünce geliştirebilmesinde etkili olduğu söylenebilir.

Sosyal bilişsel teoride insanların motivasyonlarının, mutlu hissetmelerinin ve bireysel başarılarının temelini oluşturan şey öz- yeterliktir (Bandura, 1982). Ergenler ile yapılan çalışmalarda mutluluk ve öz- yeterliği pozitif yönde ilişkisi olduğu bulunmuştur (Cicognani, Albanesi ve Zani, 2008; Telef ve Ergün, 2013). Hem bilinçli farkındalık hem de öz- şefkat becerilerinin, farkındalık eğitimiyle ilişkili iyileştirilmiş öz- yeterlikte önemli rolleri vardır (Baer, Lykins ve Peters, 2012).

2.3 Öz Şefkat

Şefkat, Latince kökenli bir kelime olup “*Compassion*” kelimesinden Türkçeye uyarlanmıştır. *Compassion* (Şefkat), *com* (birlikte) ve *pati* (acı çekmek) sözcüklerinin bir araya gelmesi ile meydana gelmiştir (Germer, 2009). Öz- şefkat ise bu şefkatli tutumu bireyin kendisine yöneltebilmesi durumudur (Neff, 2003a). Çoğu insan mutluluğun hayatının dış koşullarına bağlı olduğuna inanır. Bu nedenle, insanlar hayatlarını sürekli olarak zevk almak ve acıdan kaçınmak üzerine ayarlayan bir koşu bandında geçirir. İnsan zevk aldığı anda, daha

fazlasını ister. Acı yaşadığında, bundan kaçınır. Bu tepkilerin her ikisi de içgüdüselidir, ancak duygusal refah için başarılı stratejiler değildir (Germer, 2009).

Neff (2003a) tarafından tanımlanan öz-şefkat, üç ana unsuru kapsayan bir yapıdır: Her bileşen kendi içinde olumlu ve olumsuz birer boyut barındırmaktadır. Bu üç bileşen öz-sevecenliğe karşı öz- yargılama; insanlık ile ortak paylaşımların farkındalığına (common humanity) karşı izolasyon (isolation); bilinçli farkındalığa (mindfulness) karşı aşırı özdeşleşme (over-identification)dir. Bluth ve Blanton (2013)'ün ergenler için öz- şefkat, bilinçli farkındalık ve duygusal iyi oluşun ilişkilerinin incelendiği deneysel çalışmasında, farkındalık ve öz- şefkatin ergenlerin duygusal iyi oluşlarında etkili olduğu sonucuna varılmıştır.

2.4 Mutluluk

Mutluluk, Diener (1984) tarafından, kişinin yaşam durumunun duygusal olarak değerlendirilmesi olarak kavramsallaştırılmıştır. İlk mutluluk araştırmaları genellikle sosyolojik geleneğe dayanmaktadır ve bu nedenle gelir, cinsiyet, eğitim, medeni durum ve yaş gibi demografik faktörlerin refah ve mutluluk ile ilişkisi incelenmiştir. Ancak daha sonra bireyin psikolojik dinamikleri ve içsel faktörelere de odaklanılmıştır (Diener, 2009).

Bilinçli farkındalık çerçevesinde mutluluk kavramına bakıldığında, insan uzun seyahatler gerçekleştirip, yeni deneyimler edinebilir ya da istediği maddi kazancı elde edebilir ancak derin mutluluk buna bağlı değildir. Gerçek mutluluk gereksiz olanı bırakabilmek ve her zaman evde olduğumuzu (kendimiz olduğumuzu) bilmekten geçer (Salzberg, 2002). Lutz ve arkadaşları (2007), farkındalık, dikkat ve duygu düzenleme gibi temel zihinsel süreçlerin çoğunu, mutluluk ve merhamet kapasitesi dahil, en iyi eğitilebilir beceriler olarak kavramsallaştırmışlardır. Hollis-Walker ve Colosimo (2011) 27 erkek ve 96 kadın katılımcı ile deney kontrol gruplu yaptıkları çalışma sonuçlarında, öz-şefkat, farkındalık ve mutluluk arasında pozitif ilişki olduğu belirtilmiştir. Başka bir çalışmada çocuklarda mutluluk düzeyleri cinsiyete göre incelendiğinde, kız çocuklarının erkek çocuklarından daha mutlu hissettiği sonucuna ulaşılmıştır (Telef, 2014).

Mutluluk, öznel iyi oluş (Diener, 1984) ve yaşam doyumu (Hueber, 1991) olarak da ifade edilmektedir. Brown ve Ryan (2003) bilinçli farkındalığın doğrudan mutluluğu ön gördüğü ve sağlıklı öz düzenleyici davranışlar yoluyla dolaylı olarak mutluluğu desteklediğini belirtmiştir. Bilinçli farkındalık, iyilik halini doğrudan etkilemekte ve duygusal, psikolojik ve sosyal iyilik hali ile pozitif yönde ilişkilidir (Howell, Digdon, Buro ve Sheptycki, 2008). Yapılan çeşitli çalışmalarda bilinçli farkındalığın öznel iyi oluşu olumlu yönde etkilediği ifade

edilmektedir (Schutte ve Malouff, 2011; Brown ve Ryan, 2003, Falkenstrom, 2010). Bilinçli farkındalığın mutluluk düzeyini olumlu yönde etkilemesinin yanında, mutluluğun bir yordayıcısının da öz- yeterlik olduğu belirtilmektedir (Strobel, Tumasjan ve Spörrle, 2011; Telef ve Ergün, 2013). Aydın ve Sünbül (2006) sosyo- ekonomik olarak dezavantajlı ergenlerde yürütmüş olduğu çalışmada farkındalık ve esnekliğin pozitif yönde ilişkili olduğunu ve öz-şefkat ve duygu düzenlemedeki zorlukların aracı rolünün olduğunu belirtmiştir.

Sosyal bilişsel teoriye göre öz- yeterlik, insanların motivasyonunun, mutluluğunun ve bireysel başarılarının temelini oluşturur (Bandura, 1982). Ergenler ile yapılan çalışmalarda mutluluğun öz- yeterlik ile pozitif yönde ilişkisi olduğu bulunmuştur (Cicognani, Albanesi ve Zani, 2008; Telef ve Ergün, 2013). Caprara ve arkadaşları (2006), iyilik hali, pozitif düşünme ve mutluluğun yordayıcısı olarak öz yeterliği inceledikleri çalışmada duygu düzenlemenin ve öz- yeterliğin ergen bireylerde gelecek ile ilgili kendilerine dair olumlu beklentiler geliştirmelerine katkı sağladığı sonucuna ulaşmışlardır.

3. MATERYAL ve YÖNTEM

Bu araştırma nicel araştırma olarak tasarlanmış ve “ilişkisel tarama modeli” kullanılmıştır. Araştırmada toplanan veriler anket yöntemi ile elde edilmiştir ve geçerlik güvenilirlik analizi yapılmış olan ölçekler ile çalışılmıştır. Veriler yüz yüze veya çevrimiçi olarak toplanmıştır. Araştırma, İstanbul Üniversitesi- Cerrahpaşa Sosyal ve Beşerî Bilimler Etik Kurulu tarafından 07/10/2020 tarih ve 68296 sayılı yazısında 2020- 162 numaralı etik kurul kararı ile onaylanmıştır.

3.1 Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı, 10- 13 yaş arası çocukların bilinçli farkındalık temelli öz- yeterlik, öz şefkat ve mutluluk düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Bu amaç doğrultusunda çalışmada aşağıda belirtilen sorulara yanıt aranmaktadır:

Araştırma Sorusu 1: 10-13 yaş arası çocukların bilinçli farkındalık temelli öz- yeterlik, öz- şefkat ve mutlulukları ile demografik özellikleri arasında ilişki bulunmakta mıdır?

Araştırma Sorusu 2: 10-13 yaş arası çocukların bilinçli farkındalık temelli öz- yeterlik, öz- şefkat ve mutlulukları arasındaki ilişki nedir?

Araştırma Sorusu 3: 10-13 yaş arası çocukların bilinçli farkındalık temelli öz- yeterlik ve öz- şefkat mutluluklarını nasıl etkilemektedir?

3.2 Örneklem Seçimi

Çalışma evreni Kırklareli ilinde ikamet eden 10-13 yaş arasındaki çocuklar olarak tanımlanmıştır. 2019 yıl verilerine göre yaş gruplarının Türkiye nüfus dağılımı ve yüzdesi verisine göre belirtilen yaş arasındaki çocuk sayısı toplam nüfusun %7,70'i kadardır. Kırklareli merkezde ise belirtilen yaş aralığındaki çocuk sayısı 4922 olarak verilmiştir.

Kırklareli il merkezinde yaşayan çocuk çalışma evrenini temsil eden çalışma örneklemini büyüklüğü aşağıda belirtilen formül yardımı ile hesaplanmıştır.

$$n = \frac{Nt^2P(1-P)}{d^2(N-1) + t^2P(1-P)}$$

N: Örnek kütle büyüklüğü

N: Anakütle büyüklüğü

P: İncelenen olayın görülme sıklığı (olasılığı)

1-P: İncelenen olayın görülmemesi sıklığı (olasılığı)

T: Belirli serbestlik derecesinde ve saptanan yanılma düzeyinde t tablosundan bulunan teorik değer

D: Örneklem Hatası

Olasılıklar sırasıyla p için 0,8 ve 0,2 olarak alınmıştır. %95 güvenirlilik ile ($\alpha=0.05$ hata ile) araştırılan durumun sıklığının, (p) gerçek popülasyon oranından (P) %5 düşük / %5 yüksek olmasında sakınca görülmediği, başka bir ifadeyle $d=0.05$ örneklem hatası altında ve 4922 çalışmanın evren büyüklüğüne göre minimum örneklem büyüklüğü

$$n = \frac{4922(1,96)^2 0,80(1-0,80)}{0,05^2(4922-1) + (1,96)^2 0,80(1-0,20)} = 234 \text{ olarak hesaplanmıştır.}$$

Çalışma evrenini temsil edecek minimum örneklem büyüklüğü 234 olarak hesaplanmış olan bu çalışmada toplam 266 anket toplanmıştır.

3.3 Veri Toplama Araçları

Araştırmada geçerlilik ve güvenilirliği olan Bilinçli-Farkındalık Temelli Öz-yeterlik Ölçeği-Yenilenmiş (BFÖÖ-Y), Öz Şefkat Ölçeği Kısa Formu (ÖŞÖ- K), Okul Çocuklarının Mutluluk Envanteri (OÇME) ve araştırmacı tarafından hazırlanan Kişisel Bilgi Formu veri toplama aracı olarak kullanılmıştır. Araştırma katılımcılarının demografik özelliklerini belirlemek amacı ile araştırmacı tarafından hazırlanan kişisel bilgi formu 7 sorudan oluşmakta olup; cinsiyet, yaş, ebeveynlerin birlikte olup olmadığı, ebeveynlerin eğitim durumu gibi sorulara yer verilmiştir.

Bilinçli-Farkındalık Temelli Öz-yeterlik Ölçeği-Yenilenmiş (BFÖÖ-Y); Cayoun, Francis, Kasselis ve Skilbeck (2012) tarafından geliştirmiştir. Türkçe geçerlik güvenilirlik çalışması Atalay, Aydın, Buldan, Taylan, Özgülük S.B. (2017) tarafından yapılmıştır. Ölçek madde sayısı 22'dir. 5'li likert tipi ölçektir. BFÖÖ-Y 6 faktörden oluşmaktadır: “Duygu Düzenleme”, “Duygusal Denge”, “Sosyal Beceriler”, “Sıkıntı Tahammülü”, “Sorumluluk Alma”, ve “Kişilerarası Etkenlik”tir. Bu çalışmada ölçeğin toplam değeri için Cronbach’s alpha değeri ($\alpha= 0,69$), Duygusal Düzenleme ($\alpha= 0,73$) Duygusal Denge faktörü için ($\alpha= 0,633$, Sosyal Beceriler faktörü için ($\alpha= 0,54$) Sıkıntı Tahammülü için ($\alpha= 0,53$), Sorumluluk Alma için ($\alpha= 0,52$) ve son olarak Kişilerarası Etkenlik için ($\alpha= 0,51$) olarak bulunmuştur.

Okul Çocuklarının Mutluluk Envanteri (OÇME); Ivens (2007) tarafından 8- 15 yaş arasındaki okul çocuklarının mutluluk düzeylerini belirlemek amacı ile çocuklara hem bireysel hem de grup olarak uygulanabilecek şekilde geliştirilmiştir. Türkçe geçerlilik ve güvenilirlik çalışması Telef (2014) tarafından yapılmıştır. Envanter 30 maddeden oluşmaktadır. Maddeler 1 ile 4 puan arasında puanlanmakta, öznel iyi oluş olumlu ve olumsuz olmak üzere iki alt boyuttan oluşmaktadır. Bu çalışmanın örneklem grubuna göre Cronbach’s alpha değeri ($\alpha= -0, 89$) olarak, alt faktörlerin Cronbach’s alpha iç tutarlılık katsayıları ise, Olumsuz Öznel İyi Olma faktörü için Cronbach’s alpha değeri ($\alpha=0,88$) Olumlu Öznel İyi Olma Cronbach’s alpha değeri ($\alpha= 0, 85$) tir.

Öz Şefkat Ölçeği Kısa Formu, Neff (2003a)’in geliştirmiş olduğu Öz Şefkat Ölçeği’nin Yıldırım ve Sarı (2018) tarafından Türkçeye uyarlanıp geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılmıştır. Ölçek 11 maddeden ve tek boyuttan oluşmaktadır. Bu çalışmanın örneklem grubuna göre cronbach alfa değeri Cronbach’s alpha değeri ($\alpha=0,68$) tir.

3.4 Verilerin Analizi

Verilerin çözümlenmesi SPSS 23 - Sosyal Bilimler İçin İstatistik Programı paket programında yapılmıştır. Sosyo- demografik verilerin ve çalışmada kullanılan ölçeklerin değerlendirme kapsamında tarama (sıklık, yüzde, ortalama, standart sapma, minimum ve maksimum) istatistikleri kullanılmıştır. Sosyo- demografik değişkenler ile ölçek değişkenleri arasındaki farklılıkları incelemek amacı ile öncelikle Kolmogorov Smirnov normal Dağılım Sınaması gerçekleştirilmiş ve farklılıkların analizinde bağımsız örneklem t- test ve ANOVA (tek yönlü varyans) analizleri uygulanmıştır. Analitik analizler kapsamında ise istatistiksel ilişki açısından korelasyon analizi ve etki analizi amacı ile ise doğrusal regresyon analizi uygulanmıştır.

4. ARAŞTIRMA BULGULARI

Bu bölümde araştırmaya katılan çocukların çeşitli demografik özelliklerine ilişkin bulguları tanımlayıcı istatistikler kapsamında sıklık ve yüzde olarak tablolar yardımıyla gösterilmiştir.

Tablo 1. Demografik Özelliklere Göre Frekans Dağılımları

		Sıklık (n)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kız	160	60,2
	Erkek	106	39,8
Yaş	10 Yaş	30	11,3
	11 Yaş	58	21,8
	12 Yaş	54	20,3
	13 Yaş	124	46,6
	Toplam	266	100,0
		Sıklık (n)	Yüzde (%)
Kardeş Sayısı	Yok	43	16,2
	1 Kardeş	126	47,4
	2 Kardeş	52	19,5
	3 Kardeş ve Daha Fazla	45	16,9
Anne/Baba Hayatta Olma Durumu	Anne Hayatta	265	99,6
	Anne Hayatta Değil	1	0,4
	Baba Hayatta	261	98,1
	Baba Hayatta Değil	5	1,9
Anne Baba Birlikte Olma Durumu	Birlikte	243	91,4
	Ayrı	23	8,6
Anne Eğitim	İlkokul	104	39,1
	Ortaöğretim	67	25,2
	Lise	63	23,7
	Üniversite ve üzeri	32	12,0
Baba Eğitim	İlkokul	90	33,8
	Ortaöğretim	68	25,6
	Lise	67	25,2
	Üniversite ve üzeri	41	15,4
Toplam		266	100,0

Tablo 1’de, araştırmaya katılan çocukların 160’ı (%60,2) kız; 106’sı (%39,8) erkek olmak üzere, toplam 266 çocuk çalışmanın örneklem grubunu oluşturmaktadır. Çocukların 124’ü (%46,6) 13 yaşında; 54’ü (%20,3) 12 yaşında; 58’i (%21,8) 11 yaşında ve son olarak 30’u (%11,3) ise 10 yaşındadır. Çocukların 126’sı (%47,4) 1 kardeşi varken; 52’sinin (%19,5) 2 kardeşi; 45’inin (%16,9) 3 veya daha fazla kardeşi ve son olarak 43’ünün (%16,2) hiç kardeşinin olmadığı tespit edilmiştir. 265’nin (%99,6) annelerinin hayatta olduğu, 1 %0,4 çocuğun ise annesinin hayatta olmadığı, baba açısından ise babası hayatta olmayan çocuk sayısının 5 (%1,9) olduğu görülmektedir. Çocukların annelerinin 104’ünün (%39,1) ilkokul mezunu olduğu; 67’sinin (%25,2) ortaöğretim mezunu olduğu; 63’ünün (%23,7) lise mezunu olduğu ve son olarak 32’sinin (%12,0) üniversite ve üzeri mezun olduğu belirlenmiştir. 243’ünün (%91,4) ebeveynlerinin birlikte olduğu; 23’ünün (%8,6) ise ebeveynlerinin ayrı olduğu tespit edilmiştir. Çocukların babaların 90’ının (%33,8) ilkokul mezunu olduğu; 68’inin (%25,6) ortaöğretim mezunu olduğu; 67’sinin (%25,2) lise mezunu olduğu ve son olarak 41’inin (%15,4) üniversite ve üzeri mezun olduğu belirlenmiştir.

Araştırmada kullanılan ölçeklerin dağılım özellikleri Kolmogorov Smirnov testi ile incelenmiştir. Bu testin uygulanma nedeni normal dağılım sınaması yapmak ve parametrik ya da parametrik olmayan testler arasında seçim yapabilmektir. Ölçeklere ait yapılan normal dağılım sınaması aşağıdaki gibidir.

Tablo 2. Normal Dağılım Sınaması

	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	İstatistik	sd	p	İstatistik	sd	p
BFOO	0,055	262	0,052	0,992	262	0,137
M	0,050	262	0,055	0,0990	262	0,139
OSO	0,046	262	0,200	0,987	262	0,022

BFOO: bilinçli farkındalık temelli öz- yeterlik, M: mutluluk, OSO: öz- şefkat, sd: serbestlik derecesi

Normal dağılım sınaması sonucu bilinçli farkındalık temelli öz- yeterlik, öz- şefkat ve mutluluk ölçeklerinin normal dağılım özelliği taşıdığı tespit edilmiştir ($p>0,05$).

Araştırmaya katılan çocuklarda bilinçli farkındalık temelli öz- yeterlik, öz- şefkat ve mutluluk düzeylerinin cinsiyete göre değişip değişmediğini ölçmek için bağımsız örneklem t-testi ile yapılan analiz sonucu aşağıdaki gibidir;

Tablo 3: Ölçeklerden Elde Edilen Toplam ve Alt Boyutlar Puanlarının Cinsiyete Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Örneklem T-Testi Sonuçları

	Kız			Erkek			t değeri	p
	N	Ortalama	Std. Sapma	N	Ortalama	Std. Sapma		
Bilinçli Farkındalık Temelli Öz- Yeterlik	160	76,12	9,02273	106	76,71	9,09104	-0,518	0,605
Mutluluk	160	89,64	15,40238	105	91,53	14,47748	-1,003	0,317
Öz- Şefkat	160	35,38	6,11602	105	36,38	6,36907	-1,288	0,199
<i>Duygusal Düzenleme</i>	160	19,19	5,04508	105	20,81	4,91473	-2,597	0,010**
<i>Duygusal Denge</i>	160	14,23	3,43117	105	13,11	3,70411	2,506	0,013**
<i>Sosyal Beceriler</i>	160	10,28	2,30926	105	10,64	2,41893	-1,243	0,215
<i>Sıkıntı Tahammülü</i>	160	10,68	2,39594	105	10,37	2,62706	1,005	0,316
<i>Sorumluluk Alma</i>	160	10,11	2,06190	105	10,13	1,88263	-0,078	0,938
<i>Kişilerarası Etkenlik</i>	160	11,56	2,30737	105	11,64	2,55674	-,271	0,787
<i>Olumlu Öznel İyi Oluş</i>	160	46,42	8,31986	105	44,79	8,55828	1,541	0,124
<i>Olumsuz Öznel İyi Oluş</i>	160	43,18	9,24092	105	46,7	9,55403	-2,998	0,003***

***p<.001, **p<.0

Tablo (3)'te öğrencilerin bilinçli farkındalık temelli öz- yeterlik, öz- şefkat ve mutluluk ölçeklerinden elde edilen puan ortalamalarının cinsiyetlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Bağımsız Örneklem t-testi sonuçları incelendiğinde, kız ve erkek öğrenciler arasındaki farkın anlamlı olmadığı görülmektedir. BİFÖ ve OÇME ölçeklerinin alt ölçek puanları cinsiyete göre incelendiğinde, BİFÖ ölçeğinin “Duygusal Düzenleme” alt boyutunda cinsiyetler arası istatistiksel olarak anlamlı ($t(df)=-2.597, p=.010$) farklılık olup, kız çocukların erkek çocuklara oranla daha düşük düzeyde duygusal düzenlemeye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. “Duygusal Denge” alt boyutunda cinsiyetler arası farklılık olup, kız çocukların erkek çocuklarına göre anlamlı olarak daha yüksek duygusal dengeye sahip olduğu görülmektedir. Okul çocuklarının mutluluk ölçeğinin alt boyut puanları cinsiyet değişkenine göre incelendiğinde, “Olumlu Öznel İyi Oluş” alt boyutunda bir farklılık bulunmazken, “Olumsuz Öznel İyi Oluş” alt faktöründe cinsiyetler arası anlamlı olarak farklılık bulunmuştur. Buna göre kız çocukları erkek çocuklarına göre daha düşük düzeyde olumsuz öznel iyi oluşa sahiptir.

Araştırmaya katılan çocuklarda Bilinçli Farkındalık Temelli Öz- Yeterlik, Öz- Şefkat ve Mutluluk Düzeylerinin yaşa göre farklılaşıp farklılaşmadığı ANOVA testi ile incelenmiştir. Yapılan analiz sonucu aşağıdaki gibidir;

Tablo 4: Ölçeklerinden Elde Edilen Toplam ve Alt Boyut Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu

	10 YAŞ (n=30)		11 YAŞ (n=58)		12 YAŞ (n=54)		13 YAŞ (n=123)		F	P
	Ortalama	SS	Ortalama	SS	Ortalama	SS	Ortalama	SS		
Bilinçli Farkındalık	74,7667	9,26872	77,2931	8,75997	76,2407	8,20707	76,3496	9,49546	,517	0,671
Temelli Öz- Yeterlilik										
Mutluluk	91,6667	15,17106	97,1250	13,48273	91,2963	12,60073	86,6452	15,62997	6,873	0,000***
Öz- Şefkat	37,5000	5,09056	37,3793	6,07794	35,0185	6,15673	34,9268	6,40590	3,154	0,025***
Duygusal Düzenleme	19,9333	5,00988	20,0862	4,90000	21,2037	4,28415	19,1048	5,34169	2,273	0,081
Duygusal Denge	13,2000	3,50763	14,1207	3,38250	12,6111	3,76887	14,2742	3,50224	3,228	0,023***
Sosyal Beceriler	10,1333	2,35962	10,3793	2,40488	10,5000	2,56794	10,4758	2,25765	0,196	0,899
Sıkıntı Tahammülü	10,9333	2,30342	10,6379	2,32981	10,5185	2,28812	10,4435	2,69990	0,336	0,799
Sorumluluk Alma	9,5333	2,30042	10,3103	1,99303	10,0370	1,64790	10,2097	2,03735	1,165	0,324
Kişilerarası Etkenlik	11,0333	2,35597	11,7586	2,66432	11,3704	2,65853	11,7480	2,16376	0,957	0,414
Olumlu Özne İyi Oluş	46,3667	8,01930	48,3929	7,36991	45,0556	9,15159	44,7581	8,49713	2,625	0,051
Olumsuz Özne İyi Oluş	45,3000	10,33291	48,4310	8,59235	46,2407	8,04219	41,8871	9,58251	7,628	000***

*** $p \leq 0,05$ düzeyinde anlamlıdır. *iki grup arasındaki fark anlamlı.

Tablo (4)'te çocukların bilinçli farkındalık temelli öz- yeterlik, öz- şefkat ve mutluluk düzeylerinin yaş değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını ölçmek için yapılan ANOVA testi sonuçlarına bakıldığında; mutluluk ve öz şefkat puanları açısından yaşa göre farkın istatistiksel açıdan anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Alt boyutlar açısından incelendiğinde BİFÖ ölçeğinin “Duygusal Denge” alt boyutunda ve OÇME ölçeğinin “Olumsuz Öznel İyi Oluş” alt boyutunda yaşa göre anlamlı farklılıklar bulunmuştur. BİFÖ puanı ortalaması açısından yaş grupları arasında anlamlı bir farklılık gözlemlenmemiştir. ANOVA testi sonucu belirlenen farkın hangi ikili yaş grupları arasından kaynaklandığını görme amacıyla yapılan TUKEY HSD Post Hoc analizi sonucuna göre mutluluk puan ortalaması açısından 11 ($\bar{x}=97,12$, $SS=13,48$) yaş grubu ile 13 yaş ($\bar{x}=86,64$, $SS=15,62$), grubu arasındaki mutluluk düzeyinin ortalama farkı istatistiksel olarak anlamlıdır ($p=0,000$) ve 11 yaş grubunun mutluluk düzeyi, 13 yaş grubuna göre anlamlı şekilde daha yüksektir. Öz Şefkat puan ortalaması açısından ise benzer şekilde yine 11 ($\bar{x}=37,37$, $SS=6,07$) yaş grubu ile 13 ($\bar{x}=34,92$, $SS=6,40$) yaş grubu arasındaki öz şefkat düzeyinin ortalama farkı istatistiksel olarak anlamlıdır ve 11 yaş grubunun öz şefkat düzeyi, 13 yaş grubuna göre anlamlı şekilde daha yüksektir ($p=0,042$).

ANOVA testi sonucu belirlenen ölçek alt boyutları ile farkın hangi ikili yaş grupları arasından kaynaklandığını görme amacıyla yapılan TUKEY Post Hoc analizi sonuçları incelenmiştir. Buna göre “*Duygusal Denge*” alt boyutunda 12 ($\bar{x}=12,61$, $SS=3,76$) ile 13 ($\bar{x}=14,27$, $SS=3,50$) yaş çocuklar arasında duygusal denge ortalama farkı istatistiksel olarak anlamlıdır ve 12 yaş grubunun duygusal denge düzeyi 13 yaşındaki çocuklara göre daha düşüktür ($p=0,022$) Bilinçli farkındalık temelli öz- yeterliliği ölçeğinin diğer alt boyutlarında anlamlı fark gözlenmemiştir. Okul çocuklarının mutluluk ölçeğinin alt boyutlarının yaşa göre farklılıkları incelendiğinde, “*Olumlu Öznel İyi Oluş*” alt boyutunda 11 ($\bar{x}=48,39$, $SS=7,36$) yaş ve 13 ($\bar{x}=44,75$, $SS=8,49$) yaşındaki çocuklar arasında farklılık olup; 11 yaşındaki çocukların olumlu öznel iyi oluşları 13 yaşındaki çocuklara göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde yüksek bulunmuştur ($p=0,037$). “*Olumsuz Öznel İyi Oluş*” alt faktörünün yaşa göre farklılıkları incelendiğinde hem 12 ($\bar{x}=46,24$, $SS=8,04$) yaş hem de 11 ($\bar{x}=48,43$, $SS=8,59$) yaş ile 13 ($\bar{x}=41,88$, $SS=9,58$) yaş arasında anlamlı farklılaşma olup, 11 ve 12 yaşındaki çocukların 13 yaşındaki çocukların ortalamalarına göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur ($p=0,000$ ve $p=0,020$).

Tablo 5: Ölçeklerinden Elde Edilen Toplam ve Alt Boyut Puanlarının Kardeş Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu

	Kardeş yok (n=43)		1 kardeş (n=126)		2 kardeş (n=52)		3 veya daha fazla (n=45)		F	P
	Ortalama	SS	Ortalama	SS	Ortalama	SS	Ortalama	SS		
Bilinçli Farkındalık	73,3571	8,99274	77,0952	8,83487	77,6154	9,39160	75,6222	8,84022	2,291	0,079
Temelli Öz- Yeterlilik										
Mutluluk	90,3256	14,54995	90,6855	14,61560	91,6538	16,84285	88,1778	14,74062	0,460	0,710
Öz- Şefkat	33,2326	5,08891	36,0873	6,16833	37,5000	6,57536	35,3182	6,33841	4,042	0,008**
Duygusal Düzenleme	18,1395	5,25349	19,4444	4,83083	21,3077	5,31199	20,8667	4,60040	4,112***	0,007
Duygusal Denge	18,1395	5,25349	14,4921	3,52079	13,2500	3,35410	12,7111	4,00921	3,597**	0,014
Sosyal Beceriler	9,8837	2,25947	10,5794	2,33702	10,8269	2,27278	10,0222	2,51802	1,899	0,130
Sıkıntı Tahammülü	13,4651	3,18739	10,6270	2,51947	10,8846	2,39815	10,8000	2,56373	2,212	0,087
Sorumluluk Alma	10,5581	1,74986	10,1667	2,06978	9,9615	2,02883	9,7556	1,89683	1,338	0,263
Kişilerarası Etkenlik	11,4048	2,06078	11,7857	2,38196	11,3846	2,65798	11,4667	2,50091	0,524	0,666
Olumlu Öznel İyi Oluş	46,7907	8,31968	45,6613	8,68967	46,2885	8,65082	44,5111	7,65632	0,613	0,607
Olumsuz Öznel İyi Oluş	43,5349	9,61979	44,9444	8,94455	45,3654	10,39802	43,6667	10,01817	0,489	0,690

*** $p \leq 0,05$ düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 5’te öğrencilerin bilinçli farkındalık temelli öz- yeterlik, öz- şefkat ve mutluluk ölçeklerinden elde edilen toplam ve alt boyut puan ortalamalarının kardeş sayısına göre fark olup olmadığını belirlemek üzere yapılan ANOVA testi sonuçları incelendiğinde toplam puanlar açısından; öz şefkat puanları ve kardeş sayısı açısından istatistiksel açıdan anlamlı fark bulunmuştur. Bilinçli farkındalık temelli öz- yeterlik puanı ve mutluluk ortalaması açısından kardeş grupları arasında anlamlı bir farklılık gözlemlenmemiştir. Öz şefkat puanı açısından ise farkın nereden kaynaklandığını görmek amacıyla TUKEY Post Hoc analizi uygulanmıştır. ANOVA testi sonucu belirlenen farkın hangi ikili kardeş sayısı grupları arasından kaynaklandığını görme amacıyla yapılan TUKEY Post Hoc analizi sonucuna göre öz şefkat puan ortalaması açısından 1 ve 2 kardeşi olan çocukların kardeşi olmayan çocuklara göre öz şefkat puan ortalamaları anlamlı şekilde daha yüksek bulunmuştur.

Alt boyutlar açısından ise duygusal düzenleme ve duygusal denge boyutları açısından kardeş sayısı grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu tespit edilmiştir. Bu farkın nereden kaynaklandığını görmek amacıyla TUKEY Post Hoc analizi uygulanmıştır. ANOVA testi sonucu belirlenen farkın hangi ikili kardeş sayısı grupları arasından kaynaklandığını görme amacıyla yapılan TUKEY Post Hoc analizi sonucuna göre duygu düzenleme puan ortalaması açısından tek çocuk olanların daha fazla kardeşi olan çocuklara göre puan ortalaması daha düşük, duygusal denge açısından ise 3 veya daha fazla kardeşi olanların 1 kardeşi olanlara göre puan ortalaması daha düşük bulunmuştur.

Tablo 6: Anne- Babanın Birlikte Olup Olmama Durumuna Göre Ölçeklerin Farklılıkları

	Birlikte			Ayrı			t değeri	p
	n	Ortalama	Std. Sapma	n	Ortalama	Std. Sapma		
Bilinçli Farkındalık Temelli Öz- Yeterlilik	244	76,5473	9,19805	22	74,2273	6,83083	1,154	,250
Mutluluk	244	90,5560	15,06534	22	88,6522	15,01699	,579	,563
Öz- Şefkat	244	35,8471	6,18570	22	35,0000	6,72174	,623	,534
<i>Duygusal Düzenleme</i>	244	20,0412	5,06388	22	17,6957	4,41521	2,145	,033*
<i>Duygusal Denge</i>	244	13,8189	3,59754	22	13,3913	3,40773	,547	,585
<i>Sosyal Beceriler</i>	244	10,4444	2,40007	22	10,1739	1,85011	,526	,600
<i>Sıkıntı Tahammülü</i>	244	10,5638	2,51751	22	10,4783	2,23341	,157	,875
<i>Sorumluluk Alma</i>	244	10,1152	1,95695	22	10,1739	2,34816	-,135	,893
<i>Kişilerarası Etkenlik</i>	244	11,5638	2,44253	22	11,9091	1,97386	-,644	,520
<i>Olumlu Özne İyi Oluş</i>	244	45,7718	8,57089	22	45,7826	7,04503	-,006	,995
<i>Olumsuz Özne İyi Oluş</i>	244	44,7449	9,39452	22	42,8696	10,69964	,904	,367

Tablo 6’da öğrencilerin bilinçli farkındalık temelli öz- yeterlik, öz- şefkat ve mutluluk ölçeklerinden elde edilen puan ortalamalarının anne-baba birlikte olma durumuna göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Bağımsız Örneklem t-testi sonuçlarına göre, ebeveynleri birlikte olan ve olmayan çocuklar arasında ebeveynleri birlikte olanların duygu düzenleme puanının anlamlı olarak yüksek olduğu görülmektedir. Diğer ortalamalar arasındaki fark ise anlamlı değildir.

Tablo 7: Anne Eğitim Değişkenine Göre Ölçeklerin Farklılıkları

	İlkokul (n= 104)		Ortaokul (n=66)		Lise (n=63)		Üniversite ve üzeri (n=32)		F	P
	Ortalama	Std. Sapma	Ortalama	Std. Sapma	Ortalama	Std. Sapma	Ortalama	Std. Sapma		
Bilinçli Farkındalık Temelli Öz-Yeterlilik	75,2404	8,81800	77,5455	9,19729	76,2222	8,88719	77,7813	9,62099	1,182	0,317
Mutluluk	87,6602	15,2164 5	90,7463	14,1810 2	92,7619	14,72623	93,8710	15,98696	2,250	0,083
Öz- Şefkat	34,6893	6,56794	35,5522	6,17984	36,5238	5,53539	38,2500	5,83095	3,137	0,026
Duygusal Düzenleme	19,6250	5,39361	20,6418	4,74087	19,1746	4,98559	20,1563	4,57983	1,034	0,378
Duygusal Denge	13,2885	3,56540	13,4776	3,72281	14,2857	3,55341	15,0313	3,04254	2,584	0,054
Sosyal Beceriler	10,2308	2,44644	10,5672	2,48159	10,7460	1,99974	10,0938	2,44104	,917	0,433
Sıkıntı Tahammülü	10,5000	2,62919	11,0896	2,35958	10,0000	2,20703	10,7188	2,67888	2,163	0,093
Sorumluluk Alma	10,0865	1,80673	10,2687	2,04926	10,1905	2,01492	9,7813	2,39266	0,468	0,705
Kişilerarası Etkenlik	11,5096	2,24255	11,3030	2,92979	11,8254	2,22551	12,0000	2,04782	0,861	0,462
Olumlu Özneİ İyi Oluş	42,9712	9,49344	44,9552	9,80636	45,6825	9,01043	46,8750	9,44167	1,291	0,278
Olumsuz Özneİ İyi Oluş	19,6250	5,39361	20,6418	4,74087	19,1746	4,98559	20,1563	4,57983	1,952	0,122

Tablo 7’de öğrencilerin bilinçli farkındalık temelli öz- yeterlik, öz- şefkat ve mutluluk ölçeklerinden elde edilen toplam ve alt boyutlar puan ortalamalarının anne eğitim düzeyi değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan ANOVA testi sonuçları incelendiğinde; öz şefkat puanları açısından anne eğitim grupları açısından istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu görülmüştür. ANOVA testi sonucu belirlenen farkın hangi ikili anne eğitim grupları arasından kaynaklandığını görme amacıyla yapılan TUKEY HSD Post Hoc analizi sonucuna göre öz şefkat puan ortalaması açısından ilk okul mezunu annesi olan çocukların üniversite ve üzeri düzey eğitime sahip annesi olan çocuklara göre öz şefkat puan ortalamaları istatistiksel olarak anlamlı şekilde daha düşük bulunmuştur.

Tablo 8: Baba Eğitim Değişkenine Göre Ölçeklerin Farklılıkları

	İlkokul (105)		Ortaokul (66)		Lise (63)		Üniversite ve üzeri (32)		F	P
	Ortalama	Std. Sapma	Ortalama	Std. Sapma	Ortalama	Std. Sapma	Ortalama	Std. Sapma		
Bilinçli Farkındalık Temelli Öz-Yeterlilik Mutluluk	75,6889	8,60317	75,8060	8,90223	77,3433	9,95680	77,0976	8,73729	0,602	0,614
Öz- Şefkat	87,5667	14,58339	89,6269	15,64651	95,1493	14,10916	90,0500	15,19607	3,451	0,017
Duygusal Düzenleme	35,4556	6,22637	35,3284	5,80853	36,3284	6,43708	36,2927	6,64170	0,462	0,709
Duygusal Denge	19,9333	5,35650	19,8088	4,54909	19,8657	4,98147	19,6341	5,40720	0,034	0,992
Sosyal Beceriler	13,1222	3,58156	13,7794	3,62350	14,1642	3,85572	14,6098	2,79176	2,030	0,110
Sıkıntı Tahammülü	10,2889	2,37612	10,3088	2,37057	10,5373	2,39525	10,7073	2,27205	0,399	0,754
Sorumluluk Alma	10,9111	2,57317	9,9412	2,55028	10,5672	2,27785	10,7805	2,43426	2,130	0,097
Kişilerarası Etkenlik	10,1444	1,92302	10,2647	2,09917	10,2388	1,93915	9,6341	2,02183	1,020	0,384
Olumlu Özne İyi Oluş	11,2889	2,29432	11,5373	2,70425	11,9701	2,16004	11,7317	2,50024	1,087	0,355
Olumsuz Özne İyi Oluş	43,2333	9,88706	44,0147	10,15917	46,7015	8,27192	45,0244	9,11726	3,352***	0,020
Olumsuz Özne İyi Oluş	19,9333	5,35650	19,8088	4,54909	19,8657	4,98147	19,6341	5,40720	1,841	0,140

*** $p \leq 0,05$ düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 8’de öğrencilerin bilinçli farkındalık temelli öz- yeterlik, öz- şefkat ve mutluluk ölçeklerinden elde edilen puan ortalamalarının toplam ve alt boyutlar açısından babaların eğitim düzeyine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan ANOVA testi sonuçları incelendiğinde; mutluluk toplam puanları ve olumlu öznel iyi oluş alt boyutunun baba eğitim grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu tespit edilmiştir. Çocukların BİFÖ toplam ve alt boyutlar puan ortalamaları ve öz şefkat puan ortalamaları arasında ise baba eğitim grupları arasında anlamlı fark gözlemlenmemiştir. Mutluluk puanı ve olumlu öznel iyi oluş alt boyutu açısından ise farkın nereden kaynaklandığını görmek amacıyla TUKEY Post Hoc analizi uygulanmıştır. ANOVA testi sonucu belirlenen farkın hangi ikili baba eğitim grupları arasında kaynaklandığını görmek için yapılan TUKEY Post Hoc analizine göre mutluluk puan ortalaması açısından ilk okul mezunu babası olan çocukların lise düzeyi eğitime sahip babası olan çocuklara göre mutluluk puan ortalamaları anlamlı şekilde daha düşük bulunmuştur. Diğer taraftan olumlu öznel iyi oluş boyutu açısından lise mezunu eğitim düzeyine sahip babası olan çocukların, ilkökul mezunu babası olan çocuklara göre puan ortalamaları anlamlı şekilde daha yüksek bulunmuştur.

Yapılan analizlerde çocukların anne babanın hayatta olma durumu değişkeninin frekans dağılımındaki homojenliği sağlanmamasından dolayı testlere konu olmamıştır. Aynı zamanda anne baba birlikte olma durumu için yapılan analizlerde istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar elde edilmemiştir.

