

ÖRNEK OLAYLARLA VAKA ANALİZLERİ

Editör: Dr. Öğr. Üyesi Ali ÖZCAN



artiköl
akademi

ARTİKEL AKADEMİ: 310

Sosyal Bilimler Temel Alanı

Örnek Olaylarla Vaka Analizleri

Editör: Dr. Öğr. Üyesi Ali ÖZCAN
İstanbul Nişantaşı Üniversitesi / 2024

ISBN 978-625-6627-49-9

Birinci Basım: Ekim - 2024

Kapak: Artikel Akademi

Ofset Hazırlık: Artikel Akademi

Baskı ve Cilt: Reprobir Matbaacılık Tasarım Ltd. Şti.
İvedik Organize Sanayi Bölgesi Matbaacılar Sanayi Sitesi 1514. Cad. No:23/25
Pk:06105 Yenimahalle - Yenimahalle / Ankara
Matbaa Sertifika No: 47381

Artikel Akademi bir Karadeniz Kitap Ltd. Şti. markasıdır.

©Karadeniz Kitap - 2024

Akademik etik kurallara
bağlı kalınarak yapılacak olan alıntılar ve tanıtım maksadıyla yapılacak
olan kısa alıntılar dışında, yazılı izni alınmadan, tümünün veya bir
kısımının elektronik, mekanik ya da fotokopi yoluyla, basımı, yayımı,
kopyalanması, çoğaltımı veya dağıtımı yapılamaz.

KARADENİZ KİTAP LTD. ŞTİ.
Koşuyolu Mah. Mehmet Akfan Sok. No:67/3 Kadıköy-İstanbul
Tel: 0 216 428 06 54 // 0530 076 94 90

Yayıncı Sertifika No: 19708
mail: info@artikelakademi.com
www.artikelakademi.com

ÖRNEK OLAYLARLA VAKA ANALİZLERİ

Editör: **Dr. Öğr. Üyesi Ali ÖZCAN**

YAZARLAR

Ali ÖZCAN

Ayşe ÇOLAK

Ayşe YALÇINER

Ayşegül GÖKOSMANOĞLU

Canan UĞUR

Elif DOĞRU

Esin UÇARAVCI

Esra ÇELİK

Fatma Burçak KOCAMAZ

Hani ALDİB

İlknur DEMİR

Mehmet DEMİRKOL

Mina DUMAN

Muhammet DEMİRKAPI

Öznur İNCE

Pınar ÖZBAKIŞ

Selcan KABACIK

Sena ÇELİKKAYA

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ	7
- Ali ÖZCAN	
VAKA ANALİZİ NEDİR, NASIL YAPILIR?	9
- Ayşe ÇOLAK	
DOWN SENDROM TANILI ÖĞRENCİNİN TAM ZAMANLI KAYNAŞTIRMA/ BÜTÜNLEŞTİRME YOLUYLA EĞİTİM SÜRECİNDE KARŞILAŞILAN SORUNLAR VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ	19
- Ayşe YALÇINER	
AİLE İÇİ ŞİDDETİN İŞ YAŞAMINA YANSIMASI SONUCUNDA KADINLARIN ÇALIŞMA ORTAMINDA KARŞILAŞTIĞI ZORLUKLAR VE ÇÖZÜM YOLLARI	37
- Ayşegül GÖKOSMANOĞLU	
112 ÇALIŞANLARININ HASTAYA MÜDAHALE VE NAKİL ESNASINDA KARŞILAŞTIKLARI SORUNLAR VE TEDBİR GEREKTİREN KONULARA BAKIŞ AÇILARI	51
- Canan UĞUR	
X RENT A CAR FİRMASININ (OTO VEYA ARAÇ KİRALAMA) SOSYAL GÜVENLİK KURUMU CEZASIYLA SINAVI	71
- Elif DOĞRU	
AİDİYET Mİ PERFORMANS MI? KURUMSAL AİDİYET DUYGUSUNU KAYBEDEN PERSONELİN PERFORMANSI	81
- Esin UÇARAVCI	
BURSA İLİ İNEGÖL İLÇESİNDE 2018-2023 YILLARI ARASINDA İNŞAAT SEKTÖRÜNDE YAŞANAN DARALMANIN KENTLİLERİN YAŞAMINA VE KENTİN GELİŞİMİNE ETKİSİ	93
- Esra ÇELİK	
İKİLİ İLİŞKİLERDE KISKANÇLIK, İLGİSİZLİK VE SEVGİSİZLİĞİN İŞTEN AYRILMA DÜŞÜNÇESİNE ETKİSİNİN İNCELENMESİ	107
- Fatma Burçak KOCAMAZ	
KURUMSAL YAPILANMA SÜRECİNDEKİ ABC ŞİRKETİNDE AĞIR İŞ YÜKÜ VE BASKICI PATRON YAKLAŞIMININ ÇALIŞANLAR İLE KURUMSAL YAPILANMA SÜRECİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ	121

- **Hani ALDİB**
ÇALIŞAN BİREYLERİN ÇOCUKLARININ TEKNOLOJİ KULLANIMININ, AİLE İÇİ İLİŞKİLERİ VE KARIYERLERİ ÜZERİNE ETKİLERİ131
- **İlknur DEMİR**
SAĞLIK ÇALIŞANLARININ BEYAZ KOD VERME NEDENLERİ VE BEYAZ KOD PROSEDÜRÜ139
- **Mehmet DEMİRKOL**
PARMAKTA KESİK OLUŞMASI İŞ KAZASI151
- **Mina DUMAN**
SINAV KAYGISI YAŞAYAN BİREYİN BDT EKOLÜ İLE DEĞERLENDİRİLİP İYİLEŞTİRİLMESİ161
- **Muhammet DEMİRKAPI**
SİGORTA ŞİRKETİ HASAR DOSYASINDA KARŞILAŞILAN FRAUD (SİGORTA SUİSTİMALİ) ÖRNEK YAŞANMIŞ HASAR OLAYI169
- **Öznur İNCE**
TÜRKİYE'DE İŞE ALIM SÜRECİNDE MÜLAKAT SONUÇLARININ GEÇ AÇIKLANMASI VE ADAYLARIN UZUN BİR SÜRE BEKLETİLMESİ ÜZERİNE ORTAYA ÇIKAN SONUÇLAR179
- **Pınar ÖZBAKIŞ**
MÜZİK VE SAHNE SANATLARI ALANINDA ORTA ÇOCUKLUK (7-11) VE ERGENLİK DÖNEMİNDE (12-18) EĞİTİM ALMIŞ BİREYLERİN KARIYERLERİNİN İNCELENMESİ VAKA ANALİZİ.....193
- **Selcan KABACIK**
YAYGIN EĞİTİM KURUMLARINDA ÇALIŞAN ÖĞRETMENLERİN STRES DÜZEYİNİN SINIF İÇİ PERFORMANSI ÜZERİNDE ETKİSİ225
- **Sena ÇELİKKAYA**
DÜNYA'NIN EN KÜÇÜK ADASI OLAN NAURU ADASI'NDA YAKLAŞIK 20 YILDIR ARTAN VE TÜM NÜFUSU SARAN OBEZİTENİN NEDENLERİNİN İNCELENMESİ255

ÖNSÖZ

Bu kitap, yüksek lisans öğrencilerimin titiz çalışmaları ve araştırma konularının bir derlemesi olarak hazırlanan vaka analizlerinden oluşmaktadır. Her bir çalışma, günümüz iş dünyasında ve yaşamın birçok alanında karşılaşılan zorlukları ve bu zorlukların yönetimi konusundaki derinlemesine bakış açılarını yansıtmaktadır. Öğrencilerimin bu kitabı oluştururken gösterdikleri çaba, yalnızca akademik bir değer taşımakla kalmayıp, aynı zamanda pratik dünyaya yönelik önemli içgörüler sunmaktadır.

İşletme, yönetim, insan kaynakları, sağlık hizmetleri ve daha birçok alanda karşılaşılan gerçek yaşam durumları, her bir vaka çalışmasında farklı bir perspektiften ele alınmıştır. Her bir öğrencim, kendi araştırma konusuna, sektöre özgü problemlere, çözüm önerilerine ve analiz yöntemlerine dair derinlemesine bir bakış sunarak, akademik bilginin pratiğe nasıl dönüşebileceğini göstermektedir.

Bu kitabın, hem akademik çevrelere hem de profesyonel iş dünyasında çalışanlara katkı sağlayacak bir kaynak olmasını ümit ediyorum. Öğrencilerimin bu yolculuklarında elde ettikleri bilgiler ve yetkinlikler, onların gelecekteki akademik kariyerlerinde sağlam temeller oluşturmalarına katkıda bulunacaktır.

Kitabın yayınlanma sürecinde desteklerini esirgemeyen ARTİKEL AKADEMİ çalışanlarına ayrıca teşekkür ederim.

Dr. Öğr. Üyesi Ali ÖZCAN

İstanbul Nişantaşı Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Ali ÖZCAN
İktisadi, İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi
İstanbul Nişantaşı Üniversitesi
ali.ozcan@nisantasi.edu.tr
<https://orcid.org/0000-0003-3751-8148>

VAKA ANALİZİ NEDİR, NASIL YAPILIR?

GİRİŞ

Vaka analizi, karmaşık durumları, olayları ve süreçleri derinlemesine anlamak için kullanılan etkili bir araştırma yöntemidir. Çeşitli disiplinlerde, özellikle sosyal bilimler, işletme, eğitim ve sağlık alanlarında yaygın bir şekilde uygulanan bu yöntem, bireylerin ve organizasyonların karşılaştıkları sorunları daha iyi kavramalarına ve çözüm geliştirmelerine yardımcı olur. Vaka analizi, belirli bir olayın tüm yönlerini inceleyerek, ilgili bilgileri sistematik bir şekilde sunmayı amaçlar. Bu süreç, yalnızca olayların yüzeysel bir incelemesini değil, aynı zamanda bu olayların arkasındaki nedenlerin ve dinamiklerin anlaşılmasını da sağlar.

Günümüzde hızla değişen ve karmaşıklaşan toplumsal, ekonomik ve kültürel yapılar, vaka analizinin önemini daha da artırmıştır. Örneğin, iş dünyasında şirketler, rekabet avantajı elde etmek ve sürdürülebilir büyümeyi sağlamak için vaka analizlerini kullanarak stratejik kararlar almaktadır. Eğitim alanında ise öğretim üyeleri, vaka analizlerini müfredatlarına entegre ederek öğrencilerin eleştirel düşünme ve problem çözme becerilerini geliştirmeye çalışmaktadır. Sağlık alanında, vaka analizi, hasta bakım süreçlerinin iyileştirilmesi ve sağlık politikalarının geliştirilmesi için önemli bir araç olarak kullanılmaktadır.

Vaka analizi süreci, tipik olarak birkaç aşamadan oluşur. İlk aşama, incelenecek

olayın veya durumun net bir şekilde tanımlanmasıdır. Bu aşamada, araştırmacı, olayla ilgili temel bilgileri toplar ve incelemek için uygun bir çerçeve oluşturur. İkinci aşamada, veri toplama ve analiz etme süreci başlar. Bu aşamada, nicel ve nitel veriler toplanarak, olayın nedenleri ve sonuçları derinlemesine incelenir. Üçüncü aşama, elde edilen verilerin yorumlanmasıdır; burada, araştırmacı, olayın anlamı ve potansiyel etkileri üzerinde düşünerek, çıkarımlar yapar. Son olarak, bulguların ve önerilerin sunulduğu bir rapor hazırlanır.

Vaka analizi, yalnızca akademik bir yöntem olmanın ötesinde, pratikte de önemli sonuçlar doğurur. Bireylerin ve organizasyonların, karşılaştıkları sorunları anlamalarına ve bu sorunlara etkili çözümler geliştirmelerine yardımcı olur. Ayrıca, vaka analizi, bireylerin eleştirel düşünme ve analitik becerilerini geliştirerek, profesyonel karar alma süreçlerini destekler. Bu nedenle, vaka analizi, çeşitli alanlarda etkili stratejiler geliştirmek ve karmaşık problemleri anlamak için vazgeçilmez bir araç olarak kabul edilmektedir.

1. VAKA ANALİZİ:

TANIM, YÖNTEM VE UYGULAMA AŞAMALARI

Vaka analizi, belirli bir olay, durum veya sorunun detaylı bir şekilde değerlendirilmesini sağlayan kapsamlı bir araştırma yöntemidir. Sosyal bilimler, işletme yönetimi, sağlık hizmetleri ve pazarlama gibi birçok disiplinde sıklıkla kullanılan bu yöntem, gerçek hayattan alınan olaylar ve durumlar üzerinden incelemeler yaparak, vakayı etkileyen faktörleri, süreçleri ve olası sonuçları analiz etmeyi amaçlar.

Vaka analizinin örnek olay incelemesi, vaka çalışması veya durum analizi gibi çeşitli adlandırmalarına rastlanmaktadır. İngilizce'den çevrildiğinde “Case Study” olarak bilinmektedir. Vaka analizi, önemli bir araştırma yöntemidir ve genellikle nitel araştırma yöntemleri kapsamında ele alınmaktadır (Sarpkaya, 2002).

Bu yöntemde genellikle nitel ve nicel veriler bir arada kullanılarak daha derinlemesine bir analiz yapılır. Vakaya dair gerçek olaylardan toplanan bilgiler, inceleme sürecine katkı sağlar ve vaka analizinin daha somut bir zemine oturtulmasına yardımcı olur. Bu süreç, belirli bir problemin kökenlerini anlamak, olası çözümleri belirlemek ve alınacak kararlara yol göstermek açısından oldukça önemlidir.

Vaka analizi, karmaşık olayları ve sorunları anlamaya yönelik derinlemesine bir yaklaşım sunar. Bir problem ya da durumu yüzeysel bir biçimde ele almak yerine, vaka analizi süreç içerisinde yer alan tüm unsurları titizlikle inceler. Vakayı etkileyen içsel ve dışsal faktörlerin anlaşılması, bu yöntemin temel hedeflerinden biridir.

Bir başka deyişle, vaka analizi yalnızca bir sorunun çözümüne ulaşmak için değil, aynı zamanda bu sorunun arka planında yer alan nedenleri, süreçteki kırılma noktalarını ve vakayı etkileyen değişkenleri anlamak için de kullanılır. Bu durum, karar vericilere daha bilinçli ve stratejik adımlar atma fırsatı sunar. Aynı zamanda vaka analizi, kurumsal sorunların çözümü, pazar dinamiklerinin anlaşılması, müşteri davranışlarının analizi gibi birçok farklı alanda kullanılarak geniş bir perspektif sunar.

Vaka analizi, sosyal bilimler ve işletme yönetimi gibi birçok alanda yaygın olarak kullanılan bir araştırma yöntemidir. Bu yöntem, belirli bir olayın, durumun veya fenomenin derinlemesine incelenmesini sağlar. Vaka analizi, araştırmacıların belirli bir bağlamda karmaşık durumları anlamalarına ve bu durumların neden-sonuç ilişkilerini ortaya koymalarına yardımcı olur (Symonds ve Ellis, 1945; Gagnon, 2009). Vaka analizi, genellikle nitel bir araştırma yöntemi olarak kabul edilir ve bu bağlamda, katılımcıların deneyimlerini ve görüşlerini derinlemesine incelemek için yarı yapılandırılmış mülakatlar, gözlem, örnek olay incelemesi ve doküman analizi gibi çeşitli veri toplama teknikleri kullanılır (Büyük ve Kömürcü, 2022; Arslan, 2018).

Vaka analizi, işletme yönetimi ve strateji geliştirme süreçlerinde de kritik bir rol oynamaktadır. Örneğin, LC Waikiki gibi büyük markaların sürekli eğitim stratejileri üzerine yapılan bir çalışmada, vaka analizi yöntemi kullanılarak bu markaların çalışanlarına yönelik uyguladığı eğitim programlarının etkinliği incelenmiştir (Asil ve Kırık, 2022). Ayrıca, dijital dönüşüm süreçlerinin incelendiği bir çalışmada, restoranlardaki dijital dönüşüm uygulamaları vaka analizi yöntemi ile ele alınmış ve bu süreçlerin etkileri değerlendirilmiştir (Hazarhun ve Yılmaz, 2020). Bu tür çalışmalar, vaka analizinin işletmelerin stratejik karar alma süreçlerine nasıl katkı sağladığını göstermektedir.

Türk akademisinde ve dünya genelinde birçok araştırmada, vaka analizleri sıklıkla genelleme yapma amacı gütmeye ve “kolay” görüldüğü için tercih edilmektedir. Bunun yanı sıra, bu yöntemin özel bir eğitim gerektirmediği algısı da tercih sebeplerinden biridir. Vaka analizi, genellikle bir hikâye anlatımı

olarak düşünülmektedir. Benzer şekilde, diğer nitel araştırma yöntemleri olan belge incelemesi, etnografya, içerik analizi ve mülakat gibi teknikler de benzer gerekçelerle yaygın olarak kullanılmaktadır. Bu yöntemlerin hem nicel hem de nitel araştırmalarda nasıl etkili bir şekilde uygulanacağı konusunda daha derinlemesine eğitimler verilmesi büyük önem taşımaktadır (Süleymanoğlu Kürüm, 2021).

Merriam (1998)'a göre, durum çalışmaları alan ve amaca göre iki ana başlıkta ele alınmaktadır. Alanına göre durum çalışmaları dört kategoriye ayrılmaktadır: Etnografik, Tarihsel, Psikolojik ve Sosyolojik. Etnografik durum çalışması deseni, bir grup ya da yerin kültürel yapısının incelenmesi gerektiğinde kullanılır; örneğin, okul kültürü, sınıf iklimi veya köy ortamındaki etkileşimlerin araştırılması. Tarihsel durum çalışması deseni, bir olayın ya da durumun zaman içerisindeki değişim ve gelişiminin analiz edilmesi için uygundur; Türkiye'de Fen Liselerinin tarihsel süreçteki değişimi bu tür çalışmalara örnek olarak gösterilebilir. Psikolojik durum çalışması, bir olay ya da durumun birey üzerindeki psikolojik etkilerini incelemeyi amaçlar; dezavantajlı bir çocuğun eğitim ortamından nasıl etkilendiğinin incelenmesi bu türe örnektir. Sosyolojik durum çalışması ise bireyden ziyade grup ve kültüre odaklanır; mülteci çocukların okul ortamındaki sosyal ilişkileri ve etkileşimlerinin araştırılması bu tür bir çalışmayı temsil eder (akt. Ergün, 2023).

Literatürde vaka analizi ve örnek olay analizi kavramlarının benzer anlamlarda kullanıldığı görülmektedir. Bir örnek olay analizi aşamalarını aşağıdaki şekilde özetlemek mümkündür (Akar Vural ve Cenkseven, 2005):

- Araştırma Hedefinin ve Araştırma Probleminin Belirlenip Sınırlandırılması
- Araştırma Değişkenlerinin Belirlenmesi
- Örnek Olayın Seçimi
- Araştırma Sorularının Formüle Edilmesi
- Verilerin Toplanması ve Toplanan Verilerin Önermelerle veya Alt Problemlerle İlişkilendirilmesi
- Verilerin Analiz Edilmesi ve Yorumlanması
- Örnek Olay Çalışmasının Raporlaştırılması

2. VAKA ANALİZİ SÜRECİ

2.1. Vaka Seçimi

Vaka analizinin ilk ve belki de en kritik adımı, analiz edilecek vakayı seçmektir. Vakayı seçerken dikkat edilmesi gereken en önemli unsur, incelemenin amacı ve hedefleridir. Seçilen vaka, analiz yapılacak konuya dair bilgi sunmalı ve karar verme süreçlerine katkıda bulunmalıdır. Vakanın içeriği, çözülmesi gereken bir problem ya da anlaşılması gereken bir süreç olabilir (Büyüköztürk, vd., 2018). Bu aşamada, sorulması gereken bazı sorular şunlardır:

- Vakayı incelemek neden önemlidir?
- Hangi sorunu çözmek ya da hangi süreci anlamak istiyoruz?
- Vakayı etkileyen önemli faktörler nelerdir?

Vaka seçimi, bu sorulara verilen yanıtlarla şekillenir ve analizin temelini oluşturur. Vaka analizi sürecinde, her adımın titizlikle yürütülmesi başarıya ulaşmanın temel koşuludur. İlk aşama olan vaka seçimi, analiz sürecinin yönünü belirler. Bu aşamada amaç, vakanın inceleme konusuna uygun olup olmadığını sorgulamak ve karar verme süreçlerine katkı sunmasını sağlamaktır. Yin (1984)'e göre, vaka analizi özellikle “nasıl” ve “neden” sorularının cevaplanmasına odaklanan çalışmalarda tercih edilir. Ayrıca, vaka analizi çoğunlukla güncel olaylara dair detaylı bir sosyal fenomenin anlaşılması gerektiğinde kullanılır (Yin, 1984).

2.2. Problem Tanımı ve Hipotezlerin Oluşturulması

Verilerin analiz edilmesinin ardından, vakanın temel sorunları belirlenir ve bu sorunlar üzerinde hipotezler geliştirilir. Bu aşamada, elde edilen veriler ışığında vakada hangi sorunların ön planda olduğu, bu sorunların neden ortaya çıktığı ve bu süreçlerde hangi faktörlerin rol oynadığı üzerinde durulur.

Hipotezlerin oluşturulması, vaka analizinin ilerleyen aşamalarında yapılacak olan stratejik önerilere ve çözümlere zemin hazırlar. Hipotezler, vakaya dair varsayımlar ortaya koyar ve analiz edilen verilerle doğrulanabilir veya çürütülebilir.

2.3. Veri Toplama

Vaka seçildikten sonra, hipotez ve araştırma soruları belirlenir ve vaka analizinin yapılabilmesi için gerekli verilerin toplanması aşamasına geçilir. Bu adımda, analiz edilecek vakanın daha derinlemesine anlaşılabilmesi için çeşitli veri toplama teknikleri kullanılır. Örneğin, doğrudan gözlem, derinlemesine mülakatlar, anketler, doküman incelemeleri ve hatta literatür taramaları bu süreçte başvurulabilecek yöntemlerdir.

Yin'in (1984) veri toplama sürecinde altı ana kaynaktan söz edilmektedir: 1) dokümanlar, 2) arşiv kayıtları, 3) görüşmeler, 4) doğrudan gözlem, 5) katılımcı gözlem ve 6) fiziksel yapılar (teknolojik cihazlar, sanat eserleri ve diğer fiziksel kanıtlar). Bu kaynaklar, fotoğraflar, filmler, video kayıtları, hayat hikâyeleri ve sözsüz iletişim gibi unsurlarla da genişletilebilir. Belirtildiği gibi, bu kaynaklar sadece vaka analizi ile sınırlı olmayıp, diğer araştırma yöntemlerinde de kullanılabilir. Vaka analizine özgü stratejiler ise: a) çoklu veri kaynaklarının kullanımı, b) veri tabanı oluşturulması ve c) kanıt zinciri oluşturulmasıdır. Çoklu veri kaynakları çalışmanın geçerlilik ve güvenilirliğini artırır, daha geniş bir perspektiften değerlendirme yapmayı sağlar. Veri tabanı oluşturmak verilerin organize edilmesi ve dokümantasyona dönüştürülmesidir. Kanıt zinciri ise araştırmanın aşamalarını ilişkilendirerek bulguların hangi koşullarda toplandığını gösterir (Yin, 1984; akt. Subaşı ve Okumuş, 2017).

Veri toplama sürecinde kullanılan teknikler, vakayı daha kapsamlı bir şekilde değerlendirme fırsatı sunar. Nitel veriler, vakadaki olayların arka planını ve dinamiklerini anlamamıza yardımcı olurken, nicel veriler somut veriler ve sayısal sonuçlar sunar. Örneğin, bir işletmedeki süreç iyileştirme analizinde çalışan memnuniyetiyle ilgili anketler yapılabilir veya sağlık sektöründe bir vaka analizinde hasta şikayetleri detaylı şekilde incelenebilir.

3. VERİ ANALİZİ

Toplanan verilerin analiz edilmesi, vaka analizinin temel aşamalarından biridir. Bu aşamada, elde edilen veriler istatistiksel ve nitel analiz teknikleri kullanılarak incelenir. Verilerin doğru bir şekilde analiz edilmesi, vakaya dair daha net sonuçlar elde edilmesine olanak tanır.

Analiz sürecinde, içsel ve dışsal faktörler de göz önünde bulundurularak vakayı etkileyen unsurlar kapsamlı bir şekilde değerlendirilir. Veri analizi, vaka

analizinin temel aşamalarından biridir. Bu aşamada, toplanan veriler istatistiksel ve nitel analiz teknikleri kullanılarak incelenir. İstatistiksel analizler, nicel verilerin değerlendirilmesine olanak tanırken, içerik analizi mülakatlar veya dokümanlardan elde edilen nitel verilerin tematik olarak incelenmesini sağlar (Yıldız, 2023).

Verilerin analiz edilmesi, vaka analizinin ilerlemesinde kilit bir rol oynar. İçerik analizi ve istatistiksel analizler gibi yöntemlerle vakadaki temel sorunlar ve bu sorunlara dair hipotezler geliştirilir. Stratejiler, analiz edilen bulgular doğrultusunda oluşturulur ve bu stratejilerin uygulanmasıyla sonuçlar değerlendirilir (Creswell, 2007).

Veri analizi sürecinde kullanılan bazı yöntemler şunlardır:

- İstatistiksel analizler: Nicel verilerin istatistiksel yöntemlerle değerlendirilmesi.
- İçerik analizi: Mülakatlar veya dokümanlardan elde edilen nitel verilerin tematik olarak incelenmesi.
- Karşılaştırmalı analiz: Farklı süreçler veya olaylar arasındaki benzerliklerin ve farklılıkların belirlenmesi.

4. STRATEJİLERİN GELİŞTİRİLMESİ

Analiz sonucunda elde edilen bulgular doğrultusunda çeşitli stratejiler geliştirilir. Bu stratejiler, vakada yer alan sorunları çözmeye yönelik adımların belirlenmesine yardımcı olur. Ayrıca, bu aşamada vaka analizine dair çözüm önerileri, stratejik kararlar ve olası aksiyonlar da şekillenir (Stake, 1995).

Strateji geliştirme sürecinde, sorunun kökeni, vakayı etkileyen faktörler ve olası çözüm yolları dikkate alınarak bir yol haritası oluşturulur. Örneğin, bir işletmedeki süreç iyileştirme analizinde, süreçlerin yeniden yapılandırılması, eğitim programlarının geliştirilmesi veya yeni teknolojik çözümler önerilebilir.

4.1. Çözümün Uygulanması ve Değerlendirilmesi

Geliştirilen stratejilerin uygulanması ve çözüm adımlarının atılması bu süreçte gerçekleşir. Uygulama sürecinde, belirlenen stratejilerin etkinliği ve vakaya yönelik çözüm önerilerinin ne kadar işlevsel olduğu sürekli olarak

gözden geçirilir. Bu aşamada yapılan gözlemler ve değerlendirmeler, stratejilerin gerekli olduğu durumlarda revize edilmesine olanak tanır.

SONUÇLARIN RAPORLANMASI

Vaka analizinin son aşaması, elde edilen bulguların ve çözüm önerilerinin bir rapor halinde sunulmasıdır. Bu rapor, vakaya dair yapılan incelemelerin bir özetini sunar ve analiz sürecinin nasıl ilerlediğini, hangi sonuçlara ulaşıldığını ve ne tür çözüm önerilerinin geliştirildiğini detaylandırır. Vaka analizi raporunun, karar alıcılar ve paydaşlar için yol gösterici nitelikte olması beklenir. Son aşamada, elde edilen bulguların ve çözüm önerilerinin bir rapor halinde sunulması gereklidir (Büyüköztürk, vd., 2018).

Bir vaka çalışmasının raporlanması, karmaşık yapısı nedeniyle araştırmacılar için zor bir görevdir. Bulguların özlü bir şekilde aktarılması zor olabilir; ancak araştırmacının, karmaşık bir olguyu okuyucunun kolayca anlayabileceği bir forma dönüştürmesi gerekmektedir. Raporun amacı, okuyucunun araştırmaya aktif bir katılımcıymış gibi hissetmesini sağlamak ve çalışmanın bulgularının kendi durumuna nasıl uygulanabileceğini belirlemesine yardımcı olmaktır. Araştırmacının, olgunun gerçekleştiği bağlamı ve olguyu açıkça tanımlaması önemlidir. Vaka çalışmasını raporlamanın tek bir doğru yolu yoktur. Ancak, önerilen yöntemler arasında okuyucuya bir hikaye anlatmak, kronolojik bir rapor sunmak veya her öneriyi ele almak bulunmaktadır. Bu önerilerin ele alınması, raporun odaklanmasını ve araştırma sorusuna sadık kalmasını sağlar (Baxter ve Jack, 2010).

Vaka analizi, birçok farklı alanda kullanılan önemli bir araştırma ve inceleme yöntemidir. Bir vakayı anlamak ve bu vakadan çıkarımlar yaparak stratejik kararlar almak için derinlemesine bir analiz süreci gerektirir. Vaka analizi sürecinin başarılı bir şekilde uygulanması, karar vericilere somut veriler sunarak daha bilinçli adımlar atılmasına yardımcı olur. Bu analiz, her vaka için benzersizdir ve çalışmanın ihtiyaçlarına göre esnek bir yapıda tasarlanabilir.

KAYNAKÇA

- Akar Vural, R. ve Cenkseven Önder, F. (2005). Eğitim Araştırmalarında Örnek Olay (Vaka) Çalışmaları: Tanımı, Türleri, Aşamaları Ve Raporlaştırılması. *Burdur Eğitim Fakültesi Dergisi*. 6. 126-139.
- Arslan, F. (2018). Türkiye’de Sürdürülebilir Üretimde Organize Sanayi Bölgelerinin Rolü: Manisa Organize Sanayi Bölgesi (Mosb) Örneği. *Marmara Coğrafya Dergisi* (37), 167-182. <https://doi.org/10.14781/Mcd.386213>
- Asil, S. ve Kırık, A. C. (2022). Sürekli Eğitim Ve Gelişim Merkezli İşletme Yönetimi: Lc Waikiki Sertifika Programı Örneği. *The Journal Of Academic Social Science Studies*, Yıl: 15 - Sayı: 90. 537-550. <https://doi.org/10.29228/Jasss.57497>
- Baxter, P. ve Jack, S. (2010). Qualitative Case Study Methodology: Study Design and Implementation for Novice Researchers. *Qualitative Report*. 13. 544-559 10.46743/2160-3715/2008.1573.
- Büyük, Ö. ve Kömürcü, S. (2022). Turizm İşletmelerinin Ve Paydaşların Başarı Düzeyinin, Yerel Halkın Etkinlik Memnuniyetine Etkisi: Bozcaada Kültür Sanat Ve Bağbozumu Festivali Örneği. *İşletme Araştırmaları Dergisi*. 14(3), 2482-2500 <https://doi.org/10.20491/İsarder.2022.1515>
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2018). *Eğitimde Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Pegem Akademi.
- Creswell, J. W. (2007). *Qualitative Inquiry & Research Design: Choosing Among Five Approaches* (2. Baskı). USA: SAGE Publications.
- Ergün, N. (2023). *Durum Çalışması (Case study)*. Nitel Araştırma Yöntemleri, Kuram, Uygulama ve Sınırlılıklar, Ed: Adnan Çetin, Çizgi Kitabevi. 133-156
- Gagnon, Y. (2009). *The Case Study As Research Method*. Presses de l’Université du Québec. <https://doi.org/10.1353/book15527>
- Hazarhun, E. ve Yılmaz, Ö. D. (2020). Restoranlarda Dijital Dönüşüm: Touch Restoran Örneği. *Gastoria: Journal Of Gastronomy And Travel Research*, 4(3), 384-399. <https://doi.org/10.32958/Gastoria.803143>
- Merriam S. B. (1998). *Qualitative Research And Case Study Applications In Education*. San Francisco, Jossey-Bass.
- Sarpkaya, R (2002). Eğitim Örgütlerinde Çatışma Yönetimi ve Bir örnek Olay. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*. 414-429.

- Stake, R. E. (1995). *The Art Of Case Study Research*. Sage Publications, Inc.
- Subaşı, M., ve Okumuş, K. (2017). Bir Araştırma Yöntemi Olarak Durum Çalışması. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 21(2), 419-426.
- Süleymanoğlu Kürüm, R. (2021). Uluslararası İlişkilerde Nitel Yöntemlerle Makale Yazımı: Vaka Analizi ve İncelemleri. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* (42), 149-169. <https://doi.org/10.30794/pausbed.801518>
- Symonds, P. M. ve Ellis, A. (1945). The Case Study As A Research Method. *Review Of Educational Research*, 15, 352–359. <https://doi.org/10.2307/1168314>
- Yıldız, A. (2023). Türkçe Literatürde Yer Alan Nitel İşletme Çalışmalar Üzerine Bir Sistemik Literatür İncelemesi. *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 25(2), 455-482. <https://doi.org/10.26745/ahbvuibfd.1188185>
- Yin, R. (1984). *Case Study Research: Design And Methods*. (3. Basım). California: Sage Publications.

Ayşe ÇOLAK

Nişantaşı Üniversitesi Yüksek Lisans Enstitüsü

Radyo Televizyon ve Sinema Bölümü

aysecolak1061@gmail.com

<https://orcid.org/0009-0007-8406-9185>

VAKA ADI:

DOWN SENDROM TANILI ÖĞRENCİNİN TAM ZAMANLI KAYNAŞTIRMA/BÜTÜNLEŞTİRME YOLUYLA EĞİTİM SÜRECİNDE KARŞILAŞILAN SORUNLAR VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

Problemin Tanımı

1. Down sendrom tanılı öğrencinin Tam Zamanlı Kaynaştırma/Bütünleştirme Yoluyla Eğitim Sürecinde öğrenci teneffüsten içeri girmemektedir.
2. Öğrenciye sınıfta geçirdiği süre boyunca, sınıf kalabalık olduğu için bire bir eğitim ortamı sağlanamamaktadır.
3. Öğrenci diğer öğrencilerin dikkatini teneffüsten sonra derse girmeyerek, derse girdiği zaman ise sınıfta dolaşarak bozmaktadır.
4. Öğrenci tam zamanlı kaynaştırma yoluyla uygulanan eğitimde beklenenden daha az bir akademik başarı elde etmektedir.

ÖZET

İlköğretim 2. Sınıf öğrencisi olan vakamızdaki öğrencinin değerlendirilmesi için aynı okulda eğitim veren öğretmenler ve anne ile yapılan mülakatlar sonucunda elde edilen veriler analiz edilecektir. Çalışmamızda Down sendromu olarak adlandırılan, fiziksel olarak belirli ortak özelliklere sahip olan kişilerin

eğitimine katkı sunmak amaçlanmaktadır.

Down sendrom tanılı öğrenci RAM tarafından verilen karar gereği yaşlarıyla aynı sınıfta, aynı ders sürelerinde, aynı ders materyalleri aracılığıyla eğitim ve öğretime tabi tutulmaktadır. Eğitim verilen bütün bireylerin özel olduğunun kabul edildiği çağımızda, modern eğitim şartlarının sunulmaya çalışıldığı ülkemizde, yapılan uygulamanın öğrenciye kattığı olumlu ve olumsuz yönler de ele alınarak gelecekteki öğrenci, öğretmen ve velilere eğitsel açıdan bir katkı sunulması için böyle bir araştırmaya gerek duyulmuştur.

Çalışmamızda Down sendromunun tanımlanmasına ve çeşitlerine bilgi seviyesinde kavramsal bazda yer verilmeye çalışılmıştır. Down sendromlu öğrencinin okulda karşılaştığı sorunlar, çözüm yolları öğretmen ve veli gözünden değerlendirilmeye tabi tutulmuştur. Yapılan değerlendirme sonucunda ise öğrencinin ileriki yaşamında gerek akademik gerekse sosyal olarak başarı sağlaması için yapılması gerekenler için ilköğretimde farklı sürelerde tecrübe edinmiş olan ilköğretim öğretmenlerinin görüşlerine başvurulmuştur.

Öğrenciyle ilgili 1. Sınıftan itibaren öne çıkan sorun teneffüsten sonra sınıfa girmemesi, sınıfa girse de sıkılıp kaçması, ders sırasında arkadaşlarının dikkatini dağıtmasıdır.2. sınıfta da devam eden bu davranışlar öğrencinin yedi katlı olan okul binasında saniyelik bir sürede görünmeyen bir okul bölümüne girme endişesini arttırmaktadır. Çalışmamızda öğrencinin derse girmeme, izinsiz çıkma sorunlarının yanı sıra akademik başarısı için Tam Zamanlı Kaynaştırma/Bütünleştirme Yoluyla Eğitim kararının da ne denli uygulanabilir olduğu da ele alınacaktır.

GİRİŞ

Gülümsemeleri ve yüz şekillerinin genel olarak aynı olmasıyla tanıdığımız Down sendromu tanısına sahip kişilerin yer alması, insanların dünyadaki varlıklarıyla paralellik göstermektedir. Edinilen bilgilere göre Eski Yunan'da bu çocukların büyücü olarak görülüp yakıldığı, vahşi hayvanlara kurban edildiği, ölüme terkedildiği, deli olarak adlandırılıp akıl hastanelerine konulduklarına rastlanmaktadır (Eştürk, 2019).

Down sendromu olarak adlandırılmadan önce alan yazında 1838 tarihinde Etienne Dominique Esquirol ve 1846 tarihinde ise Edouard Seguin tarafından sendromun keşfedildiği öne sürülmektedir. Fransız Genetikçi ve Pediatrist

Doktor Jerome Lejuene sendroma fazladan bir kromozomun neden olduğunu bulmuş ve bu keşiften sonra sendrom Trizomi 21 adıyla anılmaya başlamıştır. Nitekim özel öğrenme güçlüğü ile ilgili yapılan incelemelerde, incelenen kişilerden bazılarının dış görünüş olarak da birbiriyle benzerlikler gösterdikleri fark edilmiştir. Bunun sonucunda yapılan araştırmalar derinleştirilerek çalışmalara devam edilmiştir.1866 yılında Down sendromu olarak isim verilmeden önce bu kişiler Moğollara benzeyen çekik gözleri sebebiyle “mongol” olarak isimlendirilmekteydi. Moğolistan Devleti 1965 yılında Down sendromlu bireylerin “mongol” olarak adlandırılmasından duyduğu rahatsızlığı Dünya Sağlık Örgütü’ne bildirmiştir. Dünya Sağlık Örgütü bu itirazın sonunda 1866 yılında tanının tanımlayıcısı olan John Langdon Down’un adını vermiştir (Eştürk, 2019)

Diğer özel öğrenme güçlüğü olan öğrencilerden, tipik birbirine benzer görüntüleriyle ayrılan Down Sendromlu bireyler; duygusallık, sosyallik, sevecenlik yönleriyle ön plana çıkmaktadırlar (Anadolu Sağlık, 2021).