Araştırmaya katılan çocuklarda bilinçli farkındalık temelli öz- yeterlik, öz- şefkat ve mutluluk düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla katılımcıların üç farklı ölçeğe verdikleri yanıtların toplam ve alt boyutlar açısından korelasyon analizi sonuçları aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

Tablo 9: Değişkenler Arasındaki Korelasyon Analizi

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Bilinçli Farkındalık Temelli Öz Yeterlik (1)	1	0,481**	0,545**	0,699**	0,433**	0,590**	0,246**	0,333**	0,547**	0,334**	0,456**
Mutluluk (2)		1	0,545**	0,424**	0,231**	0,291**	-,031	,021	,309**	,814**	0,858**
Öz Şefkat (3)			1	0,408**	0,359**	0,277**	-,005	0,121**	0,307**	0,447**	0,463**
Duygu Düzenleme (4)				1	-,073	0,328**	0,141*	0,072	0,121**	0,238**	0,455**
Duygusal Denge (5)					1	,176**	-,304**	,116	,357**	,241**	0,148*
Sosyal Beceriler (6)						1	,070	,043	,191**	,201**	0,283**
Sıkıntı Tahammülü (7)							1	-,065	,008	-,036	-,015
Sorumluluk Alma (8)								1	,093	-,022	,047
Kişilerarası Etkenlik (9)									1	,261**	,255**
Olumlu Öznel İyi Oluş (10)										1	,399**
Olumsuz Öznel İyi Oluş (11)											1

** . Korelasyon 0,05 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 9'a göre Bilinçli Farkındalık Temelli Öz- Yeterlik ile Mutluluk arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($p \leq 0,05$). Değişkenler arasında pozitif yönlü orta üzeri düzeyde bir korelasyon bulunmaktadır ($r=0,481$). Çocuklarda Bilinçli Farkındalık Temelli Öz- Yeterlik ile Öz Şefkat puanı arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($p \leq 0,05$). Değişkenler arasında pozitif yönlü orta üzeri düzeyde bir korelasyon bulunmaktadır ($r=0,545$). Çocukların mutluluk ile öz şefkat puanı arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($p \leq 0,05$). Değişkenler arasında pozitif yönlü o orta üzeri düzeyde bir korelasyon bulunmaktadır ($r=0,545$).

Çocukların öz- şefkat puanları ile bilinçli farkındalık temelli öz- yeterlik alt faktörleri ile ilişkisi incelendiğinde çocuklarda öz- şefkat puanı ile "duygu düzenleme" alt boyutu arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($p \leq 0,05$). Değişkenler arasında pozitif yönlü orta üzeri düzeyde bir korelasyon bulunmaktadır ($r=0,408$). Çocuklarda öz- şefkat puanı ile "duygusal denge" alt boyutuna bakıldığında aralarında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($p \leq 0,05$). Değişkenler arasında pozitif yönlü orta üzeri düzeyde bir korelasyon bulunmaktadır ($r=0,359$). Çocuklarda öz- şefkat puanı arttıkça duygusal denge de artmaktadır. Çocuklarda öz-

şefkat puanı ile “sosyal beceriler” alt boyutuna bakıldığında, aralarında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($p \leq 0,05$). Değişkenler arasında pozitif yönlü orta düzeyde bir korelasyon bulunmaktadır ($r=0,277$).

Çocukların mutluluk puanları ile bilinçli farkındalık temelli öz- yeterlik ölçeğinin alt boyutları ile ilişkilerine bakıldığında, çocuklarda mutluluk puanları ile kişilerarası etkenlik alt boyutu puanları arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($p \leq 0,05$). Değişkenler arasında pozitif yönlü orta düzeyde bir korelasyon bulunmaktadır ($r=0,309$). Çocukların mutluluk puanı ile duygu düzenleme arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($p \leq 0,05$). Değişkenler arasında pozitif yönlü orta düzeyde bir korelasyon bulunmaktadır ($r=0,424$).

Bu aşamada çocuklarda bilinçli farkındalık temelli öz- yeterlik ve öz- şefkat düzeyinin mutluluk üzerindeki etkisi doğrusal regresyon analizi ile açıklanmıştır. Regresyon analizine ait denklem aşağıda verilmiştir.

$$\text{Mutluluk} = \beta_0 + \beta_1 \text{Özyeterlik} + \beta_2 \text{Özşefkat} + u$$

Bilinçli farkındalık temelli öz- yeterlik ve öz- şefkat düzeyinin mutluluk üzerindeki etkisini ölçen regresyonun Anova tablosu aşağıda verilmiştir.

Tablo 10: Regresyonun ANOVA Tablosu

Model	Toplam Kareler	Df	Ortalama Kareler	F	p
1	20286,353	2	10143,177	67,784	0,000 ^b
Artık	38756,765	259	149,640		
Toplam	59043,118	261			

a. Bağımlı Değişken: Mutluluk

b. Bağımsız Değişkenler: bilinçli farkındalık temelli öz- yeterlik, öz- şefkat

Yukarıdaki tablo incelendiğinde genel olarak modelin anlamlı olduğu görülmektedir ($F:67,784$ ve $p:0,000$). Bu göre; mutluluk bağımlı değişkenini, bilinçli farkındalık temelli öz- yeterlik ve öz- şefkat bağımsız değişkenlerinden en az biri ile açıklamak istatistiksel olarak mümkündür.

Modele katsayılar tablosu aşağıdadır:

Tablo 11: Model Katsayılar Tablosu

Model	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Edilmiş Katsayılar	t	p	
	B	Standart Hata	Beta			
1	(Sabit)	22,193	6,567	3,379	0,001	
	Öz- yeterlik	0,443	0,101	0,264	4,400	0,000
	Öz- şefkat	0,964	0,145	0,399	6,664	0,000

a. Bağımlı Değişken: Mutluluk

Tablo 11'e göre öz- yeterlik ve öz- şefkat katsayıları istatistiksel açıdan (0,05 anlamlılık düzeyinde) anlamlı bulunmuştur.

Model açıklama gücü tablosu ise aşağıdaki gibidir:

Tablo 12: Model Açıklama Gücü Tablosu

Model	R	R Kare	Düzeltilmiş R Kare	Std. Hatanın Tahmini
1	,586 ^a	0,344	0,339	12,23274

a. Bağımsız Değişkenler: Bilinçli farkındalık temelli öz- yeterlik, öz- şefkat

Yukarıdaki tablo bilinçli farkındalık temelli öz- yeterlik ve öz- şefkatin mutluluk değişkenini açıklama oranını göstermektedir. Buna göre ilgili regresyon modeli ile mutluluk değişkeninin yaklaşık olarak %34'ünün açıklanması mümkündür.

Nihai model şu şekildedir:

$$\text{Mutluluk} = 22,193 + 0,443\text{Özyeterlik} + 0,964\text{Özşefkat}$$

Model sonucuna göre 10-13 yaş arası çocuklarda öz- şefkat 1 birim arttığında mutluluk 0,96 birim artmaktadır. Aynı şekilde öz- yeterlik 1 birim arttığında mutluluk 0,44 birim artmaktadır. Çocukların mutluluğu en çok öz- şefkat değişkeninden etkilenmektedir.

6. TARTIŞMA ve SONUÇ

Bu araştırmada, Kırklareli ili merkezinde yaşayan 10- 13 yaş arası 160 kız, 106 erkek toplam 266 çocuk ile çalışılmıştır. Araştırma kapsamında, çocukların bilinçli farkındalık temelli öz- yeterlik, öz şefkat ve mutluluk düzeyleri arasındaki ilişki incelenmiş ve mutluluğu etkileyen faktörler modellenmiştir. Aynı zamanda çocukların demografik özellikleri, demografik özelliklerine dayalı bilinçli farkındalık temelli öz- yeterlik, öz- şefkat ve mutluluk düzeylerindeki farklılıklar ele alınmıştır.

Araştırma bulgularına göre çocuklarda bilinçli farkındalık temelli öz- yeterlik, öz- şefkat ve mutluluk düzeyleri cinsiyete göre değişmektedir. Çalışmaya benzer olarak, Özkan ve arkadaşlarının (2018) ilkökul öğrencilerinin bilinçli farkındalık temelli öz- yeterliklerinde cinsiyete göre farklılık olmadığı gözlenmiştir. Telef (2011)'in de ergenlerle yapmış olduğu çalışmasında genel öz- yeterlik düzeylerinde cinsiyete göre anlamlı farklılık bulunmamıştır. Atalay ve ark. (2017), çocuklarda bilinçli farkındalık temelli öz- yeterlik cinsiyetlere göre anlamlı farklılaşma görülmemiştir.

Mevcut çalışmada cinsiyete göre alt boyutlar incelendiğinde erkek çocukların duygu düzenleme becerisi kız çocuklara göre daha yüksek bulunmuştur. Erkek çocukların kız çocuklarına göre yüksek düzeyde duygularını farketme ve duygularını regüle edebilme kapasitesine sahip olduğu söylenebilir. Çalışma sonucuna uygun olarak Özkan ve arkadaşları (2018) ilkökul öğrencileri ile yaptıkları çalışmada bilinçli farkındalık temelli öz- yeterliğin “*Duygu Düzenleme*” alt boyutunun erkeklerde kızlara göre yüksek olduğunu bulmuştur. “*Duygusal Denge*” açısından kız çocuklarının erkek çocuklarına göre anlamlı olarak daha yüksek düzeyde duygusal dengeye sahip olduğu görülmektedir. Bu iki sonucu karşılaştırarak yorumlamak gerekirse, kız çocuklarının duygu geçişlerinin erkek çocuklara göre daha dengeli olduğu, erkek çocuklarının ise kız çocuklara göre duygusal tepkilerini daha çok kontrol edebilme becerisine sahip olduğunu söylemek mümkündür.

Mutluluk değişkeni cinsiyetler açısından incelendiğinde “*Olumsuz Öznel İyi Oluş*” alt faktöründe cinsiyetler arası anlamlı farklılık bulunmuştur. Buna göre kız çocukları erkek çocuklarına göre daha düşük düzeyde olumsuz öznel iyi oluşa sahiptir. Olumsuz öznel iyi oluş mutsuzluk olarak açıklanmaktadır. Bu çalışmanın sonucuna göre kız çocukları, erkek çocuklarına oranla kendilerini daha mutlu hissetmektedir. Çalışmanın sonucuna uygun olarak başka bir çalışmada da kız çocuklarının erkek çocuklarından daha yüksek düzeyde mutluluk puanlarının olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Telef, 2014).

Yaş farklılıkları incelendiğinde mutluluk, öz şefkat ve “*Olumlu Öznel İyi Oluş*” alt boyut puanları açısından yaş grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur. 11 yaş grubunun öz- şefkat ve mutluluk düzeyi, 13 yaş grubuna göre anlamlı şekilde daha yüksektir. 11 yaşındaki çocuklar, 13 yaşındakilere göre daha mutlu hissettiğini ifade etmekte, kendilerine dönük kabul, yargısızlık, empati düzeyleri daha yüksektir. bilinçli farkındalık temelli öz- yeterlik ölçeği alt boyutlar açısından incelendiğinde “*Duygusal Denge*” boyutunda 12 yaş grubunun duygusal denge düzeyi 13 yaşındaki çocuklara göre daha düşüktür. Mutluluk ölçeğinin “*Olumlu Öznel İyi Oluş*” alt boyutunda 11 yaşındaki çocukların olumlu öznel iyi oluşları 13 yaşındaki çocuklara göre yüksektir. 11 yaşındaki çocuklar 13 yaşındakilere oranla daha mutlu hissetmektedir.

Çalışma sonuçlarına göre, öz- şefkat puan ortalaması açısından 1 ve 2 kardeşi olan çocukların kardeşi olmayan çocuklara göre öz- şefkat puan ortalamaları anlamlı şekilde daha yüksek bulunmuştur. Yani kardeşleri bulunan çocukların zor bir durum ya da başarısız hissettikleri anda kendini yargılamadığı, suçlamadığı, kendine dönük empatik ve anlayışlı tutum sergilediği söylenebilir.

“Duygu Düzenleme” puan ortalaması açısından tek çocuk olanların 2 kardeşe sahip ve 3 veya daha çok kardeşi olanlara oranla puan ortalaması daha düşük, “Duygusal Denge” açısından ise 3 veya daha fazla kardeşi olanların 1 kardeşi olanlara göre puan ortalaması daha düşük bulunmuştur. Buna göre tek çocuk olanların kardeşi olan çocuklara göre duygusal denge ve duygu düzenleme kapasitelerinin daha iyi oldukları sonucuna ulaşılabilmektedir.

Bandura (1986), insanların bazı becerilerini doğuştan getirirse de gözlem yoluyla da pek çok şeyi öğreneceklerini ifade etmiştir. Bir çocuk içinde yaşadığı sosyal çevrede sevgi, ilgi, destek ve şefkat ile büyüyorsa bunu içselleştirir. Bir çocuk eğer istismar, ihmal, yargılama ve saygısızlığa maruz kalıyorsa bunu içselleştirecektir. Böylece bir birey olarak kendisine ve öteki insanlara yönelik algı ve inanışlarını oluşturur. Bu çalışmada, bu bilgilerden yola çıkarak aile özellikleri ve çocukların öz- şefkat, mutluluk ve bilinçli farkındalık temelli öz yeterlikleri ile ilgili bilgiler elde etmek amaçlanmıştır. Anne babası birlikte olan ve olmayan çocuklar arasında ebeveynleri birlikte olanların ebeveynleri ayrı olanlara göre duygu düzenlemelerinin daha yüksek olduğu görülmektedir. Ailenin parçalanmış yapısının çocuğun duygusal dünyasına duygu düzenleme açısından etkisi olduğu açıktır. Çocukların anne-baba eğitim durumları açısından, öz şefkat puan ortalaması ilk okul mezunu annesi olan çocukların üniversite ve üzeri düzey eğitime sahip annesi olan çocuklara göre anlamlı şekilde daha düşük bulunmuştur. Öz- şefkatin öğrenilebilir bir beceri olduğundan yola çıkarak, eğitim düzeyi yüksek anneye sahip

çocukların olumsuz durumlar ile karşılaştıklarında kendilerine yönelik daha merhametli, daha az yargılayıcı olabildikleri anlaşılabilir.

Çocuklarda bilinçli farkındalığın yüksek olması çocukların kendilerine ve çevrelerine sevgi dolu açık bir tutum geliştirmeleri, anda kalabilme becerileri, bedenlerinde ve duygularında var olanları duyumsamaları ve olanı olduğu gibi kabul edebilmeleri, yargısız bir şekilde kendilerine şefkat göstermelerini de beraberinde getirmektedir (Snel, 2016). Aynı şekilde çocuklarda öz-şefkat ve mutluluğun yüksek olduğu durumlarda farkındalık temelli öz-yeterliğin yüksek olması da beklenir. Çalışmanın bulgularına göre çocukların bilinçli farkındalık temelli öz-yeterlik puanı ile mutluluk puanı arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Çocukların bilinçli farkındalık temelli öz-yeterlik puanı arttıkça, mutluluk puanı da artmaktadır. Nanninga ve Sizoo (2012)'nin çocuklarla yaptığı bilinçli farkındalık temelli grup müdahalesinin etkisini ölçen yarı deneysel çalışmada, çocukların psikolojik iyiliğinde önemli artış olduğu sonucuna varılmıştır ve sonuçlar mevcut çalışma ile uyumlu olup çocuklarda farkındalığın artması ile psikolojik iyi oluşlarının arttığını göstermektedir.

Çocukların bilinçli farkındalık temelli öz-yeterlik puanı ile öz-şefkat puanı arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Çocukların bilinçli farkındalık temelli öz-yeterliği arttıkça, öz-şefkati de artmaktadır. Bilinçli farkındalık kavramının kuramsal çerçevesi içerisinde öz-şefkate çokça yer verilmektedir. Farkındalık ya da kendi kendine şefkat verme kapasitesine sahip olmayan hastaların daha yüksek depresyon belirtilerine sahip olması, farkındalığın artmasında dikkat ve kendi kendine şefkatin oynadığı temel rolün güçlü bir kanıtıdır (Germer, 2009). Aydın ve Sünbül (2006) sosyo-ekonomik olarak dezavantajlı ergenlerde yürütmüş olduğu çalışmada farkındalık ve esnekliğin pozitif yönde ilişkili olduğunu ve öz-şefkat ve duygu düzenlemedeki zorlukların aracı rolünün olduğunu belirtmiştir. Mevcut çalışmada da çocuklarda öz-şefkat düzeyi arttıkça bilinçli farkındalık temelli öz-yeterlikleri de artmaktadır. Yani kendine dönük anlayışlı ve sevecen tutum gösteren çocukların, anda kalabilme ve o anda olanı olduğu gibi kabul etmelerinde kendilerine dönük inançları da yüksek olmaktadır.

Çocukların mutlulukla öz-şefkatleri arasında pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır. Çocukların mutluluğu arttıkça, öz-şefkati de artmaktadır. Kirkpatrick (2005)'in Gestalt yaklaşımı kullanılarak öz-şefkati geliştirmek amacı ile deney-kontrol gruplu 80 üniversite öğrencisi ile gerçekleştirdiği çalışması sonucunda öz-şefkat ve psikolojik iyilik arasında anlamlı düzeyde pozitif ilişki olduğu ve kişinin öz-şefkatini arttırmak için kullanılan müdahaleler sonucunda öz-şefkatin artabildiği ve bu sayede bireylerin sosyal ilişkileri, yaşam doyumları, benlik saygıları, mutluluk düzeyleri artarken, öz-yargılama, anksiyete, depresyon

gibi olumsuzlukları azalttığı sonucuna ulaşmıştır. Neff, Kirkpatrick ve Rude (2007) ise öz-şefkatin kaygıyı azalttığı ve bireylerde öz-şefkatin artmasının mutlu hissetme ile ilişkili olduğunu bulmuştur. Mevcut çalışmada da benzer sonuçlar elde edilmiştir. Öz-şefkati olan çocukların daha mutlu hissettiği, daha mutlu hisseden çocukların öz-şefkatlerinin de daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Araştırmanın sonucuna göre çocukların öz-şefkat arttıkça sosyal becerileri, duygu düzenleme becerileri ve duygusal denge kapasiteleri artmaktadır. Bu sonuca göre öz-şefkati olan çocukların yeni insanlarla tanışabilme, sosyal ilişkiler kurma ve yürütme becerilerinin daha gelişmiş olduğu söylenebilir. Pinto-Gouveia ve arkadaşları (2014)'nın kanser hastaları ile öz-şefkat konusunda yaptıkları çalışmada, öz-şefkati yüksek bireylerin psikolojik ve sosyal yaşam kalitelerinin daha yüksek olduğunu ortaya koymuştur. Aktaş ve Şahin (2018), üniversite öğrencileri narsistik yönleri, öz-şefkat ve duygu düzenleme güçlüğü konusunda yürüttükleri çalışmada, bu çalışmanın sonucuna uyumlu olarak öz-şefkat ile duygu düzenleme güçlüğü arasında negatif yönlü ilişki bulmuştur. Öz-şefkati düşük bireylerin, duygu düzenlemede ve duygusal denge kurmakta güçlük yaşadığı söylenebilir.

Çocuklarda mutluluk arttıkça kişilerarası etkenlik de artmaktadır. Mutlu hisseden çocuklar, daha dışa dönük ve katılımcı olabilmekte ve arkadaşlık, aile ve çevre ile daha yakın ilişkiler kurarak bu ilişkileri sürdürebilmektedir. Aynı şekilde kişilerarası ilişki sürdürebilen çocuklar kendilerini daha mutlu hissedebilmektedir. Yine çocuklarda mutluluk arttıkça duygu düzenleme de artmaktadır. Duygularını daha kolay farkedebilen ve düzenleyebilen çocuklar kendilerini daha mutlu hissedebilmektedir.

Bu çalışmanın sonuçlarına göre çocuklarda bilinçli farkındalık temelli öz-yeterlik ve öz-şefkatin mutluluk düzeyine etkisi vardır. Çocuklarda bilinçli farkındalık temelli öz-yeterlik ve öz-şefkat arttıkça, mutlulukları da artmaktadır. Hollis-Walker ve Colosimo (2011) 27 erkek ve 96 kadın katılımcı ile deney kontrol gruplu yaptıkları çalışma sonuçlarında, öz-şefkat, farkındalık ve mutluluğun pozitif ilişkisinin olduğu belirtilmiştir. Bluth ve Blanton (2013), ergenlerle yaptıkları çalışmada, farkındalık ve öz-şefkatin, duygusal iyi oluşa etkisini incelemiştir. Bu çalışma sonucunda hem dikkatin hem de kendine şefkatin, duygusal iyi oluşu olumlu yöne etkilediği sonucuna varılmıştır. Bu sonuç, mevcut çalışmanın sonucu ile uyumluluk göstermektedir.

Öneriler:

İlerideki çalışmalarda bilinçli farkındalık temelli müdahalelerin çocuklarda öz- yeterlik, öz-şefkat ve mutluluk düzeylerini araştırmak amacıyla deneysel çalışmalar gerçekleştirilebilir. Çocuklarda bilinçli farkındalığın doğuştan olduğu bilgisine istinaden, daha sonraki çalışmalarda çocukların bilinçli farkındalık temelli öz- yeterlikleri yetişkinlerle karşılaştırılabilir. Ebeveynleri ayrı çocukların, anne babası birlikte olan çocuklara kıyasla mutluluk ve öz şefkat düzeylerinin düşük olduğu sonucundan yola çıkarak, anne- babası ayrı olan çocuk gruplarını güçlendirmek amacı ile farkındalık temelli müdahaleler bu gruplara uygulanabilir. Dezavantajlı grupların hizmet aldığı çocuk evlerinde kalan çocuklara, kadın sığınma evlerinde kalan kadınların çocuklarına, yetiştirme yurdunda kalan çocuklara yönelik güçlendirme amaçlı bilinçli farkındalık çalışmaları düzenlenebilir.

Bu çalışmaya katılan çocuklardan ebeveynleri hayatta olmayan çocukların sayıca azlığı nedeniyle bu değişken araştırmaya dahil edilememiştir. Bu çalışmanın benzeri tek ebeveynli çocuklarla gelecekteki araştırmalara konu olabilir. Gelişmiş ülkelerde bilinçli farkındalık temelli uygulamalar okullarda gerçekleştirilmektedir. Aynı şekilde ülkemizde de okul temelli öz- şefkat ve bilinçli farkındalık çalışmalarının yürütülebilmesi için hizmet ve politikalar üretilebilir. Bu sayede koruyucu ve önleyici ruh sağlığı çalışmalarının birçok çocuğa ulaşabileceği düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Aktaş, A., ve Şahin, M. Narsisistik özellik, öz-şefkat ve duygu düzenleme güçlüğü arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 5(6), 362-374.
- Atalay, Z., Aydın, U., Bulgan, G., Taylan, R. D., ve Özgülük, S. B. (2017). Bilinçli- Farkındalık Temelli Öz-Yeterlik Ölçeği-Yenilenmiş (BFÖÖ-Y): Türkiye uyarlama çalışması Mindfulness- Based Self Efficacy Scale- Revised (MSES-R): Turkish adaptation study. *Elementary Education Online*, 16(4), 1803-1815. Erişim, <http://ilkogretim-online.org.tr> doi: 10.17051/ilkonline.2017.342994
- Aydın Sünbül, Z. (2016). *The relationship between mindfulness and resilience among adolescents: mediating role of self-compassion and difficulties in emotion regulation* (Yüksek lisans tezi). Ortadoğu Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Baer, R. A., Lykins, E. L. B. ve Peters, J. R. (2012). *Mindfulness and self-compassion as predictors of psychological wellbeing in long-term meditators and matched nonmeditators*. *The Journal of Positive Psychology*, 7(3), 230–238. doi:10.1080/17439760.2012.674548
- Bandura, A. (1977). *Social Learning Theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Bandura, A. (1982). The assessment and predictive generality of self-percepts of efficacy. *Journal of Behavior Therapy and Experimental Psychiatry*, 13(3), 195-199.
- Bluth, K., ve Blanton, P. W. (2014). Mindfulness and self-compassion: Exploring pathways to adolescent emotional well-being. *Journal of child and family studies*, 23(7), 1298-1309.
- Boguls, S., Sijbers, G. F. ve Voncken, M. (2006). Mindfulness and task concentration training for social phobia: A pilot study. *Journal of Cognitive Psychotherapy: An International Quarterly*, 20, 33–44.
- Brown, K. W. ve Ryan, R. M. (2003). The benefits of being present: Mindfulness and its role in psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84, 822–848.
- Carlson, L. E., Ursuliak, Z., Goodey, E., Angen, M. ve Speca, M. (2001). The effects of a mindfulness meditation based stress reduction program on mood and symptoms of stress in cancer outpatients: 6-month follow-up. *Supportive Care in Cancer*, 9, 112–123.
- Cayoun, B. A., Francis, S. E., Kasselis, N. ve Skilbeck C. (2012). *Mindfulness-Based Self Efficacy Scale - Revised. (MSES-R)*. Erişim, <http://www.mindfulness.net.au/mindfulness-based-self-efficacy-scale.html>

- Chang, V. Y., Palesh, O., Caldwell, R., Glasgow, N., Abramson, M., Luskin, F., ve Koopman, C. (2004). The effects of a mindfulness-based stress reduction program on stress, mindfulness self-efficacy, and positive states of mind. *Stress and Health*, **20**(3), 141-147.
- Cicognani, E., Albanesi C., ve Zani, E. (2008). The impact of residential context on adolescents' subjective well being. *Journal of Community & Applied Social Psychology*, **18**, 558-575.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, **95**, 542-575.
- Diener, E. (2009). *The Science Of Well-Being: The Collected Works Of Ed Diener*. Dordrecht: Springer.
- Falkenstrom, F. (2010). Studying mindfulness in experienced mediators: A quasi- experimental approach. *Personality and Individual Differences*, **48**, 305–310.
- Germer, C. K. (2009). *The Mindful Path to Self-Compassion: Freeing Yourself From Destructive Thoughts and Emotions*. Hove: Routledge.
- Germer, C. K., Siegel, R. D. ve Fulton, P. R. (2005). *Mindfulness and Psychotherapy*. Guilford press.
- Greeson, J.M. (2009). Mindfulness Research Update 2008. *Complementary Health Practice Review*, **14**(10), 10–18.
- Grossman, P., Niemann, L., Schmidt, S. ve Walach, H. (2004). Mindfulness-based stress reduction and health benefits—A meta- analysis. *Journal of Psychosomatic Research*, **57**(1), 35–43. doi:10.1016/s0022-3999(03)00573-7.
- Hanh, T. N. (1976). *Miracle of Mindfulness*. Boston: Beacon.
- Hanley, A. W., Palejwala, M. H., Hanley, R. T., Canto, A. I. ve Garland, E. L. (2015). A failure in mind: Dispositional mindfulness and positive reappraisal as predictors of academic self-efficacy following failure. *Personality and Individual Differences*, **86**, 332–337. doi:10.1016/j.paid.2015.06.033
- Hollis-Walker, L. ve Colosimo, K. (2011). Mindfulness, self-compassion, and happiness in non-meditators: A theoretical and empirical examination. *Personality and Individual Differences*, **50**(2), 222-227.
- Hooker, K. E. ve Fodor, I. E. (2008). Teaching mindfulness to children. *Gestalt review*, **12**(1), 75-91.
- Howell, A. J., Digdon, N. L., Buro, K. ve Sheptycki, A. R. (2008). Relations among mindfulness, well-being, and sleep. *Personality and Individual Differences*, **45**(8), 773– 777. doi:10.1016/j.paid.2008.08.005
- Huebner, E. S. (1991). Correlates of life satisfaction in children. *School Psychology, Quarterly*, **6**, 103-111.
- Ivens, J. (2007). The development of a happiness measure for schoolchildren. *Educational Psychology In Practice*, **23**(3), 221-239. Erişim: <http://dx.doi.org/10.1080/02667360701507301>

- Iskender, M. (2009). The relationship between self-compassion, self-efficacy, and control belief about learning in Turkish university students. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, *37*(5), 711–720. doi:10.2224/sbp.2009.37.5.711
- Kabat-Zinn, J. (1990). Full catastrophe living: The program of the stress reduction clinic at the University of Massachusetts Medical Center. *New York: Delta*
- Kabat-Zinn, J. (1994). *Wherever You Go, There You Are: Mindfulness Meditation In Everyday Life*. New York: Hyperion.
- Kabat-Zinn, J. (2005). *Coming to Our Senses: Healing Ourselves and The World Through Mindfulness*. Hachette UK.
- Kabat-Zinn, J., Lipworth, L. ve Burney, R. (1985). The clinical use of mindfulness meditation for the self-regulation of chronic pain. *Journal of Behavioral Medicine*, *8*(2), 163–190.
- Kabat-Zinn, J., Lipworth, L., Burney, R. ve Sellers, W. (1987). Four-year follow-up of a meditation-based program for the self-regulation of chronic pain: *Treatment outcomes and compliance*. *Clinical Journal of Pain*, *2*, 159–173.
- Kabat-Zinn, J., Massion, M. D., Kristeller, J., Peterson, L. G., Fletcher, K. E. ve Phert, L. (1992). Effectiveness of a meditation-based stress reduction program in the treatment of anxiety disorders. *American Journal of Psychiatry*, *149*, 936–943.
- Keng, S.-L., Smoski, M. J. ve Robins, C. J. (2011). Effects of mindfulness on psychological health: A review of empirical studies. *Clinical Psychology Review*, *31*(6), 1041–1056. doi:10.1016/j.cpr.2011.04.006.
- Kirkpatrick, K.L. (2005). *Enhancing Self-Compassion Using a Gestalt Two-Chair Intervention* (Yayınlanmamış Doktora Tezi), University of Texas at Austin.
- Ludwig, D. S. ve Kabat-Zinn, J. (2008). Mindfulness in medicine. *Jama*, *300*(11), 1350–1352.
- Lutz, A., Dunne, J., & Davidson, R. J. (2007). Meditation and the neuroscience of consciousness: An introduction. In P. D. Zelazl, M. M. Moscovitch & E. Thompson (Eds.), *Cambridge handbook of consciousness* (pp. 449–551). New York: Cambridge University Press.
- Maddux, J. E. (Ed.). (1995). *Self-Efficacy Theory An Introduction*. New York: Plenum Press.
- Marat, D. (2003). Assessing self-efficacy and agency of secondary school students in a multicultural context: Implications for academic achievement. In *Proceedings of the New Zealand and Australian Association for Research in Education Conference, Auckland*, *18*, 2008.
- Miller, J. J., Fletcher, K. E. ve Kabat-Zinn, J. (1995). Three-year follow-up and clinical implications of a mindfulness meditation-based stress reduction intervention in the treatment of anxiety disorders. *General Hospital Psychiatry*, *17*, 192–200.
- Morone, N., Greco, C. ve Weiner, D. (2008). Mindfulness meditation for the treatment of chronic low back pain in older adults: A randomized controlled pilot study. *Pain*, *134*, 310–319.

- Nanninga, H. R., ve Sizoo, M. D. B. B. (2007). Effectiviteit van mindfulnessstraining bij kinderen met een autismespectrumstoornis, een pilotstudie. *Wetenschappelijk Tijdschrift Autisme*, **3**, 75-84.
- Neff, K. D. (2003a). Self-compassion: An alternative conceptualization of a healthy attitude toward oneself. *Self and Identity*, **2**(2), 85-102.
- Neff, K., Kirkpatrick, K. ve Rude, S. (2007). Self-compassion and adaptive psychological functioning. *Journal of Research in Personality*, **41**, 139–154.
- Ozkan, O., Karatas, H. ve Ergin, A. (2018). İlkokul Öğrencilerinin Bilincli Farkındalık Temelli Öz-Yeterlik Düzeylerinin İncelenmesi. *Mediterranean Journal of Educational Research*, **12**(26):503-525.
- Pinto-Gouveia, J., Duarte, C., Matos, M. Ve Fráguas, S. (2014). The protective role of self-compassion in relation to psychopathology symptoms and quality of life in chronic and in cancer patients. *Clinical Psychology & Psychotherapy*, **21**(4), 311-323.
- Salzberg, S. (2002). *Lovingkindness: The revolutionary art of happiness*. Shambhala Publications.
- Semple, R. J. ve Lee, J. (2007). *Mindfulness-Based Cognitive Therapy For Anxious Children: A Manual For Treating Childhood Anxiety*. New Harbinger Publications.
- Snel, E. (2016). *Bir Kurbağa Gibi Sakin ve Dikkatli*, Pegasus Yayıncılık, İstanbul.
- Souza, L. K. D. ve Hutz, C. S. (2016). Self-compassion in relation to self-esteem, self-efficacy and demographical aspects. *Paidéia (Ribeirão Preto)*, **26**(64), 181-188.
- Schutte, N. S. ve Malouff, J. M. (2011). Emotional intelligence mediates the relationship between mindfulness and subjective well-being. *Personality and Individual Differences*, **50**(7), 1116–1119. doi:10.1016/j.paid.2011.01.037
- Specia, M., Carlson, L. E., Goodey, E. ve Angen, M. (2000). A randomized, wait-list controlled clinical trial: The effect of a mindfulness meditation-based stress reduction program on mood and symptoms of stress in cancer outpatients. *Psychosomatic Medicine*, **62**, 613–622.
- Strobel, M., Tumasjan, A. ve Spörrle, M. (2011). Be yourself, believe in yourself, and be happy: Self-efficacy as a mediator between personality factors and subjective well-being. *Scandinavian Journal of Psychology* **52**, 43–48.
- Teasdale, J. D. (2004). Mindfulness-based cognitive therapy. In J. Yiend (Ed.), *Cognition, Emotion And Psychopathology*, 270–289. Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- Telef, B. B. ve Ergün, E. (2013). Lise öğrencilerinin öznel iyi oluşlarının ve öz- yeterliklerinin incelenmesi. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, **6**, 423-433.
- Telef, B.B. (2014). School Children's Happiness Inventory: The validity and reliability study, *International Online Journal of Educational Sciences*, **6** (1), 130-143.

- Thompson, M. ve Gauntlett-Gilbert, J. (2008).Mindfulness with Children and Adolescents: Effective Clinical Application. *Clinical Child Psychology and Psychiatry*, **13**(3), 395–407.doi:10.1177/1359104508090603
- Yıldırım, M. ve Sarı, T. (2018). Öz-şefkat ölçeği kısa formu'nun türkçe uyarlaması: geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, **18** (4), 2502-2517.

PARADOKS EKONOMİ, SOSYOLOJİ ve POLİTİKA DERGİSİ

PARADOKS Economics, Sociology and Policy Journal

Cilt/Vol: 20, Sayı/Issue 1, Sayfa/Page: 110-138

Yıl: 2024

ISSN: 1305-7979



PARADOKS
Ekonomi, Sosyoloji ve Politika Dergisi



PARADOKS
Ekonomi, Sosyoloji ve Politika Dergisi

Editörler / Editors in Chief

Baş Editör

Prof. Dr. Elif KARAKURT TOSUN

Alan Editörü

Prof. Dr. Sema AY

Teknik Editör

Prof. Dr. Hilal YILDIRIR KESER

**TARANDIĞIMIZ
INDEXLER**



Dergide yayınlanan yazılardaki görüşler ve bu konudaki sorumluluk yazarlarına aittir. Yayınlanan eserlerde yer alan tüm içerik kaynak gösterilmeden kullanılamaz.

All the opinions written in articles are under responsibilities of the authors. None of the contents published cannot be used without being cited.

Yayın ve Danışma Kurulu / Publishing and Advisory Committee

Prof. Dr. Sema AY (Uludağ Üniversitesi)
Prof. Dr. Veysel BOZKURT (İstanbul Üniversitesi)
Prof. Dr. Marijan CINGULA (University of Zagreb)
Prof. Dr. Recai ÇINAR (Gazi Üniversitesi)
Prof. Dr. Elif KARAKURT TOSUN
Prof. Dr. Aşkın KESER (Uludağ Üniversitesi)
Prof. Dr. Emine KOBAN (Gaziantep Üniversitesi)
Prof. Dr. Ferhat ÖZBEK (Gümüşhane Üniversitesi)
Prof. Dr. Senay YÜRÜR (Yalova Üniversitesi)
Assoc. Prof. Dr. Mariah EHMKE (University of Wyoming)
Doç. Dr. Zerrin FIRAT (Uludağ Üniversitesi)
Assoc. Prof. Dr. Ausra REPECKIENE (Kaunas University)
Assoc. Prof. Dr. Cecilia RABONTU (University "Constantin Brancusi" of TgJiu)
Prof. Dr. Hilal YILDIRIR KESER (Bursa Teknik Üniversitesi)
Dr. Murat GENÇ (Otago University)

Hakem Kurulu / Referee Committee

Prof. Dr. Hamza ATEŞ (Kocaeli Üniversitesi)
Prof. Dr. Veysel BOZKURT (İstanbul Üniversitesi)
Prof. Dr. Marijan CINGULA (University of Zagreb)
Prof. Dr. Recai ÇINAR (Gazi Üniversitesi)
Prof. Dr. Kemal DEĞER (Karadeniz Teknik Üniversitesi)
Prof. Dr. Mehmet Sami DENKER (Dumlupınar Üniversitesi)
Prof. Dr. Bülent GÜNŞOY (Anadolu Üniversitesi)
Prof. Dr. Ömer İŞCAN (Atatürk Üniversitesi)
Prof. Dr. Vedat KAYA (Atatürk Üniversitesi)
Prof. Dr. Sait KAYGUSUZ (Uludağ Üniversitesi)
Prof. Dr. Aşkın KESER (Uludağ Üniversitesi)
Prof. Dr. Emine KOBAN (Gaziantep Üniversitesi)
Prof. Dr. Ahmet MUTLU (Samsun Ondokuz Mayıs Üniversitesi)
Prof. Dr. Nilüfer NEGİZ (Süleyman Demirel Üniversitesi)
Prof. Dr. Serap PALAZ (Balıkesir Üniversitesi)
Prof. Dr. Ali Yaşar SARIBAY (Uludağ Üniversitesi)
Prof. Dr. Abdülkadir ŞENKAL (Kocaeli Üniversitesi)
Prof. Dr. Veli URHAN (Gazi Üniversitesi)
Prof. Dr. Sevtap ÜNAL (Atatürk Üniversitesi)
Prof. Dr. Sevda YAPRAKLI (Atatürk Üniversitesi)
Prof. Dr. Uğur YOZGAT (Marmara Üniversitesi)
Prof. Dr. Senay YÜRÜR (Yalova Üniversitesi)
Doç. Dr. Rasim AKPINAR (Manisa Celal Bayar Üniversitesi)
Doç. Dr. Gül ATANUR (Bursa Teknik Üniversitesi)
Doç. Dr. Tülin ASLAN (Uludağ Üniversitesi)
Doç. Dr. Arzu ÇAHAN'TİMUR (Uludağ Üniversitesi)
Doç. Dr. Ceyda ÖZSOY (Anadolu Üniversitesi)
Doç. Dr. Doğan BIÇKI (Muğla Üniversitesi)
Doç. Dr. Elif ÇOLAKOĞLU (Atatürk Üniversitesi)
Doç. Dr. Mithat Arman KARASU (Harran Üniversitesi)
Doç. Dr. Mustafa KOCALOĞLU (Konya Necmettin Erbakan Üniversitesi)
Doç. Dr. Ahmet MUTLU (Ondokuz Mayıs Üniversitesi)
Doç. Dr. Nilüfer NEGİZ (Süleyman Demirel Üniversitesi)
Doç. Dr. Veli Özer ÖZBEK (Dokuz Eylül Üniversitesi)
Doç. Dr. Ferhat ÖZBEK (Gümüşhane Üniversitesi)
Assoc. Prof. Dr. Cecilia RABONTU (University "Constantin Brancusi" of TgJiu)
Assoc. Prof. Dr. Ausra REPECKIENE (Kaunas University)

Doç. Dr. Gözde YILMAZ (Marmara Üniversitesi)
Doç. Dr. Aybeniz AKDENİZ AR (Balıkesir Üniversitesi)
Dr. Öğr. Üyesi Cantürk CANER (Dumlupınar Üniversitesi)
Dr. Öğr. Üyesi Işın KIRIŞKAN (Giresun Üniversitesi)
Dr. Öğr. Üyesi Burcu ÖNGEN BİLİR (Bursa Teknik Üniversitesi)
Dr. Öğr. Üyesi Ersoy SOYDAN (Kastamonu Üniversitesi)
Dr. Öğr. Üyesi Oğuzhan ÖZALPIN (Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi)
Dr. Murat GENÇ (Otago University)
Dr. Enes Battal KESKİN (Uludağ Üniversitesi)



Paradoks Ekonomi Sosyoloji ve Politika Dergisi

Yıl: 2024, Cilt/Vol: 20, Sayı/Issue: 1

HAKEM KURULU

Prof. Dr. Gökçe Çiçek CEYHUN	BURSA TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
Prof. Dr. Lütfü ÖZTÜRK	KARADENİZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
Prof. Dr. Mustafa Kemal DEĞER	KARADENİZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
Prof. Dr. Nazlı Yücel BATMAZ	ANKARA HACI BAYRAM VELİ ÜNİVERSİTESİ
Prof. Dr. Serkan ÖZDEMİR	BURSA TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
Doç. Dr. Sevgi SEZER	BALIKESİR ÜNİVERSİTESİ
Dr. Öğr. Üyesi Mehtap KARAKOÇ	UŞAK ÜNİVERSİTESİ
Dr. Öğr. Üyesi Yusuf Can POLAT	HARRAN ÜNİVERSİTESİ

DÜNYA MUTFAKLARI EĞİTİM PROGRAMI KAPSAMINDA GASTRONOMİ ÖĞRENCİLERİNİN MESLEKİ EĞİTİM STAJI GEREKLİLİĞİNİN SEKTÖR ÇALIŞANLARI GÖRÜŞÜYLE DEĞERLENDİRMESİ

Gülsün DURAN

Doktora Öğrencisi, Necmettin Erbakan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü,

ORCID: 0000-0002-0179-5154

gulsunduran88@hotmail.com

Kevser ÇINAR

Doç. Dr., Necmettin Erbakan Üniversitesi, Turizm Fakültesi,

Turizm İşletmeciliği Bölümü

ORCID: 0000-0002-3482-721

kcinar@erbakan.edu.tr

ÖZET

Araştırma, gastronomi öğrencilerinin Avrupa Birliği'nde mesleki eğitim stajına yönelik "Erasmus Mesleki Eğitim Öğrenci ve Personel Hareketliliği" kapsamında öğrencilerin mesleki yeterlilik düzeylerinin artırılması konusunda Konya'daki 4 ve 5 yıldızlı konaklama işletmeleri çalışanlarının görüşlerini belirlemeyi amaçlamaktadır. Konya şehir merkezinde bulunan 4 ve 5 yıldızlı konaklama işletmeleri çalışanlarından aşçılar, F&B müdürü ve şeflerin konu ile ilgili görüşlerine yer verilmiştir. Araştırma verileri nitel araştırma yöntemlerinden yarı yapılandırılmış odak grup görüşme yöntemi kullanılarak toplanmıştır. Veriler, tema analiz yöntemi ile analiz edilmiştir. Araştırma sonucunda uygulama ve eğitim, öğrenci donanımı, yabancı dil, kültür farklılıkları, dünya mutfakları alanı, mutfak yöntemleri, sunum ve show, uluslararası entegrasyon ve proje olanakları olarak ana temalar belirlenmiştir. Bu araştırma ile Erasmus mesleki eğitim öğrenci ve personel hareketliliği projesi sayesinde Türkiye ve Fransa'nın mutfak eğitim sistemini kıyaslama olanağı sağlanması, uluslararası kültürel miras farkındalığı oluşturulması ve sürdürülebilirliğe katkı sağlanması beklenmektedir.