1.DOWN SENDROMU

1.1.Down Sendromu Tanımı

Down sendromu genetik bir rahatsızlık olarak adlandırılmaktadır. Normal insanlarda 2 tanesi eşey kromozomu olan (XX veya XY) olarak toplam 46 kromozom bulunmaktadır. Kromozomlar hücrenin çekirdeğinde bulunan, hücrenin fonksiyonunu kontrol eden yapılardır. Down sendromlu kişilerde ise iki kopyası olması gereken 21. kromozomdan 3 tane kopya bulunmaktadır. Down sendromu olan bireylerde toplam 46 olması gereken kromozom sayısı, 21. kromozomdan 3 tane olmasından dolayı trizomi 21 olarak adlandırılan bir durum söz konusudur (Anadolu Sağlık, 2021).

Down sendromunda karşılaşılan belirti ve olumsuzluklar bu kromozom fazlalığından ileri gelmektedir.

1.2.Down Sendromunun Sınıflandırılması

21. kromozomun 3 tane olması Down sendromlu bireylerde farklı olarak gerçekleşmektedir.

1) Trizomi 21: Bu isimle adlandırılan sınıflamada 21. kromozom çift

değil üç tane olarak bulunmaktadır. Down sendromu gösterenlerin % 95'i bu grupta yer almaktadır. Annenin yaşı ilerledikçe kromozomların birbirinden ayrılarak kutuplara ilerleme gücünün daha da azaldığı sanılmaktadır. Mozaik Down Sendromu: Bu tip sendromda hücrelerdeki kromozom sayıları farklıdır. Bazı hücrelerde 46, bazılarında 47, bazı hücrelerde ise 48 kromozom bulunur. Mozaik sendroma sahip olan çocukların ebeveynleri kromozom olarak normal genetiğe sahiptirler.

- 2) Translokasyon Down Sendromu: Bu çeşit Down sendromunda ise 21. kromozomun bir bölümü ekstra gelişimden dolayı başka bir kromozoma yapışır, diğer bir adla transloke olur, translokasyon Down sendromu da böyle ortaya çıkar. Translokasyon Down sendromuna sahip bireyler 21. kromozoma ek olarak, başka bir kromozoma yapışık olan 21. kromozomun materyalini de taşırlar (Yüksel, 2016).

Down sendromu çoğunlukla anne ve babadan çocuğa geçen bir sendrom değildir. Fetüsün, anne karnındaki gelişiminin ilk basamaklarında anormal hücre bölünmesinin gerçekleşmesiyle oluşur. Translokasyon olarak tanımlanan Down sendromu ise aileden çocuğa aktarılabilir. Translokasyon Down sendromu vakaları tüm vakaların % 3-4' ünü oluşturmaktadır. Bu vakalarında çok az bir kısmı, aileden alınan genlerden meydana gelmektedir (Anadolu Sağlık, 2021).

1.3. Down Sendromu Belirtileri

Down sendromlu bireylerde, gözle görülür oranda farklar bulunabilmektedir. Bazı Down sendromlu bireyler konuşma, sosyalleşme, öz bakım becerileri, akademik başarı, insanlar arası ilişkilerde ileri seviyedeyken bazı Down sendromlu bireylerde bu özellikler geri kalmış durumdadır. Bazı bireylerde Down sendromu ile paralellik gösteren bedeni rahatsızlıklar kişiye göre değişebilmektedir.

Down sendromlu bireylerde çoğunlukla karşılaşılan özellikler aşağıda belirtilen şekildedir:

- Düzleşmiş burun
- Kısa boyun
- Küçük kafa yapısı
- Dilin dışarı doğru olması

Küçük, yana doğru çekilmiş badem gözlerKüçük boyutlu kulaklar

Kaslarda gevşeklik, zayıflık

Avuç içinde tek çizginin bulunması

Küçük, geniş el yapısı

Kısa ayak ve el parmaklarıEsnek vücut

Gözün renkli kısmı iriste küçük beyaz noktalar

Kısa boy

Bu bireyler geç geliştikleri için boyları yaşıtlarından kısa kalır.

Dil gelişimi, hafıza süresi ile ilgili sorunlar yaşarlar (Anadolu Sağlık, 2021).

2. DOWN SENDROMLU ÇOCUKLARIN GENEL GELİŞİMSEL ÖZELLİKLERİ

Down sendrom tanılı çocuklar çeşitli yönlerden gelişimsel olarak farklılık göstermektedirler. Bunların en başında zihinsel yetersizlik gelmekle birlikte motor beceriler, fiziksel özellikler, sosyal, dil, öz bakım yeterlilikleri vb. alanlarda farklı gelişim seviyeleri izlenmektedir. En belirgin özellik olarak ise aynı yüz şekline sahip olmaları gelmektedir. Down sendromu tanısı olan çocuklar yaşıtlarından daima bir adım geride olabilmektedirler. Konuşma, yazma, tuvalet becerisi, kendi kendine giyinme, soyunma, yürüme vb. özellikleri geriden gelmekte, nadir olarak alıcı kanallarının açık olması sonucu kendileri yapabilmektedirler (Yüzügüldü, 2023).

2.1. Bilişsel Gelişim

Zihinsel yetersizlik diğer özel öğrenme güçlüğü içeren vakalar gibi Down sendromuna da eşlik etmektedir. Down sendromu tanısı konan çocuklarda uygulanan zekâ testlerinde IQ değerlerinin 20 ile 80 arasında olduğu gözlenmektedir. Ortalama bir hesaplama ile bu değer 50-60 olduğu elde edilen verilerle tespit edilmektedir. Matta ve arkadaşlarının 2006 yılında yaptıkları Down sendrom tanılı çocukların bilişsel yeterliliklerini ele alan araştırmalarının sonucunda ise;

121 Down sendromlu çocuğun

% 19'unun hafif,

% 30'unun orta,

% 33'ünün ağır,

% 18'nin ileri derecede bilişsel açıdan yetersiz olduğu ile ilgili sonuçlara varılmıştır (Yüzügüldü, 2023).

2.2. Dil Gelişimi

Down sendrom tanılı çocuklar dilsel gelişim açısından sağlıklı olarak adlandırılan çocukların çok gerisinde gelişim seyretmektedirler. İlk kelimelerini 1 ile 6 yaş arasında, kurabildikleri kısa cümleleri ise genel yapılan bir tespite göre 5 yaşında kurabilmektedirler. Down sendrom tanılı çocuklar sendromlarına eşlik eden rahatsızlıkları da barındırmaktadırlar. Bunların başında da işitme ile ilgili problemler gelmektedir. Çeşitli harfleri gerek işitsel gerekse ağız yapısıyla ilgili olarak çıkarmakta zorlanan çocuklar bazı durumlarda ses tonlarını da ayarlayamamaktadırlar (Bilginer, 2002).

2.2. Fiziksel ve Motor Gelişim

İlk bakışta diğer çocuklardan ayırt edilen, tipik fiziksel özelliklere sahip Down sendrom tanılı çocuklar fiziksel bir çok açıdan farklılıklar göstermektedirler.

- Düz ve basık burun
- Gözün iç kenarlarında bulunan deri kıvrımları Anormal yapılı kulak kepçesi
- Kas gerginliğinin azlığı
- Elde bulunan serçe parmağın orta kemiğe sahip olmaması
- Ayak baş parmağı ve ikinci parmak arası ayrıklığın bulunması
- Avuç içini ikiye ayıran tek bir çizginin olması
- Dilin olması gerekenden büyük olması ve ağız içine sığmaması

Bu özellikler kas gücü gerektiren işleri yapma bu çocuklara zorluk çıkarmaktadırlar.

Down sendromlu çocuklarda en sık rastlanan fiziksel farklılık ise hipotonik yapıdır. Bu durum kasların yumuşak ve gevşek olması durumudur. Bu özellik gelişimin her alanının etkilediği için konuşma, yürüme, ayakta durabilme, ağız kaslarının kontrolü, beslenmede yaşanan gecikmeler gibi sorunlarla ortaya çıkmaktadırlar. Sendroma sahip çocuklarda kız ve erkekler arasında

farklı özellikler görülmektedir. Kız çocuklarının erkek çocuklarına oranla motor gelişimleri daha üst seviyede seyretmektedir. Sendroma sahip çocuklar geciken motor becerileriyle birlikte duyu kaybı sorunları da yaşamaktadırlar (Yüzüğüldü, 2023)

2.3. Öz Bakım Becerileri

Öz bakım becerilerini kazandırmak, Down sendromlu çocuklarda diğer bilişsel ve dil gelişimine göre daha kolay kazandırılmaktadır. Eğer çocuğun durumuna eşlik eden kas gevşekliği gibi durumlar söz konusuysa, öz bakım becerilerinin elde ettirilmesi zorlaşmaktadır. Günlük yaşam becerilerinin artırılabilmesi için çocuğun öz bakım becerilerini kazanmasına öncelik verilmesi gerekmektedir (Yüzüğüldü, 2023). Öz bakım becerisi kazanmış bir çocuk toplum ve yaşlıları tarafından kabul görüp sosyal yaşama daha çok uyum sağlayabilmektedir.

3. DOWN SENDROMLU ÖĞRENCİNİN ÖZELLİKLERİ

3.1. Down Sendrom Tanılı Öğrencinin Tam Bilgileri

Down sendrom tanılı öğrenci, yapılan eğitsel değerlendirme ve tanılama sonucuna göre;

Tam zamanlı kaynaştırma/bütünleştirme yoluyla eğitimini sürdürmesi. Özel eğitim hizmetleri yönetmeliği ve öğrencinin bulunduğu eğitim kademesindeki ilgili mevzuat hükümlerinin dikkate alınması (Özel Eğitim Değerlendirme Kurul Raporu, 2022).

Raporda belirtildiği üzere öğrenci tam zamanlı kaynaştırma/bütünleştirme eğitime yönlendirilmiş bulunmaktadır.

3.2. Öğrencinin Genel Bilgileri

Öğrenci ilkokul 2. sınıfta eğitimine devam etmektedir.

Öğrenci bu sınıfta 1. sınıftan itibaren 42 mevcutla eğitim almaya başlamıştır.

Öğrenci 2. sınıfta da 38 mevcutla aynı sınıfta ve aynı öğretmenle eğitime devam etmektedir.

3.3. Öğrencinin 1. Sınıftaki Öz Bakım, Davranış, Akademik Yeterlilik ve Yetersizlikleri

Down sendrom tanılı öğrenci 1.Sınıfa başladığında; lavaboya gitme, el – yüz yıkama, elini kurulaabilme, beslenmesini çıkarıp yemeğini yalnız başına yiyebilme gibi becerileri edinmiştir.

1. Öğrenci zil çaldığında beslenmesini toplamadan dışarı çıkmaktadır.
2. Öğrenci, 40 dakikadan oluşan ders saatlerinde sıkılmaktadır. Dikkat süresi en fazla 10 saniye olduğu için ders sırasında koridora, bahçeye ve üst katlara çıkmak istemekte, teneffüslerden sonra çoğunlukla sınıfa geri dönmemektedir. Uzmanlar Down sendromlu çocuğun çoğu davranışının görmezden gelinmesi gerektiğini söylese de kaçma konusunda aşırı dikkatli olunması gerektiğini belirtmektedirler
3. Öğrenci ders sırasında istediği yere oturmak istemekte, sınıfta dolaşmakta, öğrencilerin dikkatini dağıtmaktadır.
4. Çizgi filmi takip süresi 30 saniyedir.
5. Konuşması günlük ihtiyacını göreceklemlerle sınırlıdır.
6. Öğrenci kendini ifade edecek cümleler kuramamaktadır.
7. Öğrencinin dil ve konuşma sorunları mevcuttur.
8. Öğrenci kelimeleri tam olarak telaffuz edememekte, konuştuğunu sadece velisi anlamaktadır.
9. Kelimeleri söylerken harf ve hece değişimleri yapmaktadır.
10. Öğrenci de Down sendromlu öğrencilerde sıklıkla rastlanan inat davranışı belirgin olarak izlenmektedir.
11. Öğrenci ders sırasında ilgisiz gibi gözükse de yapılan yoklamalarda harflerin sembollerini seslendirmeyi gizil öğrenme yoluyla sınıfta bulunduğu süre zarfında öğrenmiştir.
12. Yazı yazma becerisi gelişmemiştir. Defter kullanımı oturmamıştır.
13. Öğrenci sürekli resim yapmak istemekte, resimlerinde anne, baba, abi ve öğretmenine yer vermektedir. Çizimlerinde beden parçalarını büyük çizmektedir.

14. Öğrencinin arkadaşlık ilişkileri ana sınıfından tanıdığı öğrencilerle sınırlıdır.

3.4. Öğrencinin 2. Sınıftaki Davranış, Öz Bakım, Akademik Yeterlilik ve Yetersizlikleri

1. Öğrenci 1. sınıfa göre öz bakım becerilerini daha dikkatli yerine getirmeye başlamıştır.
2. Öğrencinin 2. sınıfta da sınıfa dönmeme davranışı devam etmektedir.
3. Öğrencinin derste dikkat süresi 2 dakikaya çıkmıştır.
4. Öğrenci sesleri çıkarabilmektedir.
5. Öğrenci okumak için gayret göstermektedir
6. Öğrenci okumaya geçen arkadaşlarının farkındadır, onlar gibi kitapları eline alıp okuma çalışmaları yapmaktadır.
7. Öğrenci 2. sınıfın 2. döneminde okumaya başlamıştır.
8. Öğrenci nisan ayı itibarıyla tüm gördüklerini okuyabilmektedir.
9. Öğrenci söylenen kelimelerin harflerinin yerlerini karıştırarak yazmakta, 2 ve 3 harfli kelimelerin yazımını daha kolay yapabilmektedir.
10. Öğrencinin arkadaş seçimi özel eğitim ihtiyacı olan öğrencilerden yana olmaktadır.
11. Öğrenci 1. sınıfa göre öz bakım becerilerini daha dikkatli yerine getirmeye başlamıştır.

4. DOWN SENDROMLU ÖĞRENCİNİN ANNESİ İLE YAPILANGÖRÜŞMEDEN ELDE EDİLEN VERİLER

4.1. Anne ile Görüşmeden Elde Edilen Bulgular

1. Anne evliliğini 14 yaşında gerçekleştirmiştir.
2. Çiftin 3 tıp bebek tedavisine rağmen 22 yıl çocukları olmamıştır.
3. Anne 22 yıldan sonra aralıklarla normal yolla gebe kalma sonucu 2 düşük yaşamıştır. Birinci düşüğe bebeğin Ensefalitise, ikinci düşüğe ise hidrosefali olduğu söylenmiştir. Üçüncü gerçekleşen gebelikte ise sağlıklı bir erkek çocuk dünyaya gelmiştir.

4. Dördüncü gebelik olarak dünyaya gelen Down sendromlu öğrencinin gelişimi takip altında olmuş ve 4. ayına girildiğinde doğacak olan bebeğin Down sendromu olabileceği aileye söylenmiştir. Bundan önce de aile sürekli geçmiş bebek düşüklerinden dolayı takip altında tutulmuştur.
5. Aile çocuğun Down sendromu olarak doğabileceği ihtimalini bilerek çocuğu dünyaya getirmek istemişlerdir.
6. Öğrencinin abisi şu an 13 yaşındadır.
7. Öğrenci 9 yaşındadır. 2 yıl üst üste ana sınıfına yollanmıştır.
8. Anne kreş eğitimi aldırmadığı için pişmandır.
9. Ailede öğrencinin halasının oğlunun otizmlili olduğu öğrenilmiştir. Çiftler dedeleri tarafından akrabadırlar.
10. Öğrenci doğduğu zaman başını tutabilmekte, kas ve eklemlerde gevşeme görülmemektedir.
11. Yapılan tetkiklerde kalp, kulak, göz ve diğer organlarda sorun çıkmamıştır.
12. Beyin cerrahinin yaptığı inceleme sonucunda ise “Hafif Düzeyde Zihinsel Gerilik” olduğu tespit edilmiştir.
13. Öğrenci 2.5 yaşında yürüme ve konuşma eğilimi göstermeye başlamıştır. Öğrenciye 2.5 yaşından itibaren gördüğü fizik tedavide merdiven çıkma, sallanma, kas güçlendirici tarzı hareketler yaptırılmıştır.
14. Öğrencinin dilinin ağız içinde durması için dilini her dışarı çıkardığında parmakla “tıklama hareketi yapılarak “dilini ağız içine koyulması gerektiği söylenmiştir. Anne bebeklikten beri öğrencinin dili her dışarı çıktığında bu hareketi yapmaktadır. Dilin dışarda olduğu çocuklarda ağızdan su akması, yemek yeme ve konuşma sorunları yaşanmaktadır.
15. Öğrenci 1 yaşında kasları tembelleşmesin diye derinlemesine masaj bedensel masaja tabii tutulmuştur.
16. Öğrenciyle sürekli konuşulması gerektiği söylenmiştir. Bu yapılan çalışmalarla birlikte dil terapisinde elin içine üfleme, sesleri vurgulama, mumu üfleyerek söndürme tarzı hareketler de yapılmıştır.
17. Öğrenci sıkıldığı zamansa oyuna, resim çizme ve resim boyamaya başvurulmaktadır.
18. Evde aile sürekli öğrenciyle konuşmakta sofraya kurma, ev toplama gibi küçük işlerin yapımına yardım ettirerek hareket, konuşma, dikkat ve uyumunun gelişmesi için çalışmaktadır. Öğrencinin mümkün oldukça

kalabalık ortamlarda tutulmaya çalışıldığı belirtilmiştir.

19. Anne en çok zorlandıklarının, öğrencinin raporunu yenileyecekleri zaman randevu alamamak olduğunu belirtmiştir.
20. Anne eşinin her açıdan kendisine yardımcı olduğunu, öğrenci için ne gerekiyorsa işini bırakıp hemen yapmasını söylediğini belirtmiştir.

4.2. Anne ile Görüşme Sonuçlarının Değerlendirilmesi

1. Anne ile yapılan görüşmenin sonucunda ailede genetik doğumsal anomalilerin olduğu tespit edilmiştir.
2. Aile çocuğun herhangi bir gelişimsel gerilikle dünyaya geleceği beklentisi taşımaktadır.
3. Anne ve baba çocuğun doğumundan önce çocukla ilgili farkındalığa sahip olmaya başlamışlardır.
4. Ailenin, özellikle annenin yoğun çabası sonucu Down sendrom tanılı öğrenci eğitsel açıdan okuma -yazma yetisini kazanmış durumdadır.
5. Annenin doğumundan itibaren çocukla bire bir her alanda ilgilenmesi ve çocuğunda alıcı yönünün açık olması eğitilebilmesine katkı sağlamıştır.
6. Bilişsel, zihinsel, motor becerileri yönünden öğrenci gelişim göstermektedir.
7. Öğrencinin ciddi sağlık sorunlarının olmaması da öğrenme ve sosyalleşmesine katkı sağlamıştır. (Kalp, işitme, zihinsel, kas, eklem, Alzheimer...vb. (TBMM Sıra Sayısı200, Mart 2020)

5. ÖĞRENCİNİN EĞİTİM ALDIĞI OKULDAKİ ÖĞRETMENLERİN ÖĞRENCİYİ GÖZLEMLERİ İLE İLGİLİ GÖRÜŞME SONUÇLARI

5.1. Sorulan Sorularla İlgili Öğretmen Görüşleri

Down sendrom tanılı 2. Sınıf öğrencisinin eğitim aldığı okuldaki dersine giren ve girmeyen öğretmenlerin genel gözlemlerini almak için öğretmenlerle 5 sorudan oluşan bir görüşme yapılmıştır. Öğretmenlerin bu görüşmede verdikleri

cevaplar birbiriyle paralellik göstermenin yanı sıra, öğrenci ile ilgili farklı bakış açılarını da ortaya koymaktadır. Görüşmeye katılan 15 öğretmenin yanıtları aşağıdaki şekilde sentezlenerek sunulmuştur.

Soru 1: D.S tanılı öğrencinin okulda gözlemediğiniz davranışları nelerdir?

1. Öğrenci sınıfta durma konusunda 40 dakikalık süre uzun geldiği için sıkıntı çıkarmakta, bahçede, koridorda ve okulun değişik bölüm ve sınıflarında durmak istemektedir.
2. Sürekli beraber gezdiği sınıf arkadaşıyla vakit geçirmeyi tercih etmektedir. Arkadaşlarından bağımsız olarak davranmaktadır.
3. Kurallara uyum göstermemektedir.
4. Konuşma bozukluğu vardır, söyledikleri tam olarak anlayamamaktadır. Söylenen sözleri tam olarak algılayamamaktadır.
5. Bedensel beceri gerektiren davranışlarda yetersizdir.
6. Arkadaşlarıyla kavga etme, tartışma gibi olumsuz özellikleri yoktur.
7. Herkesle iletişim kurmamaktadır.
8. İstemediği hiçbir şey zorla yaptırılmamaktadır.

Soru 2: D.S tanılı öğrencinin, okulda gözlemediğiniz davranışlarını değerlendirecek olursanız öğrencinin tam zamanlı kaynaştırmaya uygun olan özellikleri nelerdir?

1. Öz bakım becerilerini yerine getirebilmektedir.
2. Arkadaşlarıyla iletişime açıktır.
3. Kendini ifade etmesinin ilerlemektedir.
4. Hafif düzeyde zihinsel gerilik olmasına rağmen öğrenmeye istekli ve heveslidir.
5. Okumayı öğrenmiştir.
6. Öğretmenin sözünü dinlemektedir.
7. Okulda zaman geçirirken sıkılmamaktadır.
8. Diğer öğrencilere şiddet uygulayıp zarar vermemektedir.

Bu düşüncelerin yanı sıra öğrencinin yarı zamanlı kaynaştırmaya daha uygun olduğunu düşündüren yönler;

1. Öğrencinin derste dikkat süresinin 5 dakikayı geçmemesi.
2. Derslere girme konusunda yaşanan zorluklar olması.
3. Sınıfta otokontrolünü sağlayamaması öğrenim konusunda eksikliklere sebep olmaktadır.
4. Öğretmen ve veli öğrenciyi takip ederken birçok sorunla karşılaşmaktadırlar.
5. Öğrencilerin dikkati dağılmaktadır.

Soru 3: D.S tanılı öğrencinin okul ortamında alması gereken eğitim hakkındaki düşünceleriniz nelerdir?

1. El ve zihinsel becerilerini geliştirecek, kendi yaşamını sürdürecektir bir eğitime ağırlık verilmeli
2. Öğrenci bireysel eğitim gerektiren derslerini özel eğitim sınıfında, sosyalleşmesi gereken dersleri de kendi sınıfında almalıdır.
3. Tam zamanlı bir özel eğitime ihtiyacı vardır.
4. Sınıf öğretmeninin ilgili olmasına rağmen rehberlik derslerinde öğrenci sınıfa uyum sağlayamamaktadır. Öğrenci rehberlik dersinde sınıfı terk etmekte ya da ortada dolaşır resim yapmaktadır. Tam zamanlı kaynaştırma yararlıdır fakat öğrenci açısından yetersizdir. Öğrencinin bire bir eğitim alması da gerekmektedir.
5. Öğrencinin evde de eğitimine devam etmesi için velinin bilgilendirilip eğitim yöntemlerini öğrenmesi gerekmektedir.
6. Sınıf öğretmeninin üzerindeki yükü hafifletecek çalışmalar yapılmalıdır.
7. Öğrenci özel alt sınıfta eğitim almalı ya da gölge öğretmen yardımı ile derslere tam zamanlı katılmalıdır.
8. Öğrenci bireysel eğitim almalıdır.
9. Öğrenciye akademik eğitim verilmekle birlikte sosyal ve el becerilerini geliştirici eğitime öncelik verilmesi daha önemlidir.

Soru 4: D.S tanılı öğrencinin kaynaştırma olmasının, bulunduğu sınıftaki öğrencilerin karşılaşacağı olumlu ve olumsuz yönler sizce nelerdir?

Olumlu Yönler:

- Öğrenciler, herkesin farklı yapıda olduklarını fark ederler.

- Empati, saygı, sevgi, hoşgörü ve yardımlaşmayı içselleştirirler.
- Bireysel farklılıklara saygılı olurlar.
- Down sendromlu bireylere daha duyarlı olurlar.

Olumsuz Yönler:

- Öğrencinin ders sırasında kalkması, dolaşmasından dolayı dikkatin dağılması.
- Öğrencinin sınıfta sıkıldığı zaman sınıftan dışarı çıkıp sınıfın motivasyonunu bozması.
- Diğer öğrencilerle sınıf öğretmenin yeterli derecede ilgilenememesi.

Soru 5: D.S tanılı öğrenciyle ilgili belirtmek istediğiniz başka olumlu ve olumsuz görüşleriniz nelerdir? (Öğretmen, öğrenci, okul personelinin karşılaştığı sorunlar...vb.)

Olumlu görüşler:

1. Tüm insanlarla bir şekilde iletişim kurulacağını görüyoruz
2. Çoğu insan bu öğrenciler için özverili davranmaktadır. Buna rağmen uygun eğitim ortamının olması daha yararlı olacaktır
3. Okulun en sempatik öğrencisidir
4. Öğrenci ya özel alt sınıfta olmalı ya da sınıf mevcudu az olmalıdır

1. Olumsuz Görüşler:

1. Öğrencinin tam zamanlı eğitim alması akademik olarak sınıf seviyesine ulaşmasını olumsuz etkilemektedir.
2. Öğrenciye yarı zamanlı kaynaştırma eğitim verilmesi uygundur.
3. Teneffüs bütün içeri girmek istemeyince nöbetçi öğretmenler zorluk yaşamaktadır.
4. En büyük görev sınıf öğretmenine düşmektedir.
5. Öğrencinin sürekli kayboluyor olması tüm okulu endişeye sevk etmektedir.
6. Sınıfa girmek istememesi disiplin açısından diğer öğrencileri de olumsuz etkilemektedir.

6. ÖĞRETMEN GÖRÜŞME SORULARININ DEĞERLENDİRİLMESİ

1. Öğrenci sık sık sınıfı terk edip koridor ve bahçeye çıkmaktadır.
2. Öğrencinin dikkat süresi 2 dakikayı geçmemektedir.
3. Sınıfta canının istediği yere oturmak istemektedir.
4. Öğrencinin kavga etme, başkalarını dövme gibi uyumsuz davranışları yoktur.
5. Öğrenci canı istediği zaman öğrenmeye açıktır.
6. Öğrenci okuma yeterliliğine kavuşmuştur.
7. Öğrenci söylenen kelimelerin harflerini eksik yazmakta ya da yerlerini değiştirebilmektedir.
8. Öğrenci kitapta işlenen yeri kendi bulabilmektedir.
9. Öğrenci arkadaşlarıyla uyumlu davranışlar sergilememektedir.
10. Tüm sınıf arkadaşlarının adını bilip, adlarıyla seslenmektedir.
11. Öğrenci verilen görevi yapmakta, gitmesi istenilen yere gitmektedir.
12. Öğrenci derse odak sorunu yaşamakta, görsel okuma yapabilmektedir.
13. Öğrenci 40 dakikalık derslerde odaklanma ve öğrenme problemi yaşamaktadır.
14. Öğrenci 38 kişilik sınıfta bire bir eğitim alamamaktadır bu da öğrenmesini olumsuz olarak etkilemektedir.
15. Öğrencinin gözlemlenebilir sağlık sorunları yoktur.
16. Öğrencilerde özel gereksinimli kişilere karşı farkındalık oluşmaktadır.
17. Aile öğrenciyle ilgilidir.

SONUÇ

Down sendromlu öğrencilerin eğitim süreçlerinin en verimli şekilde ilerleyebilmesi için bir dizi önlem ve düzenlemenin hayata geçirilmesi gerekmektedir. Öncelikle, öğrencinin hem normal eğitim ortamında hem de birebir özel eğitim alması, dikkatin sağlanması açısından kritik bir gerekliliktir. Ancak, öğrenci normal eğitim sürecine devam ederken, bir gölge öğretmenin öğrenciye eşlik etmesi gerekliliği, bu tür öğrencilerin bireysel ihtiyaçlarına

cevap verebilmek adına büyük önem taşımaktadır. Gölge öğretmenlerin Milli Eğitim Bakanlığı tarafından gönderilmesi olumlu bir gelişme olarak görülsede, bu öğretmenlerin ücretlerinin veliler tarafından karşılanması, uygulamanın ekonomik boyutunu tartışmalı hale getirmektedir.

Her ailenin ekonomik koşullarının bu yükü karşılayamaması göz önünde bulundurulduğunda, sistemin sürdürülebilirliği noktasında devlet desteği gerektiği aşikardır. Ayrıca, Down sendromlu öğrencilerin devam ettiği sınıfların mevcutlarının en az seviyede tutulması, öğrencilerin dikkatini toplamasına ve sınıf içerisindeki öğrenim ortamının daha kaliteli olmasına katkı sağlayacaktır. Ailelerin de akademik olarak bilgilendirilmesi ve Milli Eğitim Bakanlığı tarafından eğitime tabii tutulması, ailelerin bu sürece aktif katılımını destekleyecektir.

Öğretmenlerin, özel eğitim gereksinimi bulunan öğrenciler hakkında gerekli eğitsel bilgiyle donatılması ve mevzuat hakkında bilgilendirilmesi, eğitimin kalitesini artıracak bir diğer önemli faktördür. Bunun yanı sıra, öğretmenlerin ağır sorumluluklardan, özellikle nöbet ve program hazırlama gibi görevlerden muaf tutulması, öğretmenlerin bu öğrencilere daha fazla zaman ayırmasına olanak tanıyacaktır. Öğrencinin sınıfta canının sıkılmaması adına uygun bir köşe bulundurulması, eğitim sürecinin daha keyifli geçmesine olanak tanıyabilir.

Tam zamanlı kaynaştırma kararı alınan öğrenciler için gölge öğretmenlerin ücretsiz temin edilmesi, eğitimde fırsat eşitliği sağlanması adına oldukça önemlidir. Ayrıca, öğrencilerin sıkıldıkları zaman rahatlayabilecekleri dinlenme, çalışma ve etkinlik odalarının bulunması, eğitim ortamlarının daha esnek hale getirilmesi açısından faydalı olacaktır. Öğrencilerin pedagoga yönlendirilmesi ve bu hizmetlerin devlet tarafından ömür boyu karşılanması, ailelerin ve öğrencilerin yaşadıkları zorluklarla başa çıkmalarına yardımcı olacaktır. Dil ve konuşma terapilerinin sürekli olarak devam etmesi, öğrencinin iletişim becerilerinin gelişmesine katkı sağlayacaktır.

Down sendromlu öğrencilerin, kendileri gibi özel gereksinimleri olan diğer öğrencilerle de çalışma ve etkinlikler yapması, sosyal gelişimlerini destekleyecektir. Bu öğrencilerin devam ettiği sınıfların mevcutlarının düşük tutulması ve yeni öğrencilerin alınmaması, daha bireysel ve odaklı bir eğitim ortamı oluşturacaktır. Son olarak, Down sendromlu bir öğrencinin sınıfına geleceği öğretmen ve okul personelinin bilgilendirilmesi, tüm okul ortamında bu sürecin daha bilinçli ve destekleyici şekilde yürütülmesini sağlayacaktır.

KAYNAKÇA

- Anadolu Sağlık. <https://www.anadolusaglik.org/saglik-rehberi/down-sendromu-nedir-belirtileri-neden-olur> adresinden 22 Nisan 2024 tarihinde alındı.
- Bilginer, H. (2002). Down Sendromlu Çocuklarda Dil Gelişimi. *Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 19(1/1). 2024 tarihinde alındı
- David S.Stein, P. D. (2020). *Down Sendromlu Çocuk ve Gençlerde Olumlu Davranışları Pekiştirmek*. İstanbul: Psiko Mega.
- Eştürk, K. K. (2019). Down Sendromu Olan Çocuğa Sahip Ana Babaların Yaşadıkları Sorunların Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Kastamonu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özel Eğitim Değerlendirme Kurul Raporu*. (2022). MEB.
- TBMM Sıra Sayısı200. (Mart 2020). *Down Sendromu ve Diğer Gelişim Bozukluklarının Yaygınlığının Tespiti ile İlgili Bireylerin ve Ailelerinin Sorunlarının Çözümü İçin Gereken Tedbirlerin Belirlenmesi Amacıyla Kurulan Meclis Araştırma Kurulu Raporu*. ANKARA: TBMM.
- Yüksel, M. Y. (2016). Down Sendromlu (Mongoloid) Çocukların Gelişimleri ve Özellikleri. P. Kulaksızoğlu (Dü.) içinde, *Farklı Gelişen Çocuklar* (s. 123-135). Ankara, Türkiye.
- Yüzügüldü, M. A. (2023, 06 24/). Down Sendromlu Çocukların Gelişimsel Özellikleri ,Rehabilitasyon İmkanları ve Ekip Çalışmasında Çocuk Gelişimcinin Rolü Üzerine Bir Derleme. *Journal Of Sustainable Educational Studies JSES*, 232-242.

Ayşe YALÇINER
İstanbul Nişantaşı Üniversitesi Enstitüsü
Sağlık Yönetimi
ayseyalciner2012@gmail.com
<https://orcid.org/0009-0004-1445-2187>

VAKA ADI:

**AİLE İÇİ ŞİDDETİN İŞ YAŞAMINA YANSIMASI SONUCUNDA
KADINLARIN ÇALIŞMA ORTAMINDA KARŞILAŞTIĞI
ZORLUKLAR VE ÇÖZÜM YOLLARI**

SEKTÖR: Sağlık, Aile İçi Şiddet

PROBLEMİN VEYA PROBLEMLERİN TANIMI

Aile içi şiddet, kadınların iş yaşamında ciddi zorluklar yaratır. Psikolojik etkiler, depresyon ve anksiyete gibi sorunlara yol açarak verimliliklerini azaltır. Fiziksel sağlık sorunları, devamsızlık ve düşük performansla sonuçlanabilir. Şiddet mağduru kadınlar, sosyal izolasyon yaşayarak destek sistemlerinden mahrum kalır ve iş ilişkilerini zayıflatabilir. Ayrıca, ekonomik bağımsızlık kaybı, mali baskıları artırarak iş hayatında zorluklar doğurur. İş yerlerinde şiddetle mücadeleyle yönelik yetersiz politikalar ve destek mekanizmaları da bu sorunları daha da derinleştirir.

ÖZET

Bu çalışma, sağlık çalışanı kadınların aile içi şiddete maruz kalmasının iş hayatındaki etkilerini incelemektedir. Aile içi şiddet, kadının iş performansını

olumsuz etkileyebilir; dikkat eksikliği, isteklendirme kaybı ve iletişim zorlukları gibi sorunlara yol açabilir. Ekonomik bağımlılık nedeniyle birçok kadın, şiddet içeren ilişkilerden ayrılmakta zorluk çekmektedir. İş yerinde aile içi şiddetle ilgili destek politikalarının eksikliği, mağdurların güvenlik endişelerini artırmakta ve stres yaşamalarına neden olmaktadır. Bu nedenle, iş yerlerinde aile içi şiddetle mücadeleyle yönelik daha etkili politikalar geliştirilmesi önem arz etmektedir.

GİRİŞ

Aile içi şiddet, bir kişinin aile içinde fiziksel, duygusal, cinsel veya ekonomik olarak zarar görmesine neden olan her türlü davranışı ifade eder (Özkan, 2017: 537). Bu tür davranışlar genellikle bir eş, eski eş veya aile üyesi tarafından gerçekleştirilir.

Aile içi şiddet, cinsiyet, yaş, ırk, sosyal statü veya diğer faktörlerden bağımsız olarak herhangi bir bireyi etkileyebilir. Ülkemizde şiddet yoğun karşılaşılan bir durumdur. Özellikle kadına şiddette bir günde dahi yüzlerce karşıma çıkabilmektedir (Çakır, vd, 2008: 65).

Aile içi şiddet, çeşitli biçimlerde kendini gösterebilir. Fiziksel şiddet, vurma ve itme gibi eylemlerle gerçekleşirken; duygusal ve psikolojik şiddet, tehdit ve aşağılama yoluyla ruh sağlığını hedef alır. Cinsel şiddet, istem dışı cinsel temas ve tecavüzü içerir. Ekonomik şiddet ise, bireyin maddi kaynaklarına erişimini kontrol ederek parasal özgürlüğünü kısıtlar. Bu şiddet türleri, aile bireylerinin yaşam kalitesini ve psikolojik sağlığını ciddi şekilde tehdit eder (Sivaslıoğlu ve Erdal2020: 353).

Aile içi şiddetle mücadele, hem toplumsal hem de yasal düzeyde önemli bir konudur. Destek hizmetleri, danışmanlık, barınma imkânları ve yasal koruma gibi kaynaklar, mağdurlara yardım etmek ve şiddeti önlemek için mevcuttur. Ayrıca, farkındalık yaratma, eğitim ve toplumda şiddeti engellemeye yönelik politika ve programlar da önemlidir.

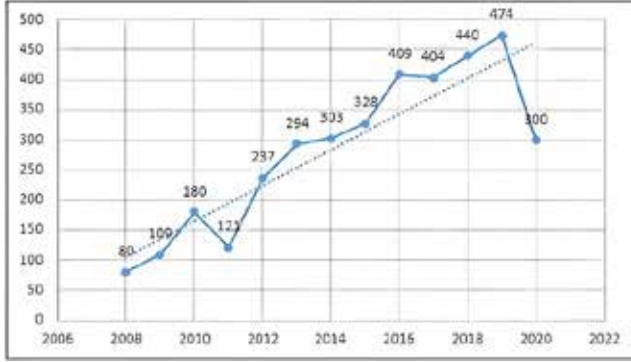
1. KADINA YÖNELİK AİLE İÇİ ŞİDDET

Dünyada çoğu kadının şiddetin her türlüsüne uğradığı, son yıllarda yapılan çalışmalarla Günyüzü'ne çıkarılmıştır. Kadına yönelik yapılan bu şiddetlerin çoğu kayıt altına alınmasada pek çok ülkede kadına yönelik şiddetle karşılaşmaktayız. Şiddet, kişi hürriyeti ve güvenliğini hiçe sayıp, insan haklarının kullanılmasında engelleyip, kadınların haklarını kullanmasını da imkânsızlaştırmaktadır. Kadına yönelik şiddet 1980ler de Türkiye'de bahsedilmeye başlanmıştır. Kadınlar evde, çalıştıkları yerden, anne yanından hapisanelere kadar devam eden yaşamlarında, tecavüzden şiddete çok farklı türde işkencelere uğramaktadır. Kız çocuklarının yaşamına son verilmesi, aile içi huzursuzluk ve şiddet, boşanan kadınların mağdur edilmesi ya da kovulması, hamile kadınlara şiddet, ırza geçme vb. verilen cezalara örnektir (Demir 2000: 57).