Anahtar Kelimeler: Mesleki Eğitim Öğrenci ve Personel Hareketliliği Projesi, Gastronomi Mutfak Sanatları Öğrencileri, Konya Sektör Çalışanları, Eğitimci.

EVALUATION OF THE VOCATIONAL EDUCATION INTERNSHIP REQUIREMENT OF GASTRONOMY STUDENTS WITHIN THE SCOPE OF THE WORLD CUISINE TRAINING PROGRAM WITH THE OPINION OF SECTOR EMPLOYEES

Gülsün DURAN

PhD Student, Necmettin Erbakan University, Institute of Social Sciences,

ORCID: 0000-0002-0179-5154

gulsunduran88@hotmail.com

Kevser ÇINAR

Doç. Dr., Necmettin Erbakan University, Faculty Of Tourism,

Tourism Department

ORCID: 0000-0002-3482-721

kcinar@erbakan.edu.tr

ABSTRACT

The research aims to determine the opinions of employees of 4 and 5 star accommodation establishments in Konya on increasing the professional competence levels of gastronomy students within the scope of "Erasmus Vocational Education Student and Staff Mobility" for vocational training internship in the European Union. The opinions of cooks, F&B managers and chefs from 4 and 5 star accommodation establishments in Konya city center on the subject are included. Research data was collected using the semi-structured focus group interview method, one of the qualitative research methods. The data were analyzed using the theme analysis method. As a result of the research, the main themes were determined as practice and education, student equipment, foreign language, cultural differences, world cuisine area, culinary methods, presentation and show, international integration and project opportunities. With this research, it is expected to provide the opportunity to compare the culinary education system of Türkiye and France, to raise international cultural heritage awareness and to contribute to sustainability, thanks to the Erasmus vocational education student and staff mobility project.

Key Words: Vocational Education Learner and Staff Mobility Project, Gastronomy Culinary Arts Students, Konya Sector Employees, Trainers.

1. GİRİŞ

Dünyada ve özellikle Türkiye’de yeme içme kültürüne olan ilginin merak duygusu ile desteklenmesiyle seyahat eğilimlerinde bir artış gözlenmiştir. Bu eğilimle birlikte yeme içme alanının kültürel, psikolojik, ekonomik vb. taraflarını da barındıran gastronomi alanına yönelik akademik çalışmalara ve eğitim faaliyetlerine ilginin arttığı söylenebilir. Türkiye’de son zamanlarda gastronomi faaliyetlerinin sadece yeme içme faaliyetlerinden ibaret olmadığı, aynı zamanda yeme içme faaliyetlerini karşılamak için kurulan işletmelerin (esnaf lokantaları vb.) yerel kültürün bir parçasını yansıttığı düşüncesi yaygınlaşmaya başlamıştır (Çifçi, 2019: 1). Günümüzde gastronomi kavramı yeme içme eyleminin ötesinde, fizyolojik bir ihtiyaç olarak algılanmasının yanı sıra insanların sosyalleşebilmesi, seyahat deneyimi elde edebilmesi ve statü kazanması gibi birçok unsuru içerisinde barındırmaktadır (Şat, Sezen ve Doğdubay, 2023: 318). Bu sayede gastronomi kavramının sınırları genişletilerek bu alandaki kişilerin yeterliliklerini anlatan ve diğer anlamları da kapsayan bir kavrama dönüşmüştür (Çifçi, 2019: 1).

Son dönemlerde bireyler arasında gastronomi, eğitim ve hizmet alanında oldukça popüler olmuştur. Ayrıca gastronomi eğitimi, hem gastronomi eğitimi almak isteyen öğrenciler açısından hem de üniversiteler açısından takip edilen bir bölüm olmaya başlamıştır (Kurnaz, Babür ve Akyurt, 2018: 506). Bu nedenle günümüzde gastronomi ve gastronomi turizmi kavramına olan talep gün geçtikçe artmaktadır (Şat, Sezen ve Doğdubay, 2023: 318).

Bu gelişmelerle birlikte bölüme olan ilginin artmasının yanında bu bölümlerde verilen eğitimin niteliğini de tartışmalı bir hal almıştır (Kurnaz, Babür ve Akyurt, 2018: 506). İnsanların günümüzde sürekli olarak değişmekte olan ve gelişim gösteren ihtiyaçlarına cevap verilmesi için birtakım meslek grupları kaybolmuş, bazıları ise toplumsal ihtiyaçlar doğrultusunda yenilenmiştir. Popülaritesi artan meslek gruplarından aşçılık mesleğine ilişkin geleneksel olarak ustalık ve çıraklık eğitimi, 1960’lı yıllarda başlayarak orta eğitim düzeyinde verilmiştir. Günümüze kadar gelen *gastronomi* ve *aşçılık* ile ilgili daha kapsamlı bilgi edinmek amacıyla 1980’li yıllarda ön lisans, 2000’li yıllarda da lisans düzeyinde eğitim faaliyetleri yürütülmüştür (Şat, Sezen ve Doğdubay, 2023: 318).

Gastronomi eğitimi verilen okullarda altyapı olanakları, mutfak uygulamalarının mevcut durumları, akademik kadronun gereken standartlara kavuşmamış olması, okulların mutfak uygulamasında kullanılacak olan özel malzemelere ulaşma noktasında zorluklar yaşaması, okul yönetimlerinin bölüme bakış açılarındaki farklı tutumlar ve alanında uzman olan kişilerin bu alanda akademisyen olma noktasında motive olmaması gibi nedenler bu tartışmaların temelini oluşturmaktadır. Bu gibi durumlar gastronomi eğitiminde özellikle

mutfak uygulamasına dönük faaliyetlerin okul bünyesinde gerçekleştirilmesinde engeller ortaya çıkarmaktadır (Kurnaz, Babür ve Akyurt, 2018: 506). Bunun için gastronomi eğitimi veren kurumların, çağdaş eğitim yaklaşımını benimseyen mutfak ve sektörel bilgi tecrübesine sahip pratik bilgi ve beceriyi eş güdümlü aktarabilir nitelikte olması gerekmektedir ([Şat](#), [Sezen](#) ve [Doğdubay](#), 2023: 338). Bu bilgilerle birlikte gastronomi eğitimi alan öğrencilerin daha etkin bir mutfak uygulama eğitimi alması noktasında mutfak profesyonelleriyle buluşturulması önem kazanmaktadır (Kurnaz, Babür ve Akyurt, 2018: 506).

Öğrenciler yüksek öğretim kurumlarının verdiği teorik eğitimin yanında, gerçek çalışma alanlarında da uygulama eğitimleri almalı ve iş deneyimi kazanmalıdır. Öğrencilerin iş deneyimi kazanmasını sağlayan en önemli imkânlardan biri staj programlarıdır (Çetin, 2005: 154). Staj, “öğrenciler için kıymetli bir deneyim ve öğrenme aracı olduğu kadar, turizm eğitim programları için de her zamankinden daha çok önem verilen eğitimin ayrılmaz bir parçasıdır” (Van Hoof, 2000: 6). Hatta bazı çalışmalarda, staj yapmanın öğrencilerin yönetim yeterliliklerini de arttırdığı belirlenmiştir (Walo, 2001: 19). Staj çalışmalarına katılan öğrenciler, akademik ortamda kazandıkları bilgi ve becerileri gerçek yaşam ortamında pekiştirme olanağına sahip olabilirler. Ayrıca, sektördeki yeni gelişmeleri, ilgili teknolojinin kullanımını ve farklı işyerlerini tanıma şansı bulabilirler (Çetin, 2005: 167). Ayrıca staj yapmak, öğrencilerin izleme, koordinatörlük, üretim, idarecilik, yenilikçi olma, kolaylaştırıcı, aracılık gibi rollerini de geliştirmektedir (Walo, 2001: 19).

Özünde turizmin çeşitlilik unsurunu temel alan yaşam boyu öğrenme projeleri, farklı yaş grubundan ve/veya meslek grubundan insanların bir araya gelmesiyle bilgi paylaşımını arttırmakta ve bu sayede global bir iletişim ağı oluşturarak turizmin gelişimine önemli ölçüde katkı sağlamaktadır (Güney, 2018: 204). Gastronomi konusunda ilk kitap, birinci yüzyılda Apicus tarafından yazılmış olmasına rağmen ilk aşçılık ve mutfakla ilgili kurs 1784'te İngiltere’de açılmış ve bunu 1820'de Amerika'da, 1891'de Fransa'da açılan kurslar takip etmiştir (Allen, 2003: 16). Gastronomi hem yaşayan hem de geçmiş kültürel mirasın gelecekle bağlantı kurulmasında köprü görevi üstlenen alanlardan biridir (Çifçi, 2019: 1). Gillespie ve Cuisin’e (2001) göre gastronomi eğitimi dinamik ve sürekli değişen bir çevreye uygun nitelikte işgücü sağlayacak şekilde yapılandırılmalıdır (Gillespie ve Cuisin’e, 2001: 20). Ancak yenilikleri ve değişimleri takip edecek dinamik yapıda bir eğitim için henüz geçerli bir model denenmemiştir (Hegarty, 2009: 1).

Gastronomi, yeme içme ile ilgili kültürel miras unsurlarının yanında diğer otantik öğeleri de anlamaya yardımcı olur. Bu sebeple bu alanla ilgilenecek kişilerin belirli bir bilgi birikimi ve beceri altyapısına sahip olması gerekmektedir (Çifçi, 2019: 1). Bunu sağlamak için

eğitimcilerin mutfak ve aşçılık eğitiminde profesyonellerden daha fazla yararlanması gerekir. Çünkü profesyoneller, yöneticiler ve tasarımcılar gastronomi alışkanlıkları konusunda toplumun nabzını tutan sağlık, moda, beslenme, çevre ve diyet gibi konularda yönlendirici kişilerdir (Brookes, 2004: 124). Türkiye’de ve dünyada bu kadar önemli bir alanın üzerinde yapılacak çalışmaların ve mutfaklarda geliştirilecek uygulamaların doğruluğu, elde edilecek faydaların maksimizasyonu, alanla ilgili eğitim gören kişilerin niteliklerine bağlıdır (Çiftçi, 2019: 1). Yiyecekleri hazırlayan, üreten, dağıtan ve sunan bu kişilerin toplumda sosyo kültürel yapıyı, inançları, teknoloji ve sosyal ağları biçimlendirme gücü bulunmaktadır (Brookes, 2004: 124). Dolayısıyla profesyonellerin gastronomi eğitiminin içinde yer alması kaçınılmaz bir gerçektir (Öney, 2016: 196).

Bu çalışma, KA102 düzeyi *Mesleki Eğitim Öğrenci ve Personel Hareketliliği Projesi* kapsamında yürütülmüştür. Çalışma kapsamında Gastronomi ve Mutfak Sanatları öğrencilerinin dünya mutfaklarını yerinde tanımaları ve kültürlerini gözlemleyerek öğrenmeleri, özellikle de gastronominin şekillenmesinde büyük öneme sahip Fransız mutfağını geliştirdiği yerde deneyimlemeleri önem arz etmektedir. Böylece Gastronomi ve Mutfak Sanatları bölümünden mezun olan öğrencilerin nitelikli elaman olarak yetişmelerine ve istihdam edilebilirliklerine katkı sunmak hedeflenmektedir. Bu bilgi doğrultusunda Gastronomi ve Mutfak Sanatları öğrencilerinin mesleki yeterlilikleri hakkında sektör çalışanları ve akademisyen görüşlerine başvurulmuştur. Öğrencilerin mesleki yeterlilik durumları, proje kapsamında sektör çalışanlarından elde edilen görüşler yardımıyla belirlenmiştir.

2. LİTERATÜR TARAMASI

Yapılan literatür taraması sonucunda konu ile alakalı yerli ve yabancı bazı çalışmalar şunlardır:

Çiftçi (2019) çalışmasında yükseköğretim lisans düzeyinde eğitim alan Gastronomi ve Mutfak Sanatları öğrencilerinin profesyonel mutfak yeterlilikleri açısından görüşlerini belirlemeyi amaçlamıştır. Gelişigüzel ve kolayda örnekleme yöntemi kullanılarak örneklem seçilmiştir. Araştırmada kısaca veriler anket tekniği ile toplanmıştır. Toplanan 379 veri nicel yöntemlerle analiz edilmiştir. Sonuç olarak gastronomi eğitimi alan öğrencilerin tek çalışma alanlarının mutfak olmadığı ancak mutfak yeterlilik seviyeleri öğrenciler için gerek iş bulma gerekse bu konuda kendilerini ispatlama noktasında hala geçerli kriterleri barındırdığı belirtilmiştir (Çiftçi, 2019: 90).

Dayıoğlu (2010) çalışmasında Edremit Körfezinde bulunan konaklama işletmelerinde işverenlerin staj eğitimi gören öğrenciler hakkındaki görüşlerinin belirlenmesini amaçlamıştır. Betimsel tarama araştırması sonucunda öğrenciler iş bilgisi, inisiyatif kullanma, problemlerinin çözümünde gösterdiği özen, yabancı dil bilgisi, iş disiplini ve ahlaki bakımdan, araç-gereç ve malzeme kullanımı, teorik ve uygulamalı eğitimin yeterli olmadığı belirtilmiştir. Ancak konuşma ve davranış, kıyafet ve temizlik alışkanlığı, iş devamlılığı, sorumluluk duygusu ve iş birliği hususunda yeterli düzeyde oldukları belirtilmiştir. Ayrıca stajyerlerin, personelden alacağı bilgiler ile işletmede iş birliği sağlanacağına dikkat çekilmiştir (Dayıoğlu, 2010: 70).

Duman (2020), neden bu kadar şef ve gastronomi etkinliği olduğu konusu üzerine bir çalışma gerçekleştirmiştir. Araştırmada nitel araştırma yöntemi olan yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Verilerin analizinde söylem analizi tekniği uygulanmıştır. Ankara’da şef yetiştirmek amacıyla eğitim veren bir kurstaki 5 şef ve ABD’de çalışan 1 şef ile görüşülmüştür. Görüşme esnasında ses kaydı alınmasına izin verilmiştir. Şef ve gastronomi etkinliklerinin, nicelik ve nitelik bakımından yetkinliği konusunda fikir almak amacıyla derinlemesine mülakat tercih edilmiştir. Çalışmanın sonucunda, şeflerin ve etkinliklerin sayıca fazla olduğu ancak nitelik olarak geliştirilmesi gerektiği vurgulanmıştır (Duman, 2020: 22) .

Gastronomi ve Mutfak Sanatlarıyla ilgili gerçekleştirilmiş bazı Avrupa Birliği projelerinin örnekleri aşağıda yer almaktadır. İçeriğinde daha çok Fransa’nın yer aldığı proje örneklerine yer yerilmiştir. Güney (2018) tarafından "Ulusal Ajans: 2007-2015 European Shared Treasure Turizm Projeleri" kapsamında Ulusal Ajans’a bağlı Yaşam Boyu Öğrenme Programı kapsamında oluşturulmuş European Shared Treasure web sitesi üzerinden; Comenius, Leonardo ve Grundtvig ortaklıkları ve bu bağlamda 400’den fazla projelendirilmiş değişim hareketliliği incelenmiştir. Konu ile alakalı 86 adet değişim hareketliliği tespit edilmiş ve içerik analizine tabi tutulmuştur. Amaç, değişim projelerini inceleyerek turizm gelişmelerini evrensel boyutta irdelemek ve yenilikçi bir yaklaşım ortaya koymaktır. Bu temel amaç doğrultusunda çalışma sonuçlarına göre projelerden olumlu geri bildirim alındığı, bununla beraber literatürde epey yeni olan duygusal turizm, sorumlu turizm ve erişilebilir turizm konulu projeler yürütülmüş olup bu turizm türlerinin aslında iç içe geçmiş fakat aynı zamanda da birbirlerinden ayrı olduğu tespit edilmiştir (Güney, 2018: 182).

Comenius çok uluslu ortaklık projesi kapsamında yürütülmüş “Gastronomi, Turizm ve Ticaret: Bölgesel Özelliklerden Avrupa İşbirliğine” (Gastronomy, Tourism and Commerce: from Regional Particularities to European Cooperation) projesinin çalışma grubunu öğrenciler ve öğretmenler oluşturmaktadır. Projenin koordinatör ülkesi Fransa’dır. Projeyi gerçekleştiren ortak ülkeler Fransa, Birleşik Krallık, Slovakya, Almanya olup proje, öğrencileri ve eğitim

personelini içeren hareketlilikleri teşvik etmeyi amaçlamaktadır. Öğrenciler, belirli alanlara değer veren hizmetlerde (turizm, ticaret, gastronomi vb.) bir işe başlamanın gerekliliğini gösteren yapıları incelemiştir. Proje sonunda uluslararası gastronomi atölyeleri ve fuarları düzenlenmiş ve yemek tarifi kitabı yayımlanmıştır (Güney, 2018: 185).

Comenius Bölgesel Ortaklıklar (Comenius Regio Partnership) kapsamında turizmle ilgili beş adet projelendirilmiş değişim hareketliliği tespit edilmiştir. Buna göre Comenius Bölgesel Ortaklığının birinci projesinin ismi *Vinofood Eğitim ve Yaratıcılık* (Vinofood Education and Creation) olup projenin çalışma grubu öğrencilerdir. Projenin koordinatör ülkesi Fransa'dır. Projeyi gerçekleştiren ortaklar ise Fransa ve Portekiz olmak üzere proje; şarap, gastronomi ve turizm alanında eğitim ve öğretim uygulamalarının paylaşımını ve iyi uygulamaların paylaşımını teşvik etmeyi amaçlamıştır. Proje sonunda Gascogne İkrâm Okulu'ndan öğrencilere resmi bir öğle yemeği verilmiştir (Güney, 2018: 191).

Leonardo ortaklığının ikinci projesinin ismi, *Profesyonel Aşçıların Temel Yetkinliği Olarak Sürdürülebilirlik ve Eğitim Öğretimde Yeterlilik Ölçütleri* (Sustainability as Key-Competence of Profesional Cooks Status Quo and Qualification Requirements in Education and Training) olup projenin çalışma grubunu öğretmenler, turizm işletmelerindeki insan kaynakları yönetimi birimi ve aşçılar oluşturmaktadır. Projenin koordinatör ülkesi Almanya'dır. Projeyi gerçekleştiren ortaklar ise Almanya, İtalya, Slovenya, Danimarka, Bulgaristan, Çek Cumhuriyeti ve Avusturya olup ilgili ortaklar proje kapsamında gastronomi, turizm ve yemek hizmetleri alanında eğitim ve öğretimde standartların sürdürülebilirliği üzerine çalışma yapmayı amaçlamışlardır. Proje sonunda mesleki pişirmede ve yeterlilik standartlarında operasyonel düzeyde sürdürülebilirliğin tanımı, ulusal eğitim ve öğretim tesisleri, aşçılar ve yöneticiler için yeterlilik incelemesi, ortak ülkelerdeki konuyla ilgili yaygınlaştırma faaliyetleri ve pazarlama stratejisi raporlanmıştır (Güney, 2018: 192).

Leonardo ortaklığının dördüncü projesinin ismi, *Hazırladığınız Yemek* (Dinner Made By You) olup projenin çalışma grubu öğrencilerdir. Projenin koordinatör ülkesi Finlandiya'dır. Projeyi gerçekleştiren ortaklar Finlandiya, Avusturya, İtalya ve Fransa'dır. Proje, öğrencilerin farklı restoran kültürlerinde çalışmalarına imkân sağlamayı amaçlamaktadır. Her çalışma döneminden sonra öğrenciler, diğer ülkelerin restoran kültürlerinden öğrendiklerini raporlayarak yeni restoran eğilimlerini ve tavırlarını karşılaştırma yaparak belirlemeye çalışmışlardır (Güney, 2018: 192).

Leonardo ortaklığının 14'üncü projesinin ismi, *Turizm Mesleki Eğitimde Girişimciliğin Özendirilmesi* (Stimulating Entrepreneurship on Tourism Vocational Education) olup projenin

koordinatör ülkesi Türkiye'dir. Projeyi gerçekleştiren ortaklar Türkiye ve Fransa olup proje, turizm alanında girişimciliği desteklemek ve yerel turistik değerlerin nasıl tanıtılacağına öğretmesini amaçlamaktadır (Güney, 2018: 195).

3. YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın amacı, önemi, yöntemi ve bulgularına yer verilmiştir.

3.1 Araştırmanın Amacı ve Önemi

Fransız mutfağı, 17. yüzyıldan itibaren değişmeye ve gelişmeye başlamış bunun sonucunda da 19. yüzyıl Fransız mutfağının altın çağı olmuştur. Bu dönemde Fransız mutfağı; lezzetleri, servis şekli ve menüdeki yemek servisi sırasıyla uluslararası alanda ilgi artışı yaşamıştır. Avrupa'da, Rusya'da, ABD'de ve hatta Osmanlı'da saray çevresinde benimsenmesi ve uygulanmaya çalışılması ile Fransız mutfağı uluslararası platformda büyük bir üne kavuşmuştur (Hatipoğlu ve Batman, 2014: 65; Samancı, 2019: 134- 137). Klasik Fransız mutfağı, mutfak teknikleri ve terimleriyle birlikte uluslararası mutfak anlayışının temelini oluşturmaktadır (Samancı, 2019: 138). Bu bilgi doğrultusunda mutfak teknik ve terimlerinin ana kenti olan Fransa mutfağını ve kültürünü öğrenmek, Gastronomi ve Mutfak Sanatları öğrencilerinin etkinliğini artırmaları ve kültürler arası farkı gözlemlenmeleri açısından önemlidir.

Yukarıdaki bilgiler doğrultusunda Gastronomi ve Mutfak Sanatları öğrencilerinin dünya mutfaklarını yerinde tanımaları ve kültürlerini gözlemleyerek öğrenmeleri, özellikle de gastronominin şekillenmesinde büyük öneme sahip Fransız mutfağını merkezinde deneyimlemeleri önem arz etmektedir. Böylece Gastronomi ve Mutfak Sanatları Bölümü mezunlarının nitelikli elaman olarak yetişmesi ve öğrencilerin istihdam edilme oranlarının artırılması hedeflenmektedir. Bu plan doğrultusunda temel hedefler ve bu hedefler için geliştirilmek istenen ihtiyaçlar şunlardır (Günbayı ve Yassıkaya, 2011: 32; Çifçi, 2019: 97; Aydemir ve Buyruk, 2018: 72):

- Avrupa'da Erasmus+, E-twinning gibi projeler ile sınırları ortadan kaldırmak
- Gastronomi alanında Fransa-Çin-İtalya gibi dünya mutfaklarında öne çıkan ülkeler ile doğrudan iş birliği oluşturmak
- Dünyanın ortak dili olan İngilizce becerisine sahip öğrenci yetiştirmek ve öğrencilerin istihdam edilebilirliğine katkı sunmak

- Uluslararası düzeyde kültürel miras farkındalığı oluşturmak
- Uluslararası düzeyde sürdürülebilirliğe katkı sağlamak
- Yükseköğretim Kurumunun (YÖK) Gastronomi ve Mutfak Sanatları Bölümü kurmak için talepte bulunan üniversiteleri fiziki yönden (uygulama mutfağı ve sınıfları) daha sıkı denetlemesine katkı sunmak
- Fiziki yapıya uygun öğrenci kontenjanı belirlemek
- Verilen eğitim seviyesini artırmak

Türkiye’de ilk Gastronomi ve Mutfak Sanatları Bölümü 2003 yılında Yeditepe Üniversitesi’nde açılmıştır (<https://gsf.yeditepe.edu.tr>, 2023). 2003 yılından sonra Gastronomi ve Mutfak Sanatları Eğitimi ve Öğretimi, Türkiye’de 55 devlet üniversitesi tarafından verilmektedir ([Şat](#), [Sezen](#) ve [Doğdubay](#), 2023: 327). Bu bölümün yeni olması, üniversite öğrencilerinin bölümün temeli sayılan ve mesleki yeterlilikte büyük katkısı olan dünya mutfakları alanındaki eksiklikleri, yabancı dil konusundaki yetersizlikleri ve uluslararası kültür farklılıkları bir problem durumu oluşturmaktadır (Dayıoğlu, 2010: 20-53). Bu nedenle öğrencilerin eksikliklerinin bu proje kapsamında geliştirilebileceği düşünülmektedir.

Ayrıca AB Eğitim Projeleri, *Avrupa 2020 Akıllı, Sürdürülebilir ve Kapsamlı Büyüme Stratejisi* önceliklerine önem vermektedir. Avrupa Birliği’nde, alanında uzman ticari işletmelerde yapılan staj ve yerinde eğitim uygulamaları yoluyla katılımcıların iş piyasasına dâhil edilmesi, mesleki eğitime verilen önemle sektördeki nitelikli eleman sayısının artırılması hedeflenmektedir. Bu sayede akıllı büyüme, katılımcıların edindikleri tecrübelerle küresel anlamda rekabet güçlerinin artırılması, sürdürülebilir büyüme, mesleki eğitim kurumları ve iş gücü piyasası kurumları arasında güçlendirilmiş iş birliğinin teşvik edilmesi, toplumsal cinsiyet eşitliği kapsamında kız öğrencilerin de istihdam edilebilmesi sağlanmakta ve ekonomik büyüme desteklenmektedir (Turhan, 2019: 79).

Projenin hedef kitesini öncelikle Necmettin Erbakan Üniversitesi Gastronomi ve Mutfak Sanatları bölümünde öğrenim gören öğrenciler oluşturmaktadır. İlerleyen zamanlarda Türkiye’de faal olan tüm Gastronomi ve Mutfak Sanatları bölümlerinde uygulanması öngörülmektedir.

Katılmak isteyen öğrencilerin buldukları okulda akademik olarak başarılı olanlar arasından seçilmesi planlanmıştır. Bu projede yer alacak katılımcıların okul başarı sıralamasına ve yapılacak İngilizce sınavına göre belirlenmesi planlanmıştır. Sıralamaya göre ilk 20 kişiye proje kapsamında yurt dışında staj yapma fırsatı sunulması planlanmaktadır. Staj dönemleri ise

4 ay olarak planlanmıştır. Yurt dışında yapılan bu stajın üniversitede yapılması zorunlu olan staj yerine de geçmesi öngörülmektedir.

Katılımcı 20 öğrenciye refakatçi olarak 2 eğitmenin eşlik etmesi planlanmıştır. Öğrencilerin yurt dışında buldukları süre içerisinde aldıkları eğitim faaliyetlerini içeren bir staj dosyası düzenlemeleri ve staj dosyasında her gün yapılan işlerin (eğitim, seminer, kurum ziyaretleri vb.) yazılı olduğu iş yapraklarını doldurması planlanmaktadır. Ayrıca proje hazırlama ekibi tarafından *Günlük Faaliyet Analizi* hazırlanarak staj dosyasında her gün için bir anket yapılması planlanmaktadır. Gün sonunda katılımcı personel tarafından anketlerin doldurulması ve staj dosyalarına konulması istenmektedir. Her grubun başında görevlendirilecek olan refakatçi eğitmenlerin öğrencilerin derslerine giren meslek dersi alan eğitmeni olması istenmektedir. Katılımcıların yanlarında olan staj defterlerinin günlük olarak refakatçi alan eğitmeni tarafından kontrol etmesi istenmektedir. Ayrıca stajın sonunda katılımcılardan Fransa-Türkiye arasında ortak özellik taşıyabilecek bir yemeği *sıfır atık* uygulamasıyla sunmaları ve raporlamaları istenmektedir. Böylece katılımcıların kültürler arası entegrasyon ve sürdürülebilirlik anlamında mesleki yeterliliklerinin değerlendirilmesinin yapılabileceği düşünülmektedir.

2019 yılının sonlarında Çin'nin Wuhan kentinde ortaya çıkan ve pandemiye dönüşen korona virüs salgını, küresel çapta tüm ülkeleri etkilemiştir (Küçüköğlü, 2021: 1270). Bu dönemde Turizm Teşvik Kanunu'nda değişiklik öngören 32 maddelik kanun teklifi TBMM'ye sunulmuştur. 2634 Turizm Teşvik Kanunu'nda yer alan yabancı çalıştırma kanununa göre işletmelerin %10'a kadar yabancı personel çalıştırılabileceği ve bu oranın Bakanlık tarafından %20'ye kadar artırılabilmesi hükmü yer almaktadır. Kanun'un 18. maddesinde yapılacak değişikliklerle turizm işletme belgeli işletmelerde yabancı işçi çalıştırılmasına ilişkin sınırlamanın kaldırılması planlanmaktadır (www.turizmajansi.com, 2023). Bu maddenin değiştirilmek istenmesindeki temel gerekçe ise pandemi döneminde nitelikli personel ihtiyacının daha da artmış olmasıdır. Gelen tepkiler sonucu bu madde geri çekilmiş ve değiştirilmemiştir. Fakat pandemi ve dijitalleşme süreci, nitelikli personel ihtiyacını her geçen gün artırmaktadır. Bu durum risk teşkil etmektedir. Bu bilgi doğrultusunda proje kapsamında uluslararası platformda öğrencilerin mesleki yeterliliklerinin artırılması ayrı bir önem arz etmektedir.

3.2 Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Dünya Mutfakları Eğitim Sürecinde Gastronomi Öğrencilerinin Avrupa Birliği'nde Mesleki Eğitim durumlarını konu alan çalışmalar kapsamlı incelenmiştir. Literatür taraması sonucu Çifçi'nin çalışmasındaki mesleki yeterliliği ölçen soru formuna ulaşılmış ve incelenmiştir. Çalışmanın sorularını oluşturmada bu veriler analiz edilerek yorumlanmıştır. (Çifçi, 2019: 121).

Proje, Necmettin Erbakan Üniversitesi Gastronomi ve Mutfak Sanatları bölümü öğrencilerini kapsayacak şekilde tasarlandığı için çalışma formunu doldurabilecek en uygun kişilerin Konya'da bulunan konaklama işletmeleri çalışanları olduğu kanaatine varılmıştır. Ayrıca Proje kapsamında hazırlanan form ile akademisyen görüşlerinin alınmasının faydalı olacağı düşünüldüğü için alanın uzmanları olarak akademisyen görüşleri de alınmıştır.

Araştırma nitel bir çalışma olarak hazırlanmıştır. Nitel araştırma, İslamoğlu ve Alınayık (2016) tarafından sosyal olguları bağlı oldukları ve içinde yer aldıkları ortamda doğal görünüşleri ile gözlem, görüşme ya da belgeleri değerlendirmek yoluyla bilgi edinme ve bu bilgileri analiz ederek kuram geliştirme olarak tanımlanmıştır. Çalışmada nitel araştırma yöntemlerinden olan yarı yapılandırılmış odak grup görüşme yöntemi tercih edilmiştir. Punch (2005), yarı yapılandırılmış görüşme tekniğini açık uçlu soruların bulunduğu; belli bir kalıba oturtulmamış derinlemesine mülakatlar olarak ifade etmektedir (Tekin ve Tekin, 2006: 104).

Araştırmanın çalışma evrenini Konya şehir merkezinde bulunan 4 ve 5 yıldızlı konaklama işletmeleri çalışanlarından aşçılar, F&B müdürü ve şefler oluşturmaktadır. 4 ve 5 yıldızlı konaklama işletmelerinin verileri, web sitesinde (tr.hotels.com, 2021) bulunan tesis istatistikleri ile ilgili bölümden "bölge bazında türlerine ve sınıflarına göre turizm belgeli konaklama tesislerinin sayısı (01.01.2021)" verileri kullanılarak belirlenmiştir. Konya şehir merkezinde bulunan 4 ve 5 yıldızlı yatırım ve işletme belgeli toplam 14 konaklama işletmesi olduğu tespit edilmiştir. Bu işletmeler Tablo 2.1'de belirtilmiştir.

Tablo 1: 01 Ocak 2021 Tarihi İtibarıyla İç Anadolu Bölgesi'nde Konya Merkez Güncel Turizm İşletmesi Belgeli Tesisler Listesi

Otel İsimleri	Otellerin Yıldız Türü
Ramada Plaza By Wyndham Konya	5
Anemon Konya Hotel	5
Özkaymak Konya Hotel	5
Novotel Konya	5
Dedeman Konya Hotel And Convention Center	5
Rixos Hotel Konya	5
Bayır Diomond Hotel & Convention Center Konya	5
Grand Hotel Konya	5
Hilton Garden Inn Konya Turkey	4
Selçuk Otel Şems-İ Tebrizi	4
Bera Konya	4
Dünder Hotel	4
Balıkçılar Hotel	4
Gherdan Gold Hotel	4

Araştırmanın veri toplama tekniği olarak bireysel görüşme tercih edilmiştir. Görüşme tekniğinin kullanılmasının temel amacı genellikle bir hipotezi test etmek değil; diğer insanların deneyimlerini ve bu deneyimleri nasıl ifade ettiklerini anlamaya çalışmaktır. Bu sebeple diğer insanların öyküleri, betimlemeleri ve düşünceleri yani kişinin zihnindeki kültürel kategoriler yoğunlaşmış noktalardır (Türnüklü, 2000: 544). Bu araştırmada veri toplama aracı olarak yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Yarı yapılandırılmış görüşme formu, kavramsal çerçeve oluşturulduktan sonra ve alanyazın çalışması yapıp ön görüşmeler yapıldıktan sonra uzmanların da görüşleri alınarak hazırlanmıştır. Formda, *Dünya Mutfaqları Eğitim Programı Kapsamında Gastronomi Öğrencilerinin Mesleki Eğitim Stajı Gerekliliğinin Sektör Çalışanları Görüşüyle Değerlendirmesi* başlığını taşıyan AB eğitim projesi hakkında bir ön bilgi verildikten sonra, konu ile alakalı sorular ve demografik bilgiler yer almaktadır. Çalışma kapsamında formda şu sorular yer almaktadır:

- S1: Sizce Gastronomi Bölümündeki öğrencilerin en önemli sorunları nelerdir?
- S2: Gastronomi Bölümünde eğitim gören öğrencilerin sektörün beklentilerini karşılayan donanımlara sahip olarak mezun olduklarını düşünüyor musunuz? Açıklayabilir misiniz?
- S3: Gastronomi Bölümündeki öğrencilerin yabancı dil yeterlikleri konusunda ne düşünüyorsunuz?
- S4: Uluslararası kültür farklılıkları öğrenciler için bir problem durumu oluşturmakta mıdır?

- S5: Gastronomi Bölümündeki öğrencilerin dünya mutfakları alanındaki yeterliklerini nasıl değerlendirirsiniz?
- S6: AB Erasmus Eğitim Projesi kapsamında Gastronomi bölümündeki öğrencilerin hangi mesleki yeterliliklerinin geliştirilmesi gerektiğini düşünüyorsunuz? Neden?
- S7: Proje kapsamında önerileriniz varsa belirtebilir misiniz?

Tablo 2: Katılımcıların Demografik Dağılımı

	Şef	Aşçı	F&B Müdürü
Cinsiyet	% 80 E	% 100 K	% 87 E
Yaş	% 80 (25-60)	% 100 (25-60)	% 75 (25-60)
Eğitim Durumu	%66 (Lise)	%40(Lise)	%75 (Lise)
Meslek	%100 (Şef)	%100 (Aşçı)	%100 (F&B Müdürü)
Sektör Tecrübesi	%55 (10-20)	%40 (10-20) %40 (5-10)	%62 (20 yıl üstü)

Araştırma kapsamında 9 şef, 5 aşçı ve 8 F&B müdüründen cevap alınmıştır. Yukarıdaki tabloda demografik bilgileri yer almaktadır. Yarı yapılandırılmış görüşme formu ve katılımcı aktarımları değerlendirilmesi yapılmış ve elde edilen bilgiler ışığında çözüm önerilerine yer verilmiştir. Nitel araştırmalarda amaçlanan, sayılar yoluyla sonuçlara ulaşmak değil konu ile alakalı okuyucuya betimsel ve gerçekçi bir çerçeve resim sunabilmektir (Yıldırım ve Şimşek, 2021: 45) .

Cohen, Manion ve Morrison'a (2007) göre verilerin analizi katılımcı görüşmeleri ile başlar, verilerin analizi esnasında veriler sürekli olarak kaydedilir ve sonra gruplara ayrılır. Görüşme kayıtları da düzenli olarak gözden geçirilir (Ergin ve Karatas, 2014: 36). Bu çalışmada katılımcı görüşleri ile oluşturulan temaların frekanslarının verilmesi uygun görülmüştür. Araştırmada analiz tekniklerinden tema analizi kullanılmıştır. Tema analizinde görüşme transkriptleri, dokümanlarda ve gözlem notlarında araştırılan olgu ile ilgili geçen söz konusu tema, kategori ve alt temalar belirlenir. İstenirse bir çetele tablosu oluşturularak hangi katılımcının hangi üst tema, kategori ve alt tema altında görüş bildirdiği veya doküman ve gözlem notlarının hangi üst tema, kategori ve alt tema altında toplandığı tematik olarak verilebilir. Ayrıca oluşturulan çetele tablosuna ilişkin frekans ve yüzdeler de verilebilir

(www.nirvanasosyal.com, 2021). Bu çalışmada da frekans dağılımlarına göre katılımcıların cevapları doğrultusunda temalar ve alt temalar oluşturulmuştur. Katılımcıların verdiği yanıtların sıklığına göre başlıklar altında bir sınıflama ve bu sınıflamaya bağlı olarak frekans sıklığı ve yüzdeleri, doğrudan alıntılanan akademisyen görüşleri ile analiz edilmiştir.

3.3 Araştırmanın Bulguları

Bu çalışmada Konya merkezinde bulunan 4 ve 5 yıldızlı otellerde çalışan bireylerin AB eğitim projesi kapsamında öğrencilerin mesleki yeterlilikleri ile alakalı görüşleri ortaya konulmaya çalışılmıştır. AB Eğitim Projesi Mesleki Yeterlilik ile alakalı görüşler, AB Eğitim Projesi kapsamında mesleki yeterliliğe ilişkin temalar ve AB Eğitim Projesi araştırma sorularının cevap dağılımı olarak gruplandırılmıştır. Ayrıca akademisyenlerin AB Eğitim Projesi kapsamında öğrencilerin mesleki yeterlilikleri ile alakalı görüşleri de alınmıştır. Yapılan gruplandırmalar sonucu elde edilen temaları desteklemek için akademisyen görüşlerine doğrudan yer verilmiştir. Ayrıca akademisyenlerin unvanlarına ve üniversite bölümlerine göre dağılımına yer verilmiştir.

Tablo 3: Akademisyenlerin Üniversite Bölümlerine ve Unvanlara Göre Dağılımı

Turizm İşletmeciliği Bölümü	4
Gastronomi ve Mutfak Sanatları Bölümü	2
Doç. Dr.	2
Dr. Öğretim Üyesi	1
Doktora Öğrencisi	3

Konya merkezde bulunan 4 ve 5 yıldızlı otellerde çalışan şef (9), aşçı (5) ve F&B (8) müdürlerinin AB Eğitim Projesi kapsamında öğrencilerin mesleki yeterlilikleri ile alakalı görüşlerinin frekans ve % dağılımı belirlenmiştir. Tablo 2.4'te elde edilen veriler görülmektedir.

Tablo 4: AB Eğitim Projesi Araştırma Sorularının Cevap Dağılımı

Sorular	TEMA	Ş	Ş	Ş	Ş	Ş	Ş	Ş	Ş	Ş	A	A	A	A	A	F	F	F	F	F	F	F	F	F	R
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	6	7	8	R	
Soru1	Uygulama ve Eğitim																								17
Soru2	Öğrenci Donanımı	√	√	√	√		√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	21
Soru3	Yabancı Dil	√	√	√	√	√		√	√	√	√					√	√	√		√	√		√	√	17
Soru4	Kültür Farklılıkları		√	√			√	√	√	√	√		√	√	√	√	√	√			√		√		15
Soru5	Dünya Mutfakları Alanı		√	√	√	√	√		√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	20
Soru6	Mutfak Yöntemleri Sunum ve Show	√		√					√						√	√		√		√		√		10	
Soru7	Uluslararası Entegrasyon İmkân Faaliyetleri	√		√						√						√		√		√		√		6	

Tablo 2.4'te yer alan veriler yorumlandığında katılımcı görüşlerinin en çok öğrenci donanımı, uygulama ve eğitim, yabancı dil, dünya mutfakları alanı ve kültür farklılıkları temalarında yoğunlaştığı söylenebilir. Akademisyen katılımcıların bu konudaki görüşlerine de yer verilmiştir.

3.3.1 Ana Tema: Öğrenci Donanımı ve Dünya Mutfakları Alanı

Konya merkezde bulunan konaklama işletmelerindeki çalışanlar ile yapılan görüşme sonuçlarına göre % 95 oranında öğrenci donanımı ve % 90 oranında dünya mutfakları alanı en ana temalar olarak görülmektedir. Katılımcıların bu temalara ilişkin görüşlerine aşağıda yer verilmektedir:

- *Hayır, yeterli olduğunu düşünmüyorum. Çünkü yeterli staj ve pratik yapamıyorlar (A1, S2).*
- *Düşünmüyorum. Eğitim eksikliği. Yaptıkları işleri severek yapmıyorlar (A2, S2).*
- *Yeterli olduklarını düşünmüyorum. Yeterli olabilmeleri için yurt dışında en az iki sene çalışmaları gerekir (Ş9, S2).*
- *Düşünmüyorum. Kendilerini geliştirmek için bir şeyler yapmıyorlar (F8, S2).*

- *Öğrencilerin gerekli eğitimi alırsa dünya mutfaklarında başarılı olacaklarına inanıyorum (Ş2, S5).*
- *Çok fazla yeterliliğe sahip olduklarını düşünmüyorum (Ş4, S5).*

“Öğrenci Donanımı” ve “Dünya Mutfakları Alanı” temalarına olan görüşler ve akademisyenlerin görüşleri de sektörle paralellik göstermektedir:

- *Düşünmüyorum çünkü sektör doğrudan pratik uygulamalar ister. Teorik bilgiyle ilgilenmez (Doç.2, S2).*
- *Düşünmüyorum. Turizm fakültelerinin genel sorunu uygulama derslerinin ya da stajlarının yetersiz düzeyde verilmesi. Bu durumda ne yazık ki sektörün beklentilerini karşılayamıyorlar (Dr.3, S2).*

3.3.2 Ana Tema: Uygulama ve Eğitim, Yabancı Dil

Konya merkezde bulunan konaklama işletmelerindeki çalışanlar ile yapılan görüşme sonuçlarına göre % 77 oranında “Uygulama ve Eğitim” ve “Yabancı Dil” yoğunlaşan 3. ve 4. temalardır. Katılımcıların bu temalara ilişkin görüşlerine aşağıda yer verilmektedir:

- *Bu dönemde öğrencilerin yeterince eğitim alamamaları en büyük sorun (F2, S1).*
- *Dünya mutfaklarına hâkim öğretici ustaların olmaması (Ş9, S1).*
- *Yetersiz. Daha çok önem gösterilmeli (A4, S3).*
- *Ülkemizdeki en büyük sorun yabancı dil konusunda yetersizliktir. Yeterince eğitim alamıyorlar (Ş4, S3).*
- *“Bu eğitim sistemi içinde nasıl yeterli olsun!” (Ş 2, S3).*

“Uygulama ve Eğitim” ve “Yabancı Dil” temalarına olan görüşler ile akademisyenlerin görüşleri de sektör ile paralellik göstermektedir:

- *En büyük problemin eğitim sürecinde yaşanan alt yapı problemi olduğunu düşünüyorum. Gastronomi öğrencilerinin eğitim aldığı üniversitelerde uygulama mutfağı alt yapısında oldukça büyük eksiklikler vardır. Öğrencilerin büyük çoğunluğu eğitim döneminde yeterince uygulama mutfağına girmeden daha çok teorik eğitim alarak mezun olmaktadır. Ayrıca uygulama dersi şansı bulan öğrencilerin de uygulama derslerinde kullanılması gereken malzemeleri*

kendilerinin karşılaşması gerekmesinden bu durum öğrenciler için maddi açıdan olumsuzluklar yaratmaktadır (Dr.2, S1).

- *Üniversiteye gelirken çok yeterli bir bilgi ve bilinçle gelmiyorlar, daha çok şef, aşçı vb. olma hayali nedeniyle beklentileri yüksek oluyor bu da beklenti olarak sonuçla tam olarak uyuşmuyor. Uygulama alanları yeterli değil. Kullanılan materyallerin ve malzemelerin temininde hem teknik olarak hem de maddi yetersizlikten dolayı sorunlar yaşamaktalar (Doç.1, S1).*
- *Uygulama derslerinin az olması ve uygulama alanlarının kısıtlı olması sektör okul iş birliğinin yetersiz olması, İngilizce eğitimlerinin yetersiz olması (Dr.3, S1).*
- *Uygulama (Doç.2, S1).*
- *Mutfak uygulama olanaklarının kısıtlı olması, staj sorunu, fiziksel yapı ile ilgili sorunlar, uygulama alan ve araç gereçlerin yetersizliği (Dr.1, S1).*
- *Çok yeterli olduğunu düşünmüyorum. Ayrıca öğrenciler atölye ve uygulama çalışmalarına daha ağırlık veriyorlar, dolayısıyla yabancı dili daha arka plana atıyorlar(Doç.1, S3).*
- *Bu konuda da mutlaka dışarıdan bir destek alınarak yabancı dilin geliştirilmesi kanaatindeyim (Dr.1,s3).*
- *Yabancı dil özellikle yabancı mutfak ekibiyle çalışılırken büyük sorun oluşturur (Doç.2, S3).*
- *Gastronomi bölümü öğrencileri temel düzey İngilizce eğitimi almaktadır. Bu durum da öğrencilerin özellikle staj dönemi ve mezuniyet sonrası sorun yaşamlarına sebep olmaktadır. Bu konuda ileri düzey İngilizce ve ek iki farklı yabancı dil almaları sağlanmalıdır (Dr.2, S3).*

3.3.3 Ana Tema: Kültür Farklılıkları

Konya merkezde bulunan konaklama işletmelerindeki çalışanlar ile yapılan görüşme sonuçlarına göre %68 oranında “Kültür Farklılıkları” yoğunlaşılın 5. tema olmuştur. Katılımcıların bu temalara ilişkin görüşlerine aşağıda yer verilmektedir:

- *Hayır oluşturmaz. Yeter ki öğrencilere farklı kültürleri tanıma imkânı verilsin (Ş2, S4).*
- *Kültür farklılıklarının bir problem durumu oluşturduğunu düşünmüyoruz. Farklı kültürleri öğrenmelerini de öğrencilere faydalı olabileceğini düşünmüyoruz (Ş8, S4).*
- *Oluşturmaz. Zaten bu yüzden eğitim almaktalar (F8, S4).*

- *Kültür farklılıkları öğrenciler için bir problem değildir ama farklı kültürleri öğrenmeleri hem sektöre hem de kendilerine büyük katkı sağlar (F6, S4).*

Genel olarak Akademisyenlerin bu konudaki görüşleri sektör katılımcıları ile ayrılmaktadır. Benzerlik gösteren görüşe aşağıda yer verilmiştir:

- *Kültür farklılığı hem problem oluşturur hem de kendi kültürüyle karşılaştırma yapmak bakımından fırsat oluşturur (Doç.2, S4).*
- *Bu konuda öğrencileri ikiye ayırabiliriz: Bilinçli olarak gelenler, daha az bilinçle gelenler. Bu açıdan bakıldığında bilinçli öğrenciler uluslararası konulara daha hazırlıklı olmaya çalışıp inceleme ve araştırma yapıyorlar. Bu tipteki öğrenciler için uluslararası platformlar problemleri olarak düşünülüyor (Doç.1, S4).*

3.3.4 Ana Tema: Mutfak Yöntemleri, Sunum ve Show

Konya merkezde bulunan konaklama işletmelerindeki çalışanlar ile yapılan görüşme sonuçlarına göre % 45 oranında “Mutfak Yöntemleri”, “Sunum ve Show” yoğunlaşan 6. ve 7. temalar olmuştur. Katılımcıların bu temalara ilişkin görüşlerine aşağıda yer verilmektedir:

- *Yemek yapmanın öğretilmesinin yanında bunu Show’a çevirme de öğretilmelidir (F5, S6).*
- *Diğer kültürleri tanıyıp yeni şeyler öğrenmeleri gerektiğini düşünüyorum (F2, S6).*
- *Mutfak donanımlarını geliştirsinler (A3, S6).*
- *Öğrencilerin sadece yemek yapmayı öğrenmeleri yeterli değil. Yemek yaparken görsel Show da yapabilmeliler (Ş8, S6).*
- *Mutfak alanında yenilikleri takip etseler güzel olur (Ş3, S6).*
- *Sunum yanında görsel Show da gelişebilirler (Ş1, S6).*

Genel olarak Akademisyenlerin Mutfak Yöntemleri, Sunum ve Show temalarına yönelik görüşleri ile sektör katılımcı görüşleri paralellik göstermektedir. Benzerlik gösteren bu görüşlere aşağıda yer verilmiştir:

- *Uluslararası gastronomi konusunda geliştirmeliler. Çünkü Erasmus programları önemli bir yurt dışı tecrübe alanı. Doğal olarak yabancı dillerini de geliştirmeliler. Çünkü Erasmus programlarına katılanlar için yabancı dilin geliştirilmesi yurt dışına gidecekleri için mecburi hale geliyor (Doç.1, S6)*

- *Uygulama alanında farklı şeflerle bir araya gelerek yetkinlik düzeylerini artırabilirler (Dr.1, S6).*
- *İş başı eğitim, yabancı dil, uluslararası mutfaklar konusunda eksikliklerin giderilmesi gerektiğini düşünüyorum (Dr.2, S6).*
- *Yabancı dil yeterliliklerinin ve dünya mutfağına ilişkin bilgilerin geliştirilmesi gerekir (Dr.3, S6).*

3.3.5 Ana Tema: Uluslararası Entegrasyonu ve Proje Olanakları

Son olarak Konya merkezde bulunan konaklama işletmelerindeki çalışanlar ile yapılan görüşme sonuçlarına göre %27 oranında “Uluslararası Entegrasyon” ve “İmkân Faaliyetleri” yoğunlaşılan 8. ve 9. temalar olmuştur. Genel olarak akademisyen görüşleri ile katılımcı görüşleri arasında benzerlik gözlenmemiştir.

Genel olarak Konya merkezde bulunan konaklama işletmelerindeki çalışanlarla yapılan görüşme sonuçları ve akademisyen görüşleri değerlendirildiğinde elde edilen temalar; uygulama ve eğitim, öğrenci donanımı, yabancı dil, kültür farklılıkları, dünya mutfakları alanı, mutfak yöntemleri, sunum ve Show, uluslararası entegrasyon, imkân faaliyetleri olarak gruplandırılmıştır. Ayrıca detaylı değerlendirmeler sonucu temalara ait alt temalar da belirlenmiştir. Tablo 2.5'te görüşme sonuçlarına göre AB eğitim projesi kapsamında mesleki yeterliliğe ilişkin temalar ve alt temalara yer verilmiştir.

Tablo 5: AB Eğitim Projesi Kapsamında Mesleki Yeterliliğe İlişkin Temalar

Sorular	Tema	Alt Tema
Soru 1	Uygulama ve Eğitim	Yabancı Dil Yetersizliği Uygulama Eksikliği Eğitim Eksikliği Mesleği Benimsemeye Eksiklik
Soru 2	Öğrenci Donanımı	Staj ve Pratikte Eksiklik Öğrenci Donanım Eksikliği Eğitim Eksikliği Sektöre Yabancılık
Soru 3	Yabancı Dil	Yabancı Dilde Yetersizlik
Soru 4	Kültür Farklılıkları	Farklı Kültürleri Tanımada Eksiklik Kültür Farklılıklarının Sorun Olarak Görülmemesi Eğitim Eksikliği
Soru 5	Dünya Mutfakları Alanı	Eğitim Gerekliliği Dünya Mutfakları Alanında Eksiklik Dünya Mutfakları Alanında Gelişimleri Takipte Eksiklik
Soru 6	Mutfak Yöntemleri Sunum ve Show	Farklı Kültürleri Tanımada Yetersizlik Yabancı Dil Eğitimi Gerekliliği Mutfak Bilgileri ve Donanımı Eksikliği
Soru 7	Uluslararası Entegrasyon İmkân Faaliyetleri	Kişisel Gelişim Gereksinimi Sektörü ve İşini Sevme Gereksinimi Farklı Ülkeler ile İşbirliğinde Eksiklik Öğrencilere Sunulan İmkânlarda Yetersizlik

4. SONUÇ

Son dönemlerde Türkiye'deki mesleki eğitim sisteminin sağlamaştırılmasını hedefleyen projeler uygulanabilir duruma getirilmiştir. Sırasıyla bu projeler Mesleki Eğitim ve Öğretim Sisteminin Güçlendirilmesi Projesi (MEGEP), Mesleki ve Teknik Eğitim Kurumlarının Modernizasyonu Projesi (MTEM) ve Erasmus Mesleki Eğitim projeleridir (Günbayı, Yassıkaya ve Yassıkaya, 2011: 13-18).

Mesleki eğitim hareketlilik projesi ile temelde mesleki eğitim almakta olan öğrencilerin ve/veya mesleki eğitimden sorumlu personelin mesleki alanlarda bilgi, beceri ve yetkinlik kazanmaları amaçlanmaktadır. Aynı zamanda bireylerin mesleki ihtiyaçları ile kurumların uluslararasılaşma hedefleri ve sektörün nitelikli iş gücü ihtiyaçları da dikkate alınmaktadır (www.ua.gov.tr, 2021).

Araştırmada mesleki eğitim öğrenci ve personel hareketliliği projesi ile Gastronomi ve Mutfak Sanatları bölümünden mezun olan insanların kalifiye elaman olarak yetişmeleri ve öğrencilerin istihdam edilebilirliğine katkı sunmak hedeflenmektedir. Bu doğrultuda Konya merkezde bulunan 4 ve 5 yıldızlı konaklama işletmelerindeki çalışanların görüşlerine başvurulmuştur. Aynı zamanda akademisyenlerin görüşleri de alınmıştır. Araştırma nitel bir çalışma olup veriler Tema Analiz Yöntemi ile analiz edilmiştir. Analizden elde edilen bulgularla ana tema ve alt temalar düzenlenmiştir.

Araştırma kapsamında oluşturulan temalar; uygulama ve eğitim, öğrenci donanımı, yabancı dil, kültür farklılıkları, dünya mutfakları alanı, mutfak yöntemleri, sunum ve Show, uluslararası entegrasyon, imkân faaliyetleri olarak gruplandırılmıştır. Alt temalar ise eğitim eksikliği, mesleği benimsemede eksiklik, staj ve pratikte eksiklik, öğrenci donanım eksikliği, eğitim eksikliği, sektöre yabancılaşma, yabancı dilde yetersizlik, farklı kültürleri tanımada eksiklik, kültür farklılıklarının sorun olarak görülmemesi, eğitim eksikliği, eğitim gerekliliği, dünya mutfakları alanında eksiklik, dünya mutfakları alanında gelişimleri takip etmede eksiklik, farklı kültürleri tanımada yetersizlik, yabancı dil eğitimi gerekliliği, mutfak bilgileri ve donanımı eksikliği, kişisel gelişim gereksinimi, sektörü ve işini sevme gereksinimi, farklı ülkeler ile işbirliğinde eksiklik, öğrencilere sunulan imkânlarda yetersizlik olarak gruplandırılmıştır.

Bireylerin Öğrenme Hareketliliği Ana Eylemi (KA1) altında yer alan bu faaliyet ile mesleki eğitim öğrenci ve personelinin yeterliliklerinin geliştirilmesi ve bu kişilere yurt dışında mesleki gelişim fırsatları sunulması hedeflenmektedir. Genel olarak elde edilen tema ve alt temalarda gruplandırılan maddeler ile mesleki eğitim öğrenci ve personelinin öğrenme

hareketliliği ilkeleri değerlendirildiğinde birbirleriyle uyumlu olduğu söylenebilir (abhibe.com, 2021). Veriler değerlendirildiğinde katılımcı ve akademisyen öğrencilerin mesleki yeterliliklerinin geliştirilmesi gerektiği ifade edilmiştir. Bu gelişimin ise eğitim ve uygulama ile daha mümkün olabileceği konusunda görüş birliği bulunmaktadır.

Elde edilen bulgulara göre *uygulama ve eğitim* ile *yabancı dil* katılımcıların yoğunlaştığı temalardandır. Öğrencilerdeki bu donanımların yetersizlik nedenleri; yabancı dil yetersizliği, uygulama eksikliği, eğitim eksikliği, mesleği benimsemede eksiklik olarak ifade edilmiştir. Ceylan'ın (1992) yaptığı çalışma ile Alkan, Doğan ve Sezgin'in (2001) yaptığı ortak çalışma bu sonuçları desteklemektedir.

Çağımızda teknolojiye hızlı gelişim toplum davranışlarında değişimlere neden olmuştur. Bu etki ile yeni meslek alanları ortaya çıkmış, iş ve meslek alanları değişim ve gelişim sürecine girmiştir. Bu süreçle birlikte bireylerin sahip olması gereken istihdam niteliklerinde önemli değişiklikler gerçekleşmiştir. Bu bilgiler doğrultusunda niteliklerin eğitim yoluyla kazandırılması söz konusudur (Ceylan, 1992: 1).

Alkan, Doğan ve Sezgin (2001) çalışmalarında, meslek eğitimine bütün ülkelerde ve uygulamalarda yer vermelerini doğal bir ihtiyacın sonucu olarak değerlendirmişlerdir. Ayrıca meslek eğitimini insanların hayatlarında bireysel, sosyal, ekonomik, kültürel ve ulusal ihtiyaçların karşılanmasında zorunlu bir eğitim olarak değerlendirmişlerdir (Alkan, Doğan ve Sezgin, 2001: 31).

Bir diğer yoğunlaşılan tema ise donanım eksikliği olarak belirlenmiştir. Bu temanın alt temalarında da belirtildiği gibi staj yapmak, sektöre yabancılaşma, eğitim eksikliği ve öğrenci donanımının eksikliği bu durumun oluşmasındaki belirleyici faktörlerdir. Walo (2001) çalışmasında öğrencilerin yönetim yeterliliklerinin staj yaparak artacağını belirtmiştir Walo (2001: 19). Staj sürelerinin uzatılması, endüstri ile ilişkilerin güçlendirilmesi eğitim veren kurumlar için de üzerinde durulması gereken noktalardandır (Çiftçi, 2019: 97). Ayrıca usta öğreticiler tarafından öğrencilere eğitim verilmesinin gerekliliğinden bahsedilmektedir (Koc vd., 2014: 141). Bu durumda öğrencilerin usta eğitmenlerden etkin ve etkili bir eğitimi staj zamanında alabileceği söylenebilir. İlaveten Türkiye'deki uygulamalı gastronomi derslerinin sektörle tam anlamıyla uyum sağlamadığı da belirtilmiştir (Cemrek ve Yılmaz, 2010: 218). Uygulamalı ders içersin ya da içermesin okutulan derslerin sektörle uyum içinde yenilikleri takip etmesi, mesleğin gerektirdiği bilgileri barındırması gerekmektedir (Çiftçi, 2019: 97). Öyle ki karşılıklı olabilecek donanım eksikliğinin de staj yapılarak daha iyi giderilebileceği düşünülmektedir.

Elde edilen bulgulara göre katılımcıların yoğunlaştığı bir diğer tema dünya mutfakları alanı olmuştur. Öğrencilerin bu alandaki yetersizlikleri ise eğitim gerekliliği, dünya mutfakları alanında eksiklik, dünya mutfakları alanında gelişimleri takipte eksiklik olarak ifade edilmiştir. Kippax (1999) çalışmasında Leonardo Da Vinci Projesi kapsamında öğrenciye sağlanan faydaları bir ülkedeki mesleki eğitim alanında en iyi uygulamaları öğrenme ve yeni bakış açıları kazanma olarak belirtmiştir. Çalışma bu sonucu desteklemektedir (Kippax, 1999: 41-43)

Türkiye’de Avrupa Birliği Eğitim ve Gençlik Programları Merkezi Başkanlığı Erasmus + Programı Mesleki Eğitim Öğrenici ve Personel Hareketliliği (KA102) faaliyeti 2020 yılı teklif çağrısı dönemi proje başvurularına ilişkin sonuçlar kabul listesine bakıldığında 383 projenin onaylandığı görülmektedir (www.ua.gov.tr, 2021). Mesleki eğitim öğrenci ve personel hareketliliği projesi; Avrupa Birliği üyesi ülkelerle Türkiye arasında eğitim sistemini karşılaştırma fırsatı sağlamanın yanında katılan ülkelerin mesleki eğitim sistemlerinin, uygulamalarının kalitesini artırmada ve kültürler arası entegrasyonda faydalı olabilir. Araştırmada elde edilen bulgulara yönelik bazı önerilerde bulunulmuştur.

- Mesleki eğitim öğrenci ve personel hareketliliği konusunda hem öğrenciler hem eğitimciler bilgilendirilmeli,
- Öğrencilere farklı bir kültürden öğrenilen yararlı bilgileri Türkiye’ye taşıma düşüncesi benimsetilmeli,
- Dil farklılıklarından oluşabilecek sorunlardan dolayı öğrenciler yurt dışına gitmeden önce yabancı dil konusunda halk eğitim merkezi veya yabancı dil kursları gibi yerlerde hazırlanmalı,
- Proje kapsamında gidilecek ülkenin kuralları ve kültürleri hakkında ön bilgi verilmeli,
- Öğrenciler teknolojik donanım konusunda eğitilmeli.

KAYNAKÇA

- Alkan, C., Doğan, H., Sezgin, İ. (2001). Mesleki ve Teknik Eğitimin Esasları. Ankara: Alkım Yayınları.
- Allen, G. (2003). Education About Food. In The Encyclopaedia of Food and Culture (Vol. 1, pp. 556- 558). New York: Encyclopaedia of Food and Culture.
- Aydemir, D. A. & Buyruk, L. (2018). Gastronomi ve Mutfak Sanatları eğitimi alan üniversite öğrencilerinin kariyer beklentileri: Lisans öğrencilerine yönelik bir araştırma (Master's thesis). Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Nevşehir.
- Brookes, M. (2012). Shaping culinary taste: the influence of commercial operators (We are what we eat, or what we are persuaded to eat?). In Culinary Taste (pp. 109-129). Routledge.
- Ceylan, M. (1992). 3308 sayılı Çıraklık ve Meslek Eğitimi Kanunu uyarınca endüstri meslek lisesi öğrencilerine yaptırılan meslek eğitimi uygulamasının değerlendirilmesi.
- Çetin, Ş. (2005). Öğrenci Stajlarında Yararlanılan Dersler Üzerine Ampirik Bir Değerlendirme: Mersin Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu Örneği. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 16(2), 153-169.
- Çemrek, F., & Yılmaz, H. (2010). Turizm ve Otel İşletmeciliği ile Aşçılık Programı Öğrencilerinin “Uygulamalı Mutfak Dersleri” Hakkında Tutum ve Düşüncelerini Ölçmeye Yönelik Bir Uygulama.
- Çifçi, O. (2019). *Türkiyedeki Gastronomi ve Mutfak Sanatları eğitimi alan öğrencilerin profesyonel mutfak yeterliliklerinin belirlenmesi (Master's thesis)*. İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Dayıoğlu, M. (2010). *Anadolu Otelcilik ve Turizm Meslek Lisesi stajyer öğrencilerinin yeterliliği konusunda işveren görüşleri: Edremit Körfezi örneği (Master's thesis)*. Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Duman, G. (2020). Neden Bu Kadar Şef\Gastronomi Etkinliği Var? İhtiyaç Var Mı? *Editors/Editörler*, 22.
- Ergin, E. & Karatas, S. (2014). Öğretmenlerin Değerler Eğitimi Hakkındaki Görüşleri: Bir Durum Çalışması. *Journal Of Educational Science*, 2(2), 33-45.
- Gillespie, C. ve Cousins, J. (2012). 21. yüzyıla Avrupa gastronomisi. Routledge.
- Günbayı, İ., Yassıkaya, B. & Yassıkaya, B. (2011). Meslek Lisesinde Çalışan Yönetici ve Öğretmenlerin Leonardo Da Vinci Projesi Hakkında Görüşleri: Bir Durum Çalışması. *e-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 2(3), 13-34.
- Güney, Ö. İ. (2018). Ulusal Ajans: 2007-2015 European Shared Treasure Turizm Projeleri. *Güncel Turizm Araştırmaları Dergisi*, 2(2), 179-205.
- Hatipoğlu, A. & Batman, O. (2014). Osmanlı Saray Mutfağı'na Ait Gastronomik Unsurların Günümüz Türk Mutfağı ile Kıyaslanması. *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 11(2).

- Hegarty, J. A. (2011). Achieving excellence by means of critical reflection and cultural imagination in culinary arts and gastronomy education. *Journal of Culinary Science & Technology*, 9(2), 55-65.
- İslamoğlu, A. H., Alnaçık, Ü. (2014). Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri, (4. Bs.). İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.
- Kippax, J. (1999). The Leonardo da Vinci Project Qualifying training in low vision. *Visual Impairment Research*, 1(1), 41-43.
- Koc, E., Yumusak, S., Ulukoy, M., Kilic, R., & Toptas, A. (2014). Are internship programs encouraging or discouraging?—A viewpoint of tourism and hospitality students in Turkey. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, 15, 135-142.
- Kurnaz, A., Babür, T. E. & Kurnaz, H. A. (2018). Gastronomi Eğitiminde Bir Sosyal Sorumluluk Projesi: Mengen Ulusal Aşçılık Kampı. *OPUS International Journal of Society Researches*, 8(1), 504-520.
- Küçüköğlü, S. (2021). Covid-19 Pandemi Sürecinin Küresel Ekonomik Göstergeleri ve Türkiye’de Bankacılık ve Finans Sektörüne Etkileri. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(42), 1269-1291.
- Nitel Araştırmada Veri Analizi: Tema Analizi, Betimsel Analiz, İçerik Analizi ve Analitik Genelleme. <http://www.nirvanasosyal.com/h-392-nitel-araştırmada-veri-analizi-tema-analizi-betimsel-analiz-içerik-analizi-ve-analitik-genelleme.html> (Erişim Tarihi: 15.04.2021). <https://gsf.yeditepe.edu.tr/tr/gastronomi-ve-mutfak-sanatlaribolumu>
- Öney, H. (2016). Gastronomi Eğitimi Üzerine Bir Değerlendirme. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*(35), 193-202.
- Samancı, Özge (2019). “Gastronomi Tarihi”, editor: Alev Dünder Arıkan.
- Sat, R., Sezen, T.S. ve Doğdubay, M. (2023). Türkiye’de Gastronomi Eğitiminin Tarihi ve Gelişimi. *Anadolu: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 34(3), 318-334.
- Tekin, H. H. & Tekin, H. (2006). Nitel Araştırma Yönteminin Bir Veri Toplama Tekniği Olarak Derinlemesine Görüşme. *İstanbul Üniversitesi Sosyoloji Dergisi*, 3(13), 101-116.
- Turhan, K. (2019). *Avrupa Birliği Avrupa 2020 stratejisi hedefleri bağlamında Türkiye’de istihdam (Master’s thesis)*. Ordu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ordu.
- Turizm Ajansı, Haber, Tanıtım ve Strateji Merkezi. <https://www.turizmajansı.com/haber/teşvik-değişikliğinin-altından-sopa-göründü-h46975> (Erişim Tarihi: 11.05.2021).
- Türkiye Ulusal Ajansı, 2020 Yılı Mesleki Eğitim Hareketlilik (KA102) Başvurusu Yapacak Kurumlar İçin Duyuru. <https://www.ua.gov.tr/haber-ve-duyurular/2020-yılı-mesleki-eğitim-hareketlilik-ka102-başvurusu-yapacak-kurumlar-için-duyuru/> (Erişim Tarihi: 01.04.2021).

- Türkiye Ulusal Ajansı, Avrupa Birliği Eğitim ve Gençlik Programları Merkezi Başkanlığı Erasmus + Programı Mesleki Eğitim Öğrenici Ve Personel Hareketliliği (KA102) Faaliyeti 2020 Yılı Teklif Çağrısı Dönemi Proje Başvurularına İlişkin Sonuçlar Kabul Listesi. https://www.ua.gov.tr/media/nq5a4k3g/2020_ka102_kabul_web.pdf (Erişim Tarihi: 15.03.2021).
- Türnüklü, A. (2000). Eğitimbilim Araştırmalarında Etkin Olarak Kullanılabilecek Nitel Bir Araştırma Tekniği: Görüşme. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 24(24), 543-559.
- Van Hoof, H. B. (2000). The International Internship as Part of The Hospitality Management Curriculum: Combining Work Experience with International Exposure. *Journal of Hospitality & Tourism Education*, 12(1), 6-15.
- Walo, M. (2001). Assessing The Contribution of Internship in Developing Australian Tourism and Hospitality Students' Management Competencies. *International Journal of Work-Integrated Learning*, 2(2), 12.
- Yıldırım, A. ve Şimşek H. (2021). Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri. Ankara: Seçkin Yayınları.

PARADOKS EKONOMİ, SOSYOLOJİ ve POLİTİKA DERGİSİ

PARADOKS Economics, Sociology and Policy Journal

Cilt/Vol: 20, Sayı/Issue 1, Sayfa/Page: 139-161

Yıl: 2024

ISSN: 1305-7979



PARADOKS
Ekonomi, Sosyoloji ve Politika Dergisi



PARADOKS
Ekonomi, Sosyoloji ve Politika Dergisi

Editörler / Editors in Chief

Baş Editör

Prof. Dr. Elif KARAKURT TOSUN

Alan Editörü

Prof. Dr. Sema AY

Teknik Editör

Prof. Dr. Hilal YILDIRIR KESER

TARANDIĞIMIZ INDEXLER



Dergide yayınlanan yazılardaki görüşler ve bu konudaki sorumluluk yazarlarına aittir. Yayınlanan eserlerde yer alan tüm içerik kaynak gösterilmeden kullanılamaz.

All the opinions written in articles are under responsibilities of the authors. None of the contents published cannot be used without being cited.

Yayın ve Danışma Kurulu / Publishing and Advisory Committee

Prof. Dr. Sema AY (Uludağ Üniversitesi)
Prof. Dr. Veysel BOZKURT (İstanbul Üniversitesi)
Prof. Dr. Marijan CINGULA (University of Zagreb)
Prof. Dr. Recai ÇINAR (Gazi Üniversitesi)
Prof. Dr. Elif KARAKURT TOSUN
Prof. Dr. Aşkın KESER (Uludağ Üniversitesi)
Prof. Dr. Emine KOBAN (Gaziantep Üniversitesi)
Prof. Dr. Ferhat ÖZBEK (Gümüşhane Üniversitesi)
Prof. Dr. Senay YÜRÜR (Yalova Üniversitesi)
Assoc. Prof. Dr. Mariah EHMKE (University of Wyoming)
Doç. Dr. Zerrin FIRAT (Uludağ Üniversitesi)
Assoc. Prof. Dr. Ausra REPECKIENE (Kaunas University)
Assoc. Prof. Dr. Cecilia RABONTU (University "Constantin Brancusi" of TgJiu)
Prof. Dr. Hilal YILDIRIR KESER (Bursa Teknik Üniversitesi)
Dr. Murat GENÇ (Otago University)

Hakem Kurulu / Referee Committee

Prof. Dr. Hamza ATEŞ (Kocaeli Üniversitesi)
Prof. Dr. Veysel BOZKURT (İstanbul Üniversitesi)
Prof. Dr. Marijan CINGULA (University of Zagreb)
Prof. Dr. Recai ÇINAR (Gazi Üniversitesi)
Prof. Dr. Kemal DEĞER (Karadeniz Teknik Üniversitesi)
Prof. Dr. Mehmet Sami DENKER (Dumlupınar Üniversitesi)
Prof. Dr. Bülent GÜNŞOY (Anadolu Üniversitesi)
Prof. Dr. Ömer İŞCAN (Atatürk Üniversitesi)
Prof. Dr. Vedat KAYA (Atatürk Üniversitesi)
Prof. Dr. Sait KAYGUSUZ (Uludağ Üniversitesi)
Prof. Dr. Aşkın KESER (Uludağ Üniversitesi)
Prof. Dr. Emine KOBAN (Gaziantep Üniversitesi)
Prof. Dr. Ahmet MUTLU (Samsun Ondokuz Mayıs Üniversitesi)
Prof. Dr. Nilüfer NEGİZ (Süleyman Demirel Üniversitesi)
Prof. Dr. Serap PALAZ (Balıkesir Üniversitesi)
Prof. Dr. Ali Yaşar SARIBAY (Uludağ Üniversitesi)
Prof. Dr. Abdülkadir ŞENKAL (Kocaeli Üniversitesi)
Prof. Dr. Veli URHAN (Gazi Üniversitesi)
Prof. Dr. Sevtap ÜNAL (Atatürk Üniversitesi)
Prof. Dr. Sevda YAPRAKLI (Atatürk Üniversitesi)
Prof. Dr. Uğur YOZGAT (Marmara Üniversitesi)
Prof. Dr. Senay YÜRÜR (Yalova Üniversitesi)
Doç. Dr. Rasim AKPINAR (Manisa Celal Bayar Üniversitesi)
Doç. Dr. Gül ATANUR (Bursa Teknik Üniversitesi)
Doç. Dr. Tülin ASLAN (Uludağ Üniversitesi)
Doç. Dr. Arzu ÇAHAN'TİMUR (Uludağ Üniversitesi)
Doç. Dr. Ceyda ÖZSOY (Anadolu Üniversitesi)
Doç. Dr. Doğan BIÇKI (Muğla Üniversitesi)
Doç. Dr. Elif ÇOLAKOĞLU (Atatürk Üniversitesi)
Doç. Dr. Mithat Arman KARASU (Harran Üniversitesi)
Doç. Dr. Mustafa KOCALOĞLU (Konya Necmettin Erbakan Üniversitesi)
Doç. Dr. Ahmet MUTLU (Ondokuz Mayıs Üniversitesi)
Doç. Dr. Nilüfer NEGİZ (Süleyman Demirel Üniversitesi)
Doç. Dr. Veli Özer ÖZBEK (Dokuz Eylül Üniversitesi)
Doç. Dr. Ferhat ÖZBEK (Gümüşhane Üniversitesi)
Assoc. Prof. Dr. Cecilia RABONTU (University "Constantin Brancusi" of TgJiu)
Assoc. Prof. Dr. Ausra REPECKIENE (Kaunas University)

Doç. Dr. Gözde YILMAZ (Marmara Üniversitesi)
Doç. Dr. Aybeniz AKDENİZ AR (Balıkesir Üniversitesi)
Dr. Öğr. Üyesi Cantürk CANER (Dumlupınar Üniversitesi)
Dr. Öğr. Üyesi Işın KIRIŞKAN (Giresun Üniversitesi)
Dr. Öğr. Üyesi Burcu ÖNGEN BİLİR (Bursa Teknik Üniversitesi)
Dr. Öğr. Üyesi Ersoy SOYDAN (Kastamonu Üniversitesi)
Dr. Öğr. Üyesi Oğuzhan ÖZALPIN (Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi)
Dr. Murat GENÇ (Otago University)
Dr. Enes Battal KESKİN (Uludağ Üniversitesi)



Paradoks Ekonomi Sosyoloji ve Politika Dergisi

Yıl: 2024, Cilt/Vol: 20, Sayı/Issue: 1

HAKEM KURULU

Prof. Dr. Gökçe Çiçek CEYHUN	BURSA TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
Prof. Dr. Lütfü ÖZTÜRK	KARADENİZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
Prof. Dr. Mustafa Kemal DEĞER	KARADENİZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
Prof. Dr. Nazlı Yücel BATMAZ	ANKARA HACI BAYRAM VELİ ÜNİVERSİTESİ
Prof. Dr. Serkan ÖZDEMİR	BURSA TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
Doç. Dr. Sevgi SEZER	BALIKESİR ÜNİVERSİTESİ
Dr. Öğr. Üyesi Mehtap KARAKOÇ	UŞAK ÜNİVERSİTESİ
Dr. Öğr. Üyesi Yusuf Can POLAT	HARRAN ÜNİVERSİTESİ

İNSANİ GELİŞME KAVRAMI VE POLONYA İLE TÜRKİYE’NİN İNSANİ GELİŞME KARŞILAŞTIRMASI*

Levent Hüseyin YÜRÜKOĞLU

Dr., Marmara Üniversitesi, Bankacılık ve Sigortacılık Enstitüsü,

ORCID: 0009-0007-1325-8667

levent.yurukoglu@gmail.com

ÖZET

İnsani Gelişme Endeksi (İGE), ülkelerin kalkınma değerlendirmesinde sadece ekonomik büyümenin değil, ülke insanların ve onların yetkinliklerinin esas kriter olması amacıyla oluşturulmuştur. Ülkelerin insani gelişme kıyaslamasının yapabildiği amacıyla Birleşmiş Milletler tarafından oluşturulan İGE’nde veriler “0” ile “1” arasında bir sayı olarak gösterilmiştir. 1 seviyesi mümkün olan en yüksek insani gelişme düzeyidir.

İGE ile Türkiye ve Polonya’nın insani gelişmişliği, Polonya’nın AB’ne üye olduğu 2004 yılından başlayarak 2021 yılına kadar olan dönem için incelenmiştir. Buradaki amaç, AB üyeliğinden sonra Polonya’nın insani gelişmesinin ve aynı dönemde Türkiye’nin insani gelişmesinin nasıl bir seyir izlediğinin görülebilmesidir.

Yıllara göre endeks sonuçları incelendiğinde, Polonya’nın 2004-2021 yılları arasında insani gelişme düzeyini artırarak dünya sıralamasında 37ncilikten 34üncülüğe çıktığı görülmektedir. Türkiye ise, aynı dönemde, büyük bir ilerleme göstererek, 88nci sıradan 48nci sıraya yükselmiştir. Bu performansı ile Türkiye, dünyada insani gelişmesini en hızlı artıran ülkelerden bir olmuştur.

Anahtar Kelimeler: İnsani Gelişme Endeksi, Endeks.

*Bu çalışma “Avrupa Birliği Sürecinde Polonya Bankacılık Sisteminin Türk Bankacılık Sistemi ile Karşılaştırmalı Analizi” isimli doktora tezinden türetilmiştir.