1.1. Kadına Yönelik Aile İçi Şiddet Kavramının Nedenleri

Kadına yapılan aile içi şiddetin asıl kaynağının, cemiyetin erkek üstünlüğü oluşturmakta ve cemiyetlerin, politik, alışılmış, hukuksal ve iktisadi durumları aile içi şiddeti artırmaktadır. Kadının ayrımcılık yaşatılması ve razı gelen davranış göstermesine yönelik duyulan ümit, gün geçtikçe bu problemin nesilden nesille iletilmesi, toplumsal kurallar ve değerler ile artırılmasına ve adeta normalleşmesine sebep olmaktadır. Bu düzen çerçevesinde, erkeğin kadına göre güçlü bir statüye sahip olduğu ve bu nedenle kadının pek çok hakka sahip olması gerektiğinin normal olarak düşünülmesi, aile içi şiddetin artmasına yol açmıştır. Erkeğin kendine güven problemi, hoş görü eksikliği, fazla alkol kullanımı, yaşadığı ekonomik kriz, iş bulamaması, çocukluğunda travmaya tanık olması veya travma yaşaması gibi farklı durumlar kadına yapılan aile içi şiddetin gittikçe artmasının temel sebepleri içerisinde yer almaktadır (Somunoğlu İkinci 2014: 23).

1.2. Kadın Cinayetlerinin Medyaya Yansımaları Sonuçları



Şekil 1: 2008-2020 yılları arasında Türkiye’deki kadın cinayeti vakaları (Kadın Cinayetlerini Durduracağız Platformunun yayımladığı Türkiye’deki kadın cinayetleri verilerinden yararlanılarak oluşturulmuştur).

Şekil 1’de verilen tabloya istinaden kadınların öldürülmesinin son 15 yılda giderek artmaktadır. Kişilerin sosyal medya kullanma fazlalığı son senelerde ölümlerle orantılı şekilde artmaktadır. Bu durum kişilerin kadın ölüm haberlerin fazlaca izlenmesi durumunun teknoloji kullanımıyla aynı seviyede artması beklenmektedir (Çoban, vd. 2021: 130).

1.3. Kadına Yönelik Şiddetin Çözümünün Önemi

Şiddet, insan hakları sorunudur. Ayrıca halkın sağlıklı kuşaklara aktarılması için çözülmesi şart olan bir sorundur. İlk bireyselleşme alanı olan ailede şiddetin oluşu bu sorunun çözülmesini engelleyen bir gidişattır. Genel cinsiyet biçimleri üzerinde artan aile gizliliği düşüncesi, başta kadına yapılan aile içi şiddet neredeyse, şiddetin gerçek büyüklüğünü görmemizi olumsuz etkiler. Şiddetin farklı şekilleri kişi haklarını engelleyen ve yarattığı oluşturduğu ve oluşturacağı etkilerle halk sağlığını risk eden bir olguya hakim olmakla beraber, özellikle çocuğun sağlıklı büyümesinde önemli etkileri oluşturan kadının şiddete uğraması, problemin büyüklüğünü artırmaktadır. Bu sebeple kadına yapılan aile içi şiddet, yalnızca halkın cinsiyet üzerine incelenecek bir durum olmanın dışına çıkmakta ve halk sağlığı ve sürekliliği için acil olarak çözüme kavuşturulması gereken hayati bir sorundur (Doğrucan vd. 2020: 134-135).

2. SAĞLIK ÇALIŞANI KADINLARIN AİLE İÇİ ŞİDDETE MARUZ KALMASININ İŞ HAYATINA ETKİLERİNİ İNCELEYEN BİR VAKA ÇALIŞMASI

Bu vaka çalışması kapsamında, aile içi şiddet mağduru sağlık çalışanı kadınlarla yapılan derinlemesine mülakatlar aracılığıyla, şiddet deneyimlerinin iş yaşamına, iş performansına, kişisel iyilik haline ve iş-yaşam dengesine etkileri ele alınmıştır. Sorular, aile içi şiddetin iş ortamında nasıl deneyimlendiğini ve bu süreçte işverenlerin ve çalışma arkadaşlarının sunduğu destek mekanizmalarını anlamaya yönelik tasarlanmıştır. Mülakatlarda, şiddet mağdurlarının iş yerinde karşılaştıkları zorluklar, destek arayışları ve iyileşme süreçlerine dair içgörüler elde edilmesi hedeflenmiştir. Ayrıca, iş yerlerinin aile içi şiddetle ilgili hangi politikaları uygulayabileceği ve çalışanların güvenliği konusunda ne gibi önlemler alınabileceği üzerine fikirlerin geliştirilmesine katkı sağlanması amaçlanmıştır.

2.1. Aile İçi Şiddet Mağduru Sağlık Çalışanı Kadınlarla Yapılan Mülakat Soruları

Soru 1: “Aile içi şiddet deneyimleriniz hakkında konuşabilir misiniz? “

Soru 2: “Aile içi şiddeti iş hayatınızda etkilerini nasıl değerlendirirsiniz?”

Soru 3: “Aile içi şiddet deneyimlerinizin iş performansına etkisi oldu mu?”
Nasıl?”

Soru 4: “Aile içi şiddet yaşadığınız zamanlarda işteki verimliliğinizde bir düşüş fark ettiniz mi?”

Soru 5: “Aile içi şiddet deneyimlerinizi iş yerinde paylaştınız mı? Eğer paylaştıysanız, nasıl bir destek aldınız?”

Soru 6: “İş yerinizde aile şiddetle ilgili politikalar veya destek hizmetleri var mı?”

Soru 7: “Aile içi şiddetin yaşandığı dönemlerde kişisel iyilik halinizde bir değişiklik oldu mu? İş yaşamınıza nasıl yansdı?”

Soru 8: “Aile içi şiddet yaşadığınız da iş ve aile yaşamı arasında dengeyi kurmakta zorlandınız mı nasıl başa çıktınız?”

Soru 9: “Aile içi şiddetle başa çıkmak için hangi kaynaklardan ve desteklerden yararlandınız?”

- Soru 10:** “Aile içi şiddet deneyiminiz sırasında iş yeriniz ve işvereniniz size destek sağladı mı? Nasıl oldu?”
- Soru 11:** “Aile içi şiddet deneyimlerinizin iş durumunuz ve motivasyonunuz üzerinde etkileri nasıl değerlendirirsiniz?”
- Soru 12:** “Aile içi şiddet yaşadığınız dönemlerde işe gitmek ve işinizle ilgilenmek sizin için nasıl bir deneyimdi?”
- Soru 13:** “Aile içi şiddet deneyimleriniz sırasında intihara teşebbüs etme düşüncesiyle karşılaştınız mı? Eğer evetse, bu düşünceler nasıl ortaya çıktı ve bu süreci nasıl yaşadınız?”
- Soru 14:** “İntihara teşebbüs etmek gibi düşünceleriniz olduğunda kiminle veya hangi kaynaklarla bu konuda konuştunuz? Sizin için hangi destek kaynaklarına ulaşmak önemliydi?”
- Soru 15:** “İntihara teşebbüs etme düşüncelerinizle başa çıkmak için hangi stratejileri kullandınız? Kendinizi nasıl güvende hissetmeyi başardınız?”
- Soru 16:** “Şiddet sonrası iyileşme sürecinizde iş yerinizin size sağladığı desteklerinin önemi nedir?”
- Soru 17:** “İş yerinizde aile içi şiddetin önlenmesi ve işçi güvenliği konusunda hangi önlemler alınabilir?”

2.2. Vaka 1: (Kadın, 43 Yaş, Sağlık çalışanı)

Cevap 1: Öncelikle mağduriyet yaşamış bir kadına, başka bir kadının anlayıp ona söz hakkı verdiği için sonsuz teşekkür ederim. Dolu dolu tam 5 yıl süren bir evliliğim oldu. Dava sürecim inanılmaz uzun sürdü. Tam 5,5 yılın üzerinde sürdü. Aile içinde kayınvalidem, görüncem ile aynı evde diğer amcasının ailesi ve yengesinin kardeşleri ile birlikte aynı apartmanda oturuyordum yani tam bir aile apartmanında kalıyordum. 75 metre kare evde 4 kişi yaşıyorduk. Biseksüel eğilimi olan bir erkekti. Fakat bunu tüm ailesi ve kendisi bildiği halde benden sakladılar. Benimle cinsel beraberlik kurmadı hep kaçtı ve bahaneler üretti. Eve ailesine sürekli yardım ettiği için kendi mali durumu da kısıtlı olduğundan asla bana para vermiyordu. Eve hacizlerde geliyordu bu durumu düzeltmek için kendi ailemden sürekli borç alıyordum. Beni hem maddi hem manevi yönden dolandırdı. Beni camdan aşağı sarkıtıp eğer ayrılmaya

kalkarsan seni aşağı atarım, yastıkla boğarım kimse fark etmez diyordu. Şiddet kullanıyor sürekli kafama evde terlik, tabak ne varsa fırlatıyordu. Kayinvalidemde ayrıca saçımı çeker, sırtıma vurur, eline aldığı cam bardak ne varsa fırlatırdı. Hem maddi hem manevi olarak şiddet gördüm.

Cevap 2: İş yerim aynı olduğundan çok zorlandım. Benim işimi değiştirmem maddi olanaklarımı çok etkileyecekti. Zaten eşim yüzünden büyük bir borcun altına girmiştım. Eşim tüm ortak arkadaşlarımıza önceden kendini haklı göstermek için ekstra maddi manevi iyilikler yapıp, böyle sevimli biri asla şiddet göstermez imajı vermeye çalışıyordu.

Cevap 3: İşe dört elle daha çok sarıldım çünkü sürekli borç ödüyordum, işten atılırsam benim için hayat biterdi. Amansız bir borcun içine sürüklenmişim. İş yerinde sadece daha çok nasıl başarılı olup paramı daha yükseltebilirim diye düşünmekten başka bir etkisi olmadı. Oturup ağlamak yerine çözüm bulmak zorundaydım başımda kendimden büyük borcum vardı.

Cevap 4: Sadece iş arkadaşlarım eşimin çok fazla işe yerinde önemli yerlerde tanıdığı olduğu ve iş arkadaşlarıma sevimli gözükmeye çalıştığı için onları asla inandıramadığımdan umutsuzluğa düşüyordum. Bana ekmek bile almayan eşim, iş arkadaşlarıma ben boşanma davası açtıktan sonra kuruyemişler, çikolatalar alıp şirin gözükmeye çalışıyordu. Dediğim gibi o kadar büyük bir borcun içindeydim ki en ufak bir hatam beni işsiz bırakabilirdi. Asla iş performansımı düşürmedim sadece moralsiz şekilde işe devam etmek zorunda kaldım.

Cevap 5: Evet normalde paylaşmayacaktım. Eşim benden ayrılırsan beni aldattı derim, herkese senin uygunsuz bir kadın olduğunu söylerim diye tehdit etti. Bende bunun üzerine onun adli tıptan da kanıtlı olan cinsel sapkınlığını herkese iş yerindekilere anlattım Onu çok yakından tanıyanlar bana moral verdi asla vazgeçme dediler. Fakat onun maddi manevi destek olduğu kesim hep beni baltalamaya çalıştı. Tüm iş yeri durumu biliyor halen aynı kurumdayız işsiz kalmamak için buradan çıkamıyorum. Sadece aynı kurumun 2 farklı binasında Oda benim bulunduğum kuruma gelebilmek için her zaman kendine bir iş çıkarıyor. Her gün beni görmek için etrafımda gezip duruyordu. Bu durumda uzaklaştırma alamadım çünkü evime gelip iki kez apartman kapıma yazılar yazdı savcılığa suç duyurusunda bulundum. Annem ve babam evde yalnızdılar. Daha fazla

onunla uğraşamıyorum onlara zarar verebilirdi. Duygu durum bozukluğu var ne yapabileceğini tahmin bile edemiyordum. Akrabam çok fazla yok çekirdek bir aileyiz. Onun için çok fazla bir şey yapamıyordum.

Cevap 6: Bu şekilde bir destek ancak farklı binaya geçerek oldu. Ama özellikle onunda iş yerinde pek çok akrabası bulunduğu için bu şekilde onun işten atılması gibi bir durum söz konusu bile olmadı. Bana ancak güvenliklere durumu bilgilen dilendirip direk onunla yüz yüze iş yapmamı önleyerek destek olabildiler. Ama onun yer değişikliği asla söz konusu bile olmadı. Sadece ben şikâyetlerim üzerine kendimi korumaya çalıştım.

Cevap 7: Daha önceden de belirttiğim gibi asla işimi savsaklayamazdım. Maddiyat yüzünden, ama evlilik devam ederken kimseye açıklama yapamadım. Bir gün çok kötü dayak attı el bileğim çatladı. Dudağım patladı, kafam şişti. Düştüm falan diye geçiştirdim iş yerindekilere halen evliliğim devam ediyordu, o sıra emar çekmek istediler arkadaşları engel oldu hamilelik vardır diye. Oysaki ben genç bir kızdım ona erkek değil bu demesinler diye hiç kimseye bir şey söyleyememiştim. Yöneticim bunu fark etti dayak yediğimden şüpheleri olduğunu söyledi, ben eşimi korumak için düştüm dedim geçiştirdim yoksa oda işten atılırdı ve maddi durumum iyice çıkmaza girerdi. Hep maddiyat için devam ettim kendi aileme de onun bana dayak attığını asla söyleyemedim. Yani iş yaşantıma yaşadığım şiddeti asla yansıtmadım.

Cevap 8: Çok zorlandım çünkü aynı iş yerindeydim ve onun yüzüne bakıp gülümsemem lazımdı. Asla unutamayacağım şiddet sahneleri yerine hiçbir şey olmamış gibi davranıp hayata devam etmek maddiyat problemim yüzünden tek seçeneğimdi. İş yaşamımda aile yaşamımda aynı ortamdıydı. İş yerinde onunla ve yakın akrabalarıyla çalışmak zorundaydım.

Cevap 9: Öncelikle cinsel beraberliğimiz olmadığı için yardım almasını istedim hep reddetti. Öpüşmeye bile yanaşmıyordu, nefesim daralıyor diyordu. Asla temas bile kurmuyor salonda yatıyordu. Sadece bana bağıracağı ya da şiddet göstereceği zaman yanımdıydı. Onu aile danışmanına gitmeye ikna ettim. Fakat hiç bir çözüme ulaşamadım. Psikolog doktor 7 senasın üstüne ‘Artık boşuna gelmeyin, bu kişi tedavi olmak istemiyor’ dedi.

Cevap 10: Şiddet sırasında bilgi verseydim, işten atılırdı. Maddi durumumuz

kötü diye bilgi veremedim. Boşanma esnasında söylediğimde birçok tanıdığı sayesinde iş yerinde durmayı başardı. İş yerinde çalıştığım arkadaşlar boş ver takma deyip üzerinde bile durmadılar. Sonuçta onlar dayak yememişti. Empati bile kurmadılar. Ama yanımda duran arkadaşlarımda oldu. Onlar beni anlayıp yardımcı olmaya çalıştı hiç bir şey yapamaları bile dinleyip, bana hak verdiler.

Cevap 11: İş yönünden elbette stres ve gerginlik altında oluyorsunuz. Asla mutluluk sizi bulmuyor. Dediğim gibi sırf maddiyat yüzünden sesi çıkaramadım. İş yerinde eşimin arkadaşlarından son derece yıkım gördüm. Ama sesimi asla çıkartamadım, sadece işten atılmamak için katlandım.

Cevap 12: Asla işe gitmek istemezsin sonuçta şiddet gördüğün kişide orada. Birde asansörde bile seni tehdit ediyor, söylersen sonu kötü biter diye. Ama dediğim gibi maddi yük yüzünden elin kolun bağlı mecbur işine dönmek zorunda kalıyordum.

Cevap 13: Bu şiddet sırasında maneviyata tutundum, kesinlikle şiddet gören birey hayattan soğuyor. Dilinde hayattan vazgeçme düşüncesi oluyor. Fakat hayatta vaz geçerse zaten ona şiddet uygulayan eşinin istediği sonuca ulaşmasını en kısa yoldan sağlamış olacağı için hayata tutunmak istiyor ve kendi ailesini düşünüyor sadece daha çok güçlü olmak istiyor. Genel olarak intihar durumu bence tamamen hayata karşı bir amacı yaşamak için bir denedi olmayanların düşünebileceği bir durumdur, ben hayattan soğudum, yaşamak ağır geldi ama asla vazgeçmedim yaşadıklarına inat hayata daha da sıkı tutundum.

Cevap 14: İntihara teşebbüs etmedim, ama hayatta yaşamak benim için zordu. Fakat tutundum, ailemde hasta bireyler vardı 3 kişi onların tüm bakımı bendeydi, boşanma sürecim çok uzun sürdü. Ailemin yanındaydım ve onların bakımını sağlıyordum. Bu sırada eşimin iş yerinde para ile tuttuğu 3 kişi bana maddi ve manevi şiddet uyguladılar. Boşanmaktan vazgeçirmeye çalıştılar, tehdit ettiler, boşanırsam bunun sonuçlarına katlanacağımı belirttiler. Bende sizden korkmuyorum dedim, zaten çocuğumda yoktu. Hayatta arkamda bırakacağım benim sorumluluğumda bir çocuk olmadığı için istediğinizi yapın diye bağırdım. Bu sefer onlar korktu, panik içinde iş yerindeki odayı terk ettiler.

Cevap 15: İntihara teşebbüs etmedim, fakat hayattan zevk almadan

yaşıyordum. Kendimi tasavvufi konulara, bilinçli olarak nefes terapisti gibi duygusal alanda rahatlatıcı meditasyonlara verdim ve kendime yaşama amacı olarak hedefler belirlemeye çalıştım. İdeallerime ulaşmaya çalıştım.

Cevap 16: Şiddet sonrası sadece kendimi bundan sonra hayatımın daha iyi olacağına kanalize edip, güçlü ve dik durarak hiç bir şekilde yıkılmayarak, motive ettim. Eşimi daha önce götürdüğüm aile psikoloğuna gittim ve bundan sonra daha güzel bir yaşamım olacağı hakkında beni ikna edişiyile hayata yeniden tutundum. Amirlerim yanımda olduklarını hissettirdiler ve kadın dayanışması yapabilen birkaç arkadaşım daha vardı, benim özellikle mağdur olduğum konu eşimin birçok tanıdığı olan sürekli kendi ve akrabalarını benimle görüştürmeye çalışıp boşanmaktan vazgeçmemi ya da istifa etmemi sağlamaya çalışması durumu olmuştur.

Cevap 17: Aslında kadınlar mutlaka dinlenmeli ve eşleri ile olan ilişkilerinde çözümsel süreçler sunulmalı onların yanında durulmalı köstek değil, destek olunmalı. Güvenlik ekipleri bu konuda bilgili ve duyarlı olmalıdır. İş yerinde psikolog (özellikle sır saklayan ve empati yeteneği olan) eşliğinde mağdur kişiye yönlendirme yapılmalı, son derece bilgili ve donanımlı yanında gerekli durumda müdahale yapabilecek durumda olan güvenlik görevlileri ile mağdur kişi koruma altına alınmalıdır. Gözlemleri ile mağdur kişiye yardımcı olmalıdır. Mutlaka iş yerinde psikolog desteği olmalıdır. Her şey için çok teşekkürler.

2.3. Vakanın Analizi

Bu vaka, birçok açıdan derin bir trajediyi ve güç mücadelesini anlatmaktadır. Hem duygusal hem de fiziksel şiddetin yanı sıra, maddi zorluklar ve iş ortamındaki zorlayıcı koşullar, şiddet mağdurlarının yaşadığı karmaşık ve yıkıcı durumları göstermektedir. Vakada özellikle dikkat çeken unsurlar şunlardır:

Maddi Zorluklar ve Bağımlılık: Maddi açıdan zor durumda olmak, birçok kadının şiddet gördüğü halde ilişkilerinden ayrılmalarını engelleyen en büyük nedenlerden biridir. Burada da görüldüğü gibi, iş kaybı korkusu ve borç yükü, kişinin devam eden istismara katlanmasına yol açmıştır.

İşyerinde Yaşanan Çelişki: Hem eşle hem de iş yerinde karşı karşıya gelmek zorunda kalınması, mağdurların yaşadığı baskıyı daha da arttırmaktadır. İş

yerinde destek bulmak ya da güvenli bir alan oluşturmak önemli, ancak burada yeterli destek sağlanamadığı görülmektedir. Bu tür olaylarda, işyerindeki insan kaynakları ve yöneticilerin daha proaktif ve duyarlı davranması gerekir.

Toplumsal Algı ve Destek Eksikliği: Eşin dışarıya “sevimli” ve iyi bir imaj çizmesi, mağduru daha da zor bir duruma sokmuş. Toplumdaki şiddet algısı, şiddet uygulayan kişinin dışarıda farklı bir yüz gösterdiğinde mağdurun inandırıcılığını azaltabilmektedir. Bu da mağdurun yalnızlaşmasına neden olmaktadır.

Kadın Dayanışması ve Psikolojik Destek: Psikolojik destek ve kadın dayanışması, mağduru yaşadıklarıyla başa çıkmasında önemli bir rol oynamıştır. Bu süreçte dayanışma gösteren arkadaşlar ve amirlerin varlığı, mağduru ayakta kalmasını sağlamış. İş yerlerinde daha fazla psikolojik destek sunulmalı ve güvenlik ekipleri bu konuda eğitilmiş olmalıdır.

Maneviyat ve Kişisel Güç: Vaka, kadının hayata tutunmak için manevi değerlerine ve kendi gücüne sarıldığını göstermektedir. Kendisini tasavvufi konulara ve nefes terapilerine yönelterek, yaşama bağlılığını sürdürebilmiştir.

Bu vaka, şiddet mağdurlarının yaşadığı karmaşık dinamikleri anlamak açısından çok önemli bir örnek. Mağduru yaşadığı güçlükler, iş yerinde şiddet gören kişilere yönelik daha bilinçli bir destek sisteminin oluşturulmasının ne kadar elzem olduğunu göstermektedir.

2.4. Vaka 2: (Kadın, 50 Yaş, Sağlık çalışanı)

Cevap1: Eski eşim tarafından ileri derecede saygısızlık, sözlü ve psikolojik baskı, diğer aile bireyleri kendi anneme karşı saygısızlık ve ileri derecede şiddetin her türüsüne maruz kaldım. Anneme ve bana karşı küfür bağırma bir iki kez de fiziksel şiddete maruz kaldım.

Cevap 2: İster istemez olumsuz yönde etkiledi. Kafam çok dolu olduğundan bir türlü işime adapte olamıyordum.

Cevap 3: Ne kadar profesyonel olarak özveriyle çalışıyor olmayı istiyoruz ama ister istemez aralıklı aklınıza gelince düşünmeniz dalgınlığa ve dikkat eksikliğine neden olmaktaydı.

Cevap 4: Evet. Çalışırken insanlarla iletişim kurmak istemeğim için mesleğim gereği zorluklar yaşadım. pozitif olamıyordum, empati

yeteneğimi kaybetmiştim.

Cevap 5: Üst düzey yönetici ile paylaşıldı anlayış gösterildi. Belirli bir zaman ücretsiz izin verildi.

Cevap 6: Yok. Olmasını isterdim.

Cevap 7: Evet, adaptasyonda bozukluk ve dalgınlık oldu. Verilen görevlerde yavaşlama ve tam yerinde getirmeme gibi sorunlar yaşadım.

Cevap 8: Evet zorlandım. Belirli bir zaman profesyonel destek aldım.

Cevap 9: Kendi çabamda araştırarak özel internet sitesinden profesyonel bilgiler izlemek ve psikolog desteği olarak kendi deneyimlere yazarak.

Cevap 10: Sadece ücretsiz izin ayarladılar. Başka hiçbir destek görmedim.

Cevap 11: Motivasyon düşüklüğüne sebep oldu.

Cevap 12: İş yerinde profesyonel olma zorunda olduğumuz için bazı şeyleri unutmak, sorumluluğu çok fazla olan meslekte çalıştığımız için tüm çabalarımızı göstererek en iyi performansı sağlamak zorundaydım.

Cevap 13: İntihar arzusundan çok daha farklı bir süreç gelişti. Yaşanan sürekli psikolojik baskı bir an evi terk etme ve hiç kimsenin olmadığı yerde gitme arzusu oluşmuştu. Bir çaresizliğin içinde belirli bir zamanda evden ve her şeyden uzaklaşma isteği oluşmuştu.

Cevap 14: Kardeşlerle ve diğer aile bireyler düşüncelerimi ve duygularımı paylaşmak. Arkamda bir ailenin varlığının olduğunu, onların güvenini ve kendime dini yönünde ve namaza başlama ve manevi yönünde ilerlemem bu sürecin içinde bana en çok bu düşünceler yardımcı oldu. Diğer kullandığım yöntemler özel internet sitesi olan psikoloğun hazırladığı videoları izlemektir.

Cevap 15: Kurban rolünden çıkarak eşten boşanmak, tekrar işe başlamak, yürüyüşler yapmak, kendime zaman ayırmak, namaza başlamak, yazı yazmak ve yüzme ile atlattım.

Cevap 16: İş yerinden bir destek alamadım, kendi çabamla çok çalışmakla bu sürece atlattım.

Cevap 17: Çocuklara ve diğer aile bireylerine gereken psikolog profesyonel destek alınması.

2.5. Vakanın Analizi

Bu cevaplar, iş hayatında yaşanan olumsuz kişisel deneyimlerin nasıl etkiler yarattığını ve kişinin bu süreçlerle nasıl başa çıktığını ortaya koymaktadır. Özellikle, iş yerindeki adaptasyon sorunları, motivasyon kaybı, iletişim zorlukları ve profesyonel destek eksikliği gibi unsurlar vurgulanmış. Ayrıca, psikolojik baskı ve şiddetin iş yaşamındaki performansa olumsuz yansımalarının yanı sıra, kişisel olarak manevi güçlenme, sosyal destek ve bireysel çabaların toparlanma sürecine katkı sağladığı görülmektedir.

Bu bağlamda, iş yerlerinin psikolojik destek sistemleri oluşturmasının ne kadar önemli olduğu bir kez daha anlaşılmaktadır. Çalışanların bu tür zorlayıcı süreçlerde daha fazla profesyonel destek alabilmeleri, hem bireysel iyilik halleri hem de iş performansları açısından kritiktir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu vaka analizinde, aile içi şiddetin mağdurları olan kadınların sosyal ve iş hayatına etkileri oldukça çarpıcı bir şekilde ifade edilmiştir. Mağdur kadınların, eşinin hem fiziksel hem de duygusal şiddetine maruz kaldığını ve bu durumun çalışma hayatına olan etkileri insan haklarının nasıl ihlal edildiği detaylı bir şekilde vurgulanmıştır.

Aile içi şiddet mağduru kadınların sosyal ve iş hayatına olan etkileri, hem bireysel hem de toplumsal düzeyde büyük bir endişe kaynağıdır. Kadınların, eşlerinin fiziksel ve duygusal şiddetine maruz kalmaları, sadece insan hakları ihlali olmakla kalmayıp, çalışma hayatlarındaki verimliliklerini, motivasyonlarını ve duygusal iyilik hallerini de derinden etkilemektedir. Bu bağlamda, kurumsal destek ve işbirliği mekanizmalarının oluşturulması hayati önem taşımaktadır. Çalışma ortamlarında polis, savcılık, kadın sığınma evleri gibi kurumlarla işbirliği yapılarak, mağdurlara daha etkin bir şekilde destek sağlanmalıdır.

Ayrıca, mağdurlara sunulan psikolojik destek, onların hem iş hayatında hem de özel hayatlarında toparlanmaları için kritik bir rol oynamaktadır. Çalışma ortamlarında şiddet mağduru kadınlara yönelik psikolojik danışmanlık hizmetlerinin sunulması ve bu desteğin teşvik edilmesi, mağdurların duygusal sağlığının korunmasında önemli bir adım olacaktır. İş yerlerinde ise, aile içi şiddetle ilgili açık ve net politikaların oluşturulması, çalışanların güvende

hissetmelerini sağlayacak güvenlik tedbirlerinin alınması gerekmektedir.

Şiddet mağdurlarına yönelik destek hizmetlerinin güçlendirilmesi, güvenli bir çalışma ortamının sağlanması ve iş yerinde gerekli yardımın sunulması, işverenlerin sorumlulukları arasındadır. Bu tür desteklerle birlikte, toplumsal farkındalık artırılmalı ve şiddet mağduru kadınların karşılaştıkları zorlukların toplum genelinde daha iyi anlaşılması için çaba gösterilmelidir. Son olarak, esnek çalışma düzenlemeleri gibi işyeri politikalarının uygulanması, mağdur kadınların iş yaşamına daha rahat adapte olmalarına olanak tanıyacaktır. Mesai saatlerinin esnekliği, uzaktan çalışma imkanlarının sağlanması ve izin politikalarının mağdur kadınlar için esnetilmesi, bu sürecin kolaylaştırılmasına katkıda bulunacaktır.

Toplumun her kesiminde ve iş yaşamında aile içi şiddetle mücadele için atılacak adımlar, yalnızca mağdurları değil, toplumu bir bütün olarak güçlendirecek nitelikte olacaktır.

KAYNAKÇA

- Çakır, Ö., Harcar, T., Sürgevil, O., & Budak, G. (2016). Kadına Yönelik Şiddet ve Türkiye’de Kadına Yönelik Şiddetin Durumu. *Toplum Ve Demokrasi Dergisi*, 2(4), 51-70.
- Çoban, D. & Kaplan, M. (2021). Aile İçi Şiddette Medyanın Rolü. *On Dokuz Mayıs Üniversitesi Kadın Ve Aile Araştırmaları Dergisi*. 2 (1): 127-146.
- Demir, Ü. (2000). Kadına Yönelik Aile İçi Şiddet. *Atatürk Üniv. Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 3(1).
- Doğrucan, A. & Yıldırım, Z. (2020). Kadına Yönelik Aile İçi Şiddet Üzerine Bir İnceleme. *Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(2), 122-138.
- Özkan, G. (2017). Kadına Yönelik Şiddet - Aile İçi Şiddet ve Konuya İlişkin Uluslararası Metinler Üzerine Bir İnceleme. *Hacettepe Hukuk Fakültesi Dergisi*, 7(1), 533-564.
- Sivaslıoğlu, F. & Erdal, N. (2020). Ailede Şiddet Gören Çalışan Kadınların İş Performansı. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi (ASEAD)*, vol.7, no.5. 350-367.
- Somunoğlu İkinci, S. (2014). Toplumun Kanayan Yarası: Kadına Yönelik Aile İçi Şiddet Kavramı ve Yansımaları. *Ankara Sağlık Hizmetleri Dergisi*, 13(2), 21-28. https://doi.org/10.1501/Ashd_0000000101

Ayşegül GÖKOSMANOĞLU
İstanbul Nişantaşı Üniversitesi
Lisansüstü Enstitüsü Sağlık Yönetimi
aysglgokosmanoglu@gmail.com
<https://orcid.org/0009-0008-6548-935X>

VAKA ADI:

112 ÇALIŞANLARININ HASTAYA MÜDAHALE VE NAKİL ESNASINDA KARŞILAŞTIKLARI SORUNLAR VE TEDBİR GEREKTİREN KONULARA BAKIŞ AÇILARI

SEKTÖR: Sağlık, Hastane Öncesi Acil Sağlık Hizmetleri

PROBLEMİN TANIMI

Ambulans çalışanlarının karşılaştığı çeşitli sorunlar, acil sağlık hizmetlerinin etkinliğini ve çalışanların güvenliğini doğrudan etkilemektedir. Yapılan çalışmalar, ambulans personelinin öncelikle kendi güvenliklerini sağlamakta zorlandığını, sözel ya da fiziksel şiddetle karşılaşma olasılıklarının yüksek olduğunu ortaya koymaktadır. Güvenlik güçlerinin bazı durumlarda olay yerine geç ulaşması, çalışanların ve hastaların güvenliği açısından risk oluştururken, acil müdahalelerde zaman kaybına yol açmaktadır. Ayrıca, ambulans ekiplerinin ve hastaların düşme riski, tıbbi ekipmanların yerleşimi ya da ortamın fiziksel koşulları nedeniyle artmaktadır. Bu durum hem çalışanlar hem de hastalar için ciddi tehlikeler doğurabilmektedir.

Ambulans çalışanlarının maruz kaldığı stres faktörlerinden biri de hasta ve yakınlarıyla yaşanan iletişim problemleridir. İletişim eksiklikleri, hasta müdahalesini yavaşlatmakta ve çalışanların üzerindeki baskıyı artırmaktadır. Bunun yanı sıra, ambulansların aktif çalışması esnasında meydana gelen arızalar nede-

niyle eski yedek araçların kullanılması zorunlu hale gelmiş, bu konuda yapılan planlama eksiklikleri dikkat çekmiştir. Komuta merkezinin, hasta ve yakınlarından yeterli bilgi almadan ya da aciliyet durumu olmayan vakalarda ambulans yönlendirmesi yapması, acil vakalara ulaşımında gecikmelere neden olmaktadır.

Trafik yoğunluğu ve yol çalışmaları, ambulans ekiplerinin iş yükünü artırırken, stres seviyelerini de yükseltmektedir. Ayrıca vatandaşların 112 Acil Servis hizmetleri hakkında yeterince bilgi sahibi olmamaları, ambulans hizmetlerinin etkin bir şekilde yürütülmesini zorlaştırmaktadır. Komuta merkezi ve hastane personelleri arasında üslup sorunları ve iletişim zorlukları da ambulans çalışanlarının işlerini verimli bir şekilde yapmalarını engelleyen diğer faktörler arasında yer almaktadır. Son olarak, ambulansların iç dizaynı, çalışanlar için güvenlik riski oluşturabilecek şekilde tasarlandığından, acil müdahaleler sırasında ek zorluklar ortaya çıkmaktadır.

ÖZET

112 Acil Sağlık Hizmetleri çalışanları, toplumun sağlık ve güvenliği için kritik görevler üstlenirken, büyük bir baskı ve zorluklarla karşı karşıya kalmaktadır. Bu hizmetler, her an hızlı ve etkili müdahale gerektiren acil durumlar için hayati önem taşır. Ancak, bu görevleri yerine getirirken çalışanların karşılaştığı sorunlar onların verimliliğini, motivasyonunu ve iş tatminini olumsuz yönde etkilemektedir. İletişim sorunları, güvenlik endişeleri, araçların sık sık arızalanması ve olumsuz hava koşulları, çalışanların işlerini etkili bir şekilde yapmalarını zorlaştıran temel etmenler arasında yer almaktadır.

İletişim sorunları, hasta ve yakınlarıyla yaşanan diyaloglardan komuta merkezi ve hastane personeli ile olan etkileşimlere kadar uzanmaktadır. Çalışanlar, bu tür durumlarda hızlı ve doğru bilgiye ulaşamamakta, acil müdahaleleri zamanında ve gerektiği şekilde gerçekleştirmekte zorluk yaşamaktadır. Güvenlik endişeleri ise çalışanların işlerini yaparken kendilerini fiziksel veya sözlü saldırı riski altında hissetmeleriyle ilgilidir. Ambulans personeli, olay yerinde her an şiddetle karşılaşma ihtimaliyle yüzleşmektedir ve bu durum onların hem fiziksel hem de ruhsal sağlığını olumsuz yönde etkilemektedir.

Sık sık meydana gelen araç arızaları ise acil müdahalelerin zamanında gerçekleştirilmesini engelleyen önemli bir faktördür. Ambulansların aktif kullanımında olduğu süreçlerde yaşanan teknik aksaklıklar, eski yedek araçlarla çalışmak

zorunda kalınmasına neden olmakta, bu da hizmet kalitesini düşürmektedir. Bunun yanı sıra, olumsuz hava koşulları, özellikle kış aylarında ambulans personelinin işini daha da zorlaştırmaktadır. Kar, buzlanma, yoğun yağış gibi durumlar, ambulansların olay yerine ulaşımını geciktirirken, çalışanların can güvenliği risk altına girmektedir.

GİRİŞ

112 Acil sağlık Hizmetleri 7/24 kesintisiz hastane öncesi acil durumlara hizmet veren bir kurumdur (Değer ve Atak, 2023: 159-160). 112 Ambulans çalışanları Komuta merkezine bağlı olarak hastaya yönlendirilirler. Ambulanslar; kazazede veya hastaları adreste başlayarak transferleri boyunca acil müdahale yapılabilecek ilaç ve tıbbi ekipman bulunan araçlardır (Şimşek, vd, 2019: 124). Ambulans içerisinde doktor veya paramedik, Att (Acil Tıp Teknisyeni) ve Sürücüler yer almaktadır (Uysal, vd, 2022: 161). Çalışma alanları hasta olan her yerdir. Bazen bir sokak bazen bir ev bazen de işyeridir. Ambulans çalışanlarında ekip çalışması kıymetlidir. Bu sayede hastaların yaşamsal bulguların devamı sağlanmaktadır, tedavi süreçleri hızlanmaktadır (Keklik, vd, 2022: 312). 112 Çalışanları zorlu çalışma koşullarının yanında komuta merkezi hasta, hasta yakını, Acil servis doktoru, Acil servis hemşiresi ve diğer çalışanlarla sürekli iletişim halinde koordineli olarak çalışmaktadır. Bu zorlu süreçte 112 çalışanları, Acil servis çalışanları, hasta veya hasta yakını ya da dış etkenlere bağlı birçok problemle karşılaşılması mümkündür.

Bu zorluklara ek olarak, ambulans personelinin uzun çalışma saatleri ve düşük maaşlarla mücadele etmesi, çalışanların motivasyonunu ciddi şekilde olumsuz etkilemektedir. Uzun süreli mesailer, fiziksel yorgunluğun yanı sıra tükenmişlik sendromuna yol açabilir ve iş verimliliğini düşürebilir. Düşük maaşlar da çalışanların ekonomik açıdan tatmin olmamalarına neden olmakta, bu durum ise personelin işine olan bağlılığını ve genel memnuniyetini azaltmaktadır.

Tüm bu sorunlarla başa çıkmak için önerilen çözümler ise çok yönlüdür. İlk olarak, kapsamlı eğitim programları ile çalışanların becerileri artırılmalı, özellikle iletişim, stres yönetimi ve kriz anında hızlı karar alma gibi konularda yetkinlik kazandırılmalıdır. Güvenlik önlemleri, hem fiziksel hem de ruhsal güvenliği sağlamak amacıyla artırılmalı, olay yerinde şiddet riskiyle baş edebilmek için güvenlik güçleriyle daha yakın bir işbirliği yapılmalıdır. Psikolojik

destek hizmetleri de çalışanların stresle başa çıkmalarına yardımcı olacak bir diğer önemli adımdır. Bu kapsamda, periyodik olarak psikolojik danışmanlık ve terapi imkanları sağlanarak, personelin ruhsal sağlığı korunmalıdır.

Çalışma koşullarında iyileştirmeler de büyük önem taşımaktadır. Daha makul çalışma saatleri ve çalışanların emeklerini karşılayacak adil maaş politikaları, motivasyonu artıracak ve tükenmişlik sendromunun önüne geçecektir. Ayrıca, sosyal aktiviteler düzenleyerek ekip içi iletişimin güçlendirilmesi, çalışanların birbirleriyle olan ilişkilerini ve işbirliklerini geliştirebilir. Böylece, ekip üyeleri arasında daha güçlü bir bağ kurulabilir ve iş tatmini artabilir.

Sonuç olarak, bu öneriler hem çalışanların ruhsal ve fiziksel sağlığını koruyacak hem de genel olarak acil sağlık hizmetlerinin kalitesini artıracaktır. Ambulans personelinin motivasyonunun yüksek olduğu bir çalışma ortamı, toplumun sağlık ihtiyaçlarına daha hızlı ve etkili bir şekilde yanıt verebilecek, böylece topluma sunulan sağlık hizmetleri daha güvenli ve kaliteli hale gelecektir.

KOMUTA KONTROL MERKEZİ(KKM) NEDİR?

Komuta kontrol merkezi Sağlık bakanlığına bağlı 112 (bir bir iki) Acil numaralı telefon hattında hastaları değerlendiren, doğru görevleri belirleyen, uygun sayıda ambulans ve çalışanları hastaya görevlendirme yapan ve tüm bu verileri kaydeden, arşivleyen birimdir (Ertuğrul, vd. 2021: 416).

PARAMEDİK NEDİR?

Paramedik, hastane öncesi acil müdahale sağlayan üniversite mezunu kişilerdir. Acil müdahale hasta adresinden itibaren gerektiği durumda hasta nakli sırasında sağlık kuruluşuna teslim süresince devam eder. Paramediklerin mezun olmalarında ehliyet şartı vardır. Bu sayede gerektiğinde ambulans kullanma yetkileri mevcuttur. Paramedikler hastanın tıbbi yaşamsal bulguları değerlendirir, muayane eder, tıbbi öyküsü, alerji durumu belirti bulgulara göre tedavi oluşturur. Hastanın güvenliğinden de sorumlu olan ekip sorumlusu kişilerdir (Aksu, vd, 2010:12).



Şekil 1. Sağlık bakanlığı yönetmeliği ambulans çeşitleri

Paramedikler dünyada ve ülkemizde kara ambulanslarında, helikopter ve uçak ambulanslarında, afetlerde ve halka ilk yardım eğitimlerinde görev yapmaktadırlar.

Acil Tıp Teknisyeni (Att) Nedir?

Acil Tıp Teknisyeni Sağlık meslek liselerinde 4 yıl eğitim almış sağlık profesyonelleridir. Hastane acillerinde, ambulanslarda, komuta kontrol merkezlerinde görev yapabilirler. İleri sürüş eğitimi alarak ambulans kullanma yetkileri bulunmaktadır. Hastaya acil tıbbi yardım müdahalenin sağlanması hususunda gerek görülen eylemleri gerçekleştiren yardımcı sağlık personelleridir (15.03.2007 tarihli 26473 Sayılı Resmi Gazete).

1. ACIL SAĞLIK HİZMETLERİ NEDİR?

Acil sağlık hizmetleri; “herhangi bir acil hastalık ya da kaza sonrası ortaya çıkan ve zaman kaybetmeksizin müdahale gerektiren durumlarda, hasta ya da yaralının yaşamının ve yaşam kalitesinin korunması için yapılması gereken tıbbi

bi bakım ve müdahaleleri kapsar. T.C. Sağlık Bakanlığı Acil Sağlık Hizmetleri Yönetmeliği'nde Acil Sağlık hizmetleri: “Acil hastalık ve yaralanma hallerinde, konusunda özel eğitim almış ekipler tarafından, tıbbi araç ve gereç desteği ile olay yerinde, nakil sırasında, sağlık kurum ve kuruluşlarında sunulan tüm sağlık hizmetleri” olarak tanımlanmıştır (24046 Sayılı Acil Sağlık Hizmetleri Yönetmeliği 11.05.2000 tarihli 2000 Sayılı Resmi Gazete).

1.1 112 Acil Sağlık Hizmetleri Çalışan Sorumlulukları,

Çalışan Güvenliği: Çalışan güvenliği her şeyin önünde tutulmalıdır. Gerekli önlemler alınmalıdır.

Hasta Güvenliği: 112 çalışanları, hastanın güvenliğini sağlamalı, müdahale ve nakil sürecinde hastanın durumunu sürekli olarak izlemeli ve gereken önlemleri almalıdır.

İletişim: Hastayla iletişim kurmak ve durumu hakkında bilgi almak, doğru tanı ve tedavi için kritik öneme sahiptir. Hastanın kendisi veya yakınlarıyla etkili iletişim kurabilmek ve empati sağlayabilmek önemlidir.

Ekip Çalışması: Müdahale ve nakil sürecinde ekip çalışması hayati önem taşır. Ekip üyeleri arasında iletişim ve koordinasyon sağlanmalı, herkesin görevleri ve sorumlulukları net olmalıdır.

Tıbbi Gereklilik ve Protokoller: 112 çalışanları, hastanın durumuna uygun tıbbi müdahaleleri yapmak için eğitilmiş kişilerdir. Ayrıca, kurumları tarafından belirlenen protokollere uygun hareket etmelidirler.

Eğitim ve Sürekli Gelişim: 112 çalışanları, sürekli olarak eğitilmeli ve güncel bilgilere sahip olmalıdır. Tıbbi müdahalelerde ve nakil süreçlerindeki en iyi uygulamaları takip etmek için sürekli olarak kendilerini geliştirmelidirler.

Risk Değerlendirilmesi ve Önlemler: Müdahale veya nakil esnasında ortaya çıkabilecek riskleri önceden değerlendirmek ve bu risklere uygun önlemleri almak önemlidir. Örneğin, hastanın taşınması sırasında düşme riski varsa, bu riski minimize etmek için gerekli donanım ve personel sağlanmalıdır.

Hasta Haklarına Saygı: Hastanın mahremiyetini korumak ve kişisel haklarına saygı göstermek, 112 çalışanlarının önceliklerinden biridir.

Bu sorumluluklar, 112 çalışanlarının hasta ve hasta yakınlarıyla etkili bir

şekilde etkileşimde bulunmasını sağlar ve acil sağlık hizmetlerinin kalitesini artırır.

1.2. Hasta ve Hasta Yakını Sorumlulukları

Doğru Bilgi Verme: Hasta veya hasta yakınları, sağlık durumu, semptomlar, geçmiş tıbbi geçmiş ve kullandıkları ilaçlar gibi önemli bilgileri doğru bir şekilde sağlamakla sorumludur. Bu bilgiler, 112 çalışanlarının doğru tanı koymasına ve etkili bir tedavi planı oluşturmaya yardımcı olurlar.

Sağlık Hizmetleri için İşbirliği: Hasta ve hasta yakınları, 112 çalışanları ile işbirliği yaparak tedavi sürecine katkıda bulunmalıdır. Talimatlara uymalı destek olmalıdırlar.

Güvenli Ortam Hazırlama: Hasta ve hasta yakınları, hastanın güvenliğini sağlamak için gerekli önlemleri almalıdır. Bu, hastanın çevresindeki potansiyel tehlikeleri ortadan kaldırmak, düşme riskini azaltmak ve hastanın ev veya hastane ortamında güvende olmasını sağlamak anlamına gelir.

İletişim: Hasta ve hasta yakınları 112 çalışanları ile uygun üslup ile iletişim kurmalı çalışanların yardıma geldiğini unutmamalıdır. Hasta yakınları, hastanın iletişimini desteklemek ve iletişim eksikliklerini gidermek için gerektiğinde çalışanlara yardımcı olmalıdır.

Hasta ve hasta yakınlarının bu sorumlulukları yerine getirmesi, tedavi sürecinin başarılı olmasına ve hastanın sağlık durumunun iyileşmesine yardımcı olur.

1.3. 112 Çalışanlarının Hastaya Müdahale ve Nakil Esnasında Karşılaştıkları Sorunlar Ve Tedbir Gerektiren Konulara Bakış Açıları

Aşağıdaki sorular, 112 Acil Sağlık Hizmetleri çalışanlarının günlük iş deneyimlerinde karşılaştıkları zorlukları anlamak ve acil müdahale süreçlerinde hangi noktaların iyileştirilmesi gerektiğini keşfetmek amacıyla hazırlanmıştır. Her bir soru, ambulans personelinin kritik durumlarda yaşadığı deneyimlere ışık tutarak, acil müdahale sırasında karşılaşılan sorunları derinlemesine ele almak için tasarlanmıştır.

İlk sorular, çalışanların yaş ve deneyimlerine dair bilgi toplarken, diğer sorular daha spesifik olarak mesleki zorluklara ve bu zorluklarla başa çıkma stratejilerine odaklanmaktadır. Özellikle acil durumlarda hastaya müdahale

ederken karşılaşılan güvenlik, iletişim, ekipman ve çevresel faktörler gibi kritik konular üzerine yoğunlaşmıştır. Bu sorular, çalışanların bakış açılarını anlayarak, hem mevcut sistemdeki eksikliklerin belirlenmesini hem de potansiyel iyileştirme alanlarının keşfedilmesini sağlamaktadır.

Örneğin, ikinci ve üçüncü sorular, ambulans personelinin acil müdahale sırasında en sık karşılaştıkları sorunlar ile güvenlik endişelerini ele alırken; dördüncü ve beşinci sorular, hastanın tıbbi geçmişine dair eksik bilgiler veya hastanın tedaviyi reddetmesi gibi kritik durumlarda çalışanların nasıl bir yaklaşım sergilediğini ortaya koymaktadır. Altıncı ve yedinci sorular, hasta yakınlarıyla iletişim zorlukları ve ekipman arızaları hakkında çalışanların deneyimlerini sorgularken, sekizinci ve dokuzuncu sorular, hava koşulları ve trafik gibi dış etkenlerin ambulans ekipleri üzerindeki etkilerini araştırmaktadır.

Son sorular ise çalışanlar arasında işbirliği ve iletişimi güçlendirme yolları ile çalışma koşullarının nasıl iyileştirilebileceği üzerine odaklanmaktadır. Bu sorular aracılığıyla toplanan veriler, acil sağlık hizmetlerinin kalitesini artırmak, çalışanların iş memnuniyetini yükseltmek ve genel olarak daha güvenli ve etkili bir hizmet sunulması için gereken tedbirlerin belirlenmesinde kritik bir rol oynayacaktır.

Bu vaka çalışması, acil sağlık hizmetleri çalışanlarının perspektiflerinden yola çıkarak daha etkin çözümler geliştirmek ve bu alanda yaşanan zorlukları derinlemesine analiz etmek amacıyla önemli bir kaynak olacaktır.

Soru 1. “Kaç yaşındasınız ve kaç yıldır 112 Ambulansta görev yapıyorsunuz?”

Soru 2. “Acil bir durumda ambulans ekibi olarak hastaya müdahale ederken en sık karşılaştığınız zorluklar nelerdir?”

Soru 3. “Hastayı ambulansa alırken veya ambulansla hastaneye götürürken güvenlikle ilgili en büyük endişeleriniz nelerdir?”

Soru 4. “Acil bir durumda, hastanın tıbbi geçmişi veya özel durumu hakkında yeterli bilgiye sahip olmadığımızda nasıl bir yaklaşım izliyorsunuz?”

Soru 5. “Hastaların acil tıbbi müdahaleye direnmesi veya tedaviyi reddetmesi durumunda nasıl bir yaklaşım izliyorsunuz?”

Soru 6. “Hasta nakli sırasında sıkça karşılaştığınız hasta yakınlarıyla iletişim zorlukları hakkında ne düşünüyorsunuz?”

Soru 7. “Acil hastane nakli sırasında en sık karşılaştığınız tıbbi ekipman

veya araç arızaları hakkında nasıl bir planınız var?”

Soru 8. “Acil müdahale sırasında hava koşullarının size etkisi nedir? Özellikle şiddetli yağmur, kar veya fırtına gibi durumlarda nasıl bir hazırlık yapıyorsunuz?”

Soru 9. “Acil servise hastayı nakil ederken karşılaştığınız trafik veya yol durumu gibi dış etmenler sizi nasıl etkiliyor?”

Soru 10. “Acil bir durumda hasta nakli sırasında, hastane personeli veya diğer sağlık çalışanlarıyla iletişim kurarken en sık karşılaştığınız zorluklar nelerdir?”

Soru 11. “Ambulans ekipleri arasında iletişimi güçlendirmek veya işbirliğini artırmak için hangi adımlar atılabilir?”

Soru 12. “Çalışma koşullarınızı iyileştirmek için ne tür önlemler alınabilir?”

1.3.1. Örnek Olay 1

Vaka 1: (Paramedik, 36 yaş, Kadın)

Cevap 1: 36 yaşındayım. 8 yıldır görev yapıyorum.

Cevap 2: Fiziki yol şartları, hasta adresine ulaşım problemi (adresi yanlış vermelerine bağlı), hasta ve hasta yakını ajitasyonu en sık karşılaştığımız sorunlardandır.

Cevap 3: Hastaya müdahale ederken kemer sisteminin olmayışına bağlı güvenlik sorunu oluşmaktadır ani fren ile düşme riskimiz artmaktadır.

Cevap 4: Yeterli bilgiye sahip olamadığımız da hastanın o anki şikâyetine göre müdahale ediyoruz, takibini yapıyoruz.

Cevap 5: Hastanın tedavi reddi durumunda öncelikli olarak ikna etmeye çalışırım ikna olmaz ise komutayı arayıp ses kaydını aldırıp olay yerinden ayrılırım.

Cevap 6: Hasta yakınları ile yaşadığımız en sık iletişim zorlukları hastane seçimini komutanın belirlediği için hasta yakınının belirlediği hastaneye gidemediğimiz durumda zorlu iletişim oluşmaktadır.

Cevap 7: En sık karşılaştığımız tıbbi ekipman ve araç arızaları hakkında sabah rutini de kontrol sağlarız. Gerektiği durumda Komuta ile iletişime geçiyorum, çözebileceğimiz durum ise çözüm odaklı ilerlemeye çalışırız.

yorum.

Cevap 8: Hava koşullarına uygun olarak soğuk havalarda daha kalın kıyafetler tercih ediyorum. Kar yağmurun aşırı olduğu durumda önceliğimi kendi güvenliği olduğu için gerektiğinde komuta bilgisinde bekliyorum.

Cevap 9: Hastayı nakil ederken karşılaştığımız trafik gibi dış etmenler vakanın hastaneye ulaşım süresini geciktirdiği için stres yaşatmaktadır.

Cevap 10: Çalışma esnasında en sık karşılaştığım zorluklar komutanın uygun hastaneyi veya uygun ekipleri takip etmemesidir. Benim için problem oluşturmaktadır.

Cevap 11: Ambulans ekipleri arasında iletişimi güçlendirmek için çalışma saatleri dışında organizasyonlar düzenlenebilir.

1.3.2. Örnek Olay 2

Vaka 2: (Paramedik, 31 Yaş, Kadın)

Cevap 1: 31 yaşındayım. 11 yıldır çalışıyorum.

Cevap 2: Ambulans ekibi olarak hastaya müdahale ederken en sık karşılaştığımız zorluk güvenlik problemidir.

Cevap 3: Hasta transferi sırasında güvenlikle ilgili en büyük endişem saldırıya uğramaktır. Diğer endişem ise ambulans ile kaza riskinin fazla olması ve ambulans arka kabinde hastaya müdahale ederken belirli bir süre kemer takamamaktır.

Cevap 4: Acil bir durumda hastanın tıbbi geçmişi hakkında yeterli bilgiye sahip olmadığında çevreden bilgi edinmeye çalışırım, etrafi gözlemlerim.

Cevap 5: Hastanın tedaviyi reddetmesi durumunda ikna edemiyorum isem KKM doktoru ile iletişime geçerim. Onun verdiği bilgiler doğrultusunda ilerlerim.

Cevap 6: Hasta yakınları ile iletişim zorlukları hakkında onlara yardıma gelmemize rağmen üslup hataları olmaktadır. Empati kurmaya çalışmaktayım.

Cevap 7: Hasta nakli sırasında tıbbi ekipman ve araç arızası hakkında düşüncelerim; en büyük sorun 112'ye ödeneklerin az olması ve bu sebeple eski ya da arızalı araçlarla çalışmak durumunda kalmamızdır. Bir planım maalesef yoktur.

- Cevap 8:** Vaka sırasında hava koşulları zor olduğunda araçların bütün kontrolleri zincir kontrolleri yapılır. Kaza riskine karşı temkinli sürüş yapılır.
- Cevap 9:** Hastayı nakline giderken karşılaştığımız trafik gibi dış etmenler en baş sebebi bilinçsiz vatandaşın ambulansa yol vermemesidir. Hasta ve bize zaman kaybına sebep olmaktadır. Öfkelenmeme sebep olur.
- Cevap 10:** Hastanedeki doktor, hemşire ya da diğer personellerin üslup problemi. Komuta merkezi KKM ile de aynı üslup sorunu yaşamaktayım.
- Cevap 11:** Ambulans ekipleri arasında iletişim güçlendirmek veya işbirliğini arttırmak için kişilere düzenli iletişim eğitimi verilebilir, kişisel psikolojik destek sağlanabilir.
- Cevap 12:** Çalışma koşullarımızı iyileştirmek için personele konfor alanı oluşturulabilir çalışma bekleme alanlarımız iyileştirilebilir. Maaş iyileştirilmesi, komuta merkezinin vaka elemesi sağlanabilir, 112 konusunda vatandaş bilgilendirilmesi yapılabilir.

1.3.3. Örnek Olay 3

Vaka 3: (Paramedik, 40 Yaş, Erkek)

- Cevap 1:** 40 yaşındayım 18 yıldır görev yapıyorum.
- Cevap 2:** Hastaya müdahale ederken en sık karşılaştığımız zorluklar hasta yakınlarının gereksiz tepkileridir.
- Cevap 3:** Güvenlikle ilgili en büyük endişelerim hasta veya yakınlarının saldırıp darp etmesi. Trafikte yol vermeme durumunda yaşanabilecek tartışmalar, trafik kaza ihtimalleridir.
- Cevap 4:** Hastanın tıbbi geçmişi hakkında yeterli bilgiye sahip olmadığımız da bilgi birikim ve hasta muayenesine dayanarak yol haritası çizerim.
- Cevap 5:** Hastanın acil müdahale direnmesi veya tedavi reddetmesi durumunda, saygı duyarım kanun gereği gerekli yükümlülükleri sağlarım.
- Cevap 6:** Hasta yakınlarıyla iletişim zorlukları konusunda, hasta yakınlarının daha duyarlı olmasını istiyorum. Bize güvenmeler bizim kurduğumuz gibi bize empati kurulmasını bekliyorum.
- Cevap 7:** Tıbbi ekipman ve araç arızaları hakkında bir planım yok. Çalışan kaynaklı durumlara dikkat etmeye çalışırım. KKM ile iletişime geçerim.
- Cevap 8:** Hava koşulları bizi olumsuz etkilemektedir. Çevresel güvenliği

sağlarım. Uygun kıyafetler tercih ederim. Hasta güvenliğini sağladığım zaman hasta transferini gerçekleştiririm.

Cevap 9: Trafik ve yol durumu gibi dış etmenler moral bozukluğuna sebep olmaktadır.

Cevap 10: Hasta nakli sırasında iletişimdeki en büyük zorluğumuz üslup kaynaklıdır. Vakanın tirajının komuta merkezi tarafından uygun yapılması, bazı personelin tükenmişliği kaynaklı sorunlar yaşamaktayız.

Cevap 11: Ambulans ekipleri arasında iletişimi güçlendirmek için ekiplerde kendi aralarında iletişim kolaylaştırmak adına telsiz ve benzeri bir iletişim aracı sağlanabilir.

Cevap 12: Çalışan güvenliğinin artırılma çalışmaları, çalışma saatlerinin azaltılması, standartların artırılması, çevresel risklerin azaltılması (112 istasyonlarının güvenli hale getirilmesi), istasyon çevresindeki kamera sistemlerinin aktif hale getirilebilir.

1.3.4. Örnek Olay 4

Vaka 4: (Doktor, 31 Yaş, Kadın)

Cevap 1: 31 yaşındayım. 3 yıldır görev yapıyorum.

Cevap 2: Ambulans ekibi olarak hastaya müdahale ederken en sık karşılaştığımız zorluklar hasta yakınının davranışları hastayı taşıma zorlukları ve fiziki şartlardır.

Cevap 3: Güvenlikle ilgili en büyük endişelerim asayişin zamanında gelmesine bağlı zor durumda kalmak, hasta yakınlarının şiddet eğilimlerinin olmasıdır.

Cevap 4: Hastanın tıbbi geçmişi hakkında yeterli bilgiye sahip olamadığımızda en kötü senaryo üzerinden müdahaleye başlarız.

Cevap 5: Hastanın tıbbi müdahaleye direnmesi veya tedavi reddetmesi durumunda hastanın akıl sağlığı yerindeyse yerinde bırakırım. Akıl sağlığı yerinde değil ise ve gitmesi gerekiyor ise güvenlik güçlerinden yardım talep ederim.

Cevap 6: Hasta yakınları ile iletişim zorluklarında empati kurmaya çalışıyorum. Ortamı sakinleştirmek durumunda kalıyorum. İş yüküm artıyor.

Cevap 7: Tıbbi ekipman veya araç arızaları hakkında, sabah rutin kontrol sonrası plan sağlarım.

- Cevap 8:** hava koşullarının olumsuz olması bizim hastaya ulaşım süremiz ve müdahale süremiz uzatmaktadır karda zincir takmak zaman kaybı oluşturmaktadır gerektiği durumlarda destek ekiplerden yardım talep ederim.
- Cevap 9:** Trafik ve yol durumundaki olumsuz problemler bizleri de olumsuz etkilemektedir. Saygısız sürücüler işimizi zorlaştırmaktadır. Bu durum beni öfkelenendirir.
- Cevap 10:** Diğer sağlık çalışanları ile iletişim kurarken en sık karşılaştığımız zorluk; Komuta tarafından ön değerlendirilmenin yetersiz yapılması, hasta kabullerinde doktorların hasta ile yeterince ilgilenmemesi, hasta teslim sürelerimizi uzatmalarıdır.
- Cevap 11:** Ambulans ekipleri arasında iletişimi iyileştirmek için birbiri ile uyumlu personel çalıştırmalıdır.
- Cevap 12:** Çalışma koşullarımızı iyileştirmek için ambulans fiziki şartları düzeltilmelidir. Komuta tarafından hasta ve hasta iletişimi artırılmalıdır. Komuta ile ekipler arası iletişim desteklenmelidir.

1.3.5. Örnek Olay 5

Vaka 5: (Acil Tıp Teknisyeni, 29 Yaşında, Kadın)

- Cevap 1:** 29 yaşındayım 1 yıldır çalışıyorum.
- Cevap 2:** Hastaya müdahale ederken en sık karşılaştığımız zorluk hasta yakını ile iletişim problemidir.
Örnek; Sizin burada bir şey sormanıza gerek yok. Biz gidince doktora anlatacağız zaten vb.
- Cevap 3:** Güvenlikle ilgili en büyük endişelerim; alkol, psikiyatrik veya madde vakalarında can güvenliği problemimizin olmasıdır.
- Cevap 4:** hastanın tıbbi geçmişi veya özel durumu hakkında yeterli bilgiye sahip olmadığımız da hastayı gözlemlerim. O anki vital bulgularına göre değerlendiririm.
- Cevap 5:** Hastaların tedaviyi reddetmesi, müdahale direnmesi durumunda nakil reddi yazısı alarak tedavi red imzası alırım.
- Cevap 6:** hasta yakınları iletişim zorlukları hakkında komutanın hastane seçimini kendisinin yapacağını ön bilgisinin vermemesi üzerine sorun

yaşadığımızı düşünüyorum.

Cevap 7: Tıbbi ekipman ve araç arızaları konusunda teslim süresinde kontroller sağlanmaktadır. Komuta ile iletişimde olarak destek ekip talep etmeyi planlarım.

Cevap 8: Hava koşulları bizleri olumsuz etkilemektedir. Karda zincir takıyoruz. Kıyafet seçimimizi ona göre sağlıyoruz.

Cevap 9: Trafik ve yol durumu gibi dış etmenler de özellikle araçların ambulansa yol vermemesi stres yaşatmaktadır.

Cevap 10: Hasta nakli sırasında en sık karşılaştığımız zorluk hastayı hastanenin kabul etmemesidir. Ayrıca komuta ile telefonla iletişime geçmek istediğimiz de bağlanma problemleri yaşamaktayız.

Cevap 11: Ambulans ekipleri arasında iletişimi güçlendirmek için nöbet dışı spor ve sosyal aktiviteler sağlanabilir.

Cevap 12: Çalışma koşullarımızı iyileştirmek için, maaş ve ek ödeme düzenlenmesi yapılması gerekmektedir. Gündemde olan çalışma saatleri değiştirilmesi yapılmamalıdır.

1.3.6. Örnek Olay 6

Vaka 6: (Sürücü, 35 Yaşında, Erkek)

Cevap 1: 35 yaşındayım 9 yıldır görev yapmaktayım.

Cevap 2: Hastaya müdahale ederken en sık karşılaştığımız zorluk çevredeki vatandaşların işimize müdahale etmesidir.

Cevap 3: Hastayı ambulansa alırken ya da hastaneye götürürken güvenlikle ilgili en büyük endişem, benim ya da hastanın düşme riskinin yüksek olmasıdır.

Cevap 4: Hastanın tıbbi geçmişi veya özel durum hakkında yeterli bilgiye sahip olmadığımız da, ekip ile iş birliği sağlarım.

Cevap 5: Hastanın tıbbi müdahale direnmesi durumunda asayiş den destek talep ederim.

Cevap 6: Hasta yakınlarıyla iletişim zorlukları hakkında, bizim işimizi yaşıttıklarını düşünüyorum.

Cevap 7: Araç arızaları hakkında planım komuta merkezden destek talep

etmektedir.

Cevap 8: Hava koşulları bizi olumsuz etkilemektedir.

Cevap 9: Hasta nakli sırasında trafik ve yol çalışmaları beni strese sokmaktadır.

Cevap 10: hasta nakli sırasında diğer sağlık çalışanlarıyla en sık karşılaştığımız zorluk hastanedeki doktorların ya da hemşirelerin “Yine mi siz” tarzı karşılama yapmalarıdır. Bir diğer problem ise komutanın asayişini yönlendirme takibi yapmamasıdır.

Cevap 11: Ambulans ekipler arasında iletişimi güçlendirmek için, sosyal aktiviteler yapılabilir.

Cevap 12: Çalışma koşullarımızı iyileştirmek için, uygun bölgeye uygun araç sağlanabilir. Çalışma kıyafetlerimiz daha kullanıma uygun üretilir. Komuta tarafından vaka elemesi yapılabilir. Kendi güvenliğimiz için savunma ile ilgili çözümler üretebilir(silahlı güvenlik sertifikası, kendini koruma sanatları vb.) , Asayişin daha hızlı gelmesi için 112 asayişle daha koordineli çalışabilir.

1.3.7. Örnek Olay 7

Vaka 7: (Paramedik, 26 Yaş, Kadın)

Cevap 1: 26 yaşındayım 4 yıldır görev yapıyorum.

Cevap 2: En sık karşılaştığımız zorluklardan biri olay yeri güvenliğinin sorunudur. Hastaların adreslerini yanlış vermeleridir sebebi ile hastaya ulaşım süresinde uzamaktadır. Bir diğer önemli zorluk ekipman ve çok sık yaşadığımız araç arızası problemidir.

Cevap 3: Endişem hastanın sedye kaynaklı düşme riskidir. Ambulans kaza riskinin yüksek olması da bir diğer endişemdir.

Cevap 4: Hasta hakkında yeterli bilgiye sahip olmadığım da çevreden bilgi öğrenmeye çalışırım elinde varsa rapor onları kontrol ederim kullandığı ilaçlar varsa oradan hastalıkları ile ilgili bilgi edinmeye çalışırım.

Cevap 5: Hastanın tedaviyi reddetmesi durumunda ikna etmeye çalışırım. Önemli bir durum ise asayişe bilgi veririm.

Cevap 6: Hasta yakını ile iletişim sorununu çok fazla karşılamaktayız hasta

yakınları çok ajite ve öfkeli olmaktadır. Empati kurmaya alttan almaya çalışmaktayız. Ancak her zaman yeterli olmamaktadır.

Cevap 7: Tıbbi ekipman ve araç arızalarında KKM' den destek ekip talep etmeyi planlarıım.

Cevap 8: Hava şartlarına uygun tedbirler alıyoruz ya da talep ediyoruz.

Cevap 9: Trafik yoğunluğu araçların yol vermemesi gibi durumlarda, stres oluyorum. Öfkeleniyorum. Diğer sürücülerle tartışma ortamı oluşabiliyor.

Cevap 10: Hastane çalışanları tarafından üslup problemi büyük zorluk yaşıyor.

Cevap 11: Ekipler arası iletişimi güçlendirmek için eğitimler düzenlenebilir. Ayda 1 sosyal aktiviteler yapılabilir. Toplantılar buluşmalar sağlanabilir.

Cevap 12: Çalışma koşullarımızı iyileştirmek için, komuta tarafından vaka elemesi yapılabilir. Komutanın hasta ve yakınları ile doğru iletişim, doğru anamnez (bilgi) alınması sağlatılmalıdır. Araç arızaları için farklı çözüm üretilebilir. Malzeme eksikleri talep doğrusunda gönderilmesi için çalışma yapılabilir (Örnek; S beden eldiven talebinde XL gönderilmesi vb.).

1.3.8. Örnek Olay 8

Vaka 8: (Sürücü Paramedik, 26 Yaşında, Erkek)

Cevap 1: 26 yaşındayım 4 yıldır görev yapıyorum.

Cevap 2: Çalışırken yaşadığım zorluklar, hastaların ve yakınlarının ajite olmaları, ambulansı karşılamamaları, dış kapıyı açmamalarıdır. Ayakta müdahale zorluğu bulunmaktadır.

Cevap 4: Acil bir durumda hastanın hakkında yeterli bir bilgim yoksa o anki durumunu değerlendiririm.

Cevap 5: Hastanın tedaviyi reddetmesi durumunda detaylı bilgilendirme sağlarıım ve red yazı formuna imza alırım.

Cevap 7: Ambulanlarımızın çoğu yedek araç. Sürekli araç arızası yaşıyoruz. Komuta Merkezini bilgilendirmeyi planlıyorum.

Cevap 8: Hava koşulları bizim sürüşümüz engellemektedir. Güvenli sürüş sağlarıım, kişisel güvenliğe uygun giyinirim, taşıma yöntemi buna göre

seçerim. Mutlaka öncesinde araç arka ısıtıcıyı kontrol ederim hasta ve ilaç için uygun ortam ısısı sağlarım.

Cevap 9: Ambulansla trafikte diğer sürücülere yol vermemesi, bilinçsiz olması beni strese sokuyor.

Cevap 10: Hastanın nakli sırasında komuta ile nakledilecek hastane konusunda uyuşmazlık yaşamak, komuta personel ile zorlu iletişim sorunları, komuta ulaşım sürelerimizin uzun olması gibi problemler yaşamaktayım.

Cevap 11: Ekipler arası iletişimi arttırmak için oryantasyon amaçlı eğitimler ile tanışılabilir. Sosyal aktiviteler planlanabilir.

Cevap 12: Çalışma koşullarımızı iyileştirmek için aylık çalışma saatlerimizin azaltılması, istasyon çevresine güvenlik kameraları yerleştirilmesi, istasyon konumlarının resmi kurumların içerisine ya da yanına konumlandırılması gibi önlemler alınabilir.

1.3.9. Örnek Olay 9

Vaka 9: (Paramedik, 29 Yaş, Erkek)

Cevap 1: 26 yaşındayım. 4,5 yıldır çalışıyorum.

Cevap 2: Hasta evlerinde asansör olmaması taşıma zorluğu oluşturmaktadır. Vatandaşların 112 hakkında bilgi eksikliğine bağlı işimize müdahale etmeleri diğer bir sorundur.

Cevap 3: Güvenlik ile ilgili endişelerim ambulanslarla sürekli yedek araçla çalıştığımız için iç dizayn problemlerine bağlı zarar görme ihtimalimin olmasıdır.

Cevap 4: Hasta hakkında yeterli bilgiye sahip olamazsam o an ki semptom bulgulara göre ilerlerim.

Cevap 5: Hastanın tedaviyi reddetmesi durumunda olabilecek riskleri anlatırım kendi sorumluluğu ile imza alırım, asayiş ya da yakınları ile koordineli çalışırım.

Cevap 6: Hasta yakını bilgisizliğine bağlı iletişim sorunu çok sık olmaktadır. Hasta yakınları bilgilendirilmelidir.

Cevap 7: Araç arızaları anlık olan sorunlardır. Komuta ile iletişim planlamaktayım.

Cevap 8: Kötü hava şartlarında özellikle karlı havalarda zincir takarım. Kendi kıyafetlerimi ona göre göre seçerim.

Cevap 9: Hastayı nakil ederken ki trafik bende stres oluşturur.

Cevap 10: Hastane personeli ve komuta çalışanları ile doğru iletişim kurulmaması uygun konuşma tarzı ile konuşulmamasıdır.

Cevap 11: Ekipler arasında iletişimi güçlendirmek için iletişim eğitimi verilebilir.

Cevap 12: Çalışma koşullarımızı iyileştirmek için; komuta merkezinin vakaları daha detaylı alması, kıyafetlerin daha uygun olması rahat olması, maaşların artırılması sağlanmalıdır.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Ülkemizde 112 Acil Sağlık Hizmetleri'nin kesintisiz ve etkin bir şekilde sürdürülmesi için, ambulans çalışanlarının ruhsal ve fiziksel sağlıklarına, güvenliklerine, memnuniyetlerine ve motivasyonlarına öncelik verilmesi gerekmektedir. Ambulans çalışanlarının yoğun stres altında çalıştıkları göz önünde bulundurularak, daha fazla strese maruz kalmamaları adına gerekli önlemler alınmalıdır. İlk olarak, vatandaşların bilinçlendirilmesi büyük önem taşımaktadır. Güvenlik sağlanmadan hasta adresine girilmemesi, çalışanların güvenliği açısından kritik bir önlem olup, 112 çalışanlarına savunma sanatları eğitimi verilmesi ve sürücülere güvenlik eğitimi sağlanması faydalı olabilir.

Toplumsal huzur için aile hekimleri bünyesinde psikologlar çalıştırılmalı ve çalışanların rutin kontrolleri zorunlu hale getirilmelidir. Ayrıca, sağlıkta şiddetin önlenmesi adına, şiddet uygulayanlara ciddi cezalar verileceğine dair kamu spotları hazırlanabilir. Ambulans iç dizaynı daha güvenli hale getirilerek, arka kabinde hareket halindeyken müdahale imkânı sunacak özel kemerli sistemler oluşturulabilir ve otomatik sedyeler kullanılarak hem çalışanların sağlığı hem de hasta güvenliği korunabilir. Güvenlik güçlerinin hasta adresine ulaşma sürelerinin komuta merkezi tarafından daha yakından takip edilmesi de önem arz etmektedir.

Ambulans arızalarının önlenmesi için periyodik bakımlar düzenli yapılmalı, 112 Acil Sağlık Hizmetlerine daha fazla ödenek ayrılması hususunda bakanlıklarca çalışmalar yürütülmelidir. Komuta Merkezi çalışanlarının empati yetene-

ğini geliştirmek adına sahada çalışmalarını teşvik edilmeli, ayrıca iletişim eğitimi almaları sağlanarak hasta hakkında daha detaylı bilgi edinmeleri sağlanmalıdır. Acil olmayan vakaların, komuta doktorları tarafından elenerek çalışanların iş yükü hafifletilmelidir. Hastane personeline 112 çalışanlarının görev ve sorumlulukları hakkında bilgilendirme yapılmalı ve onlara da iletişim eğitimi verilmelidir.

Vatandaşların ambulansa yol vermenin önemini kavraması için reklam videoları ve reklam panoları oluşturulmalı, çalışanların stresini azaltmak adına psikolojik destek sağlanmalıdır. Ayrıca, çalışanların kıyafetlerinin daha konforlu olması için onların görüşleri alınarak kararlar verilmelidir. Hava şartlarının olumsuz etkilerinden korunmak adına araçların klima ve ısıtıcılarının bakımları önceden yapılmalı, yoğun kar yağışı alan bölgelerde paletli veya 4x4 araçlar temin edilmeli ve karda zincir yerine daha pratik olan kar çorabı kullanılmalıdır. Çalışanlara yağmurluk gibi koruyucu giysiler temin edilerek, olumsuz hava koşullarına karşı önlemler alınmalıdır.

Ambulans istasyonlarının daha güvenli noktalara kurulması, istasyon çevresine güvenlik kameraları yerleştirilmesi ve çalışanların çalışma saatlerinin azaltılarak maaşlarının artırılması konularında bakanlığa öneriler sunulmalıdır. Çalışanların motivasyonunu artırmak ve ekip içi iletişimi güçlendirmek adına sendika desteği ile istasyonlar arasında aylık sosyal aktiviteler planlanması da etkili bir yöntem olabilir.