THE CONCEPT OF HUMAN DEVELOPMENT AND THE COMPARISON OF HUMAN DEVELOPMENT OF POLAND AND TURKIYE

Levent Hüseyin YÜRÜKOĞLU

Dr., Marmara University, Institute of Banking and Insurance,

ORCID: 0009-0007-1325-8667

levent.yurukoglu@gmail.com

ABSTRACT

The HDI was created to emphasize that people and their capabilities should be the ultimate criteria for assessing the development of a country, not economic growth alone. In the HDI, created by the United Nations, in order to make comparisons of countries' human development, the data in the index are shown as a number between "0" and "1" where 1 is the highest possible level of development.

With the HDI, the human development levels of Turkiye and Poland were examined for the period from 2004, when Poland became a member of the EU, until 2021. The aim here is to see change in the human development level of Poland after EU membership and Turkiye's human development for the same period.

When the results of the index are analyzed for the given period, it is seen that Poland increased its human development level between the years 2004-2021 from 37th to 34th in the world ranking. Turkiye, on the other hand, showed a great leap forward from 88th place to 48th place in the same period. With this performance, Turkiye has become one of the countries that increased its human development the fastest in the world.

Key Words: Human Development Index, Index.

1. GİRİŞ

İGE, bir ülkenin gelişimini değerlendirmede nihai kriterin yalnızca ekonomik büyüme değil, insanlar ve onların yetkinliklerinin olması gerektiğini vurgulamak için oluşturulmuştur (UNDP, Human Development Reports, 2023).

İGE, sağlık, eğitim ve gelir gibi bir ülkenin üç temel parametresini referans alan bir insan refahı ölçütüdür. Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (BMKP-UNDP) tarafından kapsamlı ve dengeli bir kalkınma görüşü sağlanması amacıyla geliştirilmiştir. İGE, 0 ile 1 arasında bir değer ile gösterilmekte olup, yüksek değerler daha yüksek insani gelişme düzeyini yansıtmaktadır.

İGE, doğumdan sonra yaşam beklentisi endeksi, eğitim endeksi ve gelir endeksinden oluşan üç endeksin geometrik ortalaması alınarak hesaplanmaktadır. Yaşam beklentisi endeksi, bir ülkede insanların yaşam süresini, eğitim endeksi, beklenen okullaşma süresini, gelir endeksi, Satın Alma Gücü Paritesine (SAGP) göre bir ülkenin Kişi Başına Düşen Gelirini (KBDG) ölçmektedir. İGE yıllık olarak güncellenmekte ve yayınlanmaktadır.

İGE, ülkeler arasında insani gelişme düzeyini karşılaştırmak için yararlı bir araç olmasına rağmen bazı sınırlamaları da vardır. Örneğin, bir ülkedeki sağlık, eğitim ve gelirin dağılımını yansıtmadığı gibi, siyasi özgürlük, sosyal adalet, insan hakları ve kültürel çeşitlilik gibi insani gelişmenin diğer yönlerini dikkate almamaktadır. Bu nedenle, insani gelişmenin daha kapsayıcı bir çerçevesini elde etmek için İGE'nin diğer ölçümler ve bilgi kaynakları ile desteklenmesi gerekmektedir.

Bu çalışmanın amacı, Birleşmiş Milletler İGE verileri kullanılarak, 2004-2021 yılları arasında, Polonya ve Türkiye'nin insani gelişme konusunda gerçekleştirdikleri ilerlemeyi incelemektir. Başlangıç olarak 2004 yılının seçilmiş olmasının nedeni, Polonya'nın Avrupa Birliği'ne (AB) tam üye olduğu yıl olmasıdır. AB üyeliğinin Polonya'nın insani gelişmesine etkisi ile birlikte, AB üyesi olmayan Türkiye'nin, aynı dönemde, insani gelişmede gösterdiği ilerlemenin karşılaştırılması amaçlanmıştır.

Makale çalışması, literatürün taranması, araştırma kapsamı, veri seti, araştırmanın yöntemi, İGE'nin içerdiği konular ve hesaplama yöntemleri ile bu araştırma sonucunda elde edilenler ve sonuç bölümlerini içermektedir.

2. İNSANI GELİŞİMİ ENDEKSİ ÜZERİNE LİTERATÜR

1990 yılında yayınlanan ilk İnsani Gelişme Raporu (HDR) insanları kalkınma sürecinin merkezine koymak amacıyla geliştirilmiştir. Burada amaç, gelirin dışında, insanların uzun süreli refah düzeyini değerlendirmektir. Raporun ana konusu ekonomik büyümenin insani gelişmeye nasıl dönüştüğüdür. Odak noktası da gelişimin insanların seçeneklerini nasıl genişlettiğidir. Rapor, insani gelişmenin anlamını ve ölçümünü yeni bir bileşik endeks önererek ortaya koymuştur (İnsani Gelişme Raporu, 1990).

UNDP'nin insani gelişme raporlarında (Human Development Reports, 2023) İGE'nin, bir ülkenin gelişimini değerlendirmede esas kriterin yalnızca ekonomik büyüme değil, insanlar ve ülke insanların yetkinliklerinin olması gerektiğini vurgulamak için oluşturulduğu belirtilmiştir. İGE, insani gelişmedeki başarının özet bir ölçüsü olarak nitelendirilmektedir. Bunlar; uzun ve sağlıklı bir yaşam, bilgili olma ve makul bir yaşam standardına sahip olmaktır.

UNDP, İGE'nin kişi başına düşen gelir düzeyi aynı olan iki ülkenin, farklı insani gelişmesi ile, uygulanan milli politika tercihlerini belirlemek için kullanılabileceğini ve bulunan farklılıkların, hükümetlerin politika tercihleri hakkında tartışma imkânı sağlayabileceğini belirtmiştir. İGE'nin, insani gelişmenin gerektirdiği konuların yalnızca bir kısmını basitleştirerek kapsadığını, eşitsizlikler, yoksulluk ve insan güvenliği gibi konuları yansıtmadığını açıklamıştır.

İGE, Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı'nın, İnsani Gelişme Raporu Ofisi tarafından hazırlanan yıllık insani gelişme raporlarında ortaya çıkmıştır. İGE, Pakistanlı ekonomist Mahbub ul Haq tarafından 1990'da tasarlanmış ve başlatılmış olup, amacı kalkınmanın odağını milli gelir düzeyinden, insan merkezli politikalara kaydırmak idi (HDR, What is human development). Mahbub ul Haq, halkı, akademik çevreleri ve politika yapıcılarını kalkınmayı sadece ekonomik ilerlemelerle değil, aynı zamanda insanların hayat standardındaki iyileştirmelerle de değerlendirmeleri gerektiğine inandığından, bu endeks çalışmasını ortaya çıkarmıştır.

Mahbub ul Haq bir açıklamasında "Kalkınmanın temel amacı insanların seçeneklerinin artırılmasıdır. Bu seçenekler sonsuz sayıda olabilir ve zaman içinde değişebilirler. İnsanlar, genelde gelir veya büyüme istatistiklerinde hiç görünmeyen veya hemen ortaya çıkmayan başarılarla da değer verirler. Amaç; bilgiye daha fazla erişim, daha iyi beslenme ve sağlık hizmetlerine ulaşım, daha güvenli geçim kaynaklarına, suya ve fiziksel şiddete karşı güvenliğe sahip olmak, tatmin edici boş zamanlara, siyasi ve kültürel özgürlüklere ve toplumsal faaliyetlere katılarak, insanların keyif alabileceği uzun, sağlıklı ve yaratıcı yaşamlar sunan

uygun bir ortam yaratmaktır." demiştir (UNDP, Human Development Reports, About Human Development).

Ünal (2008), 1990 yılından beri yayınlanmakta olan insani gelişme raporlarının gelişmekte olan toplumlara sadece yol göstermekle kalmadığını, aynı zamanda insani gelişme alanındaki eksiklikleri ve ilerlemeleri tespit etmelerine de yardımcı olduğunu belirtmiştir.

Korkmaz (2018), İGE'nin, insani gelişmeyi "sağlık: uzun ve kaliteli bir yaşam", "eğitim: bilgiye erişim" ve "gelir: iyi bir hayat standardı" kapsamında üç boyutta ele alarak ölçen özet bir karma endeks olarak nitelemiştir. Endekste sağlık, eğitim ve gelir boyutlarında dört gösterge bulunmaktadır. Söz konusu göstergelerden sadece sağlık boyutunun altında yer alan doğumda beklenen yaşam süresi göstergesi ilk haliyle durmaktadır. Diğer üç gösterge ise zaman içinde değişikliğe uğramıştır.

Korkmaz (2018), İGE sayesinde hükümetlerin ülke yönetiminde hangi alanlara öncelik verdiğini ya da daha az dikkate aldığını görmenin mümkün olabileceğini, böylece tek ölçütün ekonomik büyüme olmadığını, temel ölçütün insanlar ve onların kapasiteleri olduğunun İGE ile ön plana çıkarıldığını, insani gelişimin bir bölümünü basitleştirerek ortaya çıkarırken eşitsizlik, yoksulluk ve insan güvenliği gibi konuları yansıtmadığını belirtmiştir.

Balcı ve Özcan (2019), insani gelişmede gelir büyümesinin bir amaç değil, belki sadece bir araç olarak kabul edilebileceğini belirtmiş, bir toplumun insani gelişmesinde; eğitim, sağlık, kişi başına düşen gelir artışı ve insan onuruna uygun kaliteli bir yaşam gibi göstergeler yanında demokrasi, adalet, eşitlik ve ahlaki açıdan da gelişmişliğin önemli olduğu şeklinde değerlendirmede bulunmuşlardır.

Taş (2021), kalkınmanın, toplumun sadece kişi başına gelirinin artması değil, o toplumun kültürel, sosyal, iktisadi ve politik yapısında görülen iyileşme olduğunu, dolayısıyla bu kavramın karşılanması için toplumun, ekonomik açıdan gelişmesi ve aynı zamanda bireylerin sağlıklı, uzun ve mutlu bir yaşam sürmesi gerektiğini açıklamıştır.

Pehlivan (2022), İGE'nin toplumsal cinsiyet eşitliğine uyarlandığında, erkeklerin kadınlara oranla daha yüksek insani gelişme seviyelerinden yararlandığını ve bu nedenle Türkiye'nin sıralamada 65'inciliğe gerilediğini belirtmiştir.

Son 20 yılda İGE de eleştirilerden payını almıştır. Bazı eleştiriler İGE'nin yapısı ve esas aldığı değişkenlerle ilgilidir. Bunlar; göstergelerin seçimi, kullanılan değişkenlerin karışımı, kalite göstergelerinin olmaması, göstergelerin başka göstergelerle ikame edilebilirliği, gelirin asimetrik kullanımı ve gösterge ağırlıklarının seçimi gibi konulardadır.

Bazı görüş sahipleri de İGE'nin, cinsiyet eşitliğinden biyolojik çeşitliliğe kadar daha fazla boyutu içerecek şekilde genişletilmesini önermektedir. Birçok görüş haklı ve geçerli olabilir ancak, Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı'na (BMKP) göre amaç, tartışılmaz bir refah göstergesi oluşturmak değil, daha ziyade dikkatleri insan merkezli kalkınmaya yönlendirerek, toplumların ilerlemesinin nasıl sağlanacağı konusundaki çalışmaları teşvik etmektir. Örneğin endeks, ekonomik, sosyal ve politik özgürlük ve şiddete, güvensizliğe ve ayrımcılığa karşı korunma gibi hayatın insanların değer verdiği birçok yönünü kapsamamaktadır. Önemli veri kısıtlamaları da şu anda bu istenen ek boyutların çoğunun dahil edilmesini engellemektedir (örneğin, siyasi özgürlük ve ayrımcılık gibi). Ayrıca, "siyasi özgürlüğü" neyin oluşturduğu ve neyin uygun bir uluslararası ölçü olabileceği gibi önemli kavramsal ve kültürel farklılıklar da vardır. Yine de İGE, ileriye doğru atılmış önemli bir adımdır ve bu veri boşlukları, gelecekteki araştırmalarla doldurulacaktır (Investopedia, Criticisms of the HDI).

3. ARAŞTIRMANIN KAPSAMI, VERİ SETİ ve YÖNTEM

Bu çalışmada, 2004-2021 yılları arasında Polonya ve Türkiye'nin İGE gelişimleri incelenmiş ve iki ülkenin hem birbirlerine hem de Norveç ve dünya ortalamasına göre gösterdiği gelişmeler, tablolar ve grafikler ile analiz edilmiştir.

Çalışmadaki formüller ve hesaplamalarda kullanılan veriler, yıllar bazında Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı tarafından yayınlanan İGE raporlarından ve verilerinden alınmıştır (UNDP Human Development Reports, Explore HDI, 2023).

4. BİRLEŞMİŞ MİLLETLER İNSANİ GELİŞME ENDEKSİ

İnsani gelişmenin, halkın genel refahı, ülke ekonomisi ve finans sistemi ile yaşam biçimi üzerinde önemli etkileri vardır. Öyle ki, insani gelişme, ülke nüfusunun yaşam düzeyinin de önemli bir ölçütüdür.

Kalkınma konusunda gittikçe daha çok gündeme gelen "İnsani Gelişme" kavramı, Kişi Başına Düşen Geliri (KBDG), insani gelişmeyi tanımlamak için tek başına yeterli olmayan bir gösterge olarak kabul etmektedir. Bu durum, Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı tarafından yayınlanan insani gelişme raporlarında da ortaya çıkmaktadır. Bu raporlarda, yüksek KBDG sahip olan bazı ülkelerin, insani gelişme değerlendirmesinde, kendilerinden daha düşük gelire sahip bazı ülkelerin gerisinde kaldıkları görülmektedir. Bu nedenle İGE, insani gelişmeyi tek

başına KBDG düzeyiyle değil, insanların sağlık ve eğitim gibi temel hizmetlere erişimini de dikkate alarak değerlendirmektedir (UNDP Human Development Reports, Human Development Index).

İGE'nin, çok farklı gelir ve fiyat düzeylerindeki 200 civarında ülkeyi değerlendirmesi nedeniyle, ülkelerin ekonomik verilerini karşılaştırabilmek için, bu verilerin ortak bir para birimine dönüştürülmesi gerekmektedir. Bu dönüştürme işlemi Satın Alma Gücü Paritesi (SAGP) ile sağlanmaktadır. SAGP, bir ülkede elde edilen gelire satın alınabilecek belirli bir mal ve hizmet sepetinin, dünya ortalaması bir fiyattan değerini vermektedir. Mevcut SAGP dönüşüm oranları Mayıs 2014 yılında başlatılmıştır (Technical note 1. Human Development Index).

KBDG'in artışıyla gelir etkisinin azalacağını göstermek amacıyla gelir logaritması kullanılmaktadır. Bu sayede, İGE'nin alt bileşenlerinden biri olan gelir düzeyindeki artışın İGE'ye olan katkısı, azalan oranda artış göstermektedir. Örneğin, Orta Afrika Cumhuriyeti'nin KBDG (SAGP göre) yaklaşık 600 dolardır (Dünya Bankası, 2013); eğer ülke 100 USD'lik toplam gelir artışı sağlarsa, bu artış yüksek gelirli ülkelerin artışına göre çok daha etkilidir çünkü gelirin altıda biridir (yüzde 16,7'si). Bununla birlikte, eğer, Lüksemburg 100 USD'lik gelir artışı sağlarsa, KBDG (59,000 dolar, Dünya Bankası 2013) zaten çok yüksek olduğundan 100 dolarlık artış (yüzde 0,17'si) bir Lüksemburg vatandaşı için çok da önemli değildir.

İGE ilk olarak 1990'da ölçülmeye başlanmış olup, o zamandan beri (2012 yılı hariç) her yıl yayınlanmaya devam edilmektedir. İGE değeri, bir ülkenin ortalama yaşam süresi, okuryazarlık oranı, KBDG (SAGP göre) gibi aşağıdaki temel parametreleri içermektedir (Technical note 1. Human Development Index).

- **Doğumda Beklenen Yaşam Süresi:** Yeni doğmuş bir bebeğin yaşaması beklenen yıl sayısı.
- **Beklenen Okullaşma Yılı:** Okula başlama yaşındaki bir çocuğun, beklenen okuma yılı sayısı.
- **Ortalama Eğitim Süresi:** 25 yaş ve üzeri kişilerin aldığı ortalama eğitim yılı sayısı.
- **Kişi Başına Düşen Gelir (SAGP):** KBDG değerleri, bir ülkenin, belirli bir yılda ürettiği tüm mal ve hizmetlerin parasal değerinin, piyasa döviz kurundan Amerikan dolarına çevrildikten sonra, ilgili yıl için ülkenin ortalama nüfusuna bölünerek elde edilmektedir. SAGP ise, ülkeler arasındaki fiyat düzeylerinin farkını ortadan kaldıran, para birimleri için dönüştürme oranıdır. Ülkelerin yaşam maliyeti farklılıklarının birbirlerine uyarlanması amacıyla, milli gelir karşılaştırmaları SAGP göre de yapılmaktadır.

İGE, aynı KBDG seviyesindeki iki ülkenin, farklı insani gelişme düzeyine ulaşabileceklerini göstererek, uygulanan hükümet politikalarının öncelikleri hakkında da fikir verebilmektedir.

Endeks, genellikle insanların hayatta arzu ettikleri şeyleri "Olmak" ve "Yapabilmek" olarak tanımlanan insani gelişme yaklaşımına dayanmaktadır (Technical notes, Calculating the Human Development Indices). Örnek olarak;

- **Olmak:** İyi beslenmiş, korunaklı, sağlıklı.
- **Yapabilmek:** Çalışmak, eğitim, oy kullanmak, toplumsal yaşama katılmak.

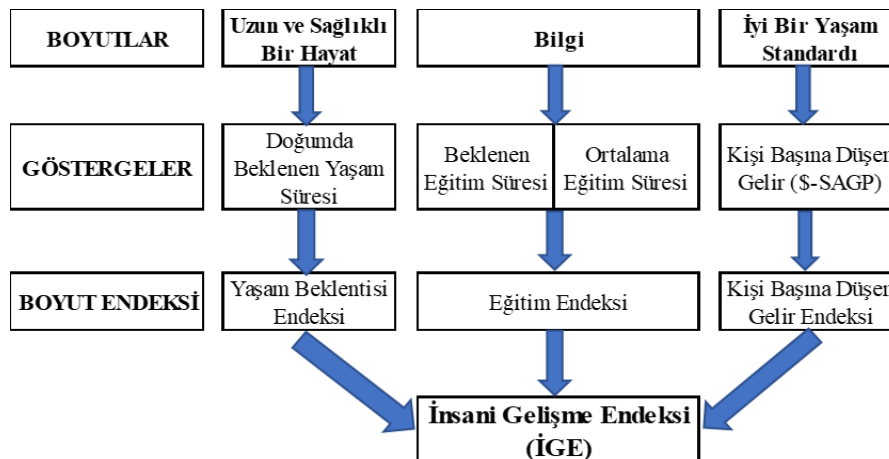
4.1 İGE Boyutları ve Göstergeleri

İGE göstergeleri, 0 ile 1 arasında bir sayı olarak hesaplanmaktadır. 1 düzeyi mümkün olan en yüksek insani gelişmedir. İGE dört kademeye ayrılmıştır (Creating the dimension indices, HDR2020_technical_notes). Bunlar:

- Çok yüksek insani gelişme: 0,8-1,0
- Yüksek insani gelişme: 0,7-0,799
- Orta insani gelişme: 0,55-0,699
- Düşük insani gelişme: 0,55'in altı

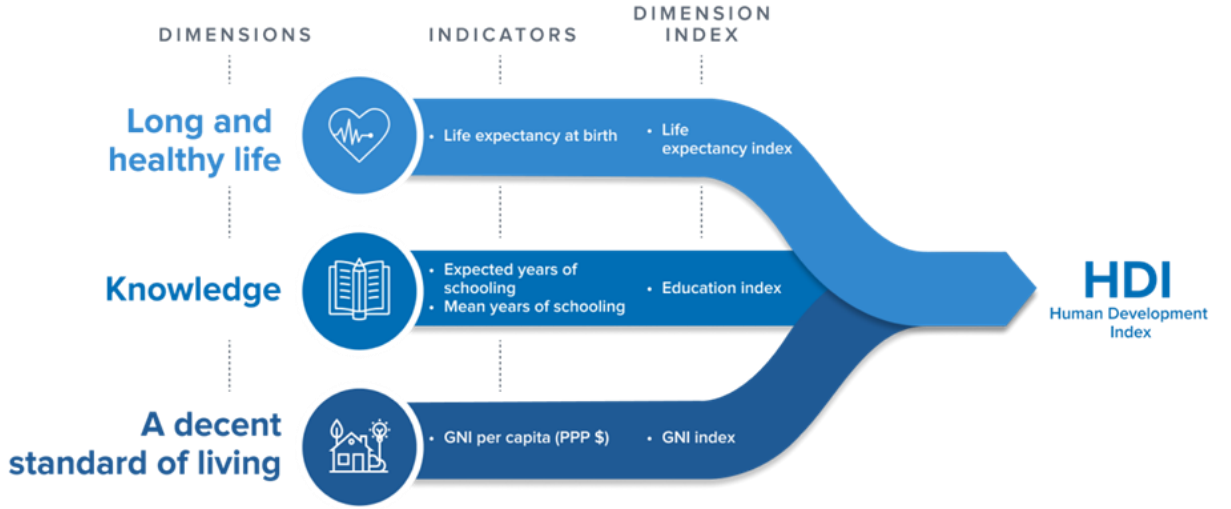
4.2 İGE'nin Hesaplanmasıyla İlgili Teknik Notlar

Şekil 1: İGE'nin Hesaplanmasıyla İlgili Teknik Notlar



Kaynak: Technical Notes, Calculating the Human Development Indices.

Şekil 2: İGE Boyutları ve Göstergeleri



Kaynak: UNDP Human Development Reports, HDI Dimensions and Indicators.

BMKP, 2010 yılındaki İnsani Gelişme Raporu'nda, İGE'nin hesaplanması için yeni bir yöntem kullanmaya başlamıştır (Human Development Report, 2010). Bu yöntemin bileşenleri:

Beklenen Yaşam Süresi Endeksi:

$$\text{Beklenen Yaşam Süresi Endeksi (LEI*)} = \frac{\text{LE-20}}{85-20}$$

(*Life Expectancy Index)

LEI, doğumda beklenen yaşam süresi 85 yıl olduğunda 1'e ve doğumda beklenen yaşam süresi 20 yıl olduğunda 0'a eşittir.

Eğitim Endeksi:

Bir ülkenin eğitim endeksi aşağıdaki formülle hesaplanır:

$$\text{Eğitim Endeksi (EI*)} = \frac{\text{MYSI} + \text{EYSI}}{2}$$

(*Education Index)

MYS (Mean Years of Schooling – Ortalama Okullaşma Yılı), 25 yaşını doldurmuş bir kişinin fiilen aldığı ortalama eğitim yılının hesaplanmasıdır. Katılan her eğitim seviyesinin

teorik süresine dayalı olarak nüfusun aldığı eğitim düzeyine dayanmaktadır. 15 yıl, bu göstergenin 2025 yılı için öngörülen maksimum süresidir ve bu nedenle endeks için maksimum olarak kullanılır. Bu seviye, vatandaşları 25 yaşına kadar 15 yıllık eğitim almış bir ülkenin MYS endeksinin 1.0 olacağı anlamına gelmektedir (Barro, R. J.; Lee, J.-W, 2010).

EYS (Expected Years of Schooling – Beklenen Eğitim Yılı), bir öğrencinin okula veya üniversiteye gitmesi beklenen yıl sayısının hesaplanmasıdır. Çoğu ülkede, yüksek lisans derecesi elde edilebilecek en yüksek eğitim düzeyini temsil eder ve bir yüksek lisans derecesi elde etmek 18 yıllık eğitimi yansıtır. Bu, bir ülkedeki her öğrenci bir yüksek lisans derecesine kaydolursa, o ülkenin EYS endeksinin 1.0 olacağı anlamına gelir.

$$\text{Ortalama Okullaşma Yılı Endeksi (MYSI)} = \frac{\text{MYS}}{15}$$

Bu göstergenin 2025 yılı için öngörülen maksimum değeri 15'tir.

$$\text{Beklenen Okullaşma Yılı Endeksi (EYSI)} = \frac{\text{EYS}}{18^*}$$

*18 yıl, çoğu ülkede yüksek lisans derecesi elde etme süresidir. İGE değeri hesaplanırken beklenen eğitim süresi 18 yıl ile sınırlandırılmıştır.

Gelir Endeksi:

$$\text{Gelir Endeksi (II*)} = \frac{\ln(\text{KBDG}) - \ln(100)}{\ln(75.000) - \ln(100)}$$

(*Income Index)

Gelir Endeksi, KBDG (SAGP göre) 75.000 ABD doları olduğunda 1 (Bir), KBDG 100 ABD doları olduğunda 0'dır (Sıfır).

İGE, bu 3 endeksin geometrik ortalaması olarak hesaplanmaktadır:

$$\text{HDI} = \sqrt[3]{\text{LEI} * \text{EI} * \text{II}} \text{ veya } \text{HDI} = (\text{LEI} * \text{EI} * \text{II})^{1/3}$$

İGE bazlı değerlendirmenin amacı, ekonomiyi merkeze alan kalkınma anlayışından, insanı merkeze alan gelişme anlayışına doğru gerçekleşen anlayış değişimini analiz etmektir.

4.3 İnsani Gelişme Endeksi Değerlerini Hesaplama Adımları

İGE değerlerini hesaplamak için iki adım vardır. Bunlar:

4.3.1 Boyut Endekslerini Oluşturma

Farklı birimlerde belirtilen göstergeleri 0 ile 1 arasında endekslere uyarlamak için minimum ve maksimum değerler belirlenir. Bu hedef değerler, standartlaştırılarak “doğal sıfırlar” ve “amaçlanan hedefler” oluşturulur ve aşağıdaki değerlerde belirlenir:

Tablo 1: İGE Boyut Endeksleri Oluşturma

Boyut	Gösterge	Minimum	Maksimum
Sağlık	Beklenen Yaşam Süresi (Yıl)	20	85
Eğitim	Beklenen Okullaşma Süresi (Yıl)	0	18
	Ortalama Okullaşma Süresi (Yıl)	0	15
Hayat Standardı	Kişi Başına Düşen Gelir (SAGP göre 2017, \$)	100	75.000

Kaynak: Technical note 1. HDI: Creating the dimension indices.

4.3.2 Boyutsal Endeksleri Toplama

İGE (HDI), 3 endeksin geometrik ortalaması olarak hesaplanmaktadır.

$$HDI = \sqrt[3]{LEI * EI * II} \quad \text{veya} \quad HDI = (LEI * EI * II)^{1/3}$$

(HDR 2020; Technical Notes, Aggregating the Dimensional Indices)

Bu yöntemle Polonya ve Türkiye'nin 2021 yılı için İGE değerleri hesaplandığında;

4.3.3 Polonya İGE Değeri Hesaplaması (2021 Yılı İçin)

$$LEI = \frac{LE-20}{85-20} = \frac{76,5 - 20}{85 - 20} = \frac{56,5}{65} = 0,869$$

$$MYSI = \frac{MYS}{15} = \frac{13,2}{15} = 0,880$$

$$EYSI = \frac{EYS}{18} = \frac{16}{18} = 0,889$$

$$EI = \frac{MYSI+EYSI}{2} = \frac{0,88+0,889}{2} = 0,884$$

$$II = \frac{\ln(KBDG) - \ln(100)}{\ln(75.000) - \ln(100)} = \frac{\ln(33.034) - \ln(100)}{\ln(75.000) - \ln(100)} = \frac{4,519 - 2}{4,875 - 2} = 0,876$$

$$\dot{I}GE_{2021} (\text{Polonya}) = (LEI * EI * II)^{1/3} = (0,869*0,884*0,876)^{1/3} = 0,876$$

Polonya'nın 2021 İGE değeri 0,876 olup, bu değer ülkeyi "Çok Yüksek İnsani Gelişme" kategorisine sokmaktadır. Bu düzey ile Polonya, dünyadaki 191 ülke arasında, 34. sırada yer almaktadır. 2004-2021 yılları arasında Polonya'nın İGE değeri yüzde 8,5'lik olumlu gelişme ile 0,807'den 0,876'ya yükselmiştir. 2004-2021 yılları arasında Polonya'nın doğumda beklenen yaşam süresi 1,5 yıl, ortalama eğitim süresi 1,5 yıl ve beklenen eğitim süresi de 1,2 yıl artış göstermiştir. Polonya'nın KBDG de (SAGP göre), 2004 ile 2021 arasındaki dönemde, \$17.708'dan \$33.034'a yükselerek, yüzde 86,5 oranında artmıştır.

4.3.4 Türkiye için İGE Değeri Hesaplaması (2021 Yılı İçin)

$$LEI = \frac{LE-20}{85-20} = \frac{76 - 20}{85 - 20} = \frac{56}{65} = 0,862$$

$$MYSI = \frac{MYS}{15} = \frac{8,6}{15} = 0,573$$

$$EYSI = \frac{EYS}{18} = \frac{18^*}{18} = 1$$

(*İGE değeri hesaplanırken beklenen eğitim süresi 18 yıl ile sınırlandırılmıştır.)

$$EI = \frac{MYSI+EYSI}{2} = \frac{0,573+1}{2} = 0,787$$

$$II = \frac{\ln(\text{KBDG}) - \ln(100)}{\ln(75.000) - \ln(100)} = \frac{\ln(31.033) - \ln(100)}{\ln(75.000) - \ln(100)} = \frac{4,492 - 2}{4,875 - 2} = 0,867$$

$$\text{İGE}_{2021} (\text{Türkiye}) = (\text{LEI} * \text{EI} * \text{II})^{1/3} = (0,862 * 0,787 * 0,867)^{1/3} = 0,838$$

Türkiye'nin 2021 İGE değeri 0,838 olup, bu da ülkeyi “Çok Yüksek İnsani Gelişme” kategorisine sokmaktadır. Bu değer ile Türkiye, dünyadaki 191 ülke arasında, 48. sırada bulunmaktadır. 2004-2021 yılları arasında Türkiye'nin İGE değeri yüzde 20,7'lik artış ile 0,695'ten 0,838'e yükselmiştir.

2004-2021 yılları arasında Türkiye'nin doğumda beklenen yaşam süresi 2,8 yıl, ortalama eğitim süresi 2,7 yıl ve beklenen eğitim süresi de 6,3 yıl artış göstermiştir. Türkiye'nin KBDG de (SAGP göre), 2004 ile 2021 arasındaki dönemde, \$16.975'ten \$31.033'e yükselerek, yüzde 82,8 oranında artmıştır.

Türkiye açısından İGE'de en yüksek artışın sağlanabileceği değişkenler eğitime ilişkin olanlardır. Beklenen okullaşma süresindeki artışlar da İGE'yi doğumda beklenen ortalama ömür veya KBDG'deki artışlardan daha fazla etkilemektedir. KBDG'deki artışlar İGE'yi diğer değişkenlere göre daha az etkilemektedir. Ortalama okullaşma süresindeki 1 yıllık artış, İGE'yi, doğumda beklenen ortalama ömürdeki 3 yıllık artıştan veya KBDG'deki 4,000 dolarlık artıştan daha çok etkilemektedir. Bunun nedeni, Türkiye'nin en geri olduğu göstergenin bu olması ve hesaplama yönteminde geride olunan göstergelerin diğer göstergelerle dengelenme olasılığının azalmasıdır. Aslında, İGE'de artış sağlamanın en kolay yolu, görece olarak en geride olunan göstergenin iyileştirilmesidir (Şeker, 2011).

4.3.5 Dünya, Türkiye, Polonya ve Norveç için İGE Değerlendirmesi

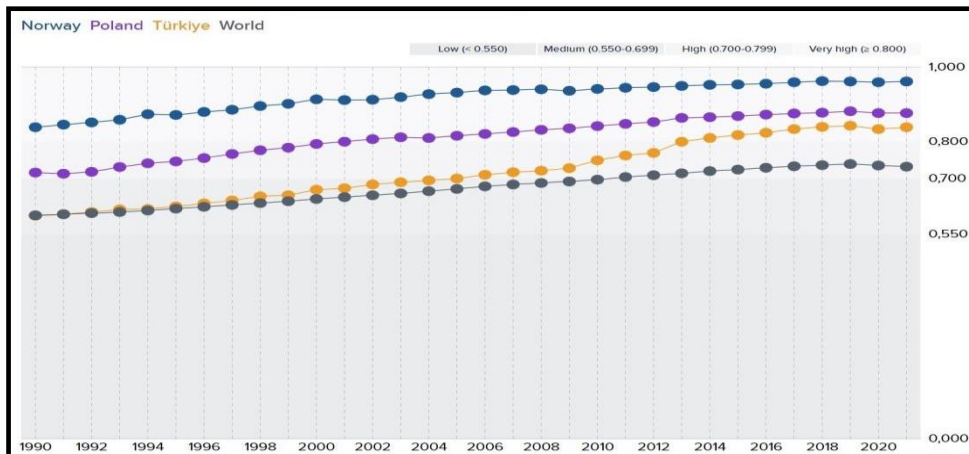
2004 yılında, dünya İGE ortalaması 0,666 iken, Norveç 0,932 İGE değeri ile dünyada birinci sırada, Polonya 0,807 ile 37. sırada, Türkiye ise 0,695 ile 88. sırada idi. Bu değerlerle Norveç ve Polonya insani gelişme açısından çok yüksek insani gelişme kategorisinde bulunurken, Türkiye orta düzeyde insani gelişme kategorisindeydi.

Tablo 2: Dünya, Türkiye, Polonya ve Norveç için İGE Değerlendirmesi

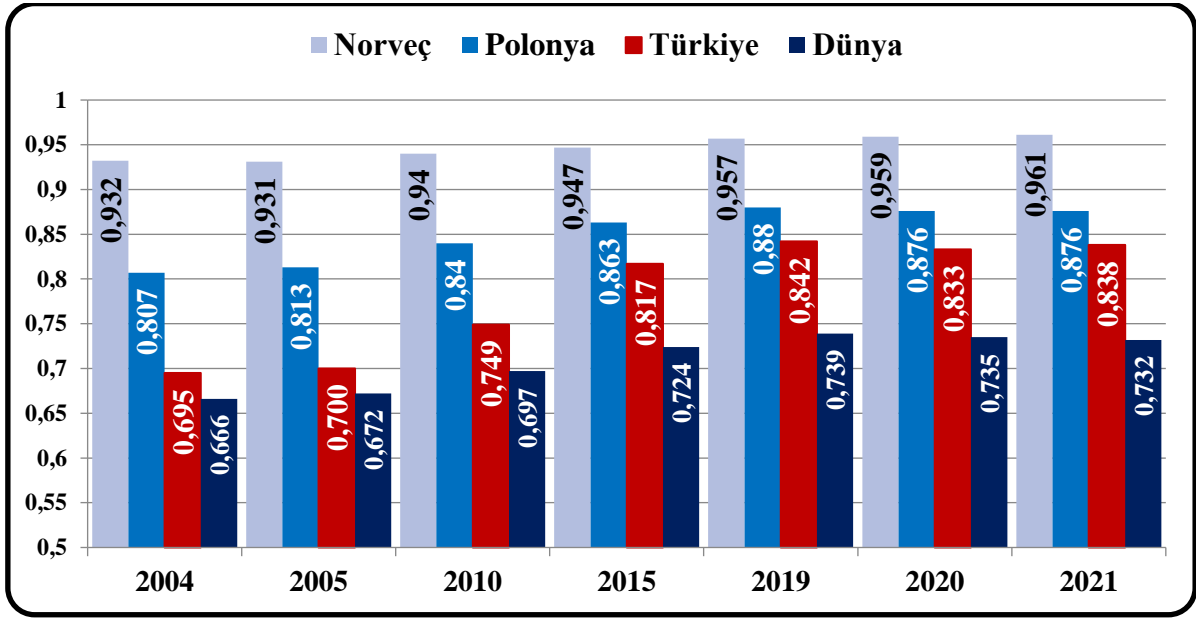
DÜNYA (Ortalama)		TÜRKİYE			POLONYA			NORVEÇ		
Yıl	İGE Değeri	Yıl	İGE Değeri	Sıralama	Yıl	İGE Değeri	Sıralama	Yıl	İGE Değeri	Sıralama
2021	0,732	2021	0,838	48	2021	0,876	34	2021	0,961	2
2020	0,735	2020	0,833	48	2020	0,876	34	2020	0,959	1
2019	0,739	2019	0,842	54	2019	0,88	35	2019	0,957	1
2018	0,736	2018	0,839	54	2018	0,877	34	2018	0,956	1
2017	0,733	2017	0,833	55	2017	0,873	34	2017	0,954	1
2016	0,729	2016	0,823	58	2016	0,869	33	2016	0,950	1
2015	0,724	2015	0,817	59	2015	0,863	33	2015	0,947	1
2014	0,72	2014	0,809	59	2014	0,858	35	2014	0,944	1
2013	0,714	2013	0,799	62	2013	0,856	33	2013	0,944	2
2012	0,709	2012	0,769	73	2012	0,842	36	2012	0,941	2
2011	0,704	2011	0,762	78	2011	0,845	33	2011	0,942	1
2010	0,697	2010	0,749	83	2010	0,840	33	2010	0,940	2
2009	0,692	2009	0,728	89	2009	0,834	35	2009	0,937	1
2008	0,688	2008	0,721	94	2008	0,829	36	2008	0,937	1
2007	0,684	2007	0,717	89	2007	0,824	38	2007	0,936	1
2006	0,679	2006	0,710	89	2006	0,819	37	2006	0,934	1
2005	0,672	2005	0,700	91	2005	0,813	37	2005	0,931	1
2004	0,666	2004	0,695	88	2004	0,807	37	2004	0,932	1

Kaynak: Human Development Reports, Explore HDI

Genel olarak, yüksek İGE değerlendirmesine sahip olan ülkelerdeki ilerlemeler oransal olarak daha düşük seyrederken, düşük değerlendirmeye sahip olan ülkelerde, seçilen parametrelere ulaşma açısından ilerlemeler daha yüksek olabilmektedir. 2004-2021 yılları arasındaki dönemde dünya ortalama İGE değeri yüzde 10'luk artış göstermiştir. Bu dönemde Norveç yüzde 3,1'lik artış gösterirken, Polonya yüzde 8,5 artmıştır. Türkiye ise yüzde 20,6'lık bir artışla, iki kategori birden yükselerek, "Çok Yüksek İnsani Gelişme" düzeyine çıkmıştır.

Şekil 3: Yıllara Göre Norveç, Polonya, Türkiye, Dünya İGE Değerleri

Kaynak: Human Development Reports, Explore HDI

Grafik 1: Yıllara Göre Norveç, Polonya, Türkiye, Dünya İGE Değerleri

Kaynak: Human Development Reports, Explore HDI

Türkiye'nin bulunduğu düzey "Çok Yüksek İnsani Gelişme" kategorisinde olsa da dünyadaki birçok ülke gibi Türkiye'nin de insani gelişmedeki ilerlemesi, COVID-19 salgını ve zorlu küresel ekonomik koşullar nedeniyle, son yıllarda yavaşlamış, hatta 2020 yılında gerileme göstermiştir.

Tablo 3: Türkiye ve Polonya İGE Değerleri Değişimleri (*SAGP göre (2017, \$))

Gösterge	Türkiye				Polonya			
	2004	2021	Fark	Değişim %	2004	2021	Fark	Değişim %
Beklenen Yaşam Süresi (Yıl)	73,2	76	2,8	3,8%	75	76,5	1,5	2,0%
Beklenen Okullaşma Süresi (Yıl)	12	18,3	6,3	52,5%	14,8	16	1,2	8,1%
Ortalama Okullaşma Süresi (Yıl)	5,9	8,6	2,7	45,8%	11,7	13,2	1,5	12,8%
Kişi Başına Düşen Gelir* (\$)	16.975	31.033	14.058	82,8%	17.708	33.034	15.326	86,5%
İGE	0,695	0,838	0,143	20,6%	0,809	0,876	0,067	8,3%

2004 yılında Türkiye'de beklenen ortalama ömür 73,2 yıl, beklenen okullaşma süresi 12 yıl, ortalama okullaşma süresi 5,9 yıl olup, SAGP göre KBDG (2017 sabit hesaplamayla) \$16,975 idi. 2021 yılına gelindiğinde, Türkiye'de beklenen ortalama ömür 76 yıla, okullaşma süresi 18,3 yıla, ortalama okullaşma süresi 8,6 yıla çıkmış olup, SAGP göre KBDG de \$31,033'a yükselmiştir. Bu olumlu gelişmeler Türkiye'yi 2 kategori birden yükselterek, "Orta Seviyede İnsani Gelişme" kategorisinden "Çok Yüksek İnsani Gelişme" kategorisine

sokmuştur. Yüzde 20,6 oranındaki bu ilerleme, Türkiye’yi İGE’nde en çok yükselen ülkelerden biri yapmıştır.