KAYNAKÇA

- Aksu, F., Tatar, A., Türkmen, S., Çelikli, S., Çelik, A. & Tetik, S. (2010). Paramediklerde Psikolojik Değerlendirme Ve Eldeki 2/4 Parmak Oranının Kişilik Yapısı İle İlişkisi. Dokuz Eylül Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi. 24(1). 11-18.
- Değer, M. & Atak, M. (2023). Evaluation Of Bingöl 112 Emergency Health Services. Karya Journal Of Health Science 4(2):159-63.
- Ertuğrul, B., Sarugan, M. & Özcan, C. (2021). Paramedik Eğitiminde Mesleki Becerilerin Kazanımında Aşılması Gereken Süreçler. Hastane Öncesi Dergisi. 6(3), 407-420. <https://doi.org/10.54409/hod.977888>
- <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat/24046> Sayılı Acil Sağlık Hizmetleri Yönetmeliği 11.05.2000 tarihli 2000 Sayılı Resmi Gazete

<https://www.iienstitu.com/blog/acil-tip-teknisyeni> 15.03.2007 tarihli 26473 Sayılı Resmi Gazete.

Keklik, B. & Özgüneş, Ö. (2022). Ambulans Personeli Acil Tıp Teknisyenleri (Att) Ve Paramediklerin Ekip Çalışması Tutumları Üzerine Bir Araştırma. Giresun Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi 8(2), 311-330. <https://doi.org/10.46849/guubd.1184131>

Şimşek, P. , Günaydın, M. & Gündüz, M. (2019). Hastane Öncesi Acil Sağlık Hizmetleri: Türkiye Örneği. Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi, 8(1), 120-127.

Uysal, İ., Sevinç Postacı, E., Gür, M., Çelik, N. & Parlak, F. (2022). 112 Acil Yardım İstasyonlarının Memnuniyet, Verimlilik, Güvenlik ve Performans Açısından Değerlendirme Ölçeğinin Geliştirilmesi ve Uygulama Örneği. Hastane Öncesi Dergisi, 7(2), 159-174. <https://doi.org/10.54409/hod.1054797>

Canan UĞUR

İstanbul Nişantaşı Üniversitesi

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

Muhasebe ve Denetim (Tezsiz-Uzaktan)

cananugur16@gmail.com

<https://orcid.org/0009-0003-1143-885X>

VAKA ADI:

**X RENT A CAR FİRMASININ (OTO VEYA ARAÇ KİRALAMA)
SOSYAL GÜVENLİK KURUMU CEZASIYLA SINAVI**

PROBLEMİN TANIMI

Bu vaka çalışması, X Rent A Car firmasının yaşadığı sosyal güvenlik kurumu cezası olayı üzerinden, araç kiralama sektöründe karşılaşılan çeşitli hukuki ve uygulamaya yönelik sorunları ele almaktadır. Vaka, hem kiralama sözleşmeleri ile ilgili boşlukları hem de firmaların karşılaştığı sorunları incelemektedir.

ÖZET

Bu vaka, X Rent A Car firmasının yaşadığı bir sosyal güvenlik kurumu cezası üzerinden araç kiralama sektöründe karşılaşılan hukuki sorunları ve operasyonel boşlukları incelemektedir. 2023 yılının nisan ayında yapılan bir araç kiralama sözleşmesinde, aracın kiralanan kişi dışında bir başkası tarafından kullanılması durumu, firmanın sosyal güvenlik yükümlülüklerini sözde yerine getirememesine yol açmıştır. Müşteri Gönenç, aracı kuzeni Can'a kullandırmış, Can ise aracı aşırı hızla kullanarak trafik cezası almıştır. Bu olay, Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından sigortasız çalışma olarak tespit edilerek firmaya 31 bin TL'lik bir ceza kesilmesine sebep olmuştur.

Vaka da, araç kiralama sözleşmelerinde yaşanan hukuki eksiklikler ve sektörün yasal yükümlülükler konusunda karşılaştığı zorluklar gözler önüne serilmektedir. Araç kiralama firmalarının, sözleşmelerinde müşteri kullanımını belirlemeden ve yasal düzenlemelere uygun hareket etmeden, bu tür sorunlarla karşılaşma riski taşıdığı vurgulanmaktadır. Aynı zamanda, sektördeki firmaların hukuki sorumluluklarını daha iyi anlamaları ve benzer durumların önüne geçebilmek için hangi düzenlemelerin yapılması gerektiğine dair analizler sunmaktadır.

Araç kiralama sektörünün daha sağlıklı ve yasal çerçevede ilerleyebilmesi için firmaların hem kendilerini hem de müşterilerini koruyan sözleşmelere yönelmeleri gerektiği vurgulanmaktadır.

GİRİŞ

Araç kiralama sektörü, özellikle son yıllarda hızla büyüyen ve çeşitlenen bir hizmet alanıdır. Özellikle ekonomik dalgalanmalar, tüketici davranışları ve ulaşım ihtiyacı gibi faktörler, bireylerin araç kiralama hizmetlerine yönelmesine neden olmaktadır. Türkiye’de bu sektörün büyümesi, hem yerli hem de yabancı müşteriler için çeşitli fırsatlar sunarken, işletmelerin de karşılaştığı yeni sorunları gündeme getirmiştir. Bu sorunlar, genellikle hukuki düzenlemeler, sözleşme hükümleri, operasyonel süreçler ve yasal sorumluluklar gibi başlıklarda yoğunlaşmaktadır.

Oto kiralama firmaları, genellikle uzun vadeli yatırımlar yapan, filo yönetimi ile uğraşan ve büyük müşteri portföylerine hitap eden işletmelerdir. Bu sektörün büyümesi ile birlikte, araç kiralama hizmeti veren firmaların karşılaştığı hukuki problemler de artış göstermektedir. Ancak araç kiralama sözleşmeleri, hukuki açıdan genellikle tam anlamıyla açıklığa kavuşturulmamış ve bazı boşluklar barındıran sözleşmelerdir. Bu eksiklikler hem işletmelerin hem de müşterilerin haklarının ihlal edilmesine sebep olabilir ve çeşitli mali ve cezai sorunlara yol açabilir.

Söz konusu vaka, özellikle X Rent A Car firmasının yaşadığı bir sosyal güvenlik kurumu cezası üzerinden, araç kiralama sektöründeki hukuki ve operasyonel boşlukları incelemeyi amaçlamaktadır. Vaka hem araç kiralama sözleşmelerinde hem de sektörle ilgili yasal düzenlemelerde yaşanan belirsizliklerin ve eksikliklerin önemli bir örneğidir.

X Rent A Car firması, 2023 yılının nisan ayında bir araç kiralama sözleşmesi

yapmış ve aracın kullanımını müşteri Gönenç'e bırakmıştır. Ancak, araç kiralama sözleşmesi yapılırken aracın bir başkası, yani Gönenç'in kuzeni Can tarafından kullanılacağı belirtilmemiştir. Can'ın aracı aşırı hız yaparak trafik polisi tarafından durdurulup cezalandırılmasının ardından, Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) durumu tespit etmiş ve firmaya sigortasız işçi çalıştırma gerekçesiyle ceza kesmiştir. Firma, bu durumu 2024 yılının şubat ayında fark etmiş ve ceza miktarının 31 bin TL'ye ulaştığını öğrenmiştir.

Vakada, aracın kiralanan kişinin dışında bir başkası tarafından kullanılması, sosyal güvenlik kurumu açısından kayıt dışı istihdam sorunu gibi ciddi cezalar gerektiren sonuçlar doğurmuştur. Söz konusu durum, araç kiralama firmalarının müşterileriyle yaptıkları sözleşmelerde dikkate almaları gereken önemli hukuki yükümlülüklerin göz ardı edildiğini göstermektedir. Bu gibi durumlarda, firmaların karşılaştığı yasal sonuçların ve mali yükümlülüklerin ne şekilde oluştuğunu anlamak, sektörün daha sağlıklı bir biçimde ilerlemesi adına kritik bir önem taşımaktadır.

Vaka da araç kiralama sözleşmelerinin hukuki yapısını ve sözleşmelerde yaşanan boşluklar da vurgulamaktadır. Araç kiralama sektörü, dinamik yapısı ve büyüyen pazarına rağmen, hala birçok hukuki belirsizlik ve düzenleme eksiklikleriyle karşı karşıyadır. Bu durum, sadece firmaların değil, aynı zamanda müşterilerin de mağduriyetine sebep olabilir.

Bu çalışma, öncelikle X Rent A Car firmasının yaşadığı bu olayı derinlemesine incelemeyi ve benzer durumların sektörde nasıl önlenebileceğini tartışmayı amaçlamaktadır. Bunun yanı sıra, araç kiralama sözleşmelerinde hangi hukuki düzenlemelerin eksik olduğu ve bu eksikliklerin nasıl giderilebileceği üzerine de bir analiz sunacaktır. Söz konusu analiz hem akademik hem de sektöre yönelik pratik öneriler geliştirmeyi hedeflemektedir.

Sektördeki firmaların daha sağlam ve hukuki açıdan güvenli sözleşmeler yapabilmesi için çeşitli düzenlemelerin yapılması gerektiği, özellikle uzun süreli araç kiralamalarında sözleşme yükümlülüklerinin netleştirilmesi gerektiği açıkça görülmektedir. Araç kiralama firmalarının hem kendilerini hem de müşterilerini koruyabilmeleri için hukuki sorumlulukları ve yükümlülükleri bilerek hareket etmeleri büyük önem taşımaktadır.

ANALİZ SÜRECİ

Geç fark ettiği bildirimle şoka giren rent a car yetkilileri, durumu defterlerini tutan mali müşavire bildirmiş, bu cezanın sebebini sorgulamaya başlamışlardır. Zira kendilerinde çalışan, Can adlı bir çalışanları yoktur. Ama SGK böyle bir kişinin kendi firmalarında çalışan olduğunu düşünmektedir. Bunun nedenini araştırmaya başlayan firma, aracı o tarihte kime kiraladığını tespit etmeye çalışmış, incelemeler sonucunda aracı müşteri Gönenç'e kiralamış olduklarını tespit etmişlerdir.

Bu vaka analizinde yöntem olarak doküman analiz tekniği kullanılmıştır. Sosyal bilimler alanında sıklıkla kullanılan bu yöntemde, araştırmanın sistematik bir çerçevede değerlendirilebilmesi için kamuya açık dokümanlardan faydalanılmaktadır. Çalışmada ağırlıklı olarak mevzuat ve basılı elektronik materyallerden istifade edilmiştir (Sak vd.,2021: 229-230).

SORUNLARIN TANIMLANMASI-

- **Rent a car firmalarının (oto veya araç kiralama) yaptıkları sözleşmeler, hukuki açıdan ne tür sözleşmelerdir? Bu sözleşmeler de hukuksal anlamda boşluklar var mıdır?**

Rent a car sözleşmelerine ilişkin kanunda özel bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu yüzden de oto kiralama sözleşmeleri 6098 sayılı Borçlar Kanunu'nun, "tam iki tarafa borç yükleyen kiralama sözleşmeleri" çerçevesinde düzenlenir. Yazılı şekilde düzenleme yeterli olup ayrıca notere onaylatılmasına da gerek yoktur. Borçlar Kanuna 2918 sayılı Karayolları Trafik Kanunu 'da yeri geldikçe eşlik etmektedir (Yıldız, 2016).

6098 sayılı kanunumuz kiralama sözleşmelerini, "kiraya verenin kullanım hakkını kiracıya bıraktığı, kiralayanın da bedelini ödemeyi kabul ettiği sözleşmeler" olarak tanımlamaktadır. Uygulama da araç kiralama sözleşmeleri uzun veya kısa süreli yapılabildiği için, uzun süreli araç kiralama sözleşmelerini bu tanımla sadece açıklamak yetersiz kalmaktadır. Çünkü uzun süreli araç kiralama sözleşmeleri aracını kiralayan kişiye, aracın servisinden kaskosuna, aracın bozulması durumunda yedek araç teminine kadar, lastik bakımı gibi pek çok borç da yüklemektedir. Aynı şekilde aracı kiralayan kişiye de kurallara uyma, aracı itinalı kullanma, sözleşmede belirtilen kişilere ve sadece sigortalı çalışanlarına kullandırma

gibi borçlar yüklemektedir. Bu yüzden araç kiralama sözleşmelerini, iki tarafa borç yükleyen karma nitelikli sözleşmeler olarak değerlendirmek daha mümkün gibi görünmektedir. Sürekli büyüyen ve gelişen bir sektör olması açısından söz konusu sektörün özellikle uzun süreli araç kiralama sözleşmelerini, salt kiralama sözleşmeleri olarak düzenlemesinin artık yeterli olmadığı görülmektedir (Böcü ve Balbay, 2018).

- **Müşteri Gönenç'in kiraladığı aracı, bir başkasına kullandırma hakkı, sizce var mıdır? Araç kiralayan kişi dışında, 3. bir kişinin (Can) aracı kullanması durumunda sorumluluğu ne olur?**

Araç kiralama sözleşmeleri kiralayan ve kiracı arasında yapılan sözleşmelerdir. Bu yüzden aracın bir başkası tarafından kullanılabilmesi için, sözleşme yapılırken aracı kullanacak ek sürücü olacak kişiler varsa, bunların hepsinin mutlaka sözleşme de belirtilmesi gerekir. Bu işlem sözleşme yapılırken ek bir ücret ödemesi yapılarak, sözleşmeye ek sürücülerin adlarının belirtilmesiyle olur. Özellikle şirket adına yapılacak sözleşmelerde bunlara dikkat edilmesi gerekir. Eğer bu işlem yapılmazsa aracın 3. bir kişi tarafından kazaya uğraması durumunda, kiralayan kişi aracın uğradığı hasardan sadece kendisi sorumlu olur ("Uzmanından kiralık araç uyarısı", 2023).

- **Araç kiralayan kişiler, araç kendilerindeyken işlenen trafik cezalarını kim öder?**

Rent a car firmaları araç kiralama sözleşmeleri gereği aracı kiralayan kişilere, sadece aracın arızalanması veya kazaya uğraması gibi durumlarda yardımcı olur. Araç kiralanan kişideyken işlenen trafik cezalarından dolayı, rent a car firmalarının herhangi bir sorumluluğu yoktur. Buda bize araç kiralayan kişilerin araç kendilerindeyken işledikleri trafik cezalarında, sorumluluğun sadece kendilerine ait olduğu sonucuna götürür (Borlease, (2022, 3 Temmuz).

Ancak uygulamada bazen tezat durumlarla da karşılaşılabilinmekte... Örneğin trafikte hız sınırını aşan kiralık bir aracın yakalanması durumunda, aracı kiralayan kişiye değil, araç kiralama firmasına ceza kesilebilmektedir. Trafik cezalarında ödeme tebligatın yapılmasından sonra olduğu için tebligatların araç kiralama firmalarına geç ulaşması, cezaların çoğunlukla araç kiralayan firma açısından ödenmesine neden olmaktadır. Çünkü müşteri cezayı yeri geldiğinde kabul etmemektedir.

Yine uygulamada sonuçları ağır olan, ağır ceza gerektiren durumlarla da karşılaşılabilinmekte... (Böcü, 2018)

- **Trafik cezaları araç kullanan kişiye mi, yoksa plaka sahiplerine mi kesilir?**

Normal şartlarda araç kullanan kişilerin, trafikte işledikleri suçlarda cezanın araç kullanan kişiye ait olmasıdır. Çünkü hukuk sistemimiz de “cezaların kişiselliği” yani şahsiliği ilkesi geçerlidir. Bir kimsenin işlediği suçtan dolayı bir başka kişi sorumlu tutulamaz. Bu ilke Anayasamızda yer alan temel ilkelerden biridir. Fakat Karayolları Trafik Kanununun (KTK) ilgili bir maddesinde ise, yeri geldiğinde araç sahibi aleyhine de ceza yazılabileceği görüşündedir. Gerçekte araç sahibinin bulunmadığı durumlar hariç, kişinin kendi işlediği suçtan dolayı sadece kendisinin sorumlu olması asıldır. Uygulamada da bazen ceza yazma konusunda kolayca kaçınıldığı, dava konularından görülmektedir (Tarlacı, S. 2020).

- **Trafik suçlarında şirket plakalarına yazılan cezaları, nasıl öğrenebiliriz?**

İster gerçek ister tüzel kişilere (şirketlere) ait ticari kayıtlı araç plakalarına yazılan idari para cezalarını, e-devlet uygulamasına giriş yaparak veya Emniyet Genel Müdürlüğü'nün (EGM) internet sitesine giriş yapıp, kiralık araç bildirim sistemi (KABİS) üzerinden her zaman kayıtlı araç plaka bilgilerini girerek öğrenebiliriz (EGM, 2019).

- **Trafik polislerinin trafikte çevirdikleri kişileri, SGK'ya bildirme yükümlülükleri, sizce var mıdır?**

Emniyet Genel Müdürlüğünce yapılan trafik denetimlerinde araç kullanan şoföre ceza yazılması durumunda, aracın ticari bir araç yani tüzel bir kişiliğe ait olduğunun tespit edilmesi halinde, durum derhal sistemden SGK'na bildirilmektedir. SGK'nın kayıt dışı istihdamı önlemek için getirdiği bu düzenlemeyle, sigortasız işçi çalıştırdığı tespit edilen ticari firmalara ceza uygulanmaktadır. SGK denetim birimlerinin bilgilerini inceleyerek, sigortasız işçi çalıştıran kişileri tespit edip, gerekli ceza işlemlerini uygulamaya halen devam etmekte (Günay, 2013).

- **SGK tarafından kesilen idari para cezalarında bildirimler ne şekilde yapılır ve bildirim süreleri nelerdir?**

SGK tarafından kesilen idari para cezaları, kişilere tebligat yapılmak suretiyle bildirilir. 1 Ekim 2021 tarihinden itibaren işverenlere e-tebligat

uygulamasını kullanmaları için kurum tarafından zorunluluk getirilmiştir. Bunun dışında kalan kişilere ise uygulama isteğe bağlı bırakılmıştır. Yapılan tebligatlar sistemde kaydı bulunan gerçek veya tüzel kişilere e-tebligat yapılarak, sistemde henüz kaydı bulunmayan kişilere ise eski sisteme göre yapılmaktadır. Böylece e-tebligat sistemini kullanan kişilerin e-devlet uygulamasına girmeleriyle, kendileri hakkında kesinleşmiş idari para cezalarını görmeleri, mümkün hale getirilmiştir. İdari para cezası kesilen kişilere e-devlet sisteminde kaydı olan GSM mobil numaralarına SMS ya da e-mail adreslerine ayrıca bilgilendirme mesajı gönderilmektedir. Yapılan e-tebligat kişi tarafından okunmamış olsa bile, elektronik ortamdaki adresine ulaştığı tarihi izleyen 5. günde tebliğ edilmiş sayılmaktadır. Bu nedenle kendisine tebliğ edilen evrakı kişinin okuyup ya da okumaması, o andan itibaren önemli olmayacaktır. Tebligat yapılması gereken kişilere herhangi bir nedenle zorunlu bir şekilde bildirim yapılamaması durumunda, 7201 sayılı Tebligat Kanunu ile 6183 sayılı Kanunda yer alan eski sisteme göre bildirim yapılacaktır. (TÜRMOB, 2021)

- **SGK tarafından sigortasız işçi çalıştırdığı tespit edilen iş yerlerine, ne tutarda ceza uygulanmaktadır?**

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu kapsamında uygulanacak idari para cezalarında asgari ücret baz alınarak hesaplama yapılır. Örneğin, işverenin sigortasız işçiyi aylık prim ve hizmet bildirgesini bildirmemesi durumunda, asgari ücretin 2 katı tutarında idari para cezası uygulanır. Bunun gibi idari para cezaları, cezanın türüne göre, asgari ücret baz alınarak, katları şeklinde hesaplanır (ISMMMO, 2024).

SONUÇ VE ÖNERİLER

Oto kiralama sektörü, artan talep ile birlikte hızla büyüyen ve bu büyüme ile birlikte çeşitli sorunları da beraberinde getiren bir alandır. Günümüzde araç alımının giderek zorlaşması, bireylerin araç kiralama hizmetlerine yönelmelerini anlamlı kılmaktadır. Bu genişleyen sektör, sorunlarını da farklı şekillerde ortaya koyabilmektedir. Özellikle büyük filolara sahip firmalarda yaşanan problemler, bu duruma örnek teşkil etmektedir. Artık oto kiralama sektörü, bu kadar tercih edilen bir alan haline gelmişken, rent a car firmalarına yönelik yeni bir düzenleme

yapma gerekliliği ortada durmaktadır. Bu düzenlemenin artık oldukça önemli bir ihtiyaç haline geldiği söylenebilir.

Araç kiralama sözleşmelerinin düzenlenmesinde, özellikle tarafların hakları ve yükümlülüklerinin daha belirgin bir şekilde tanımlandığı yeni bir düzenlemenin gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Bu düzenleme ile araç kiralayan firmaların kendi ihtiyaçlarına uygun sözleşmeler düzenlemeleri ve kiracıların da aracı istedikleri şekilde kullanmalarıyla ilgili yaşanan sorunların ortadan kaldırılması mümkün olabilir. Ancak, yalnızca yeni bir sözleşme modelinin getirilmesi yeterli olmayacaktır. Aynı zamanda bu düzenlemenin içeriğine ilişkin bağlayıcı ve kesin şartların getirilmesi oldukça önemli bir adım olacaktır. Örneğin, araç kiralayan kişilere depozito bedeli adı altında boş senet imzalatılması, arızalı araçların veya belli bir yaşın üzerindeki araçların kiraya verilmesi, araçların kasko sigortalarının olmaması, sigorta şartlarının yerine getirilmemesi gibi sorunlar, yeni düzenlemelerle ortadan kaldırılabilir. Özellikle filolar gibi büyük araç parklarına sahip firmalarda yaşanan aksaklıkların da bu şekilde önüne geçilmesi sağlanabilir. Ayrıca, kiralama hizmetlerinde yedek sürücü durumu gibi hususlarda, müşterilere bildirim yükümlülüğü getirilerek cezai şartların sözleşmelerle ağırlaştırılması sağlanabilir.

Birçok firma ve araç kiralayan bireylerin yasal haklarını oldukça sınırlı bildiği, hatta neredeyse hiç bilmediği durumlar söz konusu olabilmektedir. Bu durum, mevzuattaki aksaklıklarla da daha da karmaşıklaşmaktadır. Bu bağlamda, kısa veya uzun süreli tüm araç kiralama sözleşmelerine tarafların hak ve yükümlülüklerinin daha net ve belirgin bir şekilde ifade edildiği, her rent a car firmasının kullanabileceği, özgün bir sözleşme modelinin geliştirilmesi yerinde bir çözüm olacaktır. Bunun yanında, kanun çerçevesinde getirilen e-devlet, e-tebligat gibi dijital uygulamaların tüm işverenler için zorunlu hale getirilmesi de bir diğer önemli düzenleme gereksinimidir.

Örneğin mevcut vakada, SGK'dan gelen bildirim üzerine, firma durumu mali müşavirleriyle inceleyip, o tarihte aracı kiraladığı kişinin müşterisi Gönenç olduğunu sözleşme, fatura ve ödeme dekontlarını kullanarak SGK'ya ispat etmiş ve yapılan inceleme sonucunda firmaya kesilen ceza iptal edilmiştir. Bu tür durumlar, yeni düzenlemeler ile daha etkin bir şekilde yönetilebilir. Araştırmalar, özellikle uzun süreli araç kiralama sözleşmeleri için yeni düzenlemelerin gerekliliğini ortaya koymaktadır. Tarafların hak ve yükümlülükleri daha açık ve net bir şekilde tanımlanmalıdır. Yeni sözleşme şartlarıyla sigorta, depozito ve

ek sürücü gibi hususlarda daha katı önlemler alınabilir. Ayrıca, araç kiralayan firmaların, müşterilerine daha ayrıntılı bilgi vererek e-tebligat sistemini etkin bir şekilde kullanmaları, cezai durumları daha hızlı fark etmelerini sağlayacaktır. Firmaların ve müşterilerinin yasal haklar ve sorumluluklar konusunda daha fazla bilgi sahibi olmaları hem firmaların hem de müşterilerin olası cezai durumlardan korunmasına katkı sağlayacaktır.

Bu bağlamda, araç kiralama sektöründe yaşanan sorunların çözülmesi ve sektördeki hukuki düzenlemelerin güncel ihtiyaçlara cevap verecek şekilde yeniden yapılandırılması büyük bir gereklilik haline gelmiştir.

KAYNAKÇA

- Borlease. (2022, Temmuz 3). Kiralık Araç Trafik Cezasını Kim Öder? Blog Yazısı. Erişim Adresi: <https://www.borlease.com.tr>. Erişim Tarihi: 13 Nisan 2024.
- Böcü, M., & Balbay, H. (2018). Uzun Dönem Araç Kiralama Sözleşmelerinin Hukuki Açıdan Durumu Ve Uygulamadaki Eksiklikler. Erişim Adresi: <https://www.bocubalbay.av.tr>. Erişim Tarihi: 29 Nisan 2024.
- Emniyet Genel Müdürlüğü (EGM). (2019, Mayıs 3). Şirket Araçlarının Plakasına Yazılan Ceza Bilgilerini E-Devlet Kapısı Üzerinden Sunuyor. Basın Bülteni. Erişim Adresi: <https://www.egm.gov.tr>. Erişim Tarihi: 20 Nisan 2024.
- Günay, G. (2013, Temmuz 12). Trafik Polisi SGK Denetimi De Yapacak. Blog Yazısı. Erişim Adresi: <https://gokhangunay.com>. Erişim Tarihi: 29 Nisan 2024.
- İstanbul Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Ve Yeminli Mali Müşavirler Odası (ISMMMO). (2024). Sosyal Güvenlik Kurumu'na Kesilecek İdari Para Cezaları. Erişim Adresi: <https://ismmmo.org.tr>. Erişim Tarihi: 29 Nisan 2024.
- Sak, R., Şahin Sak, İ. T., Öneren Şendil, Ç., & Nas, E. (2021). Bir Araştırma Yöntemi Olarak Doküman Analizi. Kocaeli Üniversitesi Eğitim Dergisi, 4(1), 227-250. <http://doi.org/10.33400/kuje.843306>
- Tarlacı, S. (2020). Araçların Tescil Plakalarına Kesilen Trafik İdari Para Cezalarının Kaldırılması. Erişim Adresi: <https://tokkder.org/tokkder-dergi/4475>. Erişim Tarihi: 12 Nisan 2024.
- TÜRMOB. (2021). SGK Elektronik Ortamda Yapılacak Tebligat İşlemlerinin Usul Ve Esaslarını Açıkladı. Basın Bülteni. Erişim Adresi: <https://www.turmob.org>.

Org.Tr. Erişim Tarihi: 29 Nisan 2024.

Yıldız, A. R. (2016). Rent A Car (Oto Kiralama) Sözleşmeleri. Erişim Adresi: [https://
www.tusoder.org.tr](https://www.tusoder.org.tr). Erişim Tarihi: 20 Nisan 2024.

Elif DOĞRU

Nişantaşı Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

İnsan Kaynakları Yönetimi Programı

elifkartdogru@gmail.com

<https://orcid.org/0009-0009-5559-0099>

VAKA ADI:

AİDİYET Mİ PERFORMANS MI? KURUMSAL AİDİYET DUYGUSUNU KAYBEDEN PERSONELİN PERFORMANSI

PROBLEMİN TANIMI

M., bir eğitim kurumunun Bilgi İşlem Departmanında destek teknikeri olarak işe başlamış ve kısa sürede sistem ve ağ uzmanı unvanına yükselmiştir. Bu hızlı yükselme, başlangıçta olumlu bir gelişme olarak görünse de, yönetim politikalarının ve müdürünün kaygılarının etkisiyle gölgelendi. M.'nin yükselişi, bazı yönetsel engeller ve iş yerindeki politikaların etkisiyle olumsuz bir hale gelmiş, bu durum onun iş tatmini ve motivasyonunu ciddi şekilde etkilemiştir.

M., artan iş yükü ve yönetsel baskılarla başa çıkmaya çalışırken, kişisel yaşamında da önemli değişiklikler yaşamıştır. Evliliği ve askere gitmesi gibi kişisel faktörler, iş yaşamındaki zorluklarla birleşerek kariyerinde ciddi bir çalkantıya yol açmıştır. İş tatminsizliği, ekip içindeki dinamikler ve yönetsel tutumlar, M.'nin profesyonel kararlarını etkileyen unsurlar arasında yer almıştır. Vakanın odaklandığı ana problemler aşağıda sıralanmıştır:

- M.'nin iş yükünün fazla olması ve mesai kavramının gözetilmemesi,
- Müdür F.'nin, M.'ye karşı adil olmayan davranışları,
- Müdür F.'nin, M.'nin motivasyonunu ve iş memnuniyetini düşürmesi,
- Müdür F.'nin, M.'yi her fırsatta engellemesi, uzaklaştırmak istemesi ve

bu amaçla çeşitli girişimlerde bulunması,

- Müdür F.'nin eşi ile aynı binada çalışmasının uygun olmadığını bahane ederek M.'yi yeni binaya göndermesi,
- Müdür F.'nin, performansının düştüğünü bahane ederek M.'nin unvan almasını engellemesi,
- M.'nin, tüm zorluklara rağmen pes etmemesi ve unvan alması,
- F. ve K.'nin uyguladıkları mobinglerin M.'yi mutsuz etmesi,
- Müdür F.'nin adil olmayan davranışları sebebiyle tüm birimin motivasyon ve verimliliğin düşmesi,
- M.'nin, 10 yıllık emeğine rağmen istifa etmesi.

ÖZET

Günümüz iş dünyasında kariyer gelişimi, yalnızca bireysel bilgi, beceri ve deneyimlere bağlı olarak değil, aynı zamanda çalışma ortamı, yönetsel tutumlar ve kurumsal politikalarla da şekillenir. M. adlı çalışanın kariyer yolculuğu, bu dinamiklerin bir örneği olarak dikkat çekmektedir. M., bir eğitim kurumunun Bilgi İşlem Departmanında destek teknikeri olarak başladığı kariyerinde, kısa süre içinde sistem ve ağ uzmanı unvanına yükselmiştir. Ancak bu hızlı yükseliş, işyerindeki yönetsel zorluklar ve müdürünün kaygıları tarafından gölgelendirilmiştir. Bu durum, M.'nin motivasyonunu ve iş tatminini olumsuz etkilemiş, kariyerinde bazı engellerin ortaya çıkmasına neden olmuştur.

M.'nin profesyonel yaşamında yaşadığı bu zorlukların, bireysel ve kurumsal faktörlerin birleşimiyle şekillendiği görülmektedir. Özellikle artan iş yükü ve yönetsel engeller, onun iş yerinde verimli olmasını zorlaştırmış, bir yandan da kişisel yaşamındaki değişiklikler (evlilik ve askere gitme gibi) ile birleşerek ciddi bir iş tatminsizliği yaratmıştır. Ekip içindeki dinamikler, yönetsel tutumlar ve politikalar, M.'nin karar alma süreçlerini doğrudan etkileyen unsurlar arasında yer almıştır. Bu karmaşık yapıda, bireysel yaşamın profesyonel yaşamı nasıl etkileyebileceği, aynı zamanda yöneticilerin ve kurumsal yapıların çalışanların motivasyonu üzerindeki etkisi açık bir şekilde ortaya çıkmaktadır.

M.'nin yaşadığı bu süreç, bir çalışanın kariyerindeki başarımın yalnızca bireysel performansına değil, aynı zamanda işyerindeki çevresel faktörlere de bağlı olduğunu gösteren önemli bir örnektir. Kurumsal yapıların ve

yönetmel tutumların çalışanların motivasyonu ve iş tatmini üzerinde ne denli belirleyici olduğu, bu vakada gözler önüne serilmektedir. M.'nin iş yerindeki başarısızlıkları, yalnızca kişisel bir performans sorunu değil, aynı zamanda kurumsal politikaların ve yöneticilerin yaklaşımının bir yansıması olarak ele alınabilir. Bu durum, bireysel gelişim ve kurumsal yapı arasındaki dengeyi anlamaya yönelik önemli bir analiz fırsatı sunmaktadır.

GİRİŞ

Günümüz iş dünyasında yapılabilecek kariyer gelişimi, sadece kişisel bilgilerin ve deneyimleriyle değil, aynı zamanda çalışma ortamları ve yönetim politikalarıyla da şekillenmektedir. Bu bağlamda, M. adlı bir çalışan üzerinden, bir eğitim seçiminde kariyer yolculuğunda ve zorluklarla karşılaşılmaktadır. M., eğitim kurumunun Bilgi İşlem Departmanında destek teknikeri olarak kariyerinde başlamış, hızlı bir şekilde sistem ve ağ uzmanı unvanına yükselmiştir. Ancak bu yükseliş, müdürün kaygıları ve iş ortamındaki politikalar tarafından gölgelendi, M.'nin motivasyonu ve iş tatmini olumsuz etkilemiştir.

M., sürekli artan iş yükü ve yönetmel engellerle başa çıkmadan, kişisel görünümde önemli değişiklikler yaşamıştır. Evliliği ve askere gitmesi gibi faktörler, kariyerindeki performanslarla birleştiğinden beri M.'nin iş yaşamında ciddi bir çalkantıya yol açmıştır. Bu süreçte iş tatminsizliği, ekibin içindeki dinamikler ve yönetmel tutumlar, M.'nin karar alma sürecinde etkili olmuştur. Vakamızda, M.'nin yaşadığı deneyimlerin ve bunların ayrıntılı bir analizi yapılacak, bu durumun bireysel ve kurumsal boyutları ele alınacaktır.

VAKANIN BULGULARI

M. yeni kurulan eğitim kurumunun Bilgi İşlem departmanında destek teknikeri olarak işe başlamıştır. Eğitim kurumunun Bilgi İşlem Müdürü F., önceki iş yerindeki stajyeri olan M.'ye referans olmuş ve yanına almıştır. Eğitim kurumu ikinci yılında yeni bir bina olarak büyümeye başlamıştır. M. geçen sürede kariyer gelişimdeki olumlu gelişmelerden dolayı sistem ve ağ uzmanı unvanını almıştır. M. gece-gündüz çalışarak ilk binanın alt yapı sistemini tamamlamıştır. İlk binada her şey tamamlandığı ve sistemi öğrendiği için M.'yi haftanın iki

günü yeni alınan binada haftanın üç günü merkez binada görevlendirmişlerdir. Ancak yeni binanın büyüklüğü sebebiyle iş yoğunluğu tahmininden çok daha fazla olduğu için M. mesai kavramı gözetmeksizin çalışmaktaydı. Hatta bazen iki üç gün eve gitmediği oluyordu. M. kendi iş yükünün üstüne bir de eski yaptığı teknik işleri yapmaya başlamıştı. Kurum içinde işe hâkim olan personel olmadığından dışarıdaki firmalardan destek almaya başlamışlardı. M. kurum büyüdüğü için işlere yetişmekte zorlansa da ilk günkü heyecanı ile işleri tamamlamadan bırakmıyordu. Çünkü aynı zamanda sistem tarafında kendini sürekli geliştiriyor ve başarılı bir şekilde ilerliyordu. M.'nin yeni binadaki işlerini bitirip tümüyle merkez binada sistem ve ağ tarafındaki görevine dönmesi için yöneticileri tarafından düzenleme yapıyordu.

M. kurumun organize ettiği bir etkinlikte kuruma yeni başlayan E. ile tanışmış ve etkilenmişti. M. ve E. görüşmeye başladılar, kısa süre sonra evlenme kararı aldılar. M. henüz askerliğini yapmamıştı ve 6 ay askere gidecekti. Müdürü ile görüştü, işleri planladı ve lise arkadaşı B.'nin işe alınması için öneride bulundu. B. görüşmeye geldi, işe alındı. M. askere gitmeden destek teknikeri olarak üzerinde olan tüm süreçleri ve iş yüklerini B.'ye aktardı. M. askerde iken B. sistemi kendine göre düzenledi. M. döndüğünde teknik tüm işler artık B.'nin üzerindediydi ve bu M. için güzel bir gelişmeydi.

Büyümeye devam eden kurum farklı ilçede yeni bir bina aldı. M. evlilik sürecinde olmasına rağmen, yoğun bir tempoda çalışmaya da devam ediyordu. M. bu süreçte yeni binanın sistem ve ağ kurulumlarını kendisi yaparken teknik kurulumlar için de B.'ye verdiği desteklerle süreci beraber tamamlıyorlardı. M. 3 yıl gibi kısa bir sürede tüm sisteme hâkim olmuş ve sorunsuz bir şekilde yönetebilir hale gelmiştir. Müdür F., M.'nin işlere hâkim olmasından ve çalışkanlığından rahatsızlık duymaya başlamıştı. Müdür F.'nin M.'nin başarısından rahatsızlık duyması, F.'nin liderlik anlayışındaki bazı kişisel ve profesyonel dinamiklere dayanmaktaydı. M.'nin kurumda kısa sürede kaydettiği ilerleme ve sistem üzerindeki hakimiyeti, F.'nin otoritesine bir tehdit olarak algılanmıştı. F., başlangıçta M.'yi desteklerken, M.'nin yetkinliğinin hızla artmasıyla bu durumun kendi pozisyonunu zayıflatabileceği düşüncesine kapılmıştır. M.'nin kurumda kritik bir noktaya gelmesi, F.'nin üzerindeki kontrolünün azalacağı ve M.'nin başarısının kendi liderliğini gölgede bırakacağı endişesini doğurmuştur. Bu bağlamda, F., M.'nin yükselişini bir tehdit olarak algılamış ve ona karşı bir mesafe koyma ihtiyacı hissetmiştir.

Müdür F. başka bir birimde görev yapan K. ile sohbet diyordu. K. her sohbette kendisini birimine alması konusunda F.'den istekte bulunuyordu. K., bilişim alanında yeterli tecrübeye sahip olmamasına rağmen, F.'nin desteğiyle Bilgi İşlem Departmanına dahil edilmek istenmiştir. F., K.'yı, M.'ye kıyasla daha kolay kontrol edilebilir, sadık ve otoritesine tehdit oluşturmayan bir çalışan olarak görmekteydi. K.'nın bilgi eksikliğine rağmen, F.'nin ona M.'nin yerine bir pozisyon vermesi, M.'nin yetkinliğinden duyduğu rahatsızlığın bir göstergesiydi. M.'nin başarısı karşısında F.'nin kıskançlık ve statü koruma dürtüleri devreye girmiş ve K.'yı, M.'nin yerine geçirebileceği daha güvenli bir alternatif olarak değerlendirmişti.

Müdür F.'nin stratejik ve psikolojik motivasyonları, M.'nin başarısından duyduğu rahatsızlığın ve onu uzaklaştırma çabalarının altında yatmaktadır. Güç ve kontrol kaybetme korkusu, K.'yı sadık bir destekçi olarak görme isteği ve M.'nin bağımsızlığından duyduğu güvensizlik, F.'nin bu adımları atmasına neden olmaktadır. Aynı zamanda F.'nin, kıskançlık ve kendi yeterliliğine dair şüpheleri de bu davranışlarını tetiklemiş ve M.'yi uzaklaştırarak kendi konumunu güvence altına alma çabasına dönüşmüştür.

Ve M. nihayet evlenmişti. Müdür F. düşündü taşındı ve M.'yi yanından uzaklaştırmaya karar verdi. M. balayında iken yeni açılan en uzaktaki binaya göndermeye karar verdi. Ancak bunu nasıl yapacağını bilmiyordu. Çünkü kurumdaki herkes M.'den çok memnundu. Bu durumdan rahatsız olan F., M.'yi işlerden uzaklaştırmak istiyordu. M.'nin döneceği zaman direktörün yanına giderek M.'nin yeni açılan binada çalışmak istediğini söylediğinde direktör bu duruma şaşırılmıştı. Çünkü M.'nin evine neden uzak bir yer seçtiğini anlayamamıştı. F., M.'nin eşi ile aynı binada çalışmasının uygun olmayacağını düşündüğünü ve bu durumun işlerde aksamalara neden olacağını ifade etmiştir. M.'nin bilgisinin yetersiz olduğunu ve yerine oluşan boşluğu K.'nın getirilmesinin uygun olacağını iletince direktör, M. ile hiç konuşmadan uygunluk vermiştir.

M. balayından döndüğü gün Müdür F., M.'yi yanına çağırılmış ve aralarında aşağıdaki konuşma geçmiştir;

F: Yönetim, eşin ile aynı binada çalışmanın uygun olmayacağını düşündüğü için seni yeni binada görevlendirdi ve yerine K. getirildi diyerek iş aktarımını istedi.

M: Aynı birimde değiliz neden sorun olsun, hem evime çok uzak.

F: *Ben konuştum ancak ikna edemedim bir süre orada çalışacaksın.*

diyerek konuyu kestirip attı. Bunun üzerine M. ve eşi olup bitene anlam verememiş olsalar da yapacak bir şey yoktu. Borçları vardı ve çalışmak zorundalardı. Gece gündüz emek verdiği yöneticileri fikrini bile almadan karar vermişlerdi. Bu durum M.'yi çok üzse de çalışmaya devam etti.

Beş altı ay sonra Bilgi İşlem departmanı motivasyon organizasyonu yaptı. Organizasyon çıkışı direktör M.'yi yanına çağırıp son zamanlarda performansının neden düştüğünü sordu. M.'de ortamın samimi olması sebebiyle yeni binada çalışmak istemediğini yeni projelerden uzak kaldığı için motivasyonunun düştüğünü ifade edince direktör, M.'ye;

Direktör: *Sen kendin gitmek istemedin mi?*

M: *Hayır, ben istemedim.*

Direktör: *Bana, senin tercihin olduğu söylenmişti.*

dediğinde müdürün kendisini uzaklaştırmak istediğini M. anlamıştı. Birkaç gün sonra müdürünün yanına giderek bunu neden yaptığını sorguladı. Ancak müdür kaçamak cevaplar verdi. M., müdürü ile arasına mesafe koydu ve bundan sonra süreci direktör ile yürütmeye karar verdi. Direktörün talimatı ile M. tekrardan merkez binaya geri döndü.

Ancak Müdür F., M.'yi rahatsız edecek davranışlarda bulunmaya devam etti. M. 5 yıl geçmiş ve unvan beklemekteydi. Ancak Müdür F., direktör ile görüşerek M.'nin performansının düşük olduğunu unvanın B.'nin alması gerektiğini söyledi. Bunu duyan M.'nin morali bozuldu. Bunun üzerine M. kurumdan ayrılma kararı alarak kurumun yöneticileri ile durumu paylaştı. Yöneticileri yaşananlar üzerine M.'nin kurumda kalmasını sağlamak için kendisine unvan verdiler.

Ancak Müdür F. ve K. bu durumdan rahatsız olurlar. Her fırsatta M.'yi kötülemeye, yaptığı projeleri engellemeye ve hata bulmaya çalıştılar. M. artık bu durumdan çok rahatsız olmaya başlamıştır. Çünkü mutsuzluğu evine de yansımaktaydı. Zaman zaman eşi ile iş nedeniyle tartışmaları başlamıştır. M. bir süre daha çalışmaya devam eder ancak her geçen gün yaptığı işten keyif almadığını ve daha da mutsuz olduğunu anlar. 10 yıl süren tecrübesini kuruma olan aidiyetini kenara bırakarak iş arayışına başlar ve Türkiye'nin önde gelen bir şirketin Bilgi İşlem departmanında işe başlar.

Bu vakadan çıkarılması gereken bazı önemli dersler vardır. İlk olarak, eşit, adil,

şeffaf ve dürüst bir yaklaşımın iş yerinde güven ve aidiyet duygusunu artırdığı unutulmamalıdır. Müdür F.'nin M. ile ilgili yaptığı planlamaları onun rızasını almadan yapması, M.'nin yöneticilerine karşı güven duygusunu kaybetmesine ve işyerindeki aidiyet duygusunun zedelenmesine yol açmıştır. Bu hem bireysel motivasyonu hem de genel ekip dinamiklerini olumsuz etkilemiştir.

Ayrıca, çalışanların başarılarını motive etmek ve takdir etmek, iş yerinde verimlilik ve huzur açısından büyük bir fark yaratır. Müdür F.'nin, M.'nin başarılarını görmezden gelmesi ve onu, kıskançlık ve kendi pozisyonunu tehdit olarak algılayarak uzakta tutmaya çalışması, M.'nin motivasyonunu düşürmüş ve işine olan ilgisini azaltmıştır. Eğer M. takdir edilseydi hem bireysel olarak hem de ekip olarak daha başarılı sonuçlara ulaşılabilir, huzurlu bir çalışma ortamı sağlanabilirdi.

Bunun yanında, hizmet içi eğitim programlarının düzenlenmesi hem yöneticilerin hem de çalışanların doğru davranış biçimlerini öğrenmelerine katkı sağlayabilir. Örneğin, mobbing ile ilgili bir eğitim, Müdür F.'nin yanlış davranışlarını fark etmesini sağlayarak, bu tutumdan vazgeçmesine yardımcı olabilirdi. Benzer şekilde, empati üzerine bir eğitim, yöneticilerin çalışanlarıyla daha sağlıklı ilişkiler kurmalarını teşvik edebilirdi.

Kurumsal denetim ve kontrol mekanizmalarının geliştirilmesi de önemli bir ders olarak öne çıkmaktadır. Şeffaf ve adil bir denetim süreci, kurumun performansını artırır ve büyümesini destekler. M.'nin kariyerine müdahale edilseydi, M. kurum için daha başarılı işlere imza atabilecekti. Bu hem bireysel hem de kurumsal performans açısından olumlu sonuçlar doğurabilirdi.

Son olarak, geri bildirimde bulunmak ve açık iletişim kurmak, çalışanların gelişimi için kritik bir rol oynar. Müdür F.'nin, M.'nin performansındaki düşüşü açıkça sorgulamayıp, farklı bahanelerle unvanını engellemesi, M.'nin kendini haksızlığa uğramış hissetmesine yol açmış ve onu değersiz hissettirmiştir. Dürüst ve açık bir iletişim ortamı sağlanarak, M.'nin performansı hakkında geri bildirim verilmeli ve sorunlar açıkça konuşulmalıydı. Bu şekilde, M. daha sağlıklı bir çalışma ortamında kendini daha değerli hissedebilirdi.

SONUÇ VE ÖNERİLER

İşyerinde sağlanan eşitlik ve adalet, her çalışanın kendisinin önemli olduğunu hissetmesinde önemli bir rol oynamaktadır. Bu nedenle çalışan bütün personelin eşit fırsatlara ve adil muameleye sahip olması, motivasyonun, verimliliğin ve iş gücünün artmasını sağlar.

Müdür F.'nin, M.'ye yönelik ayrımcı davranışları, işyerinde eşitlik ve adaletin eksikliğini göstermektedir. Müdür F.'nin, K. ile iş birliği yapması ve K.'ya ayrımcılık yapması M.'de haksızlığa uğradığı duygusu yaratmıştır. Halbuki müdürün tüm çalışanlarına eşit ve adil davranmış olması birimin daha başarılı işler yapmasını sağlayacaktır.

Çalışanların motivasyonunu artırmak için, iş yerindeki iletişimi güçlendirecek ve çalışanlar arasındaki ilişkileri destekleyecek aktiviteler düzenlenebilir. Çalışanların kişisel gelişimlerine ve kariyer ilerlemelerine imkân sağlanması, işyerindeki memnuniyetlerini artırabilir ve uzun vadeli bağlılıklarını artırabilir. İşverenlerin çalışanlarını motive etmek, yeri geldiğinde takdir etmek ve başarılarını ödüllendirmek, çalışanların performansını ve iş memnuniyetini artırabilir. İş yükünün fazla olması motivasyonu ve performansı düşürür.

Müdür F.'nin M.'nin unvan almasını engellemesi; M.'nin motivasyonunu düşürmüş ve işten keyif almasını engellemiştir. Müdür F.'nin M.'ye karşı adil olmayan davranışları ve engellemeleri, işyerindeki adaletin ve şeffaflığın önemini gösteriyor. Adil olmayan uygulamalar, çalışanların motivasyonunu düşürebilir ve işyerinde stres ve memnuniyetsizlik yaratabilir.

Kurum içindeki işleyişin ve yönetim politikalarının zaman zaman gözden geçirilmesi gerekmektedir. Kurumdaki adaletin ve şeffaflığın sağlanması için iç denetimin yapılması büyük bir öneme sahiptir. Çünkü direktörün yer değişikliği, projeler vb. hususlarda çalışanlarını karara katmaması sadece Müdür F.'ye güvenmesi ve denetleme mekanizmasının olmaması M.'nin aidiyet duygusunu dolayısıyla performansını olumsuz etkileyen ilk noktadır.

Tüm çalışanlara yönelik adil davranış ve mobbing konularında farkındalık yaratmak için hizmet içi eğitim programları düzenlenebilir. Bu tarz eğitimler, çalışanın haklarını bilmesini sağlarken yöneticilerin de adaletli davranmaları açısından önemlidir.

İşyerindeki iletişim ve geri bildirim eksikliği, çalışanların memnuniyetsizliğine ve motivasyon kaybına neden olabilir. İşverenlerin çalışanlarla açık bir iletişim kurması ve geri bildirimlerini alması, çalışanların duygularını ve ihtiyaçlarını

anlamalarına yardımcı olabilir. Çalışanlar, duygularını açıkça ifade edebilmeli ve görüşlerini dile getirebilmelidir. İşverenlerin, çalışanların geri bildirimlerine değer vermesi ve iletişimi güçlendirmesi gerekmektedir. Açık iletişim ve dürüstlük çalışanların mutluluğunu ve motivasyonunu artırır.

Direktör, M. ile sürecin en başında konuşmuş olsaydı yeni binada çalışmak istemediğini ve bu durumdan mutsuz olacağını öğrenecek ve M.'nin iş performansını düşürmemiş olacaktı. Ancak açık iletişim kurmadığı ve geri bildirimleri değerlendirmede için süreç M.'nin işten ayrılma kararı ile sonuçlanmıştır. Çalışanların şikayetlerini ve geri bildirimlerini iletebilecekleri öneri kutularının oluşturulması gerekmektedir. Bu tarz girişimler iş yerindeki haksız uygulamaların hızlı bir şekilde tespit edilmesine ve çözülmesine olanak tanır.

Müdürlerin performans değerlendirme süreçlerinin, çalışan memnuniyeti, adaleti ve şeffaflığı göz önünde bulunduracak şekilde planlanması gerekmektedir.

Yukarıdaki çözüm önerileri, iş yerindeki adaletin sağlanmasını ve benzer sorunların önlenmesini sağlayabilir. Öneriler, iş yerindeki memnuniyet düzeyinin artması, çalışanların dürüst ve şeffaf olmaları, haklarını koruyabilmesi ve iş güçlerinin artması için önemli bir role sahiptir. Sorunların çözülmesi çok önemlidir. Çünkü iş yerinin büyüebilmesi için verimliliğin artması, çalışanların mutluluğu, aidiyet duygusunun kaybedilmemesi gerekmektedir.

M., yaşadığı sorunları daha erken ve doğrudan direktör ile paylaşmalı, iş değişikliği gibi kritik kararlar alındığında geri bildirimde bulunarak kendi düşüncelerini açıkça dile getirmeliydi. Ayrıca, motivasyon kaybını hissettiği anda daha sık geri bildirim vererek durumu net bir şekilde aktarmalıydı. Direktör ise, M.'nin görevlendirilmesi gibi önemli kararlarda yalnızca Müdür F.'nin verdiği bilgilere güvenmek yerine, M. ile doğrudan iletişime geçerek görüşünü almalıydı. Aynı zamanda, M.'nin performansı hakkında düzenli geri bildirim alarak potansiyel sorunları erken fark etme ve çözme sorumluluğunu üstlenmeliydi. Öte yandan, Müdür F.'nin en büyük sorumluluğu doğru bilgilendirme yaparak M.'nin görev değişikliği konusundaki gerçeği manipüle etmemektir. F.'nin M.'yi kasıtlı olarak dışlayıp başka bir göreve yönlendirmesi, adil yönetim ilkelerine aykırı davranışlar sergilemesine neden olmuştur. Tüm bu sorumluluklar yerine getirilseydi, taraflar arasındaki iletişim sıkıntısı daha erken çözülebilir ve M. kendini daha iyi ifade edebilirdi.

M.'nin iş hayatında karşılaştığı zorluklar, özellikle yoğun iş yükü, haksız

muameleler ve Müdür F.'nin stratejik manipülasyonları, iş-özel hayat dengesi üzerinde ciddi hasarlar bırakmıştır. Sürekli fazla mesai yaparak hem yeni hem de eski binadaki sistem ve ağ kurulumlarını tamamlamaya çalışması, M.'nin fiziksel ve zihinsel yorgunluğuna yol açmıştır. Müdür F.'nin, M.'yi uzak bir binaya gönderme kararı ve bu süreçte M.'nin söz hakkı olmaması, onun motivasyonunu iyice düşürmüş, kariyer gelişimini olumsuz etkilemiştir. Özellikle beklediği unvanı alamaması ve haksız yere iş yükünün K. ile paylaşılması, M.'nin iş tatminsizliğini arttırmış ve bu durum evine de yansımıştır. İşyerindeki stresi eve taşıyan M., eşiyle olan ilişkilerinde gerginlik yaşamaya başlamış, kariyerindeki bu zorlu süreç aile içi huzursuzluğu tetiklemiştir. Borçlar nedeniyle işten ayrılma kararı alamayan M., iş-özel hayat dengesini tamamen kaybetmiş, işteki başarısızlık ve hayal kırıklıkları nedeniyle hem işinde hem de ailesinde giderek daha mutsuz hale gelmiştir.

M.'nin yeni bir iş bulması, onun için bir kurtuluş olmuştur; ancak bu durumda, kurumsal yapının devam edeceği kariyer gelişiminin nasıl olacağını ve çalışan bağlılığının nasıl zedeleyebileceğini açıkça ortaya koyuyor. Bu tür durumların önüne geçmek için, kurumsal odaklı bir yaklaşımı benimsemesi ve çalışanların görüşlerine değer verilmesini büyük öneme sahiptir.

M.'nin iş değişikliği, mutsuzluğunu çözme sürecinde karmaşık ve çok yönlü sonuçlar doğurmuştur. Bir yandan, iş değişikliği M.'nin uzun süredir yaşadığı mobbing ve adaletsizlikten kurtulma fırsatı sunmuştur. Yeni bir çalışma ortamı, onun için yeniden başlangıç ve daha olumlu bir kariyer yolu anlamına gelebilir. M., profesyonel becerilerini başka bir kurumda sergileyerek kendini daha değerli ve takdir edilmiş hissedebilir, bu da motivasyonunu ve iş tatminini artırabilir. Özellikle, Türkiye'nin önde gelen bir şirketinde çalışmaya başlaması, kariyerinde ilerlemesine ve yeniden kendine güven kazanmasına yardımcı olabilir.

Öte yandan, bu iş değişikliği duygusal açıdan karmaşık sonuçlar da doğurabilir. M., eski işyerinde yıllarını geçirmiş, önemli emek harcamış ve belirli bir aidiyet hissi geliştirmiştir. Bu kurumdan ayrılmak, onun için duygusal bir kopuşa neden olabilir. Ayrıca, mobbing nedeniyle ayrılmak zorunda kalması, M.'de mesleki yıpranma ve güven kaybı gibi hisler doğurabilir. Kurumdaki haksızlıklar karşısında başarısız olduğunu veya yeterince mücadele edemediğini düşünebilir, bu da özsaygısını olumsuz etkileyebilir. Sonuç olarak, iş değişikliği M.'nin mutsuzluğunu giderebilir ve profesyonel bir rahatlama sağlayabilir,

ancak duygusal olarak bazı izler bırakabilir ve mesleki güvenini yeniden inşa etme sürecine ihtiyaç duyabilir.

Çalışanların kariyer ve kişisel gelişimlerine imkân tanınması, çalışanlara adil ve şeffaf davranılması çalışanların motivasyonlarını arttırır ve iş yeri ile daha güçlü bağ kurmasını sağlar. Bu nedenle iş verenlerin çalışanlarının gelişimlerini desteklemeleri için fırsatlar sunmaları önemlidir. Çalışanları dinlemek, motive ve takdir etmek, çalışanlarla açık iletişim kurmak ve geri bildirimde bulunmak hem çalışan hem de iş veren açısından önemlidir.

M. yaşadığı tüm zorluklara rağmen iş azmini kaybetmemiş ve unvan almayı başarmıştır. Ancak Müdür F. ve K.'nin M.'yi engellemeye yönelik tutum ve davranışları, M.'nin motivasyonunu düşürmüş, işten keyif almasını engellemiştir. Bu nedenle M. 10 yıllık emeğine ve kuruma olan aidiyetine rağmen istifa etme kararı almıştır.

F.'nin M.'yi kurumdaki görevinden uzaklaştırma girişimi, yalnızca işlerin teknik gerekliliklerine değil, aynı zamanda F.'nin otoritesini koruma ve yönetim üzerindeki kontrolünü kaybetmeme çabasına dayanmaktadır. M.'nin başarısı, F.'nin liderlik pozisyonu için bir tehdit haline gelmiş ve bu durum, M.'nin dışlanmasına neden olmuştur.

Sonuç olarak, M.'nin hikayesi, işyerinde adil ve etik davranmanın ne kadar önemli olduğunu gösteriyor. Çalışanlara değer veren ve onları destekleyen kurumlar, daha başarılı ve motive olmuş bir işgücüne sahip olacaktır. İşverenlerin çalışanlarını motive etmeleri, adil davranmaları ve iletişimi güçlendirmeleri, daha sağlıklı ve verimli bir iş ortamı yaratmalarına yardımcı olabilir.

Esin UÇARAVCI
İstanbul Nişantaşı Üniversitesi
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Mimari Tasarım Bölümü
esingergic16@gmail.com
<https://orcid.org/0009-0006-3643-3336>

VAKAADI:

BURSA İLİ İNEGÖL İLÇESİNDE 2018-2023 YILLARI ARASINDA İNŞAAT SEKTÖRÜNDE YAŞANAN DARALMANIN KENTLİLERİN YAŞAMINA VE KENTİN GELİŞİMİNE ETKİSİ

PROBLEM TANIMI

İnegöl ilçesinde 2018-2023 yılları arasında inşaat sektöründe yaşanan daralma, kentlilerin yaşamını ve kentin gelişimini doğrudan etkilemiştir. Bursa'nın en büyük ilçelerinden biri olan İnegöl, her geçen yıl artan nüfusu ve sürekli göç almasıyla dikkat çekmektedir. Türkiye İstatistik Kurumu verilerine göre, 2022-2023 yıllarında nüfus %1,6 oranında artarak 4718 kişilik bir artış göstermiştir. Ancak bu rakam yalnızca kayıtlı nüfusu ifade etmekte olup, kayıt dışı göçmenler ve sığınmacılar da bu büyümeyi etkileyen önemli unsurlar arasındadır.

Bu hızlı nüfus artışı, kentteki barınma ihtiyacını ciddi şekilde zorlamaktadır. Konut stoğunun yetersizliği ve artan inşaat maliyetleri, özellikle evlilik, boşanma ve günlük yaşam süreçlerinde birçok zorluğa yol açmaktadır. İnşaat sektöründeki durgunluk, sektördeki müteahhitleri ve iş gücünü olumsuz yönde etkileyerek, kısıtlı konut arzı ve yüksek maliyetlerle birleşerek yaşam alanlarını daraltmıştır. Ayrıca, bu durum işverenler ve çalışanlar için de çeşitli ekonomik zorluklar yaratmış; konut bulma, taşınma ve kira ödemeleri gibi süreçlerde hem

maddi hem de manevi baskılar artmıştır.

Nüfus artışı ve inşaat sektörü arasındaki bu denge sorunları, kentteki bireylerin ve ailelerin yaşam kalitesini doğrudan etkilerken, aynı zamanda İnegöl'ün ekonomik ve sosyal yapısını da zorlamaktadır. Artan konut maliyetleri ve kısıtlı konut arzı, hem yerel halkı hem de göçmen nüfusu olumsuz yönde etkileyerek, şehirdeki yaşam standartlarını düşürmektedir. Bu nedenle, İnegöl'deki inşaat sektörü daralması, sadece konut üretimi açısından değil, genel olarak kentin ekonomik ve sosyal dinamikleri açısından da önemli bir problem oluşturmaktadır.

ÖZET

İnşaat sektörü, Türkiye'de oldukça önemli bir istihdam kalemidir. Dönem dönem dalgalanma yaşasa da 2008 yılından sonra tüm ülke genelinde hızlanan ve gelişen inşaat sektörü, kendi başına dev bir ekonomi yaratmış, milyonlara direkt veya dolaylı yoldan istihdam kaynağı olmuştur. Bu gelişme, Türkiye'nin bu alanda dış ülkelere de açılmasını, başka ülkelerde inşaatlar, başarılı çalışmalar yapan büyük Türk şirketlerinin ortaya çıkmasını sağlamıştır. Ancak 2018'de başlayan durgunluk ve bu durgunluğun ara ara hareketlenmelere rağmen eski seyrine dönmeyişi, özellikle göç alan ve büyüyen kentlerde beklenenden farklı ve fazla sorunlara yol açmıştır.

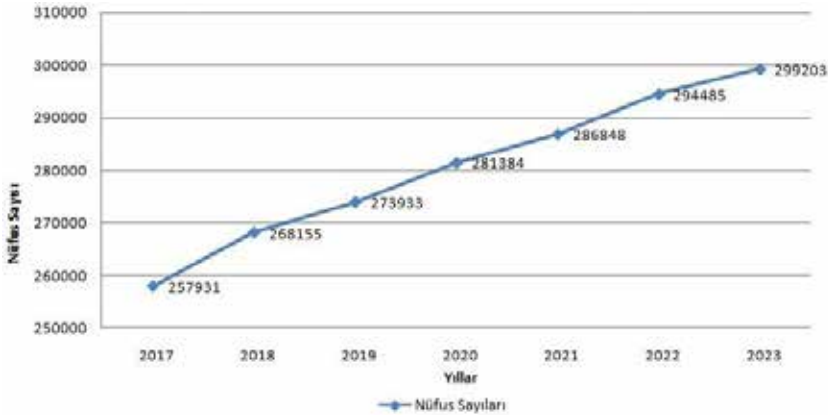
Bu vaka analizi, 2018-2023 yılları arasında Bursa'nın İnegöl ilçesinde inşaat sektöründe yaşanan daralmanın kentlilerin yaşamına ve kentin gelişimine etkilerini ele almaktadır. Vaka, İnegöl'deki hızlı nüfus artışı ve ekonomik büyümenin barınma ihtiyacı üzerindeki baskısını ve inşaat maliyetlerindeki artışın sektörde yarattığı sorunları detaylı bir şekilde anlatmaktadır. İnşaat sektöründeki durgunluk nedeniyle konut üretiminin yetersizliği, kentteki evlilik, boşanma ve günlük yaşam süreçlerini etkilemektedir. Ayrıca, kısıtlı konut stoğu ve artan maliyetler, işverenler, çalışanlar ve müteahhitler için de çeşitli zorluklar doğurmaktadır.

Vaka örnekleri, bu sorunların İnegöl'deki bireyler, aileler, şirketler ve belediyeler üzerinde ne gibi etkiler yarattığını göstermektedir. Çözüm önerileri, özellikle arazi maliyetlerinin azaltılması, kat sınırlamalarının gözden geçirilmesi ve altyapı çalışmalarının hızlandırılması gibi önlemlerle inşaat sektörünü canlandırmaya yönelik stratejileri içermektedir.

GİRİŞ

Bursa, Türkiye'nin Marmara Bölgesi'nde bulunan, ülkemizin en büyük 4. şehridir. Türkiye İstatistik Kurumu 2023 yılı verilerine göre İnegöl ise 299.203 kişilik nüfusuyla Bursa'nın merkez dışındaki en büyük ilçesi ve Güney Marmara'nın nüfus bakımından ikinci büyük kentidir. Ayrıca İnegöl her geçen gün yoğun göç almaya devam etmektedir. İnegöl'de 2022-2023 yılları arasında %1,6 lık artışla 4718 kişi nüfusa eklenmiş görülmektedir (<https://www.inegol.bel.tr/>, Erişim Tarihi: 18.04.2024) Oysa bu, yalnızca kayıtlı olan kısımdır. Bunun dışında kayıtlı olmayan veya Türk vatandaşı olmayan göçmenler ve sığınmacılar da İnegöl'de yaşamaktadır. Bu da bir ilçe için ciddi büyüme gerektiren bir nüfus artışıdır.

Aşağıda şekil 1'de her yıl belirgin şekilde yükselen nüfus artışını görülebilmektedir. Bu yalnızca kayıtlı olanların bilgisidir.



İNEGÖL İLÇESİ YILLARA GÖRE NÜFUS SAYILARI

Şekil 1. 2018-2024 tarihleri arasında İnegöl ilçesinin nüfus sayıları (Kaynak: TÜİK, 2024 nüfus sayısı verileri)

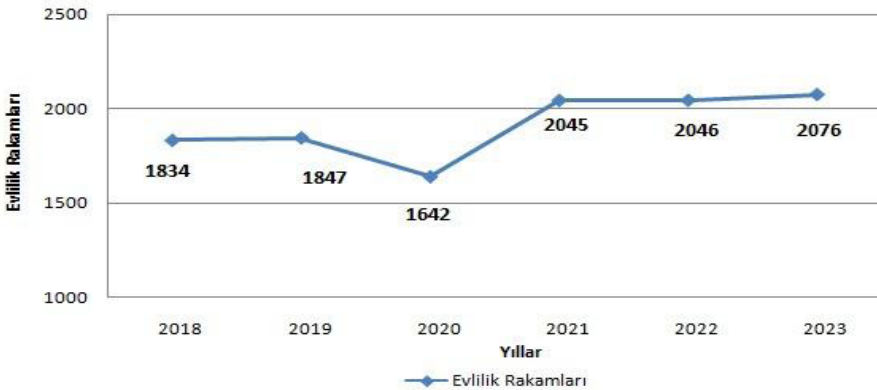
Bu yoğun göçün en önemli sebebi İnegöl'ün birçok ili geride bırakan büyük bir ekonomisi ve potansiyeli olmasıdır. İnegöl 2023 yılında Türkiye'nin toplam ihracatının %0,64 ünü gerçekleştirmiştir. İlçe geçen yıl Türkiye'nin iller ihracat sıralamasında 18. sıraya yükselirken ithalatta 31., dış ticaret hacmindeyse 24. sırada yer almıştır. Dış ticaret fazlası ile Türkiye'nin iller sıralamasında 8. sırada yer alan İnegöl'de, geçen yıl 1447 firma ile 1.4 milyar dolarlık ihracat, 52 firma ile 310 milyon dolarlık ithalat yapılmıştır. İlçenin dış ticaret hacmi 1.7 milyar

dolar olurken, 1.1 milyar dolar dış ticaret fazlası verilmiştir. İnegöl sanayisinin sektörel dağılımında ilk sırada mobilya sektörü görülmektedir. İhracat hacmi olarak değerlendirildiğinde mobilyanın devamında tekstil, otomotiv ve gıda da önemli sektörlerdir (İnegöl Ekonomi Raporu, 2023).

Tüm bu sektörlerde ihtiyaç olan iş gücü, kente göçü cazip hale getirmekte, ancak kentin büyüme ihtiyacını da artırmaktadır. Bu sektörlerde çalışacak kişilerin barınma gereksinimlerinin karşılanması için konut üretmek gerekmektedir. Bunun yanı sıra bu sektörler ve yan kolları için uygun imalat yapıları ve hatta organize sanayi bölgeleri üretilmesi gerekmektedir. Mevcut yapı stoğu bu büyümeye karşı yetersiz kalmaktadır.

Göç dışında diğer yollarla da nüfus artışı devam etmektedir. Mevcut nüfus yoğunluğu nedeniyle evlenme sayıları da yüksek olmaktadır. Pandeminin ilk yılı haricinde her yıl evlilik sayılarının artması şekil 2’de görülmektedir. Günümüzde hemen her evlilik, yeni bir konut ihtiyacı doğurmaktadır. Ancak kentte satılık veya kiralık konut bulunamaması evlilik sürecini zora sokmaktadır.

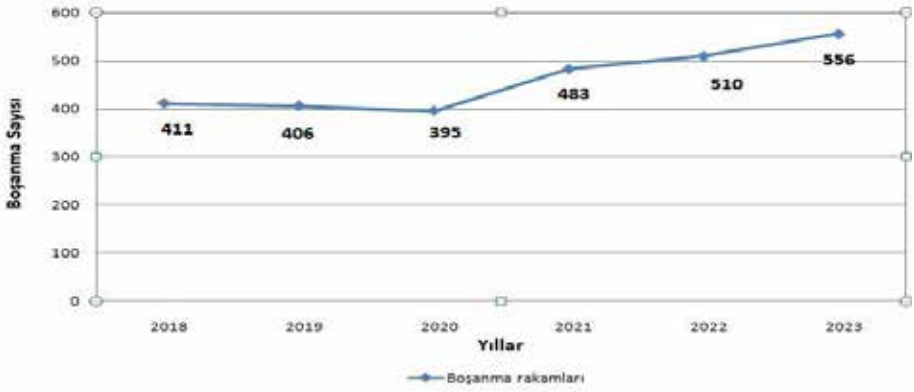
Benzer bir durum boşanmalarda da gerçekleşmektedir. Boşanmalar da pandeminin ilk yılı itibarıyla daha hızlı artış göstermiştir, şekil 3’te görülmektedir. Boşanan çiftler ailelerinin yanına dönmek yerine ayrı evlerde yaşama kararı verebilmektedir. Bu durum iki ayrı konut ihtiyacı doğurmaktadır. Yani her sonuçlanan boşanma, yeni bir ev daha gerektirmektedir.



İNEGÖL İLÇESİ YILLARA GÖRE EVLİLİK SAYILARI

Şekil 2. 2018-2024 tarihleri arasında İnegöl ilçesinin yıllara göre evlilik sayıları

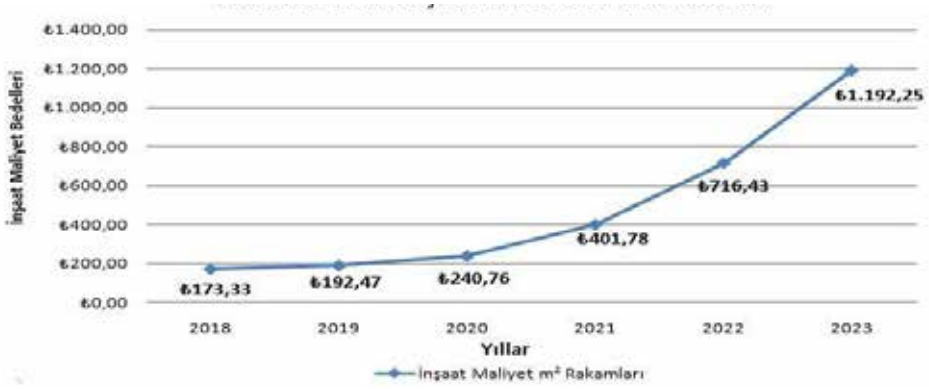
(Kaynak: TÜİK, 2024 evlilik verileri)



Şekil 3. 2018-2024 tarihleri arasında İnegöl ilçesinin boşanma sayıları (Kaynak: TÜİK, 2024 boşanma verileri)

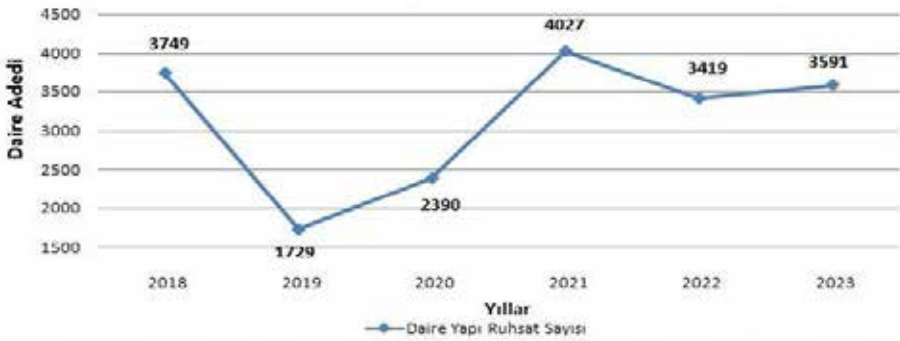
Tüm bunlar yeni yapı üretme ihtiyacını doğururken kentte yeni yapı için uygun arazi üretilmemesi, mevcut arazilerin maliyetini çok yükseltmiştir. Mevcut arazi yetersizliği nedeniyle müteahhitler kat karşılığı anlaşmalarda uygun oranlar yakalayamamışlardır. Ayrıca kentin zemin niteliği nedeniyle üç kat imar izni olması durumu daha fazla zorlaştırmaktadır. Bu durum, ülkemizde her geçen gün çok hızlı şekilde artan inşaat maliyetleriyle birleşince yapı üretimleri sektöre uğramaktadır.

Pandemi döneminde tüm ülkede yaşanan durgunluk inşaat sektörünü de kısmen etkilemiştir. Pandemi dönemiyle inşaat maliyet kalemleri üzerinde yapılan nedensellik analizleri, pandemi değişkenleri ile inşaat maliyet kalemleri arasında bir nedensellik ilişkisi olmadığını göstermiştir. Bu durum, pandeminin inşaat maliyetlerini doğrudan etkilemediğini, ancak satış fiyatları üzerinde etkili olduğunu ortaya koymaktadır. Sonuç olarak, pandemi süresince inşaat sektörü arz kaynaklı bir sorun yaşamamış, ancak talep tarafında zorluklarla karşı karşıya kalmıştır (Bahadır, vd, 2023). Küresel anlamda yaşanan ekonomik krizler, inşaat sektöründe az olsa da üretim koşullarındaki kısıtlanma yapı üretim süreçlerini biraz yavaşlatsa da, bir yapının üretim sürecinin ortalama 18 ay olması sebebiyle çok belirgin sonuçlara sebep olmamıştır. Ancak uzun vadede kısmi zorluklara ve tüm sektörlerde var olan ekonomik krizin enflasyonu tetiklemeyle bir miktar etkisinin olduğunu söylemek mümkündür. Şekil 4'te görülmektedir.



Şekil 4. 2018-2024 tarihleri arasında Türkiye’deki İnşaat Maliyet m² bedelleri
(Kaynak: TÜİK, 2024 inşaat maliyetleri verileri)

Yapı üretim süreci ortalama 18 aylık bir süreç olduğundan problemin başlamasından itibaren çözülmesine kadar geçen süreç oldukça uzun ve sancılı geçmektedir. Pozitif veya negatif herhangi bir hamle etkisini neredeyse 2 yıl sonra göstermektedir. Bu durumda konut yetersizliği fark edildiğinde çözüm üretilmesi için uzun bir süre gerekmektedir. Aşağıda Şekil 5’te görülen İnegöl Belediyesi bünyesinde yıllara göre kesilen yeni yapı ruhsat sayısındaki dalgalanmalar ve bu ruhsat sayılarının nüfus artışını karşılamaması sorunun büyüklüğünü göstermektedir. Kesilen her ruhsatın kentlilerin kullanımına açılma süresi düşünüldüğünde sorunun büyümesi kaçınılmaz olmaktadır.



Şekil 5. 2018-2024 tarihleri arasında İnegöl’deki Daire Yapı ruhsat sayıları
(Kaynak: TÜİK, 2024 yapı ruhsatı verileri)

VAKA İNCELEMELERİ

Örnek Olay 1

S.S. ve B.S. çifti yıllarca süren evliliklerinden sonra boşanma kararı almıştır. Çiftin müşterek çocukları da vardır. Çocukların konforu için çift, boşanma gerçekleşirken B.S.'nin evden ayrılıp, evliken oturdukları evde S.S.'nin çocuklarıyla beraber yaşamaya devam etmesine karar vermişlerdir. Kararı verdikleri günden itibaren evden taşınan B.S. kendisine ev bulamamıştır. Hatta dava tamamen sonuçlanıp, boşanma yasal olarak da gerçekleştikten sonra dahi ev bulamayan B.S., sonuçlanan davadan sonra yaklaşık 3 ay boyunca otelde konaklamak zorunda kalmıştır. Otelde konaklama durumu konforsuzluğunun yanı sıra maddi anlamda da zorlayıcı olmuştur. Bu süreç boyunca mahkeme sürecinde yapılan harcamalarla bileşince, müşterek çocukların maddi konfor alanları kısıtlanmıştır. Bu durum her iki tarafı ve çocuklarını maddi ve manevi anlamda çok zor duruma sokmuştur.