Polonya’ya bakılacak olursa, 2004 yılında beklenen ortalama ömür 75 yıl, beklenen okullaşma süresi 14,8 yıl, ortalama okullaşma süresi 11,7 yıl olup, SAGP göre KBDG (2017 hesaplamayla) \$17,708’dir. 2021 yılına gelindiğinde, Polonya’da beklenen ortalama ömür 76,5 yıla, okullaşma süresi 16 yıla, ortalama okullaşma süresi 13,2 yıla çıkmış olup, SAGP göre KBDG de \$33,034’a yükselmiştir. 2004 yılında da “Çok Yüksek İnsani Gelişme” kategorisinde olan Polonya, yüzde 8,3 ilerlemeyle bu konumunu devam ettirmiştir. Polonya, pandemi dönemi olan 2020-2021 yıllarında İGE seviyesini 2019 yılına göre koruyabilmiştir.

İGE, toplumsal cinsiyet eşitliğine uyarlandığında ise erkeklerin kadınlara oranla daha yüksek insani gelişme düzeyinde olması gerçeği ile Türkiye sıralamada 65’inciliğe gerilemektedir (Pehlivan; 2022).

Türkiye’nin 65. sıraya gerilemesine neden olan alt kırımlara bakıldığında:

- Ortalama öğrenim süresi kadınlarda 7,9 yıl iken, erkeklerde 9,4 yıldır. Listenin ilk sırasındaki İsviçre’de kadınlar 13,5 yıl, erkekler 14,2 yıl öğrenim görmektedirler.
- 25 yaş üzeri kadınların yüzde 56,3’ü, erkeklerin yüzde 75,9’u orta öğretime sahiptir. İlk sıradaki Danimarka’da bu oranlar, yüzde 95,1 kadın, yüzde 95,2 erkektir.
- Türkiye’de iş gücüne katılanların sadece yüzde 31,8’i kadın, yüzde 69,4’ü erkektir. İkinci sıradaki Norveç’te yüzde 60,3 kadına karşılık yüzde 72 erkek katılımı vardır.
- Türkiye’de, parlamentoda kadın katılımı yüzde 17’dir. Bu oran Polonya’da yüzde 29, Almanya’da yüzde 35, Norveç’te yüzde 45’tir.

Bu göstergeler, Türkiye’nin insani gelişme yolunda ilerlerken, cinsiyet eşitliği konusuna önem vermesini gerektirmektedir.

5. SONUÇ

Gelişmenin sadece ekonominin büyümesi ile ölçülmesinin tek başına yeterli olmaması, insanı baz alan yeni ölçüm metotlarının geliştirilmesi ihtiyacını ortaya çıkarmıştır. Bu çerçevede, BM tarafından geliştirilen İGE, insani gelişmeyi ölçmenin dünya çapında kabul gören bir yöntemi olmuş ve ülkelerin diğer ülkelerle karşılaştırılmasına olanak sağlamıştır.

İnsani gelişmeyi ölçmek için çok farklı veriler kullanılabilir. BM ise, insani gelişme ölçümünde sağlık (yaşam süresi), eğitim (okullaşma yılı) ve gelir (KBDG, SAGP göre) ölçütlerini referans alarak insani gelişmeyi ölçme yöntemini benimsemiştir.

İnsanlarının uzun yaşadığı bazı ülkeler için, beklenen yaşam süresi alt endeksinin hesaplamasında kullanılan yaşam sürelerinde doğal sınırlara yaklaşılması nedeniyle, bu endekste ilerlemeler, özellikle insan ömrünün uzadığı ülkeler için düşük kalmaktadır.

İnsani gelişmeyi, diğerlerine göre daha az etkileyen gösterge ise KBDG alt endeksidir. Hesaplamalarda, gelirin logaritmik olarak dönüştürülmesi, gelir artışının olumlu etkisini azaltıcı yönde etki yapmaktadır. Bu gösterge, insani gelişmeyi sadece ekonomik olarak değil, sağlık ve eğitim yönünden de ele almak gerekliliğini ortaya çıkarmaktadır.

Her ne kadar, KBDG artışının endeks için katkısı sınırlı olsa da gelirlerdeki artış ülke nüfusun ekonomik zenginliğini artıracığından, insanların sağlık ve eğitime daha fazla kaynak ayırabilme imkânları doğacaktır. Bu ayrılan ilave kaynaklar, toplumun genel eğitim düzeyini ve sağlık sistemini de olumlu etkileyecektir. Bu sayede ülkeler İGE'nde daha iyi bir düzeye yükselebileceklerdir.

Beklenen okullaşma yılı ve ortalama okullaşma yılı, İGE değerlerinin hesaplamasında çok önemli göstergelerdir. Bir başka ifadeyle eğitim, ülkelerin insani gelişmesinde en etkili unsur olarak görülmektedir. Eğitim (okullaşma yılı) alt endeksindeki artışlar, ülkelerin İGE değerlerini yukarı çıkarmada en önemli parametre olmaktadır.

BM, İGE hesaplamalarında sağlık, eğitim ve gelir alt endekslerini sayısal olarak ölçtüğünden, eğitimin ve sağlık hizmetlerinin kalitesi ile KBDG'in eşit dağılımı dikkate alınmamaktadır. BM'nin İGE hesaplamasında, sadece niceliksel verilerin değil niteliksel verilerin de dikkate alınarak İGE'nin buna uygun şekilde yeniden hesaplaması konusu değerlendirilmelidir.

Yapılan bu çalışmaya 2004-2021 yılları arasında karşılaştırmalı olarak bakıldığında aşağıdaki sonuçlar elde edilmiştir:

2004 yılında AB'ne tam üye olan Polonya, Birliğe üye olduğu yıl, İGE'nde "Çok Yüksek İnsani Gelişme" kategorisinde idi. Her ne kadar, bu kategoride bulunan ülkelerin İGE değerlerini artırmaları ve sıralamada yukarıya çıkabilmeleri, düşük İGE değerine sahip olan ülkelere göre daha zor olsa da Polonya insani gelişmesini devam ettirerek hem İGE değerini hem de dünya sıralamasındaki yerini yükseltebilmiştir. Polonya'nın AB üyeliği, 2004-2021 yılları arasında ülke ekonomisinin sürekli büyümesine ve finansal istikrarına sağlamış, nüfusunda da artmaması nedeniyle, KBDG, ABD doları bazında, nominal olarak 2,7 kat, SAGP göre ise 1,87 kat artmıştır.

2004 yılında da "Çok Yüksek İnsani Gelişme" kategorisinde ve 37. sırada olan Polonya, 2021 yılında, 2004 yılına göre yüzde 8,3 oranında ilerleme göstererek 34. sıraya yükselmiş ve bu kategorideki konumunu devam ettirmiştir. Bu dönemde Polonya, insani gelişmesini artırmasının yanında, konumunu da üç sıra yükseltme başarısını göstermiştir.

2004 yılında "Orta Seviyede İnsani Gelişme" kategorisinde ve 88. sırada olan Türkiye, 2021 yılında "Çok Yüksek İnsani Gelişme" kategorisine çıkmış ve 48. sıraya yükselmiştir. Türkiye, 2021 yılında, 2004 yılına göre yüzde 20,6 oranında ilerleme göstererek dünyada insani gelişmesini en çok artıran ülkelerden biri olmuştur.

Türkiye'nin, 2004-2021 yılları arası dönemdeki hızlı yükselişinin nedenleri arasında, özellikle "Beklenen Okullaşma Süresi" ile "Ortalama Okullaşma Süresi" kategorilerinde gösterdiği artış öne çıkmaktadır. Bu sayede Türkiye, incelenen dönem içinde, gelişmesini dünya İGE ortalamasının üzerine çıkarmış ve İGE değerleri yüksek ülkelerle olan farkını da kapatmıştır. Türkiye'nin, eğitime önem vererek, gelişmiş ülkelere göre daha geride olduğu 8,6 yıllık ortalama okullaşma süresini artırması İGE değerlerini yükseltebilecek ve dünya sıralamasındaki yerini de yukarıya taşıyabilecektir.

KAYNAKÇA

- Barro, R. J.; Lee, J.-W. (2010) "A New Data Set of Educational Attainment in the World", NBER Working Paper No. 1590.
- Balcı, E., Özcan, S. (2019) İnsani Gelişme ve Büyüme Arasındaki İlişki: OIC Ülkeleri Üzerinde Bir Analiz, Sakarya İktisat Dergisi, Yıl 2019, Cilt: 8, Sayı: 3, 222-235. Esra BALCI Seyran ÖZCAN
- Kazancı, H. (2022) Türkiye achieves highest ranking in UN Human Development Index for 3rd year in row.
- Korkmaz, S. (2018) İnsani Gelişme Endeksine Yeni Yaklaşımlar.
- Pehlivan, F. (12.9.2022) İnsani Gelişim dünyada da Türkiye’de de geriliyor.
- Şeker, S. (2011) Türkiye’nin İGE ve Endeks Sıralamasının Analizi, Kalkınma Bakanlığı yayın No: 2828.
- Taş, Ç. (2021) İnsani Gelişme Göstergeleri Bakımından Uluslararası Ekonomik İş Birliği ve Kalkınma Teşkilatı Üye Ülkelerinin Analizi.
- Ünal, Ç. (2008) İnsani Gelişme Endeksine Göre Türkiye’nin Bölgesel Farklılıkları, Coğrafi Bilimler Dergisi, 2008, 6 (2), 89-113.
- Creating the dimension indices, HDR2020_technical_notes.
- GNI per capita, PPP (current international \$):
<https://data.worldbank.org/indicator/NY.GNP.PCAP.PP.CD>, International Comparison Program, World Bank | World Development Indicators database, World Bank | Eurostat-OECD PPP Programme.
- HDR, What is human development?, Intellectual and historical underpinnings.
- Human Development Report 2020, The next frontier.
- Human Development Index (HDI) by Country 2023.
- Human Development Reports, Explore HDI
<https://hdr.undp.org/data-center/human-development-index#/indicies/HDI>
- İnsani Gelişme Kavramı ve Ölçümü, İnsani Gelişme Raporu; (1990)
- Investopedia, Criticism of the Human Development Index (HDI)
<https://www.investopedia.com/ask/answers/042815/are-there-critics-human-development-index-hdi.asp>.
- Technical note 1. Human Development Index,
<https://hdr.undp.org/system/files/documents/technical-notes-calculating-human-development-indices.pdf>.
- Technical note 1. Human Development Index.
- Technical note 1. Human Development Index: Creating the dimension indices.

Technical notes, Calculating the human development indices,

https://hdr.undp.org/sites/default/files/2021-22_HDR/hdr2021-22_technical_notes.pdf.

UNDP Human Development Reports, HDI Dimensions and Indicators.

UNDP, Human Development Reports; 2023.

UNDP, Human Development Reports, About Human Development.

UNDP Human Development Reports, Human Development Index (HDI),

<https://hdr.undp.org/data-center/human-development-index#/indicies/HDI>.

UNDP Human Development Reports, Explore HDI, 2023.

UNDP Human Development Reports, Specific country data

<https://hdr.undp.org/data-center/specific-country-data#/countries/NOR>

<https://hdr.undp.org/data-center/specific-country-data#/countries/TUR>

<https://hdr.undp.org/data-center/specific-country-data#/countries/POL>

<https://worldpopulationreview.com/country-rankings/hdi-by-country>

PARADOKS EKONOMİ, SOSYOLOJİ ve POLİTİKA DERGİSİ

PARADOKS Economics, Sociology and Policy Journal

Cilt/Vol: 20, Sayı/Issue 1, Sayfa/Page: 162-199

Yıl: 2024

ISSN: 1305-7979



PARADOKS
Ekonomi, Sosyoloji ve Politika Dergisi



PARADOKS
Ekonomi, Sosyoloji ve Politika Dergisi

Editörler / Editors in Chief

Baş Editör

Prof. Dr. Elif KARAKURT TOSUN

Alan Editörü

Prof. Dr. Sema AY

Teknik Editör

Prof. Dr. Hilal YILDIRIR KESER

TARANDIĞIMIZ INDEXLER



Dergide yayınlanan yazılardaki görüşler ve bu konudaki sorumluluk yazarlarına aittir. Yayınlanan eserlerde yer alan tüm içerik kaynak gösterilmeden kullanılamaz.

All the opinions written in articles are under responsibilities of the authors. None of the contents published cannot be used without being cited.

Yayın ve Danışma Kurulu / Publishing and Advisory Committee

Prof. Dr. Sema AY (Uludağ Üniversitesi)
Prof. Dr. Veysel BOZKURT (İstanbul Üniversitesi)
Prof. Dr. Marijan CINGULA (University of Zagreb)
Prof. Dr. Recai ÇINAR (Gazi Üniversitesi)
Prof. Dr. Elif KARAKURT TOSUN
Prof. Dr. Aşkın KESER (Uludağ Üniversitesi)
Prof. Dr. Emine KOBAN (Gaziantep Üniversitesi)
Prof. Dr. Ferhat ÖZBEK (Gümüşhane Üniversitesi)
Prof. Dr. Senay YÜRÜR (Yalova Üniversitesi)
Assoc. Prof. Dr. Mariah EHMKE (University of Wyoming)
Doç. Dr. Zerrin FIRAT (Uludağ Üniversitesi)
Assoc. Prof. Dr. Ausra REPECKIENE (Kaunas University)
Assoc. Prof. Dr. Cecilia RABONTU (University "Constantin Brancusi" of TgJiu)
Prof. Dr. Hilal YILDIRIR KESER (Bursa Teknik Üniversitesi)
Dr. Murat GENÇ (Otago University)

Hakem Kurulu / Referee Committee

Prof. Dr. Hamza ATEŞ (Kocaeli Üniversitesi)
Prof. Dr. Veysel BOZKURT (İstanbul Üniversitesi)
Prof. Dr. Marijan CINGULA (University of Zagreb)
Prof. Dr. Recai ÇINAR (Gazi Üniversitesi)
Prof. Dr. Kemal DEĞER (Karadeniz Teknik Üniversitesi)
Prof. Dr. Mehmet Sami DENKER (Dumlupınar Üniversitesi)
Prof. Dr. Bülent GÜNŞOY (Anadolu Üniversitesi)
Prof. Dr. Ömer İŞCAN (Atatürk Üniversitesi)
Prof. Dr. Vedat KAYA (Atatürk Üniversitesi)
Prof. Dr. Sait KAYGUSUZ (Uludağ Üniversitesi)
Prof. Dr. Aşkın KESER (Uludağ Üniversitesi)
Prof. Dr. Emine KOBAN (Gaziantep Üniversitesi)
Prof. Dr. Ahmet MUTLU (Samsun Ondokuz Mayıs Üniversitesi)
Prof. Dr. Nilüfer NEGİZ (Süleyman Demirel Üniversitesi)
Prof. Dr. Serap PALAZ (Balıkesir Üniversitesi)
Prof. Dr. Ali Yaşar SARIBAY (Uludağ Üniversitesi)
Prof. Dr. Abdülkadir ŞENKAL (Kocaeli Üniversitesi)
Prof. Dr. Veli URHAN (Gazi Üniversitesi)
Prof. Dr. Sevtap ÜNAL (Atatürk Üniversitesi)
Prof. Dr. Sevda YAPRAKLI (Atatürk Üniversitesi)
Prof. Dr. Uğur YOZGAT (Marmara Üniversitesi)
Prof. Dr. Senay YÜRÜR (Yalova Üniversitesi)
Doç. Dr. Rasim AKPINAR (Manisa Celal Bayar Üniversitesi)
Doç. Dr. Gül ATANUR (Bursa Teknik Üniversitesi)
Doç. Dr. Tülin ASLAN (Uludağ Üniversitesi)
Doç. Dr. Arzu ÇAHAN'TİMUR (Uludağ Üniversitesi)
Doç. Dr. Ceyda ÖZSOY (Anadolu Üniversitesi)
Doç. Dr. Doğan BIÇKI (Muğla Üniversitesi)
Doç. Dr. Elif ÇOLAKOĞLU (Atatürk Üniversitesi)
Doç. Dr. Mithat Arman KARASU (Harran Üniversitesi)
Doç. Dr. Mustafa KOCALOĞLU (Konya Necmettin Erbakan Üniversitesi)
Doç. Dr. Ahmet MUTLU (Ondokuz Mayıs Üniversitesi)
Doç. Dr. Nilüfer NEGİZ (Süleyman Demirel Üniversitesi)
Doç. Dr. Veli Özer ÖZBEK (Dokuz Eylül Üniversitesi)
Doç. Dr. Ferhat ÖZBEK (Gümüşhane Üniversitesi)
Assoc. Prof. Dr. Cecilia RABONTU (University "Constantin Brancusi" of TgJiu)
Assoc. Prof. Dr. Ausra REPECKIENE (Kaunas University)

Doç. Dr. Gözde YILMAZ (Marmara Üniversitesi)
Doç. Dr. Aybeniz AKDENİZ AR (Balıkesir Üniversitesi)
Dr. Öğr. Üyesi Cantürk CANER (Dumlupınar Üniversitesi)
Dr. Öğr. Üyesi Işın KIRIŞKAN (Giresun Üniversitesi)
Dr. Öğr. Üyesi Burcu ÖNGEN BİLİR (Bursa Teknik Üniversitesi)
Dr. Öğr. Üyesi Ersoy SOYDAN (Kastamonu Üniversitesi)
Dr. Öğr. Üyesi Oğuzhan ÖZALPIN (Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi)
Dr. Murat GENÇ (Otago University)
Dr. Enes Battal KESKİN (Uludağ Üniversitesi)



Paradoks Ekonomi Sosyoloji ve Politika Dergisi

Yıl: 2024, Cilt/Vol: 20, Sayı/Issue: 1

HAKEM KURULU

Prof. Dr. Gökçe Çiçek CEYHUN	BURSA TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
Prof. Dr. Lütfü ÖZTÜRK	KARADENİZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
Prof. Dr. Mustafa Kemal DEĞER	KARADENİZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
Prof. Dr. Nazlı Yücel BATMAZ	ANKARA HACI BAYRAM VELİ ÜNİVERSİTESİ
Prof. Dr. Serkan ÖZDEMİR	BURSA TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
Doç. Dr. Sevgi SEZER	BALIKESİR ÜNİVERSİTESİ
Dr. Öğr. Üyesi Mehtap KARAKOÇ	UŞAK ÜNİVERSİTESİ
Dr. Öğr. Üyesi Yusuf Can POLAT	HARRAN ÜNİVERSİTESİ

KARİYER GELİŞİM KURAMLARI ÜZERİNE BİR DEĞERLENDİRME

Kemal SERBES

Doktora Öğrencisi, Kırklareli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü,

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri ABD Bölümü,

serbesuskemal@hotmail.com

ÖZET

Kariyer gelişimi, bireyin doğumundan itibaren başlayıp, hayatının neredeyse sonuna kadar devam eden süreçtir. Çocukluk döneminde yetenek, ilgi ve değerlerin keşfiyle başlayan kariyer gelişimi, bireyin işe girmesiyle birlikte yetişkinlik yıllarında devam etmekte ve zaman içinde emekliliğin yaklaşmasıyla zirve konumuna ulaşmaktadır. Kariyer gelişim sürecinin çok sayıda faktörden etkilenerek karmaşık bir hal alması, beraberinde bu süreci açıklamaya çalışan farklı kariyer gelişim kuramlarının ortaya çıkmasına neden olmuştur. Kariyer gelişim kuramları, bireylerde meslek fikrinin ortaya çıkışı ve zaman içinde gelişimi; meslek kararı verilmesinin nasıl olduğu ve hangi faktörlerden etkilendiği gibi soruları açıklamaya çalışan bilimsel görüşlerdir. Bu çalışmada nitel araştırma yöntemlerinden içerik analizi ile ulusal yazındaki makale ve tezlerde en sık yer verilen kariyer kuramlarının değerlendirilmesi amaçlanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Kariyer Gelişimi, Kariyer Gelişim Kuramları, Kariyer Danışmanlığı.

AN EVALUATION ON CAREER DEVELOPMENT THEORIES

Kemal SERBES

*PhD Student, Kırklareli University, , Institute of Social Sciences,
Labour Economics and Industrial Relations ABD Departmans,
serbesuskemal@hotmail.com*

ABSTRACT

Career development is a process that begins at the birth of an individual and continues almost until the end of their life. Career development, which begins with the discovery of talents, interests and values in childhood, continues in adulthood with the individual getting a job and reaches its peak over time with the approach of retirement. The fact that the career development process has become complex and affected by many factors has led to the emergence of different career development theories that try to explain this process. Career development theories, the emergence of the idea of a profession in individuals and its development over time; These are scientific views that try to explain questions such as how career decisions are made and what factors are affected by them. In this study, content analysis, one of the qualitative research methods, was used to evaluate the career theories most frequently mentioned in articles and theses in the national literature.

Key Words: Career Development, Career Developmental Theories, Career Counseling.

1. GİRİŞ

Bireyler açısından kariyer kararı vermek, zaman alan, karmaşık ve birçok faktörün etkisinde kalan zor bir süreçtir. Kariyer seçimi çok sayıda iç ve dış unsurun etkisinde kalan ve bunun sonucunda da stresli ve karmaşık bir duruma dönüşen bir kavramdır (Çark, 2021: 161). Birey, meslek seçimi yaparken hem bireysel özellikleri hem de yaşamını sürdürdüğü sosyal çevrenin etkisi vereceği karar üzerinde etkili olmaktadır. Bu bakımdan, bireylerin meslek seçimi yaparken kararlarını nasıl verdikleri; hangi faktörlerin etkisinde kaldıkları yapılan seçimleri açıklamada büyük önem arz etmektedir. Bu nedenle, çok sayıda kuramcı bireylerin meslek seçimlerini yapmak için aldıkları kararları ve geliştirdikleri tutum ve davranışları açıklamak için kuramlar geliştirmişlerdir (Adıgüzel ve Erdoğan, 2014: 14-15). Bu kuramlardan bir kısmı kariyer seçimini etkileyen faktörleri ele alırken, bir kısmı da bireysel kariyer kararı verme yolları ve meslek seçimi üzerinde durmaktadır. Bunlara ilave olarak son zamanlarda geliştirilen kariyer kuramlarında ise bütüncül yaklaşım düşüncesi hâkim olmakta ve kariyer seçim sürecinin bir bütün olarak ele alındığı görülmektedir (Çark, 2021: 161).

Günümüzde özellikle teknolojinin gelişimine bağlı olarak hızla değişime uğrayan ve küreselleşen dünyada bireylerin beklenti ve istekleri de değişmekte ve bu durum çalışma yaşamını da etkilemektedir. Değişen şartlar, bireylerin kariyer gelişimlerini ve bu doğrultuda alacakları kararlar üzerinde etkili olmaktadır. Bireylerin kariyer kararlarının nasıl oluştuğunu ve zaman içinde nasıl değişim gösterdiğini inceleyerek; bu süreci açıklamaya çalışan kuramcılar, yaşanan kültür ve dönemin ihtiyaçlarından yola çıkarak kuramlar oluşturmuşlardır. 20. yy.'nin ortalarından itibaren ortaya çıkan mesleki gelişim kuramları yaygınlık kazanarak; bireylerin kariyer gelişimlerinin sürdürülerek, mesleki gelişim görevlerini yerine getirilmeleri üzerine odaklanmışlardır (Laçın ve Yeşilyaprak, 2018: 185-186). 1900'lü yılların sonlarına gelindiğinde geleneksel kuramların aksine yeni kariyer kuramlarının bireyin işgücü dünyasında esnek olmasını sağlayan, bireylerin yeni çalışma şartlarına uyum sağlamasını kolaylaştıran ve onlara çok yönlülük kazandıran özelliklere sahip olduğu görülmektedir.

Kariyer gelişim kuramları, kariyer gelişim problemleri ve benzer problemlerin çözümüne yardımcı olmayı amaçlayarak, kariyer danışmanlığı alanında yol gösterici olarak hizmet etmektedirler. Bu çalışmanın amacı, nitel araştırma yöntemlerinden içerik analizi ile ulusal yazındaki makale ve tezlerde en sık yer verilen kariyer kuramlarının değerlendirilmesidir. Bu bağlamda sırayla; araştırmanın amacı, önem ve yöntemine yer verildikten sonra özellik

kuramları, gelişimsel kuramlar, öğrenme kuramları ve post-modern kuramlar değerlendirilmiştir.

2. ARAŞTIRMANIN AMACI, ÖNEMİ ve YÖNTEMİ

Bu çalışmanın amacı, kariyer danışmanlığında kullanılan mevcut kariyer kuramlarının bireylerin kariyer gelişimleri açısından özelliklerinin ve birbirlerine göre farklı ve benzer yönlerinin tespit edilmesidir. Bu bağlamda araştırma kariyer problemlerinin çözümünde bütüncül bir kavramsal bakış açısı sunması bakımından önemlidir. Bu amaca yönelik olarak araştırma sorusu aşağıda belirtilmiştir:

Araştırma Sorusu: Ulusal literatürde çok sık kullanılan kariyer kuramları nelerdir, kuramların birbirleriyle benzer ve farklı olan yönleri nelerdir?

Bu amaca yönelik olarak araştırmada nitel analiz tekniklerinden içerik analizi yöntemi kullanılmıştır ve araştırma keşfedici niteliktedir. Bu nedenle araştırmada “ne” ve “nasıl” sorularına odaklanılmıştır. Bu sorulara bilimsel kısıtlar altında yanıt vermek nitel yöntem ile mümkündür. Nitekim nitel yöntem, araştırma faaliyetinin sonucunu gerçekte olduğu gibi anlamaya ve tanımlamaya, ne ve nasıl sorularına odaklanmaktadır (Akdemir ve Kılıç, 2021: 488; Kümbetoğlu, 2015: 34). Bu sebeple araştırmada nitel yöntem tercih edilmiştir. Nitel yöntemlerden biri olan içerik analizi, metinlerden geçerli ve yinelenbilir çıkarımlar yapmak için kullanılan bir analiz tekniğidir (Baz, 2017: 95). İçerik analizi metodu ile verileri tanımlamaya, verilerin içerisindeki saklı olabilecek gerçekleri, bilgileri ortaya çıkarmaya çalışılmaktadır. Bu sebeple, veriler belirli temalar ve kavramlar çerçevesinde kodlanarak anlamlı bir çıktı elde etmek amaçlanmaktadır (Polat, 2020: 293).

Araştırmaya konu olan eserlere karar vermek için ulusal yazında yer alan makaleler ve tezlerin kapsam altına alınmasına karar verilmiştir. Bu bağlamda son 10 yılda kaleme alınan makale ve tezlerde yer verilen kuramların neler olduğunun tespit edilmesi ve bu kuramların değerlendirilmesi amaçlanmıştır. Bu bağlamda 30.01.2024 tarihinde dergipark.org adresinde yer alan makaleler arasında başlığında “kariyer” kelimesi taşıyan eserlere ulaşılmıştır. Gerçekleştirilen tarama sonrasında 1821 eserin kaleme alındığı görülmüştür. Akabinde tez.yok.gov.tr adresinde yer alan tezler arasında başlığında “kariyer” kelimesi taşıyan eserlere ulaşılmıştır. Gerçekleştirilen tarama sonrasında 835 tezin kaleme alındığı görülmüştür. Tüm

eserler incelendiğinde en sık tekrar eden kuramsal yaklaşımların özellik-faktör kuramları, gelişimsel kuramlar, öğrenme kuramları ve post-modern kuramlar olduğu tespit edilmiştir. Araştırma sorusu doğrultusunda çalışmada kariyer danışmanlığında kullanılan kuramların tamamına yakınına yer verilmeye ve kuramların önemli özellikleri açıklanmaya çalışılmıştır. Çalışma, kuramsal çerçeveyi topluca sunmaya çalışması ve ilk çıkışlarından günümüze kadar geçen sürede güncel verileri kullanması bakımından önem arz etmektedir.

Araştırma üç kısıt altında gerçekleştirilmiştir. İlk kısıt, kuramlarla ilgili vaka analizlerine ve kuramların tamamına yer verilmemiş olmasıdır. İkinci kısıt ise yalnızca ulusal literatürde yer alan eserlerin incelenmiş olmasıdır. Üçüncü kısıt ise son 10 yılda ve başlığında kariyer kelimesi barındıran eserlerin değerlendirilmiş olmasıdır. Bu bağlamda farklı kısıtlar altında farklı değerlendirmelerin yapılabileceği unutulmamalıdır.

Çalışmanın bundan sonraki kısmında kariyer psikolojik danışmanlığında kullanılan kariyer kuramlarının açıklamalarına yer verilecek ve ilk olarak kuramların temelini oluşturan özellik etme kuramları ve sırasıyla diğer kuramlar ele alınacaktır.

3. ÖZELLİK – FAKTÖR KURUMLARI

Özellik-faktör kuramları, bireylerin kişilik özellikleri ile mesleklerin gereklilikleri arasında test ve ölçme tekniklerini kullanarak eşleştirme yapma düşüncesine dayanmaktadır. Özellik-faktör kuramları arasında (i) Parsons'un özellik-etmen kuramı, (ii) Roe'nun ihtiyaç kuramı ve (iii) Holland'ın kişilik kuramına yer verilmiştir.

3.1 Parsons'un Özellik Etmen Kuramı

Kariyer psikolojik danışma alanının kurucu olarak kabul edilen Frank Parsons, 1908 yılında Boston'da kurmuş olduğu Mesleki Büroda ilk danışmanlık faaliyetlerini gerçekleştirmiştir. Parsons danışmanlık hizmetlerinde, bireyin kendini tanımasını, iş dünyası ve meslekler hakkında bilgi edinmesini amaçlamıştır (Ulaş, 2021:3). Özellik kavramı, bir bireyin testlerle ölçülebilecek özellikleri anlamına gelirken; etmen kavramı ise kişinin sahip olduğu onu diğerlerinden ayıran özellikler anlamında kullanılmaktadır. Bu nedenle özellik ve etmen, birey ve işin özelliklerinin değerlendirilmesi olarak ifade edilmektedir. Özelliklerin değerlendirilmesi Parsons'un meslek seçimi ile ilgili yaklaşımında en önemli kısım olarak kabul edilmektedir. Parsons (1909) bireyin, meslek seçiminde aşağıda belirtilen bilgilere sahip olması gerektiğini ifade etmiştir:

- Bireyin kendi özelliklerinin farkına varması: Bilgi birikimi, yetenek ve becerileri, değerleri ve kaynakları.
- İş dünyası hakkında bilgi sahibi olma: Bir iş için gerekenler, çalışma koşulları, işin sağladığı imkanlar ve dezavantajları.
- Bu iki gruptaki verilerden hareketle doğru ve mantıksal bir seçim yapabilme kapasitesi (Sharf, 2017: 25).

Bu teorinin temel özelliği, bireylerin nesnel olarak ölçülebilen ve iş türlerinin gereklilikleri ile ilişkilendirilen yetenek ve becerilere sahip olduğu düşüncesidir. Parsons (1909) ve Williamson'ın (1939) çaba ve uğraşları ile adım adım geliştirilen özellik-etmen kuramı, danışanların meslek seçiminde akıllıca karar vermelerini sağlamak amacıyla geliştirilmiştir. Kuramda, dikkate alınması gereken eleştirilerden bir tanesi test sonuçlarının fazla ön planda olmasıdır (Çivilidağ ve Durmaz, 2021:183).

Bireyler arasındaki farklara vurgu yapan yaklaşımın temelindeki görüşler şu şekilde özetlenebilir:

- Her bireyin kendine özgü özellikleri bulunmaktadır.
- Sahip oldukları özellikler bakımından her meslek grubu diğerinden farklılık göstermekte olup; üyelerinin de bu özelliklere sahip olmalarını gerektirmektedir.
- Bireylerle meslekleri eşleştirmek mümkün olup, bireyin özellikleri ile mesleğin özellikleri ne kadar iyi uyuyorsa bireyin başarı ihtimali de o kadar yüksek olmaktadır.

Farklı mesleklerde çalışan kişileri birtakım özelliklerini ölçme araçları ile belirlemek; her meslek için gereken temel özellikleri yüzdelerle ifade etmek mümkündür. Burada meslek danışmanlarına düşen görev, ölçme araçlarını danışanlarına uygulayarak meslek puanları ile karşılaştırmasını yapmaktır (Kuzgun, 2014: 121).

Bireyler arasında farklılıklar olduğunu savunan bu görüş, farklar psikolojisi olarak da kabul edilmektedir. Birey ve mesleğin kapsamlı analizinin yapılarak, mümkün olan en iyi eşleştirmenin yapılması amaçlanmaktadır. Özellik etmen kuramını benimseyen danışmanlar, sadece meslek seçimi ile ilgilenmeyip; okul başarısı sorunu ile de ilgilenmişlerdir. Danışmanlar, öğrencilerin ilgi ve yeteneklerini inceleyip, onları kendilerine uygun okullara yerleştirmeyi amaçlamışlardır (Aydın, 2021: 25-26).

Özellik etmen kuramı ile ilgili yapılan araştırmalar incelendiğinde, az sayıda araştırma bu kuramın tek başına uygulanabilir olduğunu desteklemektedir. Kuramla ilgili yapılan kapsamlı araştırmaların, daha çok özellik ve etmenlerin bir diğeri üzerine olan etkisi ve ölçme araçlarının ilişkisi ve güvenilirliği üzerine olduğunu göstermektedir. Kuram ile ilgili test ve envanterleri geliştirenler, yetenek, kişilik, ilgi, başarı ve değerlerin birbirleriyle ilişki içinde olduklarını tespit etmişlerdir (Sharf, 2017: 26).

3.2 Holland'ın Tipoloji Kuramı

John Holland bireylerin kişilik özelliklerinin meslek seçimlerinde etkili olduğu varsayımından yola çıkmış ve altı kişilik tipi tanımlayarak kariyer psikolojik danışmanlık alanına "tipoloji" kuramını kazandırmıştır. Altı kişilik tipi aynı zamanda altı farklı çevreyi oluştırmakta ve bireyler kendilerine uygun çevrelerde toplanmaktadır. Altı tip çevre ve kişilik özellikleri insanların kariyer kararı vermelerinde, bir mesleğe yönelmelerinde ve seçtikleri mesleklerinde başarılı olmalarında oldukça önemli olmaktadır (Öztemel, 2020: 11).

Kariyer seçimi ve kariyer uyumunun her ikisi bireyin kişiliğinin bir uzantısıdır. Bireyler seçecekleri meslek ve deneyimler ile ilgilerini, istek ve meraklarını ortaya koymaktadırlar. Holland kuramında, stereotipler olarak tanımladığı bireylerin işleri hakkındaki değerlendirme ve düşüncelerinin genellikle doğru olduğunu kabul etmektedir (Sharf: 2017: 123). Holland (1997a) tipoloji kuramına ilişkin görüşlerini dört temel varsayım altında toplamıştır. Bu varsayımlar aşağıda açıklanmıştır.

- İnsanların büyük çoğunluğu altı kişilik tipi etrafında sınıflandırılabilir. Bu kişilik tipleri Gerçekçi, Araştırmacı, Sanatçı, Sosyal, Girişimci ve Geleneksel kişilik tipidir.
- Her bir kişilik tipi kendi özellikleriyle benzerlik gösteren bir çevreye sahiptir. Bunlar Gerçekçi, Araştırmacı, Sanatçı, Sosyal, Girişimci ve Geleneksel çevrelerdir.
- Bireyler kendi yetenek ve ilgilerini; deneyim ve bilgilerini açığa çıkaracak çevreler aramaktadırlar.
- Kariyer seçimi, kişilik özellikleri ve çevre arasındaki etkileşimin bir ürünü olarak ortaya çıkmaktadır.

Holland'a göre insanlar belli bir kalıtsal donanımla doğmaktadırlar. Bireyin kalıtsal özellikleri ile yaşadığı çevrenin etkileşim içine girmesi sonucunda ilgileri gelişmekte ve birey ilgilerinin farkına varmaktadır. Bununla birlikte, bireylerin çevreleriyle etkileşim

içinde olmaları, ait oldukları gruplar ve yapmaktan hoşlandıkları hobi ve uğraşlar, farklı tiplere ait özellik geliştirmelerine neden olmaktadır (Adıgüzel ve Erdoğan, 2014: 17). Dolayısıyla kişilik özelliklerinin gelişiminde kalıtsal ve çevresel özelliklerin karşılıklı etkileşimi söz konusudur.

Bireyler nadiren tek bir kişilik tipine sahip olup, genel olarak birkaç kişilik tipine ait özellikler göstermektedirler. Bu kişilik tipleri şu şekildedir (Holland, 1997a):

Gerçekçi Kişilik: Bu özelliklere sahip kişiler, alet kullanma becerisine sahip olup atletik, mekanik, teknik yeteneklere ilgi duymakta ve nesnelere uğraşmayı sevmektedirler. Gerçekçi çevre, bireyi fiziksel işlerle uğraşmaya yönlendirmekte ve bu çevrede birey makine, alet ve hayvanlardan oluşan bir ortamda çalışmaktadır (Özdemir ve Ahlas, 2019: 80). Gerçekçi tipler, soyut ve teorik açıklamalara az ilgi duyan bireylerden oluşmaktadır. Genellikle problemlere mekanik ya da kişisel olsun, pratik ve çözüm odaklı yaklaşmaktadırlar. Bu bireyler paraya, mevkiye öncelik verirken; insani ilişkileri ikinci planda tutmaktadırlar (Sharf, 2017: 125). Gerçekçi bireyler, utangaç, geleneklere bağlı, içten, doğal ve eril kişilik özellikleri göstermektedirler. Bu gruba giren tipik meslek elemanları; teknik elemanlar, ulaştırma, orman ve imalat sektörlerinde çalışan tekniker ve teknisyenlerdir (Kuzgun, 2014:124). Bu kişilik tipi için uygun mesleklere Bilim İnsanları, Arkeologlar, Mühendisler, Gazeteciler, Biyokimyacılar ve Biyofizikçiler örnek olarak verilebilir (Çivilidağ ve Durmaz, 2021: 81).

Araştırmacı Kişilik: Holland'ın kişilik tipolojisinde "I" harfi ile gösterilen bu kişiler çoğunlukla bilimsel olaylara ilgi duyup, analitik düşünme becerisine sahiptirler. Matematiksel ve bilimsel problemleri çözmekten hoşlanmakla birlikte bu alanlarda bağımsız çalışmayı tercih etmektedirler (Kamaşak ve Bulutlar, 2010: 121). Duygusal aktivitelerden çok düşünme odaklı olan bu bireyler için kesin ve kararlı olmak, özgür olmak ve sonuca ulaşmak önemlidir (Aytaç ve Keser 2017: 79). Bu bireyler gerçekçi bireylerin aksine soyut problemler üzerinde durmakta ve problemlere düşünce boyutunda çözüm üretmeyi tercih etmektedirler. Araştırmacı bireyler kariyer seçimi ve gelişimi konusundaki problemleri kendileri çözmek ve kariyer danışmanlarının kendilerini öğüt isteyen biri olarak değil; araştırmacı biri olarak görmelerini isteyebilirler (Yeşilyaprak, 2012: 114).

Araştırmacı kişilik tipine sahip olan danışanlar, matematik, fizik, kimya gibi derslere ilgi duyup, bu konularla ilgili problemleri çözmekten hoşlanırlar. Kariyerle ilgili bir problemi çözme aşamasında bunu kendi başlarına yapmak isteyip; yardım almaktan kaçınırlar. Bu

danışan tipinde olan bireyler, kariyer danışmanlarından kendilerini bir araştırmacı olarak görmelerini ve aynı zamanda kendilerinin dinlenmesini istemektedirler (Sharf, 2017: 125-126).

Sosyal Kişilik: Sosyal kişilik tipi, insanlara öğretme yoluyla yardım etme, mesleki danışmanlık ve rehberlik yaparak onların sorunlarını çözme gibi konularla ilgilenerek bireylere hizmet vermektedir. Sosyal kişilik tipi problemleri çözmeyi başkalarına havale etmekten kaçınmakla birlikte, bireysel veya takım çalışması yoluyla çözmek isterler. Onlar doğaları gereği konuşmayı tercih ederek, etik olabilecek karmaşık problemlere çözüm bulmaya çalışırlar. Danışmanlık esnasında bu kişilik tipine sahip bireyler dini, politik ve sosyal hizmetler yoluyla insanlara yardımda bulunma isteklerini ifade etmektedirler. Kendilerine faydalı olmaktan çok topluma faydalı olmak isteyen; onların sorunlarına yardımcı olan diğerkam bireylerdir (Sharf, 2017: 126-127).