Örnek Olay 2

E.G. ve M.U. çifti evlenmeye karar vermiştir. İki de meslek sahibi, çalışan ve aylık sabit ekonomik gelirleri olan kişilerdir. Ancak çevrelerinde yaşanan durumları gördükçe kiralık daire bulmakta zorlanacaklarını düşünmüşlerdir. Bu sebeple, planladıkları düğün tarihinden çok uzun zaman önceden araştırmaya başlamışlardır. Hatta düğün tarihlerini ev bulmadan önce netleştirmek istememişlerdir. Kira miktarı ile ilgili kısıtlayıcı bir durumları olmamasına rağmen aylarca yaşayabilecekleri bir ev bulamamışlardır. Temmuz sonunda yapılmasını planladıkları düğünden sonra kullanmak için ancak Şubat ayının başında bir daire bulmuşlardır. Başka bir kiralık daire bulamayacaklarını düşündükleri için Şubat ayı itibarıyla daire için kira sözleşmesini imzalayıp, uzun zaman boş duran evlerine kira ödemek durumunda kalmışlardır. Düğün sürecinde fazladan bir maliyet kalemi oluşmasına sebep olan bu süreç çifti hem maddi yönden yormuş hem de arama sürecinde kaygı duymaları nedeniyle manevi yönden de yormuştur.

Örnek Olay 3

O.T. ve G.T. adlı kişiler evlenmeye karar vermiştir. İki de düzenli aylık geliri olan kişilerdir. Birikimleriyle evlenmeden önce, evlenince oturacakları evi satın almak istemişlerdir. Bu nedenle araştırma yapmaya başlamışlardır.

Satın alınacak hazır dairelerin hem sayısı kısıtlı hem de çok pahalı olduğundan düğünden uzun zaman önce, projesi üzerinden bir daire satın almışlardır. Önemli bir miktar peşinat ile geri kalanının vadeli ödenmesi üzerine anlaşmışlardır. Ancak bir anda artan maliyetler nedeniyle anlaşma yaptıkları müteahhit daireleri bitirmekte zorlanmıştır. Bir türlü bitmeyen evleri nedeniyle iki kez düğünlerini ertelemek zorunda kalmışlardır. Bu ertelemelere rağmen daireleri bir türlü bitmeyen çift, sonunda daha fazla bu belirsiz durumda beklememeye karar vermiş ve düğünlerini yapmıştır. G.T.'nin babaannesi, genç çiftin evlenebilmesi için kendi oğlunun evine taşınmıştır. Genç çift de G.T.'nin babaannesinin evine yerleşmiştir. Yine de bir süre daha inşaat bitmemiş ve 7 ay boyunca çift, G.T.'nin babaannesinin evinde yaşamak zorunda kalmıştır. Ancak 7 ay sonunda yeni evlerine taşınabilmişlerdir. Süreç boyunca hem düğünlerini ertelemiş hem çokça stres yaşamış hem de yeni maliyet kalemlerini karşılamak durumunda kalmışlardır.

Örnek Olay 4

İnegöl Belediyesi mevcut binaları çok eskimişti. Ana bina ve ek hizmet binası olarak iki farklı yerde bulunması da vatandaş için zorlu durumlara sebep olmaktaydı. Bu sorunlara çözüm olması için, yeni ve bütüncül bir belediye binası için mimari proje yarışması açılmıştır. Kazanan tasarım belirlenip uygulama projesi çizilmiş ve yapımı için ihaleye düzenlenmiştir. Müteahhit bir firma ihaleyi alarak hızlı bir şekilde inşaata başlamıştır. Ancak ani bir şekilde tüm ülkede çok yükselen inşaat maliyetleri sebep gösterilerek bir süre sonra inşaat tamamen durmuştur. Müteahhit işi bitiremeyeceğini bildirmiş ve tamamen bırakmıştır. Yaklaşık 2 yıl boyunca şehrin orta yerinde yarım halde bekleyen belediye binası inşaatı için yeniden ihaleler açılmıştır. Yeni bir müteahhit firma ihaleyi almıştır. Bu kez süreç ilerleyebilmiştir. Sonuçta 2018 yılı Şubat ayında başlayan yeni belediye binası inşaatı tamamen bitirilemese de ancak 2023 Aralık ayı sonunda taşınılacak duruma gelmiştir. Tamamen bitmeyen yapıda 2024 Nisan ayında hala çalışmalar devam etmektedir.

Örnek Olay 5

Bursa Büyükşehir Belediyesi'nin yaptığı planlamayla 'Yeni İnegöl' olarak isimlendirilen ve yeni yerleşimin taşınması planlanan Akhisar bölgesinde yıllardır geçerli bir oranda yerleşim sağlanamamaktadır. Yıllar önce dev bir

proje olarak duyurulan bu alanda, her geçen gün maliyetlerin artması nedeniyle bir türlü gereken altyapı çalışması yapılamamaktadır. Bu nedenle vatandaşlar da müteahhitler de foseptik kullanmak istememektedir. Tüm altyapı eksiklikleri nedeniyle bölgede müteahhitler inşaat yapamamakta, teşvik edilen Yeni İnegöl yerleşimi sağlanamamaktadır. Oysa bu projenin, yeni İnegöl bölgesine taşınmanın bir diğer amacı da, Akhisar bölgesindeki zemin dayanımının daha yeterli olması nedeniyle depreme karşı hazırlık yapmaktır. İnegöl ovasındaki arazi yetersizliğiyle bu durum birleşince mevcut arazi maliyetleri inanılmaz bir hal almış, inşaat maliyetleriyle birleşince müteahhitler konut, iş yeri üretememiştir. Bu durum müteahhitlerin de işsiz kalıp başka sektörlere yönelmek zorunda kalmasına neden olmaktadır. Konut üretilemeyince mevcut konutların, iş yerlerinin satın alma ve kira bedelleri öyle uçuk boyutlara ulaşmıştır ki artık dolar üzerinden bu işlemler gerçekleştirilmekte, dolayısıyla vatandaş çok zor durumlara düşmektedir.

Örnek Olay 6

İnegöl'de kurulan ve oldukça büyük bir tekstil fabrikası olan İ...'nun üretim müdürleri ve bazı işçileri şehir dışından çalışmak için gelmektedir. Başka şehirlerden göç eden bu kişiler şehre geldiklerinde kent merkezinde boş konut bulunamaması ve kiralanmaya müsait konutlara çok yüksek kiralar istenmesi nedeniyle kimi personel gelmemiş, kimileri de ikisi de yaklaşık 40 dk mesafedeki Bursa'nın Yenişehir veya Kütahya'nın Domaniç ilçesinden ev tutabilmişlerdir. Birçok personeli böyle olan firma, ülkenin ihracatı için çok önemli bir yer tutmaktadır. Bu yüzden personelini kalifiye seçmek zorunda olan, onlar yerine başka personel bulamayacak olan firma, mecburen Yenişehir ve Domaniç'ten her gün servis sağlamak zorunda kalmıştır. Her sabah erkenden yola çıkan ve akşam eve geç dönebilen personel için durum çok yorucu olmakta ve çalışanların performansı etkilenmektedir. Firma için de hem maddi yönden ekstra bir yüke sebep olmakta hem de personellerin iş veriminin düşmesi firmayı zor durumda bırakmaktadır. Ancak herkese zarar veren bu duruma başka bir çözüm bulunamamaktadır.

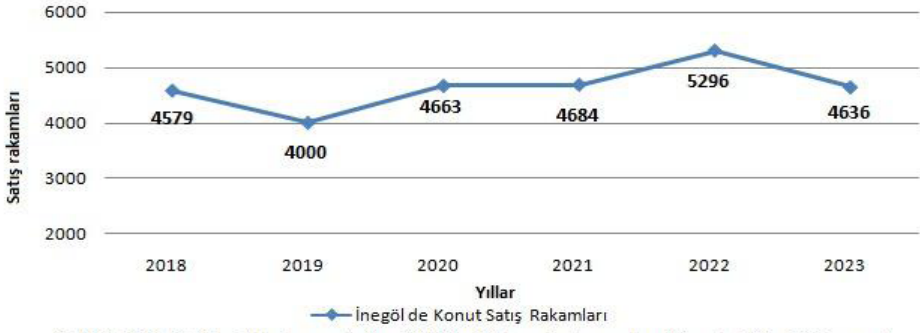
SONUÇ VE ÖNERİLER

Konut yetersizliği problemi, kentliler üzerinden ele alındığında, en temel ihtiyaçlardan biri olan barınma gereksiniminin karşılanamayışıyla sonuçlanıyor. Barınacak yer bulamayan ya da bulsa da satın alma veya kiralama maliyetleri çok yüksek olduğundan aylık gelirinin büyük çoğunluğunu yalnızca barınmaya harcayan kentli, diğer ihtiyaçlarını karşılamakta zorluk çekmektedir. Bu konu, evlenmeleri, boşanmaları ve hatta belli bir standartta süregelen hayatları etkilemiştir. Maaş beklentisi de buna göre geliştiğinden işverenler de farklı açıdan zorluklarla karşılaşmaktadır. Ya da işverenler farklı bölgelerde konaklayan çalışanlarını kaybetmemek için, vaka 6'da görüldüğü gibi servis sağlamak zorunda kalmaktadır.

Konut problemi sosyal anlamda da kentlilerin yaşamını etkilemektedir. Plansız büyüme kentteki sosyal alanların artırılmamasına, mevcut alanların da nüfus artışına yetersiz kalmasına sebep olmaktadır. Kent, üzerine düşünülememiş, şehir plançılarının yeterince çalışma yapamadığı kontrolsüz ilerleyen yerleşimler, yalnızca konut üretilen, kentlilerin gerçek anlamda 'kentli' olmadığı, insanların yalnızca konaklayabildiği, sosyal alanlara ulaşamadığı, dar sokaklarda trafik ve parklanma probleminin yaşandığı, yapılarda iklimlendirmenin düşünülemediği sıkıştırılmış kolonilere dönüşmektedir. Bu durumun kentlilerin, özellikle de çocukların psikolojisini olumsuz etkileme olasılığı bulunmaktadır.

Bunun yanı sıra, kentin belirli bölümünde 'site' adı verilen tarzdaki yeni yerleşimler ve kent merkezindeki eski yerleşimler arasında satın alma veya kiralama fiyatları arasında gitgide açılan bir uçurum olması kentliler arasında gelir eşitsizliği ayrımının belirginleşmesine sebep olmaktadır.

Hali hazırda mevcut konutların hem sayı olarak yetersizliği hem de yenisinin yapılması için gerekli maliyetler arttığı için fiyatlarının yükselmesi, konut satışlarını etkilemiştir. Nüfusun her yıl artmasına rağmen konut satışları düşüşe geçmiştir. Bu durum konut üreten müteahhidi de, evini satmak isteyen mal sahiplerini de, ev sahibi olmak isteyen kentlileri de etkilemiştir. Yalnızca konaklamak dışında ticari olarak mülk satın almak isteyenleri de etkileyen bu durum, kentteki ticaretin yavaşlamasına neden olmuştur. Şekil 6'da görüleceği gibi, yıllar içinde konut satış rakamlarında dalgalanmalar olmuştur. Nüfus hep artmış olsa da konut satışı ekonomik dalgalanmalardan çok etkilenmektedir.



İNEGÖL İLÇESİ KONUT SATIŞ RAKAMLARI

Şekil 6. 2018-2024 tarihleri arasında İnegöl'deki yıllık konut satış sayıları (Kaynak: TÜİK, 2024 Konut Satış verileri)

Bu problem müteahhitler açısından ele alındığında, arsa bulunamadığından mevcut arsaların maliyeti çok artmakta, kat karşılığı sözleşme ile iş yapmak isteyen müteahhitler yine arsa bulunamaması nedeniyle mal sahiplerinin çok yüksek oran istemelerine boyun eğmek durumunda kalmaktadır. Kat sınırlamasının yalnızca üç kat olması, müteahhitler için kâr marjını daha da düşürmektedir. Ayrıca inşaat maliyetlerinde yarının ne olacağını öngörememek, bu alanda yatırım yapacak müteahhitleri tereddüt ettirmektedir.

2018, 2019, 2020 yıllarında bu tip sözleşmelerle anlaşma yapan müteahhitler, yapı üretim süreçleri 18 ila 24 ay arasında olunca, maliyetlerin beklenenin çok çok üzerinde olması sebebiyle büyük zararlar ettiler. Dolayısıyla birçok müteahhit 2 yıl sonrasını öngöremediği için inşaat yapmamakta, bu da bu tarihten 2 yıl sonraki nüfusun oturacağı dairelerin hiç üretilmemesi anlamına gelmektedir. Dolayısıyla bu tereddütler, 2 yıl sonrasını etkilediği gibi, bu problemlere en yakın çözüm zamanının da en az 2 yıl olduğu anlamına gelmektedir. Yani bu sorunlar fark edildikten sonra, çözüm bulunmaya çalışılsa bile uzun vadede sorunların devam etmesi anlamına gelmektedir.

Yine bu durum, mimarlar, mühendisler, inşaat ustaları ve daha nice kalemin iş yapamaması, geçimini sağlayamaması anlamına gelmektedir. Ülkemizin önemli bir istihdam kaleminin sekteye uğraması, çok fazla insanı etkileyecek bir problemdir.

Yerel yönetim de bu konu üzerinden baskı altında kalmakta, vatandaşın gelen sorgulamalara karşı bir cevap verememektedir. Çünkü aynı maliyetler kısıtlı belediye bütçelerini de zora sokmakta, ihale usulü çalışmalarda vaka 4'te

bahsedildiği gibi daha da içinden çıkılmaz bir durum yaşanabilmektedir.

Uzun vadede sonuçlar arasında kontrol edilemez boyuta varan bir çarpık kentleşme sorunuyla karşı karşıya kalmak kuvvetle muhtemeldir. Yıllar önce ülkenin doğusundan gelen büyük bir göç dalgası sonucu şehrin girişinde tamamen kaçak yapılardan, gecekondular olarak tabir edilen konutlardan oluşmuş bir mahalle oluşmuştu. Uzun yıllar bu mahalle altyapı ve hizmet problemleri yaşamış ancak büyümeye devam etmiş, sonuç olarak mecburen hizmet getirilmiş ve usulsüz, plansız olarak konut bölgelerine sahip olunmuştur. Kent girişinde saklanmaya çalışılan kent estetiğine aykırı bir görüntü oluşmuştur. Kontrol edilemeyen, yerleşimi yönlendirilemeyen yoğun göç, ileri dönemlerde bu tip yeni mahallelerin oluşmasına sebep olacaktır. Kent planlaması olmadan kontrolsüz gerçekleşen bu büyüme, uzun vadede kentin sorunlarını tamamen içinden çıkılmaz bir hale getirecektir.

Tüm bu sorunlar, birbirini besleyerek çözümsüzlükle sonuçlanan bir hal almaya başlamıştır. Kentliler, hayatlarında alacakları kararları, atacakları adımları planlarken bu sorunları eskisinden çok daha fazla öncelikli olarak değerlendirmek, hatta belki buna göre karar almak durumunda kalmaktadırlar.

Türkiye’de gerekli bölgelerde sağlam, güvenilir ve hızlı bir şekilde konut-yaşam alanları üreten TOKİ adında bir oluşum mevcuttur. Deprem gibi afetlerden etkilenen bölgeler dışında, birçok bölgede çok sayıda konut üretimi yapmıştır. Ancak bu problemin iyice arttığı 2018-2023 yılları arasında Toki İnegöl’e yalnızca 805 adet konut yapmış, bunların da bazılarını henüz bitirip teslim etmemiştir. Zaten İnegöl’de ilk konutları 2011’de yapmış ve 3 etapta toplam İnegöl’e 2420 adet konut yapılması kararı alınmıştır. Teslim edilen konut sayısı bundan daha düşüktür.

Bu düzeyde nüfus artış hızı ve gelişim potansiyeli olan bir kentte tüm yükü müteahhitlere bırakmak yerine Toki’nin İnegöl için daha gerçekçi konut rakamları planlaması, sorunun çözümü konusunda etkili bir adım olabilecektir.

Toki’nin yaptığı konutlar piyasadaki fiyat alevini de biraz sönmüleyecek, vatandaş için konut daha ulaşılabilir, müteahhit için daha satılabilir olacaktır.

İstanbul’da 1987 yılında temelleri atılan, 1995 yılında kurulumu tamamlanmış olan İstanbul Konut İmar Plan Sanayi ve Ticaret A.Ş., bilinen adıyla Kiptaş, yürüttüğü projeler kapsamında 80 bini aşkın konut üretmiştir. Belediye iştirakiyle kurulmuş olan Kiptaş, büyüme hızına yetişilemeyen kentlerde hem imar planlarında düzenin daha rahat sağlanması, hem kentlinin barınma ihtiyacına özel

sektörü beklemeden daha hızlı yanıt verilmesi açısından çok değerli bir oluşumdur. İnegöl gibi hızlı büyüyen ve büyüdüğünden de fazla potansiyeli olan kentlerde Kiptaş gibi bir oluşumun kurulması, belediye arazilerinin bu şekilde değerlendirilmesi kamunun faydasına olacaktır. Böylelikle tek seferde, tek parsel olarak değil, belki adalar bile birleşip daha geniş yaşam alanları da tasarlanabilecek, bu alandaki konutların yapım sürecinde altyapı çözümleri de daha hızlı gerçekleşebilecektir. Büyük alanların tek seferde ve tek elden planlanması, daha kaliteli, uyumlu bir yaşam alanı üretilmesini sağlayacaktır.

Yerel yönetimin acil ihtiyacın giderilmesi için makul fiyatlı arazi üretmesi de bu probleme çözüm teşkil edebilir. İlçede yaşayan, burada iş yapıp kenti tanıyan, bu alanlarda teknik eğitimi olan kişilerden bir komisyon oluşturulup yeni yerleşim alanları planlanabilir. Bu araziler müteahhitler için motive edici bir adım olacak, hızlı şekilde konut üretimi artınca konut fiyatları da daha normal seviyelere düşecek ve kentlinin barınma ihtiyacı çözülecektir.

Bir başka açıdan bakılırsa, bu uygun maliyette arsaları sanayiciler değerlendirebilir ve bu alanda çalışanları için lojman, işçi konutları gibi ortak yaşam alanları inşa ettirebileceklerdir. Bu da personelleri için başka ilçelere servis gönderme ve personel veriminin düşmesi durumunu ortadan kaldıracak, personel de barınma kaygısı taşımayacaktır. Çağa uygun ve bütüncül şekilde planlanan bu alanlarda yapılacak tasarım, kentin bu alandaki problemlerini ciddi oranda azaltabilecektir. Hatta kentin barınma, iş yeri ve belki sanayi yapısı ihtiyacını da giderecek kolektif bir çalışma olarak tüm ülkeye örnek teşkil edebilir.

Hali hazırda planlanmış olan ‘Yeni İnegöl’ bölgesinde altyapı çalışmaları hızlandırılıp, bu bölge hızlı bir imar sürecine girebilmesi için hazırlanabilir. Bu durum mevcut arazisini bekleten vatandaş için de, konut üretmek isteyip uygun arazi bulamayan, koşulları oluşturamayan müteahhit için de bir fırsat olacaktır. İmar işlemi hızlı bir şekilde ilerlediğinde bölgede yerleşim de hızlanacak, tek tük olan yapılaşma tam bir kent yerleşimi durumuna geçecektir. Bu da konut problemini hafifletecek çözümlerden biri olacaktır.

KAYNAKÇA

- Bahadır, F., Balık, F. S., & Yalçınkaya, H. S. (2023). Türkiye'deki İnşaat Sektörünün Finansal Yapısına COVID-19 Etkisi. *Necmettin Erbakan Üniversitesi Fen ve Mühendislik Bilimleri Dergisi*, 5(2), 173-188.
- İnegöl Belediyesi - <https://www.inegol.bel.tr/> , Erişim Tarihi:18.04.2024
- Kiptaş <https://www.kiptas.istanbul/hakkmzda>, Erişim Tarihi:18.04.2024
- İTİSO İş Geliştirme Birimi Müdürlüğü, “İnegöl Ekonomi Raporu”, İnegöl Ticaret Ve Sanayi Odası
- İTİSO, 2023 (<https://www.itso.org.tr/dosyalar/2023EkonomiRaporu.pdf>)
- İTİSO (İnegöl Ticaret ve Sanayi Odası) - <https://www.itso.org.tr/> , Erişim Tarihi:18.04.2024
- TÜİK verileri, - <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/> , Erişim Tarihi:22.04.2024

Esra ÇELİK

İstanbul Nişantaşı Üniversitesi

Klinik Psikoloji Yüksek Lisans

psk.esracelik@outlook.com

<https://orcid.org/0009-0009-2657-773>

VAKA ADI:

İKİLİ İLİŞKİLERDE KISKANÇLIK, İLGİSİZLİK VE SEVGİSİZLİĞİN İŞTEN AYRILMA DÜŞÜNCESİNE ETKİSİNİN İNCELENMESİ

ÖZET

Araştırma, ikili ilişkilerde yaşanan kıskançlık, ilgisizlik ve sevgisizliğin işten ayrılma niyetine etkisini incelemektedir. Derinlemesine mülakatlarla elde edilen verilere dayanarak, katılımcıların ilişki doyumu ve işten ayrılma niyeti üzerine görüşleri analiz edilmiştir. Çıkan sonuçlar, işten ayrılma niyeti yüksek olan katılımcıların motivasyon kaybı, iletişim problemleri ve memnuniyetsizlik yaşadıklarını göstermektedir. Bu doğrultuda, ilişki doyumu için açık iletişim ve empati gibi stratejiler, işten ayrılma niyetini azaltmak için ise kariyer hedeflerinin belirlenmesi ve iş-özel hayat dengesinin sağlanması gibi çözüm önerileri sunulmuştur.

GİRİŞ

Günümüzde bireylerin iş yaşamındaki performansları, kişisel yaşamlarındaki duygusal ve psikolojik durumlar ile doğrudan ilişkilidir. Özellikle ikili ilişkilerde yaşanan sorunların, iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkileri

önemli bir araştırma alanıdır. Bu çalışma, ikili ilişkilerde yaşanan kıskançlık, ilgisizlik ve sevgisizlik durumlarının, çalışan bireylerin işten ayrılma niyetlerine nasıl yansıdığını incelemeyi amaçlamaktadır.

Romantik ilişkiler, bireylerin duygusal ve sosyal yaşamlarını şekillendiren önemli bir bileşen olmasına rağmen, bu ilişkilerde yaşanan olumsuz durumlar iş hayatına da etki edebilir. Kıskançlık, ilgisizlik ve sevgisizlik gibi durumlar, bireylerin duygusal sağlığını bozar, iş motivasyonlarını olumsuz etkileyebilir ve zamanla işten ayrılma düşüncelerine yol açabilir. Bu bağlamda, bu araştırma, ilişkilerde yaşanan bu olumsuzlukların iş yaşamına olan etkilerini anlamayı hedeflemektedir.

Araştırmanın literatürdeki boşluğu doldurması ve ikili ilişkiler ile iş yaşamı arasındaki etkileşimi incelemesi açısından önemli bir yere sahiptir. Bu çalışmanın bulguları, işyerinde çalışan bireylerin duygusal ve sosyal sağlığını destekleyecek önlemler almanın gerekliliğini ortaya koymayı amaçlamaktadır. Bu doğrultuda, ikili ilişkilerde yaşanan olumsuz durumların işten ayrılma niyeti ile ilişkisini analiz ederek, çözüm önerileri sunmayı hedeflemektedir.

İkinci bölümde, ikili ilişkilerde yaşanan kıskançlık, ilgisizlik ve sevgisizlik durumlarının, işten ayrılma niyeti üzerindeki etkileri literatürle desteklenerek ele alınacak; üçüncü bölümde ise veri toplama süreci, kullanılan yöntem ve katılımcılara yöneltilen sorular detaylandırılacaktır. Ardından, vaka analizleri yapılarak bu olguların pratikte nasıl şekillendiği gösterilecektir.

İKİLİ İLİŞKİLERDE KISKANÇLIK, İLGİSİZLİK VE SEVGİSİZLİĞİN İŞTEN AYRILMA DÜŞÜNCESİ

Tanım

Romantik ilişkilerde bireyler, kıskançlık, ilgisizlik ve sevgisizlik gibi çeşitli problemler yaşayabilmektedir (Kaya, 2016). Bu problemler bireyin yaşamındaki işlevselliği azaltabilmektedir. Bunun sonucunda adaptasyon güçlükleri ve motivasyon kaybı gibi durumlar görülmektedir (Doğrar, 2019). Kıskançlık, ilgisizlik ve sevgisizlik ilişkide problemleri oluşturan ve iş yaşamında ayrılma düşüncesine sebebiyet verebilen durumlardır (Kayrak vd., 2023).

İlişki Doyumu ve İşten Ayrılma Niyetinin Ölçülebilirliği

Katılımcılara sorulan sorular literatürde geçerli ve güvenilirliği tespit edilmiş, yurtiçi ve yurtdışı araştırmalarda kullanılmış sorulardan oluşturmaktadır. Cammann vd. (1979) tarafından geliştirilen işten ayrılma niyeti ölçeği Cronbach alfa değeri 0,91 olarak bulunmuştur. Hendrick (1968) tarafından geliştirilen ilişki doyumu ölçeğinin Cronbach alfa değeri, 0,86 olarak hesaplanmıştır. İlgili sorular bu envanterlerden yola çıkarak açık uçlu bir biçimde hazırlanmıştır.

VERİ TOPLAMA

Veri toplama yöntemi olarak derinlemesine mülakat yöntemi kullanılmıştır. Derinlemesine mülakat yöntemi ile S.G., Y.T. ve P.N. ile görüşme yapılmış ve ilişki doyumu ile işten ayrılma niyetine dair açık uçlu sorular uygulanmıştır. Aydınlatılmış onam formu alınarak yalnızca araştırma için kullanıldığı bildirilmiştir. Etik ilkelere uygun olarak hareket edilmiştir.

İlişki Doyumuna İlişkin Sorular

Aşağıda yöneltilen soruların tamamı ilişki doyumunuzu ölçmeye yöneliktir. Yanıtlarınız gizli tutulmaktadır.

- 1) İkili ilişkilerde kıskançlık ilgisizlik ve sevgisizlik işten ayrılma niyetini nasıl etkiler?
- 2) Sevgilinizin, ihtiyaçlarınızı karşılama durumu hakkında neler düşünüyorsunuz?
- 3) Genel olarak ilişkinizden ne kadar memnunsunuz?
- 4) Diğerleriyle karşılaştırıldığında, ilişkinizin ne kadar iyi olduğunu düşünüyorsunuz?
- 5) Ne sıklıkla ilişkinize hiç başlamamış olmayı istiyorsunuz?
- 6) İlişkinizin, sizin başlangıçtaki beklentilerinizi karşılama düzeyi hakkında ne düşünüyorsunuz?
- 7) Sevgilinizi ne kadar seviyorsunuz?
- 8) İlişkinizde ne kadar problem olduğunu düşünüyorsunuz?

İşten Ayrılma Niyetine İlişkin Sorular

Aşağıda yöneltilen soruların tamamı işten ayrılma niyetinizi ölçmeye yöneliktir. Yanıtlarınız gizli tutulmaktadır.

- 1) Aktif olarak yeni bir iş arama durumu hakkında neler düşünüyorsunuz?
- 2) İşten ayrılma konusundaki düşünceleriniz nelerdir?
- 3) Son bir yıl içerisinde işten ayrılmaya dair düşüncelerinizi önceki yıllarla kıyasladığınızda nasıl sonuçlara ulaşıyorsunuz?
- 4) Eğer imkânınız olsaydı mevcut işinizle ilgili nasıl kararlar alırdınız?
- 5) İşten ayrılmayı düşünme sebebiniz varsa sebebi nedir?

VAKA İNCELEMESİ

Vaka 1:

S.G., sevgilisinin aşırı kıskançlığı ve baskısının iş hayatına olumsuz etkisiyle karşı karşıya kalmıştır. Bu durum iş performansını olumsuz yönde etkileyerek mutsuzluk, keyifsizlik ve isteksizlik gibi sorunlar yaşamasına sebep olmuştur.

Sevgilinizin, sizin ihtiyaçlarınızı karşılama durumu hakkında neler düşünüyorsunuz: ihtiyaçlarımı karşılamada bazı eksiklikler olduğunu düşünüyorum. Özellikle iletişim ve anlayış konusunda daha fazla destek almalıyız. Genel olarak ilişkinizden ne kadar memnunsunuz: ilişkimizden genel olarak memnunum ancak bazı konuların daha fazla üstünde çalışmamız gerektiğini düşünüyorum. Diğerleriyle karşılaştırıldığında, ilişkinizin ne kadar iyi olduğunu düşünüyorsunuz: diğer ilişkilerle karşılaştırıldığında, ilişkimizin belirli alanlarda gelişime ihtiyacı olduğunu düşünüyorum. Ne sıklıkla ilişkinize hiç başlamamış olmayı istiyorsunuz: ilişkimizin bazı sorunları olsa da hiç başlamamış olmayı istemiyorum çünkü birlikte yaşadığımız güzel anlar da var. İlişkinizin, sizin başlangıçtaki beklentilerinizi karşılama düzeyi hakkında ne düşünüyorsunuz: ilişkimiz, başlangıçtaki beklentilerimi kısmen karşılıyor ancak daha fazla iletişim ve uyum içinde çalışmamız gerektiğini düşünüyorum. Sevgilinizi ne kadar seviyorsunuz: sevgilimi çok seviyorum ancak ilişkimizdeki sorunlar nedeniyle bazı zorluklar yaşadığımızı düşünüyorum. İlişkinizde ne kadar problem olduğunu düşünüyorsunuz: ilişkimizde bazı problemler var ancak bu problemleri

çözme konusunda birlikte çalışmaya hazırım. İş hayatınıza baktığımızda; aktif olarak yeni bir iş arama durumu hakkında neler düşünüyorsunuz: şu anda yeni bir iş arama durumunda değilim ancak işyerindeki bazı sorunlar nedeniyle gelecekte bu seçeneği değerlendirebilirim. İşten ayrılma konusundaki düşünceleriniz nelerdir: işten ayrılma düşüncelerim var çünkü işyerindeki bazı sorunlar beni etkiliyor ve aynı zamanda özel hayatımda yaşadığım sorunlardan dolayı da mutsuzluk hissediyorum. Son bir yıl içerisinde işten ayrılmaya dair düşüncelerinizi önceki yıllarla kıyasladığınızda nasıl sonuçlara ulaşıyorsunuz: son bir yıl içinde işten ayrılma düşüncemde artış olduğunu söyleyebilirim. İş yerindeki sorunlarla beraber özel hayatımda yaşadığım problemler, beni daha fazla etkiliyor gibi hissediyorum. Eğer imkânınız olsaydı mevcut işinizle ilgili nasıl kararlar alırdınız: imkânım olsaydı mevcut işimle ilgili bazı değişiklikler yapmayı tercih ederdim çünkü işimdeki potansiyeli görüyorum ve gelişime açığım. İşten ayrılmayı düşünme sebebiniz varsa sebebi nedir: işten ayrılma düşüncemi etkileyen faktörler arasında işyerindeki iletişim eksikleri, motivasyon kaybı ve iş-özel hayat dengesi sorunları bulunuyor. Bu konuların çözülmesi gerektiğini düşünüyorum. Yanıtlarını vermiştir.

Vaka 1 Zorlukları: İlişkideki kıskançlık ve baskı, iş ve özel hayat dengesindeki eksiklikler, motivasyon kaybı ve iletişim eksiklikleri.

Vaka 1 Çözüm Yolları: İlişki danışmanlığının alınması, profesyonel bir destekle yola devam edilmesi, iş yaşamındaki iletişim ve iş-özel hayat dengesinin bozulmasına sebep olan durumların işverenle görüşülmesi.

Vaka 2:

Y.T., 34 yaşında, mimar. 3 yıldır devam eden kıskançlık ve ilgisizlik problemi olan bir ilişki yaşıyor. İş yerinde, özel yaşamına saygı duyulmadığı için sıklıkla mesaiye kalıyor ve aynı zamanda yetersiz ödüllendirmeler de bulunmaktadır.

Sevgilinizin, ihtiyaçlarınızı karşılama durumu hakkında neler düşünüyorsunuz: ihtiyaçlarımı karşılamada, sevgilimin bazı zorluklar yaşadığını düşünüyorum. Özellikle ilgi ve anlayış konusunda daha fazla desteğe ihtiyacım var. Genel olarak ilişkinizden ne kadar memnunsunuz: ilişkimden memnun olmak istiyorum ama son zamanlarda yaşadığımız problemler beni daha az mutlu ediyor. Diğerleriyle karşılaştırıldığında,

ilişkinizin ne kadar iyi olduğunu düşünüyorsunuz: diğer ilişkilere göre ilişkimizin bazı konularda zorlandığını düşünüyorum. İlgî ve iletişimde iyileştirmeler yapılmalı. Ne sıklıkla ilişkinize hiç başlamamış olmayı istiyorsunuz: ilişkiye hiç başlamamış olmayı istemiyorum çünkü bazı zorluklar olsa da sevgilimle güzel anlarımız da var. İlişkinizin, sizin başlangıçtaki beklentilerinizi karşılama düzeyi hakkında ne düşünüyorsunuz: ilişkimizin, başlangıçtaki beklentilerimi kısmen karşıladığını düşünüyorum ancak daha fazla çaba sarf etmemiz gerekiyor. Problem olarak gördüğümüz konuları çözüme kavuşturmamız gerekiyor. Sevgilinizi ne kadar seviyorsunuz: sevgilimi seviyorum ama ilişkimizdeki sorunlar nedeniyle düzeltilmesi gereken konular olduğunu düşünüyorum. İlişkinizde ne kadar problem olduğunu düşünüyorsunuz: ilişkimizde bazı problemler var ve bu problemlerin çözümü için daha fazla çaba harcamamız gerekiyor. İş hayatınıza baktığımızda; aktif olarak yeni bir iş arama durumu hakkında neler düşünüyorsunuz: şu anda yeni bir iş arama durumunda olmadığımı belirtmeliyim ancak mevcut işimdeki ödüllendirme ve iş-özel hayat dengesi sorunları beni düşündürüyor. İşten ayrılma konusundaki düşünceleriniz nelerdir: işten ayrılma düşüncelerim var çünkü özel yaşamıma daha fazla zaman ayırmam gerektiğini hissediyorum ve işyerindeki ödüllendirme konusunda da sıkıntılar yaşıyorum. Son bir yıl içerisinde işten ayrılmaya dair düşüncelerinizi önceki yıllarla kıyasladığınızda nasıl sonuçlara ulaşıyorsunuz: son bir yıl içinde işten ayrılma düşüncemde artış olduğunu söyleyebilirim. Özellikle iş-özel hayat dengesi ve ödüllendirme konularında daha fazla sorun yaşadım. Bu durum da beni psikolojik olarak etkiliyor. Eğer imkânınız olsaydı mevcut işinizle ilgili nasıl kararlar alırdınız: imkânım olsaydı mevcut işimde bazı değişiklikler yapmayı tercih ederdim. Özellikle ödüllendirme konusunda daha adil bir yapı sağlardım. İşten ayrılmayı düşünme sebebiniz varsa sebebi nedir: işten ayrılma düşüncemi etkileyen ana sebeplerden biri iş-özel yaşam dengesi sorunları ve yetersiz ödüllendirmelerdir. Bu konuların çözülmesi gerektiğini düşünüyorum. Yanıtlarımı vermiştir.

Vaka 2 Zorlukları: İlişkideki kıskançlık ve ilgisizlik, iş ve özel hayat dengesindeki eksiklikler, motivasyon kaybı ve ödüllendirme problemleri.

Vaka 2 Çözüm Yolları: İlişki danışmanlığının alınması, profesyonel bir destekle yola devam edilmesi, iş yaşamındaki iletişim ve iş-özel hayat dengesinin bozulmasına sebep olan durumların işverenle görüşülmesi ve ödüllendirme sorunlarının çözüme ulaştırılması.

Vaka 3:

P.N., kadın, 30 yaşında ve mühendistir. İlişkisinde sevilmediğini ve ilgisizliğin olduğunu düşünmektedir. İlişkisine, işyerindeki yoğunluklar, adil olmayan maaşlar ve motivasyon eksikliği gibi nedenlerden dolayı vakit ayıramamaktadır.

Sevgilinizin, sizin ihtiyaçlarınızı karşılama durumu hakkında neler düşünüyorsunuz: sevgilimin, ihtiyaçlarımı karşılama konusunda yetersiz kaldığını düşünüyorum. Özellikle ilgi ve sevgisini gösterme konusunda daha fazla destek bekliyorum. Genel olarak ilişkinizden ne kadar memnunsunuz: ilişkimden pek memnun değilim. Sevgilimin ilgisizliği ve anlayışsızlığı beni mutsuz ediyor. Diğerleriyle karşılaştırıldığında ilişkinizin ne kadar iyi olduğunu düşünüyorsunuz: diğer ilişkilere göre ilişkimizin daha zorlu bir süreçte olduğunu düşünüyorum. İlgi ve sevgisini göstermedeki eksikliği sorunlarına odaklanmamız gerekiyor. Ne sıklıkla ilişkinize hiç başlamamış olmayı istiyorsunuz: ilişkimizin hiç başlamamış olmasını istemiyorum çünkü bu ilişkide bazı güzel anlar da yaşadım. İlişkiniz sizin başlangıçtaki beklentilerinizi karşılama düzeyi hakkında ne düşünüyorsunuz: ilişkimizin, başlangıçtaki beklentilerimi kısmen karşıladığını düşünüyorum ancak daha fazla ilgi ve sevgi bekliyorum. Sevgilinizi ne kadar seviyorsunuz: sevgilimi seviyorum ancak ilişkimizdeki sorunlar nedeniyle bazı zorluklar yaşadığımızı hissediyorum. İlişkinizde ne kadar problem olduğunu düşünüyorsunuz: ilişkimizde ciddi problemler olduğunu düşünüyorum ve bu problemlerin çözümü için daha fazla çaba sarf etmemiz gerekiyor. İş hayatınıza baktığımızda; aktif olarak yeni bir iş arama durumu hakkında neler düşünüyorsunuz: şu anda yeni bir iş arama durumunda değilim ancak iş yerindeki yoğunluklar, adil olmayan maaşlar ve motivasyon eksikliği gibi nedenlerden dolayı iş değişikliği düşünebilirim. İşten ayrılma konusundaki düşünceleriniz nelerdir: işten ayrılma düşüncem var çünkü iş yerinde yaşadığım sorunlar ve özel hayatımda hissettiğim sevgisizlik beni

mutsuz ediyor. Son bir yıl içerisinde işten ayrılmaya dair düşüncelerinizi önceki yıllarla kıyasladığınızda nasıl sonuçlara ulaşıyorsunuz: son bir yıl içinde işten ayrılmaya yönelik düşüncelerimde artış oldu. Özellikle özel hayatımda yaşadığım ilgisizlikten dolayı, iş hayatımda motivasyon eksikliği ve adil olmayan maaşlar da bu düşüncelerimi etkiliyor. Eğer imkânınız olsaydı mevcut işinizle ilgili nasıl kararlar alırdınız: imkânım olsaydı mevcut işimde bazı değişiklikler yapmayı tercih ederdim. Özellikle maaş ve motivasyon konularında iyileştirmeler yapardım. İşten ayrılmayı düşünme sebebiniz varsa sebebi nedir: işten ayrılma düşüncemi etkileyen temel sebeplerden biri iş yerindeki yoğunluklar, adil olmayan maaşlar ve motivasyon eksikliği. Aynı zamanda özel hayatımda yaşadığım ilgisizlikten dolayı da işten ayrılma düşüncesi aklımı kurcalıyor. Yanıtlarını vermiştir.

Vaka 3 Zorlukları: İlişkideki sevilmediği düşüncesi ve ilgisizlik, iş ve özel hayat dengesindeki eksiklikler, yoğunluk ve adil olmayan maaş dengesi.

Vaka 3 Çözüm Yolları: İlişki danışmanlığının alınması, profesyonel bir destekle yola devam edilmesi, iş yaşamındaki iletişim ve iş-özel hayat dengesinin bozulmasına sebep olan durumların işverenle görüşülmesi, yoğunluk ve adil olmayan maaş problemlerinin görüşülmesi.

İLİŞKİ DOYUMU VE İŞTEN AYRILMA DÜŞÜNÇESİNİN İLİŞKİSİ İLE VAKALARARASI ORTAK NOKTALARIN DEĞERLENDİRİLMESİ

İkili ilişkilerde kıskançlık, ilgisizlik ve sevgisizliğin işten ayrılma düşüncesine etkisinin incelenmesi konusunda yapılan çalışmada belirli ortak problemler tespit edilmiştir.

Motivasyon kaybı ve işte başarısızlık hissi, sevgilisinin sürekli kıskançlık ve baskısıyla uğraşan S.G., işte başarısızlık hissi yaşayabilmektedir. Bu durum, işe olan motivasyonunu düşürebilmektedir. S.G. ile benzer problemlerle uğraşan Y.T. ve P.N. aynı ekipte yer almaktadır. Üç vakada da ilgisizlik ve isteksizlikle birlikte, sevgilisinin olumsuz etkileriyle mücadele ederken, işe odaklanma ve işte başarı elde etme isteği azalabilmektedir. Bu da motivasyonun kaybolmasına neden olabilmektedir. Birey evde yaşadığı stres ve sorunlarla iş arasında denge kurmakta zorlanıyorsa, yeterince ödüllendirilmediğini hissedebilmektedir. Bu da motivasyon eksikliğine yol açabilmektedir. Yönetici-

çalışan ilişkilerinde sorunlar, partner arasında yaşanan problemler, işyerindeki ilişkilerini de etkileyebilmektedir. Bu da S.G., Y.T. ve P.N.'nin motivasyonunu düşürebilmektedir.

Kıskançlık ve baskı nedeniyle duygusal olarak tükenmiş hisseden bireyler motivasyon kaybı yaşayabilmektedir. Bu da iş arkadaşlarıyla veya yöneticilerle sağlıklı iletişim kurmasını engelleyebilmektedir. Yaşanan sorunları işyerine taşımamak için içsel olarak kapanık olunabilmektedir. Bu da işyerindeki iletişimi olumsuz yönde etkilemektedir.

S.G., Y.T. ve P.N. işten ayrılma düşüncesiyle karşı karşıya kalmış olup, bu düşüncelerini sosyal yaşamdaki problemlerin, iş hayatına yansımalarıyla açıklanmaktadır. S.G., Y.T. ve P.N.'nin ilişki yaşamı, iş performansını olumsuz yönde etkileyerek motivasyon kaybına, işte başarısızlık hissine ve ilgisizlik-isteksizlik durumuna yol açmıştır. Ayrıca, yetersiz ödüllendirme ve yönetici-çalışan ilişkilerindeki sorunlar da S.G., Y.T. ve P.N.'nin motivasyonunu daha da düşürmüştür. Bu olumsuz etkiler; işyerinde duygusal paylaşım eksikliği ve sorunları ifade edememe gibi iletişim bozukluklarına neden olmuştur. S.G., Y.T. ve P.N. bu zorluklarla baş etmekte güçlük çekerek işten ayrılma düşüncesine yönelmiştir.

S.G., Y.T. ve P.N.'nin işten ayrılma niyetini değerlendirirken motivasyon kaybı ve iletişim problemleri gibi faktörleri yanıtlarında belirtmişlerdir. Motivasyon kaybı, işte başarısızlık hissi, keyifsizlik ve isteksizlik gibi sorunlara yol açabilmektedir. İletişim problemleri ise iş arkadaşlarıyla veya yöneticilerle sağlıklı bir iletişim kuramamak, duygusal paylaşım eksikliği ve sorunları ifade etmede güçlük gibi konuları içerebilmektedir. S.G., Y.T. ve P.N.'nin yanıtları, işten ayrılma niyetlerinin yüksek olduğunu göstermiştir.

Metin (2021) tarafından yapılan araştırmada elde edilen bulgulara göre, lider ile üyeler arasındaki iletişim, yetkinlik, öz kararlılık ve örgütsel destek gibi hususlar bireyin işten ayrılma niyetini etkilemektedir. Bu nedenlerle, S.G., Y.T. ve P.N.'nin işten ayrılma niyetinin yüksek olması ve iş yerinde motivasyon kaybı ile iletişim problemleri yaşamaması ve iş yerindeki memnuniyetsizliklerin ele alınması gerektiğini göstermektedir. S.G., Y.T. ve P.N., bu sorunları çözmek veya iş yerinde daha pozitif bir deneyim yaşamak için gerekli adımları atmalıdır. Bu adımlar arasında iş yerinde iletişimin güçlendirilmesi, motivasyonu artırıcı aktivitelerin planlanması ve iş yaşamı ile kişisel yaşam dengesinin kurulması gibi çözümler yer alabilmektedir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

İkili ilişkilerde yaşanan kıskançlık, ilgisizlik ve sevgisizliğin işten ayrılma düşüncesine etkisi incelenmiştir. Derinlemesine mülakatlarla elde edilen veriler, katılımcıların ilişki doyumu ve işten ayrılma niyeti üzerine görüşlerini yansıtmaktadır. Araştırma sonuçlarına göre, işten ayrılma niyeti yüksek olan katılımcılarda motivasyon kaybı, iletişim problemleri ve memnuniyetsizlik görülmektedir. Özellikle kıskançlık, ilgisizlik ve sevgisizlik gibi ilişki problemleri, kişinin iş yaşamında olumsuz etkiler yaratmaktadır.

Üç vakanın ortak problemleri incelendiğinde; kıskançlık, ilgisizlik ve sevgisizlik gibi ilişki problemlerinin, işten ayrılma düşüncesine etki ettiği görülmektedir. Her bir vakada, bu ilişki problemleriyle baş etmeye çalışırken, iş performansında düşüşler, motivasyon kaybı ve iletişim sorunları yaşandığına dair belirtiler bulunmaktadır. Vaka 1’de, S.G.’nin sevgilisinin kıskançlık ve baskısının iş performansını olumsuz etkilediği ve motivasyon kaybına neden olduğu belirtilmiştir. Aynı şekilde, Vaka 2’de, Y.T. ve Vaka 3’te P.N. de ilişkideki ilgisizlik ve sorunların iş hayatına yansiyarak motivasyon eksikliği ve iş-özel hayat dengesizliği yaşadıkları ifade edilmiştir. İşten ayrılma niyetiyle ilgili olarak, üç vakada da motivasyon kaybı, işte başarısızlık hissi, ilgisizlik ve isteksizlik gibi sorunlar, işten ayrılma düşüncesini tetikleyen faktörler olarak belirtilmiştir. Ayrıca, işyerindeki iletişim problemleri ve yönetici-çalışan ilişkilerinde yaşanan sıkıntılarda işten ayrılma niyetini arttırmıştır. Üç vaka üzerinden yapılan analizde, ilişkilerde yaşanan problemler ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki detaylı bir şekilde incelenmiştir. Özellikle kıskançlık, ilgisizlik ve sevgisizlik gibi sorunların, iş performansında düşüş, motivasyon kaybı ve iletişim problemleriyle doğrudan bağlantılı olduğu görülmüştür. Vaka 1’de S.G.’nin, partnerinin kıskançlık ve baskısı nedeniyle iş performansında düşüş yaşadığı ve motivasyon kaybı yaşadığı ifade edilmiştir. Vaka 2 ve 3’te ise Y.T. ve P.N.’nin, ilgisizlik ve sevgisizlik gibi ilişkilerindeki duygusal sorunların iş yaşamlarına olumsuz yansımaları olduğu gözlemlenmiştir. Ancak bu vaka analizinde, ilişki doyumu ve işten ayrılma niyeti arasındaki bağlantı kısmen ele alınmıştır. Literatürde, bu iki kavram arasındaki ilişkinin daha detaylı olarak incelendiği birçok çalışma bulunmaktadır. Örneğin, Lambert ve Hogan (2010), ilişki doyumu düşük olan bireylerin, işten ayrılma niyetlerinin arttığını ve bu bireylerin iş tatminsizliği yaşadıklarını belirtmektedir.

İlişki Doyumu İçin Öneriler

Partnerlerle kıskançlık ve ilgisizlik gibi konuları açıkça konuşmak, duyguları ifade etmek ve sorunları çözmek için ortak çaba göstermek. Partnerin duygularını anlamaya çalışmak, onun bakış açısını göz önünde bulundurarak iletişim kurmak ve empati göstermek. Birlikte zaman geçirmek, ortak ilgi alanları bulmak ve hobiler edinmek gibi aktivitelerle ilişkiyi canlandırmak ve güçlendirmek. İlişki danışmanlığı veya terapi almak, ilişkideki sorunları ele almak ve çözüm odaklı bir yaklaşım benimsemek, ilişki doyumunu artırıcı öneriler olarak görülmektedir (Karakuş ve Yardım, 2014).

İşten Ayrılma Niyeti İçin Öneriler

İşten beklentileri ve kariyer hedeflerini gözden geçirmek. Kişisel değerleri ve iş tatminini belirlemek. İşte başarıları kutlamak, ödüllendirme sistemleri düşünmek, ilgi çekici projelerde yer almak gibi motivasyonu artırıcı adımlar atmak. İş yerindeki iletişimi güçlendirmek için etkili iletişim tekniklerini öğrenmek ve kullanmak, çatışma yönetimi becerilerini geliştirmek. İş ile özel hayat arasında denge sağlamak, stres yönetimi tekniklerini öğrenmek ve uygulamak, sağlıklı bir yaşam tarzı benimsemek gibi maddeler, işten ayrılma niyetinizi azaltıcı öneriler olarak görülmektedir (Tekingündüz vd., 2015). İlişki doyumu, bireylerin hem özel yaşamlarında hem de iş yaşamlarındaki genel memnuniyetlerini etkileyen kritik bir faktördür. Edwards ve Rothbard (2000) tarafından yapılan araştırmalar, kişisel yaşamda yaşanan stresin ve doyumsuzluğun iş yerindeki performansa olumsuz etkileri olduğunu göstermektedir. Özellikle ilişkilerde yaşanan duygusal sorunlar, iş tatmini üzerinde doğrudan etkili olabilir. Bu bağlamda, bireylerin iş tatmini ile ilişki doyumu arasındaki bağlantıyı anlamak, işten ayrılma niyeti üzerindeki etkileri daha derinlemesine analiz etmek açısından önemlidir. Greenhaus ve Beutell (1985) tarafından ortaya atılan iş-aile çatışması teorisi, kişisel yaşamda yaşanan sorunların iş yerinde nasıl çatışmalara yol açabileceğini açık bir şekilde ortaya koymaktadır.

Bu teoriye göre, iş yaşamı ve aile yaşamı arasında yaşanan çatışmalar, bireylerin hem işyerindeki hem de özel yaşamdaki performanslarını olumsuz etkileyebilir. Özellikle ilişki doyumu düşük olan bireyler, bu çatışmaları daha yoğun yaşayabilir ve bu durum, iş tatminsizliği ve işten ayrılma niyetiyle sonuçlanabilir. Kariyer koçluğu, iş-özel hayat dengesi konusunda

profesyonel destek almak isteyen bireyler için etkili bir yöntem olabileceğinden önerilmektedir. Whitmore (2017), kariyer koçluğunun, bireylerin iş yaşamlarında daha dengeli bir performans sergilemelerine yardımcı olduğunu ve iş tatminini artırarak işten ayrılma niyetlerini azalttığını belirtmektedir.

Kariyer koçluğu, bireylerin hem kişisel hem de profesyonel hedeflerini dengelemesine yardımcı olur. Bu süreç, iş-özel hayat dengesini sağlamak için kullanılabilir etkili bir yöntemdir. Kariyer koçluğu desteği, bireylerin stresle başa çıkma becerilerini geliştirirken, aynı zamanda iş yaşamlarında daha motive olmalarını sağlar. Bu nedenle, iş-özel hayat dengesi konusunda kariyer koçluğu önerisinin metne eklenmesi, bireylerin işten ayrılma niyetlerini azaltma açısından önemli bir katkı sağlayacağından önerilmektedir.

Goleman (2006), empati ve duygusal zekâ kavramlarının iş yerindeki iletişimi geliştirmede kritik bir rol oynadığını vurgulamaktadır. Bireylerin, duygusal zekalarını ve empati becerilerini geliştirmeleri, iş yerindeki çatışmaları azaltarak iş tatminini artırabileceğinden önerilmektedir.

Ayrıca, açık iletişim becerilerinin geliştirilmesi, iş yerinde yaşanan iletişim sorunlarının önüne geçmek için önemli bir adımdır. Özellikle kıskançlık, ilgisizlik ve sevgisizlik gibi duygusal problemler, açık bir şekilde ifade edilmediğinde iş yerinde daha büyük problemlere yol açabilir. Bu bağlamda, metne empati geliştirme ve açık iletişim üzerine spesifik stratejilerin eklenmesi, önerilerin daha derinlemesine ve etkili olmasını sağlayacaktır.

İşverenin Gerçekleştirebileceği Öneriler

İletişim eğitimleri düzenlemek ve çalışanların etkili iletişim becerilerini geliştirmelerine yardımcı olmak, çalışanlara empati ve anlayışın önemini vurgulamak için eğitimler düzenlemek ve örnek davranışlar sergilemek. Takım etkinlikleri, sosyal etkinlikler veya hobilerle ilgili grup faaliyetleri düzenleyerek çalışanların birbirleriyle daha yakın ilişki kurmalarını teşvik etmek. Çalışanlara ruh sağlığı kaynaklarına erişim sağlamak, danışmanlık hizmetleri veya terapi imkanları sunmak. Çalışanların kariyer hedeflerini belirlemelerine yardımcı olacak kariyer gelişim programları sunmak, şirket değerlerini ve çalışanların bireysel değerlerini uyumlu hale getirecek politikaları teşvik etmek, başarıları kutlamak, ödüllendirme sistemleri kurmak ve çalışanları teşvik edecek etkinlikler sağlamak. İlgi çekici projelere çalışanları dahil etme ve onların katkılarını takdir etmek, etkili iletişim ortamı sağlamak, iş ve özel hayat dengesini desteklemek,

esnek çalışma saatleri veya uzaktan çalışma imkanları sunmak. Çalışanların iş ve özel hayatlarını dengelemelerine yardımcı olmak gibi öneriler, işverenlerin, çalışanların iş memnuniyetini ve işten ayrılma niyetini azaltmasına yardımcı olabilmektedir. Çalışanların duygusal ve profesyonel ihtiyaçlarını karşılamak, uzun vadeli bir iş verimliliği ve memnuniyeti sağlamak için kritik öneme sahiptir (Demirci, 2019).

KAYNAKÇA

- Cammann, C., Fichman, M., Jenkins, D., Klesh, J., (1979). The Michigan Organizational Assessment Questionnaire, Unpublished manuscript, University of Michigan, Ann Arbor.
- Ceviz Doğrar, C. (2019). Örgütsel Adalet, Tükenmişlik, İşten Ayrılma Niyeti Kavramları Ve Aralarındaki İlişkiler: Akademik Yayınlar Bağlamında Bir Değerlendirme (Master's thesis, Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Demirci, U. (2019). İş Doyumu ile İşten Ayrılma Niyeti İlişkisine İstihdam Şekillerinin Etkisi. *Journal of International Social Research*, 12(62).
- Edwards, J. R., & Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms Linking Work and Family: Clarifying the Relationship between Work and Family Constructs. *Academy of Management Review*, 25(1), 178-199.
- Goleman, D. (2006). Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ. Bantam Books.
- Grenhaus, J.H. & Beutell, N.J. (1985). Sources Of Conflict Between Work And Family Roles.
- Hendrick, S. S. (1988). A Generic Measure of Relationship Satisfaction. *Journal of Marriage and Family*, 93-98.
- Karakuş, Ş., & Yardım, M. (2014). Algılanan Örgütsel Değişim, Belirsizlik, İş Doyumu Ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkiler. *İş Ve İnsan Dergisi*, 1(1), 21-31.
- Kaya, N. (2016). Mobbingin Örgütte Adalet Algısı Ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi İle Çalışanların İş Performansına Ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi.
- Kayrak, M. E., Çaplı, M., Aksakallı, G., & Karaaziz, M. (2023). Kıskançlık Duygusu ile İlgili Bir Derleme. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 25(3), 1079-1090.
- Lambert, E. G., & Hogan, N. L. (2010). The Importance of Job Satisfaction and

Organizational Commitment in Shaping Turnover Intent: A Test of a Causal Model. *Criminal Justice Review*, 35(4), 538-556.

Metin, F. (2021). İşten Ayrılma Niyeti Ve Psikolojik Güçlendirme. Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi.

Tekingündüz, S., Mehmet, T. O. P., & Seçkin, M. (2015). İş tatmini, performans, iş stresi ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerin incelenmesi: hastane örneği. *Verimlilik Dergisi*, (4), 39-64.

Whitmore, J. (2017). *Coaching for Performance: The Principles and Practice of Coaching and Leadership*. Nicholas Brealey Publishing.

Fatma Burçak KOCAMAZ

İstanbul Nişantaşı Üniversitesi

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İnsan Kaynakları Yönetimi

burcak.kc11@gmail.com

<https://orcid.org/0009-0004-0994-5307>

VAKA ADI:

**KURUMSAL YAPILANMA SÜRECİNDEKİ ABC ŞİRKETİNDE
AĞIR İŞ YÜKÜ VE BASKICI PATRON YAKLAŞIMININ
ÇALIŞANLAR İLE KURUMSAL YAPILANMA SÜRECİ
ÜZERİNDEKİ ETKİSİ**

PROBLEMİN TANIMI

Bu çalışma, tarım alanında faaliyet gösteren ABC şirketinde, kurumsal yapılanma çalışmaları sürerken, baskıcı patron yaklaşımının ve ağır iş yükünün çalışan personel üzerindeki etkilerini incelemektedir. İş bırakan beyaz yaka personeller ve buna bağlı olarak iş akışında yaşanan sorunların, kurumsal yapılanma sürecine ne şekilde etkilerde bulunduğu analiz edilecektir.

ÖZET

2009 yılında kurulan Samsun Merkezli Tarım şirketi, Türkiye'nin belli bölgelerinde tarım arazilerine sahip olup, bu alanda faaliyetlerini sürdürmektedir. Sürekli büyüme gösteren ve bünyesine yeni iştirakler katan şirket, farklı sektörler de faaliyet göstermeye başlamıştır. Tarım sektörünün işlevselliği ve sermaye büyüklüğü ile Türkiye'nin önde gelen firmaları arasına girmeye aday

olan şirket, büyüme adımları atmaya devam etmektedir. Bu adımlarla birlikte kurumsal yapılanma çalışmalarına başlanırken, ağır iş yükü ve baskıcı patron faktörü sebebiyle örgüt içerisinde çok sayıda iş bırakan beyaz yaka personel olmuştur. Çoğunluğu mali işler departmanında çalışan personelin iş bırakması sebebiyle, şirket içinde kurulmaya çalışılan muhasebesel ve finansal sistemlerin ertelenmesi, örgüt içindeki çalışma koşullarını daha da zorlaştırarak personel için manevi, örgüt için maddi zararlar yaşanmasına sebep olmuştur. Bununla birlikte, örgütten ayrılan personellerin yerine ahabpılık ilişkileri yürütülerek kadro oluşturma adımları atılması, kurumsal yapılanma sürecini olumsuz etkilemiştir. Bu çalışma, bir yandan baskıcı yönetim tarzının ve aşırı iş yükünün çalışan bağlılığına ve iş süreçlerine olan etkilerini gözler önüne sererken, diğer yandan kurumsal yapılanma sürecinde yaşanan aksaklıkların, şirketin sürdürülebilir büyüme hedeflerine nasıl zarar verebileceğini tartışmaktadır.

GİRİŞ

Bu çalışma, tarım sektöründe faaliyet gösteren ABC şirketinde, kurumsal yapılanma süreci esnasında yaşanan baskıcı patron yaklaşımının ve aşırı iş yükünün, şirket çalışanları üzerindeki etkilerini incelemektedir. Özellikle beyaz yaka çalışanlarının işten ayrılma kararlarının, kurumsal yapılanma süreci ve iş akışına olan etkileri analiz edilmektedir.

2009 yılında kurulan Samsun Merkezli Tarım şirketi, Türkiye'nin çeşitli bölgelerinde tarım arazilerine sahip olup bu alanda faaliyetlerini sürdürmektedir. Şirket, sürekli büyüme göstererek bünyesine yeni iştirakler katmış ve farklı sektörlerde de faaliyet göstermeye başlamıştır. Tarım sektöründeki işlevselliği ve sermaye büyüklüğü ile Türkiye'nin önde gelen firmaları arasında yer almayı hedefleyen ABC şirketi, büyüme adımlarıyla birlikte kurumsal yapılanma çalışmalarına da başlamıştır. Ancak, bu kurumsal yapılanma süreci, çalışanlar arasında ağır iş yükü ve baskıcı patron yönetim tarzı nedeniyle birçok sorunla karşılaşmıştır.

Çalışmanın odak noktası, bu yönetim anlayışının, özellikle mali işler departmanındaki beyaz yaka personelinin işten ayrılmasına nasıl sebep olduğu ve bunun şirketin mali ve operasyonel süreçlerine etkilerini incelemektir. Çalışanların işten ayrılmasının ardından oluşan iş gücü eksiklikleri ve bu eksikliklerin şirketin kurumsal yapısına olan olumsuz etkileri de bu çalışmanın kapsamındadır. Ayrıca, kronizm gibi yönetim anlayışlarının şirket içindeki etkileri ve bu durumun örgütsel yapı üzerindeki yansıması da ele alınacaktır.

1. KURUMSAL ŞİRKET KAVRAMI

Kurumsal şirket, genellikle büyük ölçekli ve yasal bir yapıya sahip olan, belirli bir organizasyon sistemine dayanan ve profesyonel yönetim anlayışına önem veren işletmelerdir. Kurumsal şirketler, organize bir hiyerarşi ile iş süreçlerine sahiptir. Bu yapı, profesyonel bir yönetim ekibi ile belirli görev ve sorumluluklara sahip departmanlar arasında iş birliği sağlar. Ayrıca sürekli iyileştirme ve inovasyonu teşvik ederek şirketin sürdürülebilir büyümesine katkıda bulunur (<https://www.iienstitu.com/blog/kurumsallik-ve-kurumsal-sirket>, Erişim tarihi: 27.04.2024).

1.1. Kurumsallaşmanın Amacı

İşletmeler için kurumsallaşma amaçlarından biri sürekli olma isteğidir. Kurum kültürünü içselleştiren bir işletmenin kurucusu, çalışanları ve çalışma alanı değişebilir ancak işletme var olmaya ve üretmeye devam eder. İşletmelerin kurumsallaşma isteklerinin başında işte bu sürekli var olarak değer üretme isteği bulunmaktadır. Bir işletmenin kendi pazarında güven kazanabilmesi, rekabette güçlü olabilmesi, süreklilik sağlaması, başarılı olabilmesi, altyapı ve bir sistem oluşturabilmesi işletmenin kurumsallaşması ile mümkün olan gelişmelerdir. İşletmeler kurumsal bir yapıya sahip olarak değişime ayak uydurmakta ve rekabete cevap verebilmektedirler. Ayrıca; sektörel ve kurumsal kriterler göstermektedir ki işletmelerin rekabete cevap verebilmeleri ve pazara uyum sağlayıp pazarda var olabilmeleri adına kurumsallaşmalarını zorunlu kılmaktadır (Topbaş, 2021).

1.2. Aşırı İş Yükü

Aşırı iş yükü, işi yapan kişinin karşı karşıya kaldığı yoğun iş, zamanın azlığı, işin teslim edileceği son tarih ve iş tanımı ile alakalı yapacak olduğu işleri üstlenmek ve yükümlülüklerini sonuçlandırmak için olması gereken kaynakların yetersizliği neticesinde oluşmaktadır (Beehr ve Glazer, 2005). Örgütte istenmeyen sonuçlara yol açabilen aşırı iş yükü, örgütlerde yeniden yapılanma çabalarına büyük zararlar verebilmektedir (Chipunza ve Samuel, 2012). Ancak, dayanma gücü ve kapasitesinin üzerindeki iş yükü nedeniyle yüksek stres ve

tükenmişlik yaşayan çalışanların iş ortamında mutlu olamayacakları işlerinden zevk alamayacakları ve dolayısıyla performanslarında düşüş olabileceği, fırsat ortaya çıktığında işlerinden ayrılmayı isteyebilecekleri düşünülmektedir (Çelik ve Çıra, 2013). Çalışanların aşırı iş yükünün yarattığı stres nedeniyle işten ayrılmayı tercih etmesi ise, işletmelerin gerek iş süreçlerini gerekse örgüt kültürünü tanımları ile işletmeye katkısı yadsınamayacak olan deneyimli insan kaynağından mahrum bırakacaktır (Çiftçi, 2022).

1.3. Kronizm

Çalışanların işe alım süreçlerinde niteliklerine bakılmaksızın, eşitlik ilkesinin göz ardı edilerek eş, dost ve hemşerilik gibi kriterlerin göz önünde bulundurulmasıyla yapılan kayırmacılık türüdür (Yolsuzlukla Mücadele Stratejileri akt., Uncu ve Türeli, 2017).

2. BULGULAR

Mevcut çalışma kapsamında gerçekleştirilen görüşmeler neticesinde, şirket bünyesinde 17 beyaz, 92 mavi yakalı, bunun dışında dönemsel tarla işçileri çalışmaktadır. En eski çalışan beyaz yakalı personelin 16 aydır örgüt içerisinde çalıştığı ve çok fazla personel değişimi olduğu gözlemlenmiştir. Yapılan görüşmelerde patron figürünün kontrolcü, güven duygusu düşük, mükemmeliyetçi, titiz, stresli ve buna bağlı olarak baskıcı karakter yapısına sahip olduğu düşünülmektedir. Çalışanlara karşı ağır eleştiriler yapan, çalışanın mesai saati dışındaki zamanında iş taleplerinde bulunan, “iş ve görev tanımı” kavramını yok sayarak, “herkes her işi yapacak” yaptırımını uygulamaya başlayan baskıcı patron etkisinden dolayı, 3 aylık süre içerisinde 6 personel işi bırakma kararı almış, şirketin mali işler departmanının dinamikleri de sarsıntıya uğramıştır. Yeni şirket satın alımları yapılarak, kontrolsüz büyüme yoluna gidilmiş, artan iş yükü ile çalışanların iş ve özel hayat dengesi sarsılarak tükenmişlik hissi içine girdikleri gözlemlenmiştir. Ayrıca kurulmaya çalışılan muhasebesel ve finansal sistemler, ekibin sürekli değişmesi ve bütçe onayı alınamaması sebebiyle ertelenmiş, bunun sonucunda, çalışan personelin performansında düşüşler olmuş ve dönemsel mali verilerin hazırlanma ve teslim süresinde gecikmeler olmuştur. Mevcut koşullarda personelin sağlıklı iş takibi yapamaması, belli önemli pozisyonların boş kalması ile muhasebe çalışanları ilgili fatura kayıtlarının

kontrol ve kaydını yapamamış, firma mutabakatlarını gerçekleştirememiş, yapılması gereken ödemeler gecikerek tarımsal faaliyetlerde aksaklıklar yaşanmış, bu aksaklık ile “şirket temel kazanç gücü” önemli ölçüde maddi zarara uğramıştır. Eksik personel ve ahbaplık ilişkisine bağlı örgüte yeni katılan niteliksiz personelin bilgi ve iş takibi eksikliğinden dolayı, şirket vergi ödemelerinde gecikme yaşanmış ve bu gecikme vergi yapılandırılmasının bozularak, maddi zarar oluşmasına sebep olmuştur. Yapılan görüşmelerde şirket bünyesinde İnsan Kaynakları departmanı olsa da işe alımları bizzat patronun kendisinin yaptığı öğrenilmiştir. Profesyonellikten uzak işe alım yaklaşımı sergilenerek, iş tanımı ve yeterlilik ölçümü yapılmadan, ücret politikası belirlenmeden, Kronizm olgusu ile personel alımları yapılmıştır. Bu durum örgüt içerisinde var olan yapıda, eski ve yeni personellerin hem maaş hem de hiyerarşik dengelerin bozulmasına sebep olmuştur. Görüşmeler neticesinde, çalışan personelin iş arayışı içerisinde olduğu, daha huzurlu, güvenli, iş tanımı ve ücret politikası belli olan, mesai saati kavramını önemseyen, çalışana değer veren ve kayırmacılık anlayışından uzak şirketlerde çalışmak istediklerini belirtmişlerdir.

3. VERİ TOPLAMA YÖNTEMİ

Araştırmada nitel yöntemden faydalanılarak, ABC şirketi çalışanları ve işi bırakan eski çalışanlar ile derinlemesine mülakat yöntemi kullanılmıştır. Mevcut çalışma kapsamında, mali işler departmanı, yatırımcı ilişkileri departmanı, insan kaynakları departmanı ve işten ayrılan eski çalışanlar ile toplam 8 kişi ile görüşme yapılmıştır. Görüşmede açık uçlu sorular sorularak, kişilerin fikirlerini özgürce söylemesine olanak sağlanmıştır. Mülakat yapılan kişilerden aydınlatılmış onam formu alınarak, yalnızca araştırma için kullanıldığı bildirilmiştir.

3.1. Mülakat sırasında sorulan bazı sorular şu şekilde sıralanmıştır.

- Şirkette nasıl bir yönetim biçimi uygulanmaktadır?
- İşletme içerisinde sizi memnun ya da rahatsız eden unsurlar nelerdir?
- Yaşadığımız problemlerin sizde yarattığı etkiler nelerdir?
- Bu etkilere rağmen neden çalışmaya devam ettiniz?
- İş bırakmanıza veya bırakmayı düşünmenize sebep olan etkenler nedir?
- Örgütün geleceği hakkında neler düşünüyorsunuz?

Katılımcılar ile yapılan görüşmeler, konuşmanın özüne sadık kalınmış şekilde derlenerek aşağıda paylaşılmıştır.

K1: Örgüt bünyesinde 9 yıl çalışan K1; “Çalıştığım süre boyunca verilen işlerde zamansal baskıya maruz kaldım. Bu baskılar stres yapmam ve hataya açık çalışmama sebep oldu. Mesai saati kavramı yoktu ve günün her saatinde aranarak iş talebinde bulunuluyordu. Örnek vermek gerekirse; bir gece saat 23:00 sularında şirketin patronu beni aradı ve yeni kurulan şirket için marka tescili yaptırmamı ve tescil evraklarını sabah masasında görmek istediğini belirtti. Bütün gece evimde, marka tescilini yaptırmakla uğraşım. Bu ve bunun gibi yaşadığım baskılar, özel hayatımda sorunlar yaşamama sebep olmakla birlikte beni psikolojik olarak çok yıprattı. Ne zaman işten ayrılmak işten ayrılmak istediğimi bildirsem, “Biz bir aileyiz, sana güvenim tam, bilgine ve tecrübene en ihtiyaç olan zamanda işi bırakamazsın” şeklindeki manipülatif söylemler ile maddi ve manevi olarak verilen vaatlerden dolayı ayrılamadım. Belki de uzun süre çalıştığım işyerinden ayrılarak yeni bir başlangıç yapmaya cesaret edemedim. Şirket 2022 yılında ciddi atılımlar yaparak büyüme sürecine girdi. 9 sene bu şirketin birçok alanında emek vermiş olmama rağmen, işe yeni alınan kişiler ile hem maaş hem de statü farkı oluşması ve kendimi değersiz hissetmiş olmamadan dolayı, EYT hakkı kazanmamla birlikte istifa ederek, 9 yıl çalıştığım şirketten ayrılarak, kendi işimi kurdum.”

K2: Örgüt bünyesinde Finans Müdürü pozisyonunda 5 yıl çalışan K2; “Yönetimi patron elinde bulunan şirkette 5 yıl boyunca Finans Müdürü görevinde bulundum. Şirketin her alanında kurumsal hafızaya sahip olduğum için hem şirket patronuna hem çalışanlara bilgi akışı sağlama açısından fazla mesai harcadım. Sorumluluğum olmayan işlerde sorumlu tutularak her geçen gün daha çok stres altında çalıştım ve bu durum iş-özel hayat dengemi derinden sarstı. Unvan ve maaş düzenlemesi olmadan, ekstra sorumluluklar yüklenerek ağır iş yükü altında kaldım. Etkiliyor ve stres altında çalışmama sebep oluyordu. Yakın çevre ilişkileri ile şirket ekibine katılan üst düzey yöneticiler tarafından istenmediğimi hissettim ve bu durum 5 yıl çalıştığım şirketten ayrılma kararı almama sebep oldu.”

K3: Örgüt bünyesinde Finans Müdür Yardımcısı görevinde yıl çalışan K3; “Finans görevi dışında idari işler süreci ile de ilgilendim. Finans Müdürünün işten ani ayrılışı ile iş yüküm arttı. Nakit akışı ve ödeme

tablolarının belirlenmesi sürecinden sonra zorunlu yapılması gereken ödemeler için bile patron onayı alınması zorunluluğu şirket patronunun keyfi ödeme talebi ya da reddi iş akışını olumsuz yönde etkiliyor ve stres altında çalışmama sebep oluyordu. Yeni kadro oluşumu süresinde, benzer göreve alınan personellere daha yüksek maaş verilerek, maaş dengesinin bozulması çalışma motivasyonumu kaybetmeme, görevim dışında birçok işin üzerime yüklenmiş olması baskı altında çalışmama sebep oldu. Bu sebepten dolayı 4 yıl çalıştığım şirketten ayrılma kararı aldım.”

K4: Örgüt bünyesinde Yatırımcı İlişkileri görevinde 11 ay çalışan K4; “Baskıcı patron yönetim yapısına sahip olan şirket içerisinde mesai saati kavramı olmaması, mesai saati dışındaki zamanlarda iş talebinde bulunulması ve ön hazırlık yapılması gereken işlerde anlık taleplerde bulunulması ve talepte bulunulan işin zaman mekân sorulmadan hızlıca yapılmasının istenmesi çalışma huzurumu sarsmıştır. Uzmanlık alanım olan işlerde yaptığım çalışmaların sürekli patron onayına gitmesi ve keyfi olarak onay verilmesi ya da verilmemesi durumu iş akışını etkilemektedir. Yatırımcı işleri yöneticisi olarak, yatırımcılar ile yaptığım sözlü veya yazılı görüşmelere müdahale edilmesi, profesyonel ve etik kurallara uyulmadan beyan talebinde bulunulması, kariyer hedefimdeki sürekliliği sağlama konusunda beni endişelendirdi ve 11 ay çalıştığım iş yerinde ayrılma kararı almam sebep oldu.”

K5: Örgüt bünyesinde Muhasebe Müdürü görevinde 14 ay çalışan K5; “Yönetici pozisyonunda olmama rağmen, patron yönetimi anlayışından dolayı, görevimin gerekliliğini yerine getiremedim, yani yönetemedim. Şirketin kontrolsüz büyümesi, bu büyümeyle birlikte yeterli kadro oluşturulamamış olması ve tüm iş yükünün mevcut çalışan personele yüklenmesi, çalışanlar üzerindeki iş baskısını ve verimliliğini düşürdü. Artan iş yükü ile sistematik bir yapı oluşturulmadı ve işlerin geliş güzel yapılarak kontrolden çıkmasına sebep olup çalışma sürecini olumsuz etkiledi. İşveren, hiyerarşik yapıyı yok sayarak bana bağlı çalışan personellerden görevleri dışında iş talepleri bulunuyor ve iş akış planımızın bozulmasına sebep oluyordu. İş ve zaman yönetimi yapamadığım için sorumluluk bilincinde dolayı ben ve ekip arkadaşlarım, uzun saatler mesai yapmak zorunda kalıyorduk. Bu durum özel hayatımı olumsuz yönde etkiledi ve aile huzurumun bozulmasına sebep oldu. Bu olumsuzluklardan dolayı 9 ay çalıştığım şirketten ayrılma kararı alarak

farklı bir şirkete geçiş yaptım.”

K6: Örgüt bünyesinde Muhasebe Yetkilisi görevinde 12 aydır çalışan K6; “Patroncu yönetim anlayışından dolayı, profesyonel yönetim anlayışı olmaması şirket içinde gelecek kaygım olmasına sebep oldu. Yetkin olduğum alanlarda inisiyatif kullanamıyor oluşum beni rahatsız ediyor. Şirket içi anlaşmalar, şirket satın alımları vs. gibi muhasebe biriminin bilgisi dahilinde olması ve yapılması gereken işler gizli tutuluyor