Bu tipe uyan kişiler, gerçekçi ortamlardan kaçınarak sosyal ortamları tercih etmekte ve kendilerini başkalarına yardım eden kişiler olarak tanımlamaktadırlar. Bu bireyler dost canlısı, insan ilişkileri kuvvetli, iyi iletişim kurabilen anlama ve öğretme yeteneği olan, mekanik ve bilimsel yetenekleri zayıf bireyler olarak görülmektedirler (Kuzgun, 2014: 125). Sosyal çevrede gelişen en önemli meslekler, öğretmenlik, psikolojik danışmanlık, evlilik uzmanı, okul yöneticisi ve psikiyatristtir. Bu tip içindeki bireyler paylaşmasını seven ve diğerlerine yardım etmeyi gönüllü olarak düşünen bireylerdir (Yeşilyaprak, 2012: 115-116).

Girişimci Kişilik: Kişileri etkilemek için iyi cümleler kuran, hitabeti kuvvetli, dışa dönük ve cesaretleri yüksek olan kişilerdir. Başarı, statü, sorumluluk ve inisiyatif alma belirli özelliklerini oluşturur. Liderlik etmekten, satış yapmaktan ve üretmekten hoşlanmaktadırlar (Aytaç ve Keser, 2017: 80). Bu kişilik tipi için uygun olabilecek meslekler arasında, Halkla İlişkiler ve İşe Alım Uzmanları, Müşteri Temsilcileri, Satış Görevlileri, Sigortacılar, Pazarlamacılar, Yöneticiler ve İş İdarecileri sayılabilir. Girişimci kişiler için zenginlik önemlidir. Buldukları ortamda lider konumunda olmak isteyip, insanları ikna etmeyi ve yönetmeyi sevmektedirler (Adıgüzel ve Erdoğan, 2014: 18). Girişimci ortamda bireylerin hedefi örgütü belirlenen amaçlar doğrultusunda harekete geçirmek ve bu amaca ulaştırmaktır. Bu ortamlarda genellikle ekonomi ve finans ile ilgili konular ön plandadır ve bireyler istenilen amaca ulaşmak için çaba göstermektedirler (Özdemir ve Ahlas, 2019: 83). Girişimci tipler kendilerine oldukça fazla güvenmekte, sosyal tipler gibi sözel becerilerini iyi

kullanılmaktadırlar. Kişileri ikna için geçmiş başarıları üzerinde oldukça fazla durmakta, maddiyat ve zenginlik onlar için ilk sırada yer almaktadır (Ünsal, 2014: 191).

Sanatçı Kişilik: Bu kişilik tipine sahip bireyler yaratıcı olup, kendini ifade etmekten hoşlanmaktadırlar. Hassas, duygusal, bağımsız ve özgün kişilik özelliklerine sahiptirler ve ileri düzeyde yapılandırılmış durumlardan hoşlanmamaktadırlar (De Cenzo vd., 2017: 204). Sanatçı tipin en önemli özelliğinin hayal güçleri ve sezgi yeteneklerinin yüksekliği olduğu söylenebilir. Bu kişilik tipine sahip bireylerin yazarlık, müzisyenlik, ressamlık ve sanatçılık gibi meslekleri tercih ettiği görülmektedir (Polatçı ve Gültekin, 2017: 388). Sanatçı kişilik tipine sahip bireyler müzik yapmalarına, resim çizmelerine ya da bir konu hakkında yazı yazmalarına fırsat verilmesinden hoşlanırlar ve şiir ve roman gibi kurgu gerektiren yazıları yazmayı tercih ederler. Danışmanlık sürecinde sanatçı kişilik tipine sahip bireyler şaka yollu kendini ifade etmekten hoşlanmakta, düzenli olmayan cümleler kurabilmekte ve bunu yaparken de kendi özgürlüklerine vurgu yapmaktadırlar. Sıklıkla kendi görüşlerini vurgulamakta, yaptıkları eserlerden söz etmektedirler. Kariyer danışmanlık sürecinde mantıklı olmaktan çok duyguları üzerinden hareket ederler (Sharf, 2017: 126).

Sanatçı tiplere atfedilen diğer özellikler arasında; karmaşıklık, düzensizlik, pratik olmama, hayal gücü yüksek ve sezgileri kuvvetli, idealist olma ve kurallara uymama yer almaktadır (Niles ve Bowsbey, 2013:70).

Geleneksel Kişilik: Geleneksel çevreler ofis kayıtlarının tutulduğu, büro malzemelerinin yer aldığı ve saklandığı çevrelerdir. Kelime işlemci, hesap makinesi, bilgisayarlar ve fotokopi makinaları geleneksel çevrede bulunan araç gereçleri oluşturmaktadır. Geleneksel bireyler düzenli, planlı ve çalışma yaşamında kurallara uyan kişilerdir. Geleneksel tipler güvensiz ortamları sevmemekte, belirsiz iş ve uğraşlara ilgi duymamaktadırlar (Sharf, 2017:127-128). Bu kişilik tipine sahip olan bireyler duygularını dışa vurmayan, ısrarcı, işine bağlı, itaatkâr, düzenli, becerikli ve düşük hayal gücüne sahip özellikler göstermektedirler (Niles ve Bowsbey, 2013: 71).

Geleneksel kişiliğe sahip bireyler organizasyon ve plan yapabilmekte başarılıdırlar. Geleneksel çevrede başarılı olabilmek için gereken yeterlilikler; büro becerileri, organizasyon yeteneği ve yönergeleri ve iş akışlarını takip edebilme yeteneğidir (Özdemir ve Ahlas: 2019: 83). Aktüerya, sivil örgütler, bilimsel ve teknik danışmanlık hizmetleri bu kişilik tipi için uygun meslekler olup; kütüphane çalışanları, muhasebeciler, büro hizmetleri, iş analizi uzmanları,

sosyal ve insani hizmet asistanları bu tipteki kişiler için uygun meslekleri oluşturmaktadır (Çivilidağ ve Durmaz, 2021:82). Genellikle bireyler yukarıda sayılan kişilik tiplerinden birkaçına sahip olmaktadır. John Holland, araştırmaları sonucunda farklı özelliklerde kişilik tipleri ortaya çıkardıysa da bireylerin tek bir kişilik tipine sahip olması çok nadir görülen bir durum olmaktadır.

3.3 Roe'nun Gereksinim Kuramı

Roe gereksinim kuramında, kariyer kararı verme ve meslek seçme aşamasında bireyin psikolojik gereksinimlerinin önemine değinmektedir. Roe, bireyin yetiştiği aile ortamının, ebeveynlerin bireye karşı tutumunun ve karşılıklı ilişkilerinin bireyin gelecekteki davranışlarının belirlenmesinde ve meslek seçiminde etkili olduğunu savunmaktadır. Tatmin edilmeyen veya az tatmin edilen ihtiyaçlar zamanla birer güdü haline dönüşmekte ve zaman içinde bireyin meslek seçimi üzerinde etkili olmaktadır. Diğer bir ifade ile erken çocukluk dönemlerinde ortaya çıkan ihtiyaçların giderilmesi ve doyuma ulaşması sonucu yaşanan memnuniyet ve hayal kırıklığı durumunun, bireyin gelecekteki kariyer kararı ile ilişkilendirilmesi söz konusudur. Örnek vermek gerekirse, ebeveynleriyle ilişkilerinin duygusal açıdan çok yakın olduğu; yetişme yıllarında ait olma ihtiyacının yüksek olduğu bireyler, meslek seçimlerinde insan ilişkilerinin ön planda olduğu alanlara yönelim göstermektedirler (Şahin, 2021: 68-69).

Erken çocukluk dönemindeki ihtiyaçların giderilme durumuna göre Roe (1957) bireylerin kariyer seçimini etkileyen ebeveyn tutum ve davranışlarını üç grupta ele almıştır.

Çocuğa Duygusal Yoğunlaşma: Bu boyutta ebeveynler çocuklarına karşı aşırı talepkâr ya da aşırı korumacı olmaktadır. Çocuklarına karşı aşırı korumacı olan ebeveynler çocuklarının yeni deneyimler kazanma ve farklı çevrelere girme durumlarına sınırlama getirmektedirler. Bu korumacı şartlar altında yetişen çocukların ebeveynlerine ve çevrelerine karşı bağımlılık gösterdiği görülmektedir. Aşırı talepkâr ebeveyn kontrolünde yetiştirilen çocukların ise yüksek beklentilerle ve mükemmeliyetçi düşüncelere sahip olduğu ve anne ve babalarının koyduğu yüksek hedeflere ulaşma gayretinde olduğu görülmektedir. Bu tür bireylerin belirlenen hedeflere ulaşamaması hem kendileri hem de ebeveynleri tarafından hayal kırıklığıyla karşılanmaktadır. Ebeveynler çocuğun kendi hedeflerini gerçekleştirmelerine izin vermezler (Ulaş, 2021: 5).

Çocuktan Kaçınma: Bu yetiştirme biçiminde çocuğun ihtiyaçları ebeveynleri tarafından görmezden gelinmekte ya da çok az karşılanmaktadır. Bu boyut “çocuğun duygusal olarak reddedilmesi” ve “ihmal edilmesi” olarak iki kısımda incelenmektedir. Duygusal olarak reddedilen çocuğun sevgi ve şefkat ihtiyaçları karşılanmayarak, çocuk eleştirilmekte ve görüşlerinden dolayı cezalandırılmaktadır (Güneri, 2012:153).

Çocuğun Kabul Edilmesi: Bu boyutta çocuğun ebeveynleri tarafından olduğu gibi kabulü söz konusudur. Bu boyutta kendi içinde iki gruba ayrılmaktadır. Birinci grupta ebeveynler, çocuğun gelişimine karışmayan, bunu bilinçli olarak yapmayan, vakit kalmadığı için buna izin veren yapıdadırlar. İkinci gruptaki ebeveynler ise çocuğun özelliklerini bilen, bağımsız çalışmasını destekleyen ve bunu bilinçli olarak yapan bireylerdir. Buradaki amaç çocuğun potansiyelini keşfetmek ve onu destekleyerek gelişimine katkı sağlamaktır (Kuzgun 2014: 139).

Özellik-faktör kuramları ile ilgili genel bir değerlendirme yapacak olursak, bireylerin kişilik özelliklerinin meslek seçiminde temel faktör olduğu; bu nedenle bireylerin kendilerini tanımalarının, isabetli karar vermelerinde ve doğru meslek seçmelerinde birincil rol oynadığı vurgulanmaktadır. Parsons'un özellik etmen kuramına ek olarak John Holland bireyin meslek seçiminde çevreninde etkili olduğunu ifade ederek, meslek seçiminin birey-çevre uyumunun gerçekleşmesiyle sağlandığını vurgulamıştır. Ann Roe ise meslek seçiminde psikolojik faktörlerin etkisine değinerek, çocuk yetiştirmede ebeveyn tutumlarının bireyin meslek seçiminde etkili olduğunu savunmuştur. Sonuç olarak, bireysel özelliklerin bu kuramların ortak noktası olduğu söyleyebiliriz.

4. GELİŞİMSEL KURAMLAR

Gelişimsel kuramlar, kariyer seçimlerinin anlık bir süreç olmadığını, bireyin gelişimsel sürecine bağlı olarak şekillendiğini varsaymaktadır. Bu başlık altında (i) Super'ın Yaşam Boyu Yaşam Alanı ve (ii) Gottfredson'un Daraltma ve Uzlaşma Kuramları ele alınmıştır.

4.1 Super'ın Yaşam Boyu Yaşam Alanı Kuramı

Super, kariyer gelişimi konusunda önemli çalışmalar yapan ve bu alana en fazla katkı sağlayan araştırmacılardan birisidir. Super, kuramının gelişimi aşamasında cinsiyet, sosyo-

ekonomik statü, sosyal değişim gibi kavramlara değinerek kuramında yer vermiştir. Super, kuramına gelişim süreci içinde farklı isimler vermiş ve son olarak “yaşam boyu-yaşam alanı” olarak kuramını kesinleştirmiştir (Aytaç ve Keser, 2017: 53). Super’a göre meslek seçimi, birey ve çevrenin etkileşim içine girmesiyle gerçekleşen ve bunun sonucunda benliğin tasarımı ve bunun mesleğe yansımalarıyla sonuçlanan bir süreçtir. Super, kuramında, çalışanların farklı özelliklerine değinerek benlik kavramına dikkat çekmekte ve doğru meslek seçiminin önemine vurgu yapmaktadır. Kuramda, kariyer evreleri büyüme, araştırma, yerleşme, devam ettirme ve çöküş evreleri olarak dönemlere ayrılmakta ve her evrede bireyler farklı roller üstlenmektedir (Elitok, 2019: 25). Super, ilk çalışmalarında meslek, mesleki hareketlilik, psikometri alanlarına yönelerek, Buehler’in gelişim konusundaki eserlerini incelemiş ve eserlerinde bunları bütünleştirme yoluna gitmiştir. Super meslek seçimini bir açınım süreci olarak görmekte, zamana bağlı bir süreç olarak görmemektedir. Super, meslek danışmanlığı testlerinin kullanımı ile ilgili olarak uygulamalardan elde ettiği bulguları, yazdığı “Appraising Vocational Fitness By Means of Psychological Test” adlı eserde toplamıştır (Kuzgun, 2014: 166-167).

Donald Super’ın “yaşam boyu, yaşam alanı” kuram en çok bilenen gelişimsel yaklaşımdır. Super, kuramında var olan gelişimsel ve kariyer kuramlarını genişletme çabasında olmuştur. Super, kariyer gelişimi gibi karmaşık bir süreci daha iyi anlamak ve açıklamak için farklı disiplinlerden (psikoloji ve sosyoloji vb.) yararlanılması gerektiğini ifade etmiş ve bu doğrultuda farklı kuramcılarının çalışmalarının sentezlenmesi yolunu seçmiştir. Bu nedenle, kendinden önce ve kendi döneminde ortaya atılan kariyer kuramlarını analiz etmiş; gördüğü eksiklikleri tespit ederek, bu kuramlara katkı sağlamıştır. Yaşam boyu yaşam alanı kuramı Super, tarafından geliştirilerek ortaya konan varsayımlara dayanmaktadır. Bu varsayımlar şunları kapsamaktadır: Bireylerin kişilik özellikleri ve benlikleri farklılık gösterir; bireyler sahip olduğu kişilik özellikleri ile çok sayıda mesleği yapabilme becerisine sahiptir; belirli meslekler farklı özelliklere sahip bireylerin çalışabilmesi için esnek yapıdadır (Niles ve Bowsbey, 2013: 48).

Super, kuramında yaşam boyu ve yaşam alanı olmak üzere iki kavram üzerinde yoğunlaşmıştır. Yaşam boyu ile kariyer gelişiminin yaşam boyu devam ettiği vurgulanırken; yaşam alanı ile bireyin çalışma ve özel yaşamındaki rolleri vurgulanmaktadır. Bu kurama göre, bireyler yaşamları boyunca işlerinden veya aldıkları eğitimden vazgeçebilir, isteklerine göre yeni bir alana yönelebilmektedirler. Burada bireyin amacı, kendi benliğine uygun, kendini en iyi şekilde ifade edebileceği ve kendisiyle örtüşen mesleği bulmaktır. Yaşam boyu yaşam alanı yaklaşımında bu süreç değerlendirilmektedir. Super, bu detayları daha iyi anlatabilmek ve

somutlaştırabilmek için Yaşam-Kariyer Gökkuşuğu Diyagramını kullanmıştır (Çaykuş, 2021: 99-101).

Yaşam boyu, bireyin yaşamının sonuna kadar devam eden bir süreç olup; büyüme, araştırma, yerleşme, sürdürme ve çöküntü evresi olarak adlandırılan beş evreden oluşmaktadır. Yaşam boyu yaşam alanı yaklaşımına göre bireyler bu evreleri sırasıyla tamamlayarak bir diğer kariyer gelişim dönemine geçmektedirler. Yaşam Boyu Yaşam Alanı kuramı, zaman içinde bireyin gelişimsel bakımdan uygun kariyer müdahaleleri aracılığıyla kariyer gelişimini kolaylaştıracağı düşüncesine dayanmakta; bireyin çevresi ve kendi öğrendikleri ile bir benlik kavramı geliştirdiğini savunmakta ve bunun sonucunda benlik özellikleri ile uyumlu olarak bireyin bir mesleğe yöneldiğini varsaymaktadır (Niles ve Bowsbey, 2013: 49).

Super (1957), bireyin yaşamındaki evreleri beş evreye ayırarak incelemiştir. Bunların ilk olanı “Gelişim” evresi olup; bireyin ana rahmine düştüğü andan 14 yaşına kadarki geçen süreyi kapsamaktadır. Bu evreden sonra bireyin 15 yaşından 25 yaşına kadar olan “Keşif” evresi izlenmektedir. Keşif evresi bireyin ilgi ve yeteneklerinin farkına vardığı zaman aralığıdır. Daha sonra 45 yaşına kadar devam eden “Kuruluş” evresi, bu evreden 64 yaşına kadar da “Koruma” evresi gelmektedir. En son evre olarak da bireyin “Çekilme” evresi gelmektedir. Super, bu evreleri belirli yaş aralıklarıyla belirlemesine rağmen, burada bir kesinlik olmadığını belirterek kuramın esnekliğini de ifade etmiştir. Diğer bir ifade ile bireylerin bu dönemlere giriş ve bu dönemlerden çıkış yaşları değişebilmektedir (Ünsal, 2014: 317-318). Aşağıda kısaca bu evrelerin açıklamalarına yer verilecektir:

Gelişim Evresi: 4-13 yaş aralığındaki çocukları kapsayan bu evrede çocuklar ilgi ve yeteneklerinin farkına varmaya ve benlik oluşumlarına başlamaktadırlar. Çocuklar merak duygusu ve hayal güçlerini kullanarak çevrelerini keşfetme ve bazı mesleklerle kendilerini anlamlandırma durumunda olmaktadır (Niles ve Bowsbey, 2013: 51-52).

Birey gelişim evresinde aile ve okul ortamındaki rol modelleri izleyerek benliğini geliştirmeye başlamaktadır. Evrenin ilk döneminde ihtiyaç ve hayaller belirgin olmakta; sosyal aktivitelere katılım ve kişinin kendini test etmesi yoluyla ilgiler ve kapasiteler geliştirilmeye çalışılmaktadır. Bu evre kendi içinde “Fantezi”, “İlgi”, “Kapasite” olmak üzere üç kısma ayrılmaktadır (Ünsal, 2014: 319).

Keşif Evresi: Keşif evresi 14-24 yaş aralığını kapsamakta olup, bu süre içinde bireyler meslekler hakkında yetenekleri, ilgileri ve önceliklerine göre bilgiler toplamakta; bu verileri

billurlaştırma, belirleme ve uygulama aşamalarından geçirerek, verecekleri mesleki kararı netleştirmektedir. Keşif döneminde olan bireyler, bireysel özellikler ve meslekler arasında ilişki kurma çabasıdadır. İlgileri, yetenekleri, değerleri gibi pek çok konuda kendi özellikleri hakkında araştırma yapmaktadırlar. Birey bu süre içerisinde daha çok ilgisini çeken etkinliklere yönelmekte; bu etkinliklerdeki başarı düzeyini de gözlemlemektedir. Bu sayede meslek seçimini daha belirgin hale getirmekte ve o mesleği tercihe yönelim göstermektedir (Eryılmaz ve Mutlu, 2017: 231). Super, çalışmalarını genellikle keşif evresine yoğunlaştırmış olup, özellikle lise ve yüksekokul öğrencilerinin mesleki seçimleri üzerinde durmuş ve öğrencilerin karar verme durumlarını inceleyerek kariyer olgunluğu kavramını ortaya atmıştır (Kuzgun, 2014: 171-172).

Mesleki tercihleri belirleme süreci, meslekler arasından seçim yapabilme becerisini gerektirmektedir. Kişinin bilgi, beceri ve eğitimi bu seçimin yapılmasını bazen kolaylaştırmakta bazen de zorlaştırmaktadır. Seçimden bağımsız olarak uygulama, bireyin seçtiği alana doğru eylemde bulunmasını gerektirmektedir (Niles ve Bowsbey, 2013: 51).

Yerleşme Evresi: 25 yaşına gelmiş bireyler artık çalıştıkları yerlerde başarılı olmak isterler. Bu evrede artık bireyler seçtiği meslekte kalıp deneyim ve tecrübe kazanarak kendini geliştirmek düşüncesindedir. 25-45 yaş aralığını içine alan bu dönem, bireyin işiyle ilgili zirveye ulaşmak istediği zamandır. Bu dönemin ilk zamanlarında birey için deneme yanılma dönemi olabilir. Alınan eğitimin iyi olduğu ve bilinçli yapılan meslek seçimlerinde bu deneme-yanılma süreci yaşanmayabilir (Ünsal, 2014: 331). Bireyin bu evrede kurum kültürünü değerlendirerek, sahip olduğu beceri, bilgi ve yeteneklerinin işiyle uyumlu olup olmadığını mesleğinde başarılı olması bakımından saptaması gerekmektedir. Eğer birey açısından seçtiği meslek uygun değilse, kısa sürede tekrar seçim yapmalı ve yaptığı seçimde keşfetme evresinin billurlaştırma, belirlenme ve uygulanma aşamalarını kullanarak mesleğini netleştirmelidir (Niles ve Bowsbey, 2013:51-52).

Sürdürme Evresi: Birey bu dönem içerisinde yaptığı işten doyum sağlamaya başlar ve kendi performans ve üretkenliği bakımından en üst konuma gelir. Artık birey için önemli olan geldiği konumu korumaktır. Bu nedenle birey kendini geliştirmek için çaba sarfetmekte ve yeni kariyer gelişimleriyle karşı karşıya kalmaktadır. Bu kariyer gelişimleri kendi içinde koruma, güncelleme ve yenilik olarak üç alt kısma ayrılmaktadır (Çaykuş, 106: 2021).

Sürdürme döneminde bireylerin kendilerine aşağıda belirtilen soruları sormaları önerilmektedir: Halen yapmakta olduğum iş birkaç yıl daha devam edecek mi? Otomasyon ve bilgisayarlaşma işimi nasıl etkileyecek? Benimle aynı tip işlerde çalışan insanları kaygılandıran konular nelerdir? Benimle aynı tip işlerde çalışan insanlar bu tür problemleri nasıl çözmeye çalışmaktadır? (Sharf, 2017: 256). Bu tür sorular bireyin sürdürme döneminde etkili ve hızlı şekilde karar vermesini sağlamasına yardımcı olabilmektedir.

Geri Çekilme/Çöküş Evresi: Çekilme ve çöküş evresinde zihinsel ve fiziksel aktivitelerde azalma durumu gözlemlenmektedir. Zaman içinde özellikle fiziksel güç isteyen işlerde birey için sıkıntılar ortaya çıkmakta ve birey uzun çalışma saatlerine uyum sağlayamamaktadır. Zihinsel olarak da bireyler bu evrede hafıza problemleri yaşamakta ve yeni yaşanan olayları hatırlamakta zorluk çekmektedir. Bu evre de kendi içinde “Azaltma”, “Emeklilik Planı” ve “Emeklilik Yaşı” olarak üç alt evreye ayrılmaktadır (Ünsal, 2014: 339). Geri çekilme dönemindeki bireyler, iş yerlerinde daha az sorumluluk alarak, çalışma yaşamlarında daha az aktif olmaktadır. Birey için artık çalışan rolü önemini kaybetmeye başlamakta, birey kendisi için emeklilik planları yapmaya hazırlanmaktadır (Çaykuş, 106: 2021).

Yaşam boyu yaşam alanı kuramında Super, bireyin benlik kavramının gelişim gösterebilmesi ve kariyer tercihi kararının bireyde oluşabilmesi için her evredeki kariyer gelişim görevlerinin yerine getirilmesinin önemli olduğunu ifade etmektedir. Her evredeki kariyer gelişim görevini yerine getiren birey ileride karşılaşacağı kariyer sorunlarıyla daha kolay mücadele edebilecek ve bu sorunlara çözüm getirebilecektir (Eryılmaz ve Mutlu, 2017: 232).

Yaşam alanı yaklaşımında Super, kariyer gelişimi sürecinde yaşamdaki rollerin de önemine değinmiştir. Bireyler yaşamları süresince birden fazla role sahip olabilmektedirler. Çoğunlukla bireyler yaşamları süresince ev, toplum, okul ve iş ortamında olmak üzere toplam dokuz önemli role sahip olmaktadır. Bu roller: Çalışan, Eş, Ev İşleri, Ebeveyn, Okul, Emekli, Boş zaman, Vatandaş ve Öğrenci rollerinden oluşmaktadır. Bu rollerin bazıları yaşamın erken dönemlerinde ortaya çıkarken, bazıları da ilerleyen dönemlerde görülmektedir. Genellikle her rol bir alanda oynanırken, bir rolün birden fazla alanda da oynanması olasıdır. Yaşam rollerinin eş zamanlı kombinasyonu yaşam stilini ortaya çıkarırken; bu rollerin ardışık kombinasyonu yaşam alanı ve yaşam döngülerini ortaya çıkarmaktadır (Siyez, 2012: 188-189).

Bireyin yaşam rollerine etkili katılımı kolay görünmemektedir. Bireyin farklı rollerinin istekleri çatıştığında, birey önceliği bu isteklerden birine vermek zorundadır. Bazen hangi role öncelik verileceği kolay olmakla birlikte; bazen bu durum birey açısından oldukça zor olmaktadır. Bu nedenle yaşam rollerinin birbiriyle olan ilişkileri aşırı, zayıf, destekleyici, tamamlayıcı ve telafi edici olabilmektedir. Kariyer danışmanlığındaki danışanlarının çoğu, değişen yaşam rolleri ve bu rollerin istekleri ile başa çıkmak için yardım talebinde bulunmaktadır. Tam bu noktada Super, sadece bir yaşam rolüne bağlı kalan kuram ve kariyer müdahalelerini yeterli bulmamakta; danışanın tüm yaşamını içine alan (çalışma, sosyal, aile vb.) kariyer müdahaleleri ve kuramlarını önermektedir (Niles ve Bowlsbey, 2013: 54).

4.2 Gottfredson'un Daraltma ve Uzlaşma Kuramı

Çocukluk ve ergenlik dönemlerinin kariyer seçimi üzerindeki etkilerini inceleyen Gottfredson (1981) tarafından ortaya atılan ve geliştirilen Kariyer Daraltma ve Uzlaşma Kuramı, bireyin kendi benliği ve çevresi ile etkileşime girmesi sonucunda kariyer seçimlerinin ortaya çıktığını savunmaktadır. Kişilik ve çevrenin etkisi altında olan birey değişmekte, gelişmekte ve bunun sonucunda kendisi için bir harita oluşturmaktadır. Bilişsel kabiliyeti genişleyen çocuğun, bilgisi arttıkça sahip olduğu haritası da genişleme gösterecektir. Bu noktada hedefe ulaşılabilirlik açısından bireyin bu haritada daraltma yapması gerekecektir. Bu bakımdan Gottfredson, çocukluğumuzda bazı meslekleri seçtiğimizi, fakat bilişsel gelişimimiz geliştikçe seçimlerimizi kendi kriterlerimize göre daralttığımızı ve kendimizi uygun ve ulaşılabilirlik bakımından zor olmayanları belirleyerek daraltma yaptığımızı ifade etmektedir (Ulaş Kılıç, 2021: 21). Gottfredson aynı zamanda 6-8 yaş arasında çocukların cinsiyet rollerinde farklılaşma olduğunu; çocukların meslekleri cinsiyetlerine uygun olan ve olmayanlar olarak ayırdıklarını savunmaktadır (Sharf, 2017: 193).

Gottfredson, gençler üzerine odaklanan çok sayıda kuram olduğunun altını çizerek, kendisinin çocukların büyüme döneminde gözlenen ilgi, merak, yetenek ve mesleki seçimlerle ilgili faktörlerin çocuk üzerindeki etkilerini merak ederek bunları gözlemlemek istediğini ifade etmiştir. Kuramın amacı, büyüme çağındaki çocukların cinsiyet vb. nedenlerden dolayı meslek seçiminde kendilerine koydukları sınırları esneterek seçim alanını genişletmelerine yardımcı olmaktır. Ayrıca, Gottfredson günümüzde gençlerin 20. Yüzyılın başlarına kıyasla, seçim alternatiflerinin artmasına rağmen, daha fazla sorumluluk almaları gerektiğine inanmaktadır (Ünsal, 2014: 279-280). Gottfredson, kariyer hedeflerinin gelişimi ile ilgili dört varsayımda bulunmaktadır (Siyez, 2012: 200):

- Kariyer gelişim süreci çocuklukta başlar.
- Kariyer hedefleri, kişinin benlik kavramını ortaya koyma girişimleridir.
- Kariyer memnuniyeti/iş doyumu, kişinin kariyerinin benlik algısı ile ne kadar tutarlı olduğuna bağlıdır.
- Bireyler, kariyer seçim sürecinde kullanacakları bazı mesleki kalıp yargıları (bir işte çalışanların kişilik özellikleri, ne iş yaptıkları, nasıl bir yaşam sürdürdükleri, çalışma koşulları ve ödüller ile ilgili) geliştirirler.

Gottfredson, kariyer seçimini bireyin kendini sosyal yapı içinde bir yere yerleştirme ve koyma çabası olarak ele almaktadır. Gottfredson'a göre kişinin benliğine dair algıları ve düşünceleri kararlarını etkilemekte ve birey bu doğrultuda tercihlerde bulunmaktadır. Fakat, bu kararlar her zaman doğru, gerçekçi ve güvenilir olmamaktadır. Bu süreçte birey üzerinde etki bırakan faktörler devreye girmektedir (Kuzgun, 2014: 201).

Gottfredson'un uzlaşma ve daraltma kavramları, ulaşılabilirlik ve elde edilebilirlik kavramlarıyla bağlantılıdır. Daraltma kavramı gençlerin kendileri için uygun olmayan, seçeneklerin ortadan kaldırıldığı kısımdır. Daraltma kavramını uzlaşma kavramı takip etmektedir. Birey, uzlaşma ile kendisinin ulaşabileceği ve yapabileceği seçenekleri belirleyip, diğer seçenekleri elemektedir. Bireyler bu kavramda belirtildiği gibi, sadece mesleklerle ilgili seçimler yapmakla (daraltma) kalmayıp; aynı zamanda kültürel, sosyal yapı, iş gücü beklentisi ve cinsiyet gibi dış çevre (uzlaşma) şartlarıyla da mücadele içinde olmaktadır (Sharf, 2017: 189).

Gelişimsel yaklaşımlarla ilgili yapılan açıklamalardan sonra bu kuramların ortak özelliklerinin bireyin kariyer seçiminin küçük yaşlarda başlayarak ilerleyen yıllarda gelişimsel bir süreç olarak devam ettiği varsayımıdır. Kuramlarda kariyer gelişimi belli dönemlere ayrılmış ve bu dönemlerde bireysel özellikler ve davranışlar açıklanmıştır.

5. ÖĞRENME KURAMLARI

Bu bölümdeki kuramlar incelendiğinde, sosyal olay, yaşam ve koşullarının kariyer seçimleri üzerinde önemli bir etkisinin olduğu savunulmakta; genetik özelliklerin yanında çevre şartlarının da kariyer seçiminde belirleyici olduğu ifade edilmektedir. Birey yaşamındaki yanlış inanç, hatalı, eksik bilgi ve deneyimler kuramların odak noktasını oluşturmaktadır.

Öğrenme kuramları, kariyer kararı verme ve kariyer gelişiminde, öğrenme yaşantı ve deneyimleri üzerinde durmaktadır. Bu başlık altında (i) Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı, (ii) Sosyal Öğrenme Kuramı ve (iii) Planlanmış Öğrenme Kuramı üzerinde durulmuştur.

5.1 Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı

Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı, 1994 yılında Lent, Brown ve Hackett tarafından yetkinlik üzerine yapılan çalışmalar sonucunda ortaya çıkarılmıştır. Temelleri Bandura'nın Sosyal Öğrenme Kuramından alan kuram, bireylerin ilgilerinin nasıl ortaya çıktığını ve zaman içinde nasıl geliştiğini, kariyer kararlarını verirken hangi faktörlerin etkili olduğunu ve bireylerin performans düzeylerinin verdikleri kariyer kararından nasıl etkilendiklerini açıklamayı hedeflemektedir (Ulaş Kılıç, 2021: 25). Bu kuram, daha önceki kariyer teorisyenleri tarafından ortaya atılan kariyer kuramlarını birleştirerek, kariyer ve meslek seçimlerinde yapılacak tercihler hakkında bireylere yardımcı olmaya çalışmaktadır. Kuramın ortaya çıkışı, insan davranışları ve çevrenin birbirinden bağımsız olmadığı; aksine birbirini karşılıklı orak etkilediği düşüncesine dayanmaktadır (Brown ve Lent, 2013: 117-119).

Bireylerin zaman içinde ve değişen çevre koşullarında, davranışlarının nasıl değiştiği ve gelişim gösterdiği önemlidir. İnsanlar ve çevreleri daima aynı kalan bir yapıda değillerdir. Sürekli değişen yaşam koşulları bireylerin kendilerini sürekli olarak yenileme ve güncellemelerini gerekli kılmaktadır. Kariyer danışma süreci açısından bakıldığında bu durum üzerinde durulması gereken önemli bir husustur (Özyürek, 2012: 237).

Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramının diğer kuramlarla birçok özelliğinin bulunmasına karşın, Bandura ve Krumboltz'un yaklaşımlarından yola çıkarak, daha çok bireyin kontrolündeki bilişsel faktörlere ve motivasyon ile ilgili süreçlere verdiği büyük önem ile diğer kuramlardan ayrılmaktadır. Sosyal bilişsel kariyer kuramı, öğrenme tecrübelerinin kariyerle ilgili verilen kararlarda etkili olduğunu ileri sürmekte olup; kuramın temel kavramları, özyeterlilik, kişisel hedefler ve sonuç beklentileridir. Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı, akademik ve kariyer ile olan ilgilerin gelişimi, ilgi alanları ile seçimler arasında ne oranda tutarlılık olduğuna, bireylerin eğitim ve kariyerleriyle ilgili çalışmalarında ulaştıkları performans seviyeleri üzerine odaklanmaktadır (Erol ve Özdemir, 2019: 59-60).

5.2 Sosyal Öğrenme Kuramı

Sosyal Öğrenme Kuramı, mevcut mesleki gelişim kuramlarının bir araya getirilerek bütünleştirilmesi sonucunda ortaya çıkmıştır. Bu kuram iki kısımdan oluşmakta olup; birinci kısımda meslek seçiminin kaynağını, ikinci kısımda ise meslek seçimi ile ilgili ortaya çıkan sorunlar karşısında danışmanların neler yapacağını ele almaktadır. Kuram belli başlı iki öğrenme yöntemine dayanmaktadır. Bunlardan ilki, koşullu veya vasıtalı öğrenme, ikincisi ise çağrışıma dayalı öğrenme yaşantıları yöntemidir. Sosyal Öğrenme Kuramı, bireylerin hangi sebeple mesleklere ya da eğitim programlarına yöneldiklerini ve hayatlarının belli dönemlerinde hangi maksatla meslek değişikliğine gittiklerini açıklamaya çalışmaktadır (Kuzgun, 2014: 203-204).

Krumboltz, sosyal öğrenme kuramında dört temel unsur belirleyerek (genetik özellikler, görev yönelimli beceriler, öğrenme tecrübeleri ve çevresel koşullar) aşağıdaki sorulara yanıt bulmaya çalışmıştır:

- Bireyler seçtikleri meslekleri hangi amaçla seçmektedirler?
- Bireyler niçin üniversitede bir bölümü değil de diğer bölümü seçmektedir?
- Bireyler, niçin bir üniversiteyi değil de diğer üniversiteyi seçmektedir? (Erol ve Özdemir, 2019: 59).

Sosyal Öğrenme Teorisi, öğrenmenin deneyimlerle ve gözlemlerle gerçekleştiğini savunmaktadır. Bu teoride, bireyin sorunlu ve belirsiz alanlarının tespit edilmesi çok önemlidir. Belirli tutum, davranışlara ve inançlara sahip olan bireylerin, kariyer kararı vermeleri sırasında bu bireylere yönelik danışmanlık stratejilerinin geliştirmesi oldukça önem arz etmektedir. Burada danışmanın rolü, ifade edilen değer, inanç ve tutumlara göre alternatif yollar ortaya çıkarmak ve bu doğrultuda bilgilendirme yaparak bir eylem planı hazırlamaktır (Zunker, 2006: 40).

5.3 Planlanmış Öğrenme Kuramı

Bu kuram Krumboltz'un (1996) Kariyer Danışmanlığında Öğrenme Kuramından yola çıkarak geliştirilmiştir. Bu kuramda, bireylerin yaşamları süresince hangi amaçla farklı yolları takip ettikleri açıklanmaya çalışılmıştır. Krumboltz (2009), 18 yaşına gelen bir bireyin kariyer kararı belirlemeye çalışmasının anlamsız olduğunu ifade ederek, kararın zaman içerisinde öğrenme yoluyla alınması gerektiğini vurgulamıştır. Krumboltz (2009) bireylerin seçim

davranışlarında bazı faktörlerin etkisinden bahsetmiş ve bu faktörleri birey ve çevre kaynaklı olarak sıralamıştır. Bunlar:

- Kalıtım, birey kaynaklı faktörler,
- Bireyin kendi ve çevresini gözlemlemesi sonucunda elde ettiği deneyimler,
- Aile ve arkadaş çevresinden kaynaklı öğrenme ve davranışlar,
- Okuldaki eğitimden elde edilen öğrenme ve davranışlar,
- Dünya'daki eşitsizliğe yol açan düzenlemeler (Ulaş Kılıç, 2021: 30).

Krumboltz (2009), bireyler açısından plan yapmanın kendilerini mutlu ettiği sürece önemli olduğunu; ancak birey plan yapma için hazır olmadığında bunun birey açısından yanlış olduğunu savunmaktadır. Bu bakımdan bireylerin çok erken yaşlarda koyacakları hedefler kendilerini mutlu etmekten uzak görünmektedir (Alabucak Cinalioğlu, 2021: 187).

Bu bölümde incelenen üç kariyer kuramı hakkında genel bir değerlendirme yapılacak olursa, kuramların özellikle bilişsel gelişimlere ve süreçlere bağlı olduğu; bunlara ilave olarak bireylerin çevrelerinden etkilenmeleri sonucunda kariyer gelişimlerinde bazı değişiklikler olabileceği ve bireylerin bu değişiklikleri kendi gayret ve çabalarıyla şekillendirip olumlu yönde geliştirecekleri varsayımı vurgulanmaktadır. Burada en önemli olan kısım bireyin kariyer gelişiminde aktif olarak yer almasıdır.

6. POSTMODERN KARIYER KURAMLARI

Post Modern Kariyer Kuramları 21. Yüzyılda ortaya çıkmaya başlamış ve danışanın 20.yüzyılın kuramlarında olduğu gibi pasif değil, aktif durumda olduğu kuramlardır. Bu bölümde post-modern kuramlardan (i) Kariyer Yapılandırma Kuramı, (ii) Kaos Kuramı, (iii) Kariyer Yelkenlisi Modeli, (iv) Brott'un Hikayelendirme Yaklaşımı, (v) Sistemler Kuramı ve (vi) Umut Odaklı Kariyer yaklaşımları ele alınmıştır.

6.1 Kariyer Yapılandırma Kuramı

Kariyer yapılandırma kuramı, bireylerin kariyerlerinde neyi, nasıl ve neden inşa ettiklerini açıklamaya çalışarak, Holland'ın mesleki kişilik tiplerini, Super'ın Yaşam Boyu Yaşam Alanı Kuramını ve Adler'in Bireysel Psikoloji yaklaşımını sentezleyerek kariyer gelişim sürecini kavramsallaştırmıştır. Bu kuram çerçevesinde mesleki kişilik, bireyin değişmez nitelik ve özelliklerini sürekli olarak yansıtmamaktadır. Her ne kadar, bir iş yerinde

çalışan bireylerin sahip oldukları mesleki kişilik özellikleri onların diğer kişi ve gruplardan ayırt edilmesine olanak sağlasa da aynı mesleki kişilik tipi içinde yer alan bireylerin birbirlerinden çok farklı özellikler taşıdığı da bilinen bir gerçektir. Bu açıklamalardan yola çıkarak, kuram kişilik özellikleri ile mesleki özellikleri karşılaştırmak yerine, belirli mesleki özellikleri taşıyan iş çevrelerinde bireylerin ne gibi mesleki özellikler sergileyeceklerine odaklanmaktadır (Çoğadar ve Özdemir, 2021: 203).

Kariyer Yapılandırma kuramı, kariyer seçimine ve davranışına önem vererek bunlar üzerine odaklanan ve bu amaç doğrultusunda materyaller sunan bir kuramdır. Bu kuramda, bireyin kariyer seçiminde hikayesi üzerinde durulmaktadır. Bu sayede danışanların hikayeleri dinlenilmekte ve onların yaşam biçimleri öğrenilmeye çalışılmaktadır. Özellikle kendine uygun kariyer kararı almak isteyen bireyin, hikayesinin dinlenilmesi ve yaşam stiline belirlenmesi sonucunda, hem bireyler kendi ilgileri ve yeteneklerine göre çalışma alanları bulacak hem de karşılaşacağı kariyer sorunları ile daha bilinçli bir şekilde mücadele edebilecektir (Ulaş Kılıç, 2021: 33).

İnsanlar yaşamları süresince çalıştıkları yere uyum sağlayarak kariyer davranışı geliştirmeye başlarlar. Kariyer yapılandırma kuramında, bireylerin kariyerlerini mesleki ve profesyonel yaşantılarına bir anlam vererek yapılandırıldığı öne sürülmektedir. Kariyer yapılandırma kuramını kullanan bir kariyer danışmanı, bireyin değerlendirme puanları yerine daha çok kişisel öykülerine yer vermektedir. Değerlendirme puanları “sahip olma psikolojisi” üzerine odaklanırken, kişisel öyküler “kullanma psikolojisi” üzerine odaklanmaktadır (Niles ve Bowsbey 2013: 107).

Bireyler kariyerleriyle ilgili tutum ve davranışlarını gözlemleyerek ve onlara anlam vererek kariyerlerini yapılandırmaya çalışmaktadır. Kariyer yapılandırma kuramı, bireyin kariyeri, yaşam hikayesi ve öyküsünü geliştirerek seçim yapmasını kapsamaktadır. Kariyer, test ve envanterlerden; aile, çevre ve işverenin değerlendirmesinden çok fazlasıdır. Kariyer yapılandırma hayatın tamamını kapsar ve bu süreçte devamlı bir gelişim ve yapılandırma vardır (Sharf, 2017: 317).

6.2 Kaos Kuramı

Meslekler ve çalışma yaşamı, zamana ve günün şartlarına göre değişim gösteren dinamik yapıya sahiptirler. Bu nedenle, kariyer danışmanlığında kullanılan kuramların günümüzde bireylerin kariyer gelişimi konularında ihtiyaçlarını karşıladığını söylemek pek mümkün değildir. Bu bakımdan bazı kariyer psikolojik danışmanları bu eksikliği gidermek için yeni

kuram arayışına girmişlerdir. Daha çok karmaşıklık ve bilinmezlik üzerine arayışlara giren kuramcılar, bireyleri bu açıdan inceleyen kuramlar geliştirmişlerdir. Kuramcılar, bireyin kariyer kararı almasında çok sayıda faktörün birbirlerini etkilediklerini görmüşler ve bireyin kariyerini sürdürürken dahi beceri ve yeteneklerinin değiştiğini fark etmişlerdir. Bu noktada bu karmaşıklıkları, bilinmezlikleri ve planlanmamış olayları araştırmak için Kaos kuramını öne sürmüşlerdir (Türkmen, 2014: 257).

Kaos kuramı, bireylerin kariyer gelişimlerinin karmaşık, belirsiz doğasını daha iyi anlamak için geliştirilmiştir. Kuram, bireyleri bir sistem olarak görmekte, bu sistemi oluşturan bireylerin benzer özellikler gösteren, karmaşık, doğrusal olmayan, benzersiz yapıda olan açık sistemlerden oluştuğunu varsaymaktadır. Kaos Kuramına göre bireyler, çevresiyle ve diğer sistemlerle etkileşime giren ve bu etkileşimden yaşamları ve kariyer gelişimleri etkilenen açık sistemlerdir. Bireyin sürekli etkileşimde olduğu çevresel sistemlerin ilgileri, kişilik özellikleri, değerleri ve beklentileri üzerinde doğrudan etkisi olup; bireyin kariyerini değiştirmekte ve yön vermektedir (Bozgeyikli, 2022: 230).

Kaos kuramı, Pryor ve Bright (2003) tarafından geliştirilmiştir. Kuramın temel varsayımı bireylerin karmaşık, kaotik ve benzersiz yapıda olmalarıdır. Dolayısıyla bireyler kariyer kararı verirken de bu karmaşıklığı yaşamaktadırlar. Buradan hareketle, Kariyerlerin Kaos Kuramındaki amaç, bireylerin yaşamlarındaki karmaşıklıkları azaltarak, kariyer gelişimlerinde yaşanan değişim ve belirsizlikleri en aza indirmektir (Ulaş Kılıç, 2021: 238). Pryor ve Bright'a (2011) göre bireylerin kariyer gelişimini etkileyen faktörlerin çokluğu ve karmaşıklığı, kariyer davranışı ve farkındalığı üzerinde etkili olan bir faktörün aynı zamanda diğer faktörü etkilemesi sonucuyla açıklanmaktadır. Bu nedenle, kariyer gelişimlerinin planlanmamış çok sayıda olaydan etkilendiği düşünüldüğünde, kariyer gelişimlerinin yordanmasında sabit değişkenler yerine kariyer örüntülerine odaklanmanın daha akıllıca olduğu düşünülmektedir (Niles ve Bowsbey, 2013: 118).

Kaos kuramı, kariyer seçme durumunda olan bireyin, karşılaştığı belirsizlikler ve düzensizlikler karşısında net bir hedef belirleyemeyip, ilerleyen süreçte karşılaştığı değişimlerin geçiş evresi olarak tanımlanmaktadır. Kaos sabit ve değişmeyen bir durum olmayıp; bireyin hayatındaki içsel ve dışsal faktörlerin birbirini etkilemesi sonucu durumların değişimidir. Bailyn (1993) kaos kuramıyla ilgili üç temel prensip belirlemiştir. Bunlar: Bireyin yükümlülüklerinin ve zaman kullanımının tekrar değerlendirilmesi, sosyal, çalışma ve toplumsal hayat sınırlarının gözden geçirilerek değiştirilmesi, kullanımda olan kariyer kuram ve varsayımlarının test edilerek yeniden düzenlenmesidir (Türkmen, 2014: 257).

Kaos kuramı, kariyer kararı verme sürecinin ihmal edilen yönlerine vurgu yaparak, kariyer kararı verme sürecinin farklı açılardan yorumlanmasını ve ele alınmasını sağlamış ve bu açıdan kariyer alanına katkı sağlamıştır. Geleneksel kuramlardan farklı olarak kaos kuramı, sınırlı bilgi, bilinmezlik ve öngörülemezlik ve şans gibi faktörlerin değişken ve sürekli değişen yapısına uygun olarak bireylerin karar verme aşamasında bu faktörleri dikkate alarak uygun yaklaşımlar sunmaktadır. Kaos kuramı açısından kariyer bilgisi, yalnızca kariyer kararı vermede bir bileşen durumundadır. Bireyler, kaos kuramı sayesinde mevcut olumsuzluklarını ve kaygılarını (kariyer bakımından) pozitif belirsizliğe taşıyarak azaltmakta ve yeni fırsatların karşısına çıkacağı ve kariyerlerinin olumlu yönde değişeceği düşüncesiyle hareket etmektedirler (Özaydın ve Siyez, 2023: 42-43).

6.3 Kariyer Yelkenlisi Modeli

Kariyer Yelkenlisi Modeli (KYM) Korkut-Owen ve arkadaşları tarafından 2010 yılında geliştirilmeye başlanmıştır. KYM bireylerin meslek seçimini etkileyen sosyal, ekonomik, politik ve bireysel faktörlerin yanı sıra şans faktörünü de içine alarak geliştirilmeye çalışılmıştır. Model, önce bireyin kendini tanıması ve keşfetmesi; bunun ardından da önüne çıkan fırsatları değerlendirip, kariyer hedefini belirlemesi sürecine dayanmaktadır. Kariyer yelkenlisi modeli metaforik olarak kendine bir rota çizip, bu rotada ilerlemeye çalışan bir yelkenciye benzetilmektedir (Korkut Owen vd., 2021: 18). Buna göre, bireyin belirlemiş olduğu kariyer hedefi gideceği limanı; onu limana götürecek olan yelkenlinin gövdesi bireysel özelliklerini, yelkenlilerden biri sosyal çevreyi, diğeri ise sistemle ilgili özellikleri temsil etmektedir. Burada şans faktörü ise; yelkenliyi başlangıç noktasından farklı rotalara ya da limana götürecek olan rüzgâr, dalga gibi faktördür. Bu model dört faktör üzerine kurulmuş (bireysel etmenler, sosyal etmenler, sistemle ilgili etmenler ve şans) olup; birey bu etmenlerin birbiriyle etkileşime girmesi sayesinde kendi hikayesini oluşturarak belirlediği kariyer hedefine (liman) ulaşmaktadır (Doğan Laçın ve Yeşilyaprak, 2018: 186).

Modelde dört boyutun yanında, bu dört boyutun etkileşimleri de bireyin karar verme süreçlerini etkilemesi bakımından dikkate alınmaktadır. Kariyer danışmanlığının kendini keşfetme ve tanıma, kariyer hedefi belirleme ve bu hedef doğrultusunda kariyer planı yapma ve eğitim ve iş olanaklarını keşfetme biçimindeki tüm boyutları bu modelde gösterilmektedir (Demirtaş-Zorbaz vd., 2020: 2103).

6.4 Brott'un Hikayelendirme Yaklaşımı

Hikâye yaklaşımı, kariyer gelişimlerinde bireylerin kişisel denetimine vurgu yapan postmodern yaklaşımların bir örneğini temsil etmektedir. Daha açık şekilde ifade etmek gerekirse, danışan bireyin anlattığı hayat hikayesindeki örüntülerin anlaşılması ve bireyin bu konuda kendini yeterli düzeyde ifade etmesi vurgulanmaktadır (Niles ve Bowsbey,2013: 112).

Brott (2001) tarafından geliştirilen “hikayelendirme yaklaşımı” danışanların gelecekte “kendileri olma” yolunda kendilerini keşfetme ve tanımaları yoluyla öykülerini oluşturma sürecidir. Bu yaklaşımda danışanların kendi yaşamlarının uzmanı olduğu düşüncesi varsayılarak, hayat hikayelerini, kendilerini ve yaşadıkları çevreyi tanımlayarak en iyi kendilerinin oluşturacağı düşünülmektedir (Korkut Owen ve Niles, 2016: 280-281). Özellikle bireyler bu kuramda kariyerleriyle ilgili varsayımlardan yola çıkarak küçük hikayeler oluşturabilir, kendini keşfederek güçlü ve zayıf yanlarının farkına varabilir ve bu sayede yaşamındaki boşlukları doldurarak kariyerine yön verebilir. Özetle ifade etmek gerekirse, hikayelendirme yaklaşımında bireyler, kendi hayatlarının başrol oyuncusu olarak hayatlarının bütünü içindeki küçük kesitleri görebilmekte, bunlara yön verebilmek için bu kesitlere yoğunlaşmakta ve değiştirmesi gereken noktalara odaklanarak kariyer adımlarına yön verebilmektedir. Bireyler hikayelendirme yaklaşımları ile kariyer psikolojik danışmanlığı sürecinde daha aktif rol oynamakta, topladığı bilgilerle kendini hayat hikayesini anlatarak kendilerine yardım etme sürecini yönetmektedirler (Ulaş Kılıç, 2022: 32-33).

Hikayelendirme yaklaşımı iç içe geçmiş üç aşamadan meydana gelmektedir. Bunlar sırasıyla: bireyin danışmanıyla birlikte hikâye yapısını oluşturması (co-construction), oluşturulan hikâyenin parçalara ayrılarak gözden geçirilmesi ve kontrolünün sağlanması (de-construction), gözden geçirilen hikâyenin yeniden oluşturulmasıdır (consruction). Bu aşamalardan bahsedecek olursak; birinci aşamada danışman bireyin hayat hikayesini dinleyerek süreci başlatmaktadır. Başından sonuna kadar hayat hikayesini anlatan bireye ait önemli noktalar danışman tarafından not edildikten sonra buradaki önemli sözcükler anlaşılmaya ve yorumlanmaya çalışılmaktadır. II. aşamada ise hikayedeki anlatılanlar arasında temalar ve örüntüler danışman tarafından tanımlanmaktadır. Son aşamada danışanın temalar ve örüntüler hakkında konuşması istenir. Buradaki amaç bu örüntü ve temaların geliştirilmesi ya da azaltılmasıdır (Brott, 2001: 306). Yukarıdaki açıklamalardan sonra hikâye yaklaşımının danışanların yaşam hikayelerini anlattıkları psikodrama ve oyun terapisine benzediğini söyleyebiliriz.

6.5 Sistemler Kuramı

Sistemler kuramı, bireyin kariyer gelişiminde etkili olan içsel ve dışsal faktörleri ve değişkenleri zaman bağlamında ele alarak, bunlar arasında karşılıklı etkileşim olduğunu ve etkileşim sonucunda kariyer gelişiminin dinamik bir yapıya dönüştüğünü savunmaktadır. Bu açıdan bakıldığında, kuram ile ilgili birey davranışlarının doğrusal olarak değerlendirilemeyeceği, bilginin tek bir yoldan öğretilemeyeceği ve öğrenmenin bireyin yaşam tecrübelerine göre şekilleneceği, bir kuramın tüm bireyleri açıklamada yetersiz kalacağı ve bireylerin kendi kuramlarını oluşturacaklarını ifade edebiliriz (Siyez, 2022: 192-193).

Sistemler kuramı oluşturulurken Bronfenbrenner'in ekolojik yaklaşımından destek alınarak, bireysel, sosyal ve çevresel-toplumsal sistem kavramları kurama dahil edilmiştir. Bireysel sistemler yaş, kişilik, cinsiyet, değerler, kişilik, inanç, kapasite ve etnik kimlik gibi değerlerden oluşuyorken; sosyal sistemler aile, arkadaşlar, eğitim kurumları, medya ve toplumdaki diğer gruplardan oluşmaktadır. Son olarak çevresel-toplumsal sistemlere baktığımızda bunlarında küreselleşme, iş dünyası, coğrafi şartlar, sosyo-ekonomik düzey ve benzeri öğelerden oluştuğu görülmektedir (Korkut-Owen ve Niles, 2016: 286-287). Sistem kuramını anlamının temel koşulu her sistemin açık bir sistem olduğunu kabul etmektir. Açık sistemlerin özelliği dışarıdan etkilenebilir oluşları ve aynı zamanda sınırlarının dışında olan sistemleri de etkiliyor olmalarıdır (Patton & McMahon, 2006: 154).

Sistemler kuramında yapılandırmacı dünya görüşü ile uyumlu içerik ve süreç etkileri olmak üzere iki ana bileşen bulunmaktadır. İçerik etkileri bireylere özgü kişisel özellik ve nitelikleri içine alan bireylerin devamlı etkileşim içinde oldukları insanlar, kurumlar, toplum ve çevre gibi kariyerin bütünsel doğasını içine almaktadır. Süreç etkileri ise karşılıklı etkileşimi, zaman içinde yaşanan değişimleri dikkate alarak, bireyin kariyer gelişiminin dinamik doğasına işaret etmektedir (McMahon ve Patton, 2004).

6.6 Umut Odaklı Kariyer Yaklaşımı

Umut Odaklı Kariyer Danışması Modeli Bandura'nın (2006) Sosyal Öğrenme Kuramı, Synder'in (2002) Umut Teorisi ve Hall'in (2004) Çok Yönlü Kariyer Kuramı'nın birleşiminden meydana gelmektedir. Bandura'nın (2006) bireylerin kariyer seçimi yapma ve bu seçimleri hayatlarında uygulama kapasitesine sahip olduklarına dikkat çektiği açıklamaları, bu model üzerinde etkili olmuştur. Bireyler, kendilerini değerlendirmeleri sonucunda kariyer hedefleri belirlemekte (eyleme yönelik umut) ve bu hedef doğrultusunda planlamalar yapmaktadır. Birey

tarafından bu planların uygulamaya konularak belli periyotlarla amaca ulaşma noktasında değerlendirilmesi Umud Odaklı Kariyer Danışma Modelinde yer almaktadır (Ulaş, 2019: 133).

Bu kuramda, bireylerin kariyer gelişimlerine yönelik öz farkındalıklarını ve mesleklere ilişkin farkındalıklarını etkileyen yedi tutum ve davranış belirlenmiştir. Bunlar: Umud, kendini ortaya koyma, benlik netliği, öngörü, hedef belirleme ve planlama, uygulama ve uyarlamadır (Niles vd., 2014: 2).

Bu kuramda, geleneksel kuramlardan farklı olarak kariyer belirleme sürecinde yetkinin bireyde olduğuna vurgu yapılmaktadır. En önemli değerlerin başarı ve özgürlük olduğu ve psikolojik başarının ise en önemli başarı kriteri olduğu modelde ifade edilmektedir. Bu doğrultuda, iş memnuniyeti ve psikolojik bağlılığın işe yönelik tutumlar arasında yer aldığı görülmektedir (Ulaş, 2019:133).

Özetle ifade etmek gerekirse, Umud Odaklı Kariyer Yaklaşımında bireylerin kariyer gelişim süreci bağlamında, yüksek öz farkındalık, mesleki farkındalık, esneklik, öngörü ve çevrelerindeki değişen şartlara göre uyum becerileri geliştirmeleri desteklenmekte ve proaktif olmalarına yardımcı olunmaktadır. Bu modelde aynı zamanda değişen koşullarda bireylerin karşılaştıkları zor durumlarda eksik olan yeterlilikleri tekrar gözden geçirilerek üzerlerinde çalışma yapılmasına odaklanılmaktadır. Bu sayede belirlemiş oldukları planlarına uyum sağlamaları ve aynı zamanda bu doğrultuda ilerleme fırsatı bularak, kariyer hedeflerini gerçekleştirmeye yönelik etkili kararlar almalarına yardımcı olunmaktadır (Konuk, 2020: 25-26).

Genel olarak bir değerlendirme yaptığımızda yeni kuram ve yaklaşımların daha çok geleneksel yaklaşımların eksikliklerini gidermek için ortaya çıktığını söyleyebiliriz. Günümüz şartlarının gereksinimleri özellikle teknolojik gelişmelerin çalışma yaşamını çok hızlı dönüştürmesi, bireylerden beklenti ve istekleri de değiştirmiştir. Bu kuramlarda, bireysel özelliklerin durağan ve sabit olmadığı; yaşanan değişimlere uyum sağlayabildiği ve esnek bir yapıda olması gerektiği varsayılmaktadır.

7. SONUÇ

Mesleki gelişim kavramı, bireyin doğduğu andan itibaren bir meslek sahibi oluncaya kadar geçen sürede meslek fikrinin nasıl oluşup kavramlaştığı ile ilgilidir. Mesleki rehberliğin yaşama geçirildiği zamandan günümüz kadar mesleki gelişim sürecinin tam olarak açıklanamaması sonucunda birbirinden farklı görüşler ileri sürülmüş ve bunun sonucunda çok sayıda kariyer kuramı ortaya çıkmıştır. Bu kuramların neredeyse hepsinin amacı bireylerin aldıkları kararların doğru ve isabetli olmasını sağlayarak, uyguladıkları farklı yöntem ve stratejilerle bireylerin kariyer problemlerinin çözülmesine yardımcı olmaktır. Kariyer gelişim kuramları, kariyer seçimi ve gelişimi konusundaki görüş ve araştırmaları bir arada toplayarak, bireylerin kariyer gelişimi ile ilgili problemlerini çözmesinde bir çerçeve oluşturmaktadırlar. Gelişmekte olan kuramların (geleneksel kuramları da içine alarak) farklı uygulamalar, görüş ve önerilerle birlikte kariyer danışmanlığı alanına yenilik ve canlılık getirdiği söylenebilir. Bu kuramlar (post-modern) bireyin kariyer gelişimine kişisel özelliklerinin yanında kültürel ve sosyal çevreyi de ekleyerek kariyer gelişimine farklı açıdan bakmaktadırlar.

Dört grup altında açıkladığımız kuramların benzer ve farklı yönlerine bakacak olursak; özellik-faktör kuramlarının bireyin kişisel özellikleri (değer, ilgi, yetenek, başarı vb.) ile mesleklerin özelliklerinin uyuşmasına odaklandığı görülmektedir. Parsons'un özellik-etmen kuramı ve Holland'ın tipoloji kuramı bu bakımdan oldukça benzerlik göstermektedir. Parsons'un özellik-etmen kuramının Holland'ın tipoloji kuramı için altyapı ve çerçeve oluşturduğunu söyleyebiliriz. Sadece bu iki kuramdan farklı olarak Anne Roe'nin gereksinim kuramı bireyin meslek seçiminde çocukluk döneminin etkili olduğunu; çocuk yetiştirmede ebeveyn etkisinin psikolojik olarak bireyin meslek seçimini yönlendirdiğini vurgulamaktadır.

Gelişimsel kuramlarda ise kariyer gelişimi belirli evrelere ayrılarak açıklanmaya çalışılmıştır. Super'ın ve Gottfredson'ın kuramlarına baktığımızda, bireyin kariyer gelişiminin bir süreç içinde gerçekleştiği ve hayat boyu devam ettiği varsayımları benzerlik göstermektedir. İki kuram arasında farklılıklara bakıldığında ise, Super'ın çocukluk kariyer gelişim döneminde cinsiyet faktörüne yer vermediği, Gottfredson'ın ise verdiği görülmektedir. Bunun dışında iki kuramda da pek çok kavram benzerliği bulunmaktadır.

Öğrenme kuramları, kariyer gelişiminde bilişsel davranışsal öğelerin ön planda olduğu kuramlardır. Bu kuramlarda genetik faktörlerin yanında kariyer gelişiminde öğrenme deneyimleri, çevresel faktörler ve görev odaklı becerilerin üzerinde durulmaktadır. Öğrenme deneyimlerine bağlı olarak gelişen ilgilerin araştırılması kuramların öncelikleri arasındadır.

Günümüzde özellikle çalışma yaşamında meydana gelen hızlı değişimler düşünüldüğünde geleneksel kariyer kuramlarının kariyer danışmanlığında bireyin ihtiyaçlarına cevap vermede yeterli işleve sahip olmadığı söylenebilir. Bu bakımdan, geliştirilen modern ve post-modern yaklaşımların hem bireyin kendini keşfetmesine hem de zamanın ihtiyaçlarına uygun yöntemler sunmasına yardımcı oldukları görülmektedir. Bu kuramlarda şans faktörünün etkisi de önemlidir. Birey tarafından yakalanan fırsatların değerlendirilmesi kariyer gelişiminde önemli rol oynamaktadır. Geleneksel kuramların aksine, birey zaman içinde öğrenme becerileri ve deneyimlerini kullanarak farklı özellikler kazanabilmekte ve değişen şartlara uyum sağlayarak kariyer becerilerini geliştirmektedir.

Çalışmada değinilen tüm kuramlar üzerinde özetleme yapmak gerekirse, özellik etmen kuramı nispeten yüzeysel olan bir kuram olup; kariyer seçimiyle ilgili problemlerde bireyin kendisinin tanınması yoluyla kendisine uygun mesleklerin seçimi varsayımına dayanmaktadır. Bireyin önceki hayatından, deneyimlerinden ve kariyer gelişiminden yararlanılmamakla birlikte, en sık kullanılan kuramların başında gelmektedir. Diğer bir kuram olan tipoloji kuramı ise bireylerin kişilik özelliklerinin anlaşılmasını sağlayarak, onlara kendini keşfetme ölçeğinin uygulanması yoluyla (KKÖ) uygun mesleklerin belirlendiği bir yöntemdir. Tamamen iş merkezli olan kuramda bireysel değerler göz ardı edilmiştir. Roe ise kuramında kariyer gelişimlerinde ebeveyn etkisinden bahsetmiş; çocuğun ebeveynlerine bağlanma biçimlerine göre mesleki seçimlerinin değiştiğini varsaymıştır. Bu kuramda da bireysel değerler üzerinde durulmadığı görülmektedir. Çalışmada geçen özellik-etmen kuramları ağırlıklı olarak iş bulma ve işe yerleştirme üzerinde durmaktadır.

Çalışmada bahsedilen öğrenme kuramlarından Super'in yaşam boyu yaşam alanı kuramı, çok sayıda kariyer evrelerinden oluşmaktadır. Tüm bireylerin bu kariyer evrelerine uyumu söz konusu olmayabilir ve bireyin kariyer gelişimi bu evrelerden farklı olarak gelişim gösterebilir. Diğer bir kuram olan Gottfredson'un daraltma ve uzlaşma kuramında ise cinsiyet faktörü üzerinde fazlasıyla yoğunlaşıldığı görülmektedir. Gottfredson cinsiyete, güce ve büyüklüğe göre bireylerin meslekleri sınırlandırdığını savunurken, ilgilerin ve kişisel değerlerin meslek seçimine olan etkisi üzerinde durmamıştır.

Öğrenme kuramları ile ilgili bir değerlendirme yapılırsa, Krumboltz sosyal öğrenme kuramında genetik ve çevresel özelliklerin ve öğrenmenin bireyin ilgileri, yetenekleri ve değerleri üzerindeki etkisinden bahsederek, kariyer gelişimini açıklamaya çalışmıştır. Aynı zamanda beklenmeyen olaylarla karşılaşan bireyin bunların üstesinden gelmesinde kullanacağı yöntemler üzerinde durmuştur. Sosyal bilişsel kariyer kuramı ise öz yetkinlik kavramını kullanması bakımından ilgi duyulan kuramlar arasına girmiştir. Kuram, öz yetkinliğin yanında

amaç ve sonuç beklentilerine odaklanarak; bireylerin karşılaştığı engellere değinmektedir. Planlanmış öğrenme kuramında ise Krumboltz, bireyin zaman içinde kariyer planı yapmasının önemine vurgu yapmış, kariyer kararı vermenin anlık olay olmadığını ifade etmiştir. Öğrenme kuramlarında kariyer kararının sadece bireysel özelliklere göre verilmediği, zaman içinde gerek çevresel etkilerle gerek öğrenme yoluyla kazanılan deneyimler sayesinde şekillendiği ve ortaya çıktığı altı çizilmesi gereken bir durumdur.

Son olarak modern ve post modern kariyer kuramları hakkında değerlendirme yapılırsa, bu kuramlar kariyer gelişimlerinde bireysel kontrolü merkeze koyan; bireyin kariyer gelişiminde aktif rol oynayarak karar verici durumunda olduğu ve kariyer gelişimlerini kontrol altına alabildikleri görüş ve varsayımlara dayanmaktadır. Bireylerin özel yaşamları kariyer gelişimlerinde önemli rol oynamaktadır. Sonuç itibariyle, kuramların birbirine yaklaştığı ve benzerlik gösterdiği yerler olduğu gibi, genellikle çoğu yerde birbirlerinden farklılaşmaktadırlar. Buradan yola çıkılarak kuramların tek başlarına bireylerin kariyer gelişimlerini anlamada ve kariyer sorunlarına çözüme yeterli olamadığı söylenebilir. Kuramların özellikleri incelendiğinde hepsinin önceliği, bireylerin yaşamlarının belirli dönemlerinde kariyerlerinin nasıl geliştiği ve kariyer seçimlerini nasıl yaptıklarının anlaşılmasını sağlamaktır. Bu nedenle, kariyer danışmanlığında uygulanan mevcut kuramların bu amaca hizmet eden özelliklerinin birleştirilmesi daha güçlü ve işlevsel kuramların ortaya çıkarılmasını sağlayabilir. Kuram sayısı arttıkça ve kuramlar geliştikçe tüm kuramların kariyer danışmanlığında başarılı olan işlevsel özelliklerinin bütünleştirilmesi sonucunda, bireylere verilen kariyer danışmanlığı hizmet kalitesinin artması; bu durumun bireylerin kariyer gelişimlerine olumlu yansımaya bağlı olarak, kariyer kararı verme ve kariyer seçimi konularında kararsızlıkların azalması söz konusu olabilir.

KAYNAKÇA

- Adıgüzel, O. ve Erdoğan, A. (2014). Anne Roe ve Holland'ın Kişilik Kuramları ile Shein'in Kariyer Değerlerinin İçerik Analizi Yöntemleriyle Değerlendirilmesi, *Uluslararası Antalya İşletme Fakültesi Dergisi*, 6(3), 15-25.
- Akdemir, A. ve Kılıç A. (2021). Nitel Makalelerin Yöntem Analizi. *MSKU Eğitim Fakültesi Dergisi*, C.8, S. 2, ss. 489-497.
- Alabucak Cinalioğlu, E. (2021). Planlanmış Öğrenme Kuramı. İçinde Ö. Ulaş Kılıç (Ed.), Vaka Örnekleriyle Desteklenmiş Kariyer Psikolojik Danışması Kuramları (s.171-196). Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Atlı, A. ve Keldal, G. (2017). Mesleki Kişilik Tipleri Envanterinin Geliştirilmesi, *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(1), 73-93.
- Aydın, D. (2021). Kariyer Danışmanlığı. İçinde A. Taş ve T. Aytaç (Ed.), Kuram Yöntem Uygulama Kariyer Planlama ve Geliştirme (s.3-35). Ankara: Anı Yayıncılık.
- Aytaç, S. (2005). *Çalışma Yaşamında Kariyer, Yönetimi Planlanması Gelişimi ve Sorunları*, (2. Baskı). Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Aytaç, S. ve Keser, A. (2017). *Çalışma Yaşamında Kariyer*. (3. Baskı). İstanbul: Umuttepe Yayınları.
- Baily, L. (1993). Patterned Chaos in Human Resource Management. *Sloan Management Review*, 34(7), 77-83.
- Bandura, A. (2006). Adolescent Development From An Agentic Perspective, In. F. Pajares & T. Urdan (Eds). *Self-efficacy Beliefs of Adolescents*, CT: Information Age Publishing. Greenwich.
- Baz, F. (2017). FATİH Projesi Üzerine Bir İçerik Analizi Çalışması. *Batman Üniversitesi Yaşam Bilimleri Dergisi*, C. 7, S. 2, ss. 95-97.
- Bozgeyikli, H. (2022). Kaos Kuramına Dayalı Kariyer Psikolojik Danışmanlığı, İçinde F. Bacanlı ve A. Büyükgöze Kavas (Ed.), *Kariyer Psikolojik Danışmasında Çağdaş Kuramlar, Yaklaşımlar ve Modeller* (s.217-258). Ankara: Pegem Akademi.
- Brott, P.E. (2001). The Storied Approach: A Postmodern Perspective For Career Counseling. *Career Development Quarterly*, 49, 304-313.
- Brown, S.D. ve Lent R.W. (2013). *Career Development and Counseling Putting Theory and Research To Work*, New Jersey: Wiley Publications.
- Çark, Ö. (2021). Kariyer Seçiminde Sosyo-Bilişsel ve Manevi Yaklaşımlara Bütüncül Bakış. *International European Journal of Managerial Research Dergisi (EUJMR)*, 5(1), 158-176.
- Çaykuş, T.M. (2021). Kariyer Gelişim Kuramları, İçinde Ö. Ulaş Kılıç (Ed.). Vaka Örnekleriyle Desteklenmiş Kariyer Psikolojik Danışması Kuramları (s.91-118). Ankara: Pegem Akademi.

- Çivilidağ, A. ve Durmaz, Ş. (2021). *Kariyer Danışmanlığı*, Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Çoğadar, E. ve Özdemir N. K. (2021). Kariyer Yapılandırma Kuramı, İçinde Ö. Ulaş Kılıç (Ed.). *Vaka Örnekleriyle Desteklenmiş Kariyer Psikolojik Danışması Kuramları* (s.199-223). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- De Cenzo, D.A., Robbins S.P., ve Verhulst, S.L. (2017). İnsan Kaynakları Yönetiminin Temelleri (12. Baskı). (Çev. C. Çetin, M. L. Arslan). Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Demirtaş-Zorbaz, S., Mutlu, T., Korkut-Owen, F., ve Arıcı-Şahin, F. (2020). Kariyer uyumu ve iyimserliğini arttırmada kariyer yelkenlisi modeline dayalı psiko-eğitim programının etkililiği. *Kastamonu Education Journal*, 28(5), 2100-2111. doi: 10.24106/kefdergi.693258.
- Doğan Laçın, B.G. ve Yeşilyaprak, B. (2018). Kariyer Yelkenlisi Modeline Dayalı Grupla Müdahale Programı. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(2), 185-192.
- Elitok, Y. (2019). Kariyer Çalışmalarının Tarihsel Gelişimi, İçinde E. Kaygın ve Y. Zengin (Ed.). *Kariyer Temel Kavramlar, Yönetimi, Güncel Konular* (s.21-32). Konya: Eğitim Yayınevi.
- Erol, E. ve Özdemir, Y. (2019). Kariyer Seçim Kuramlarına İlişkin Genel Bir Çerçeve, İçinde E. Kaygın ve Y. Zengin (Ed.). *Kariyer Temel Kavramlar, Yönetimi, Güncel Konular* (s.49-61). Konya: Eğitim Yayınevi.
- Eryılmaz, A. ve Mutlu, T. (2017). Yaşam Boyu Gelişim Yaklaşımı Perspektifinden Kariyer Gelişimi ve Ruh Sağlığı, Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar. *Current Approaches in Psychiatry*, 9(2), 227-249.
- Gottfredson, L.S. (1981). Circumscription and Compromise: A Developmental Theory of Occupational Aspirations. *Journal of Counseling Psychology*, 28(6), 545-579.
- Güneri, O.Y. (2012). Psikodinamik Yaklaşımlar, İçinde B. Yeşilyaprak (Ed.). *Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı Kuramdan Uygulamaya* (s.135-164). Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Hall, D. T. (2004). The protean career: A quarter-century journey. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 1-13. doi: 10.1016/j.jvb.2003.10.006.
- Holland, J. L. (1997a). *Making Vocational Choices: A Theory of Vocational Personalities and Work Environments* (3. Ed.), Florida: Psychological Assesment Resources.
- Kamaşak, R. ve Bulutlar, F. (2010). Kişilik, Mesleki Tercih ve Performans İlişkisi: Akademik Personel Üzerine Bir Araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimler Dergisi*, 2(2), 119-126.
- Konuk, M. (2020). Umut Odaklı Kariyer Gelişim Modeline Dayalı Psikoeğitim Programının Üniversite Öğrencilerinin Umut ve Kariyer Geleceği Düzeylerine Etkileri, Yayımlanmamış Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Ankara.

- Korkut Owen, F. ve Niles, S.G. (2012). Yeni Yaklaşımlar ve Modeller, İçinde B. Yeşilyaprak (Ed.). Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı Kuramdan Uygulamaya (s.273-374). Ankara: Pegem Akademi.
- Korkut Owen, F., Mutlu, T., Şahin, F.A., ve Zorbaz, S.D. (2021). Kariyer Yelkenlisi Modeli, F. Korkut Owen (Ed.). Ankara: Anı Yayıncılık.
- Krumboltz, J.D. (1999). Career Beliefs Inventory: Applications and Technical Guide. Palo Alto: Consulting Psychologists Press.
- Krumboltz, J.D. (2009). The Happenstance Learning Theory. *Journal of Career Assessment*, 17(2), 135-134.
- Kuzgun, Y. (2014). *Meslek Gelişimi ve Danışmanlığı*. (4. Baskı). Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Kümbetoğlu, Belkıs (2015). *Sosyolojide ve Antropolojide Niteliksel Yöntem ve Araştırma*. Bağlam Yayınevi, İstanbul.
- McMachon, M. & Patton, W. (2004). Creating Career Stories Through Reflection: An Application of The System Theory Framework of Career Development. *Australian Journal of Career Development*, 13(3), 13-17.
- Niles, S. G., In, H., & Amundson, N. (2014). Using an Action Oriented Hope-Centered Model of Career Development. *Journal of Asia Pacific Counseling*, 4(1), 1-13. doi:10.18401/2014.4.1.1.
- Niles, S.G. & Bolwsbey, J.H. (2013). 21. Yüzyılda Kariyer Gelişim Müdahaleleri. (Çev. F. Korkut Owen). Ankara: Nobel Akademi Yayıncılık.
- Özaydın, S. ve Siyez, D.M. (2023). Kaos Yaklaşımına Dayalı Kariyer Gelişimini Destekleme Programı. *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi*, 6(2), 40-65.
- Özdemir, L. ve Ahlas, F. (2019). Kariyer Seçiminde Holland'ın Tipoloji Kuramı, İçinde E. Kaygın ve Y. Zengin (Ed.). Kariyer Temel Kavramlar, Yönetimi, Güncel Konular (s.75-90). Konya: Eğitim Yayıncılık.
- Öztemel, K. (2020). *Kariyer Planlama ve Geliştirme*, Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Özyürek, R. (2012). Sosyal Bilişsel Yaklaşımlar, İçinde B. Yeşilyaprak (Ed.). Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı, Kuramdan Uygulamaya (s.219-268). Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Parsons, F. (1909). *Choosing a Vocation*, Boston NE: Houghton Mifflin.
- Patton, W.& McMachon, M. (2006). The Systems Theory Framework Of Career Development And Counseling: Connecting Theory And Practice. *International Journal for the Advancement of Counselling*, 28(2), 153-156.
- Polat, H. (2020). Halkla İlişkiler Alanındaki Doktora Tezlerinde Yeni Medya Olgusu: Nitel Bir Veri Analizi. *Uluslararası Anadolu Sosyal Bilimler Dergisi*, C. 4, S. 4, ss. 291–297.
- Polatçı, S. ve Gültekin, Z. (2017). Meslek Yüksekokulunda Okuyorum Seçtiğim Mesleğe Uygun muyum? *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(21), (Özel Sayı), 384-396.

- Pryor, R. G., & Bright, J. E. (2003). Order and chaos: A twenty-first century formulation of careers, *Australian Journal of Psychology*, 55(2), 121-128.
- Pryor, R., ve Bright, J. (2011). *The Chaos Theory of Careers: A New Perspective On Working in The Twenty-First Century*. New York: Routledge.
- Roe, A. (1957). Early Determinants of Vocational Choice. *Journal of Counseling Psychology*, 4(3), 212-217.
- Sharf, R.S. (2017). Kariyer Gelişim Kuramlarının Kariyer Danışmanlığına Uygulanması, (Çev. F. Bacanlı ve K. Öztemel), Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık. doi: 10.14527/9786053185741.
- Siyez, D.M. (2012). Gelişimsel Yaklaşımlar, İçinde B. Yeşilyaprak (Ed), Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı, Kuramdan Uygulamaya (s.171-217). Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Siyez, D.M. (2022) Sistemler Kuramı, İçinde F. Bacanlı, A. Büyükgöze Kavas (Ed.) Kariyer Psikolojik Danışmasında Çağdaş Kuramlar, Yaklaşımlar ve Modeller (191-214). Ankara: Pegem Akademi.
- Snyder, C. R. (2002). Hope theory: Rainbows in the mind. *Psychological Inquiry*, 13(4), 249–275. doi: 10.1207/S15327965PLI1304_01
- Supper, D. E. (1957). *The Psychology of Careers*. New York, N.Y: Harper&Row.
- Şahin, S.K. (2021). Roe'nun Kariyer Kuramı, İçinde Ö. Ulaş KILIÇ (Ed.). Vaka Örnekleriyle Desteklenmiş Kariyer Psikolojik Danışması Kuramları (s.67-87). Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Türkmen, M. (2014). Kaos Kuramına Dayalı Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Programı ve Vaka Analizi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 5(2), 256-268.
- Ulaş Kılıç, Ö. (2019). Kariyer Geçişlerinde Umut Değişkeninin Rolü. *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi*, 2(2), 125-143.
- Ulaş Kılıç, Ö. (2021). Kariyer Gelişim Kuramları, İçinde K. Öztemel (Ed.), Vaka Örnekleriyle Kariyer Rehberliği ve Kariyer Psikolojik Danışması (s.1-36). Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Ulaş Kılıç, Ö. (2021). Kariyer Psikolojik Danışması Alanında Diğer Post Modern Kuramlar ve Bütünleşmeye Doğru, İçinde Ö. Ulaş Kılıç (Ed.). Vaka Örnekleriyle Desteklenmiş Kariyer Psikolojik Danışması Kuramları (s.225-250). Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Ulaş Kılıç, Ö. (2022). Brott'un Kariyer Hikayesi Yaklaşımı, İçinde F. Bacanlı, A. Büyükgöze Kavas (Ed.). Kariyer Psikolojik Danışmasında Çağdaş Kuramlar, Yaklaşımlar ve Modeller (s.29-50). Ankara: Pegem Akademi.
- Ünsal, P. (2014). *Kariyer Gelişim Kuramları ve Kariyer Danışmanlığı*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Willimson, E. G. (1939). The Clinical Method of Guidance. *Review of Educational Research*, 9(2), 214-217.

- Yeşilyaprak, B. (2012). Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığına Giriş, İçinde B. Yeşilyaprak (Ed.). Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı Kuramdan Uygulamaya (s.1-38). Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Zunker, V.G. (2006). *Career Counseling A Holistic Approach*. USA: Thomsan Higher Education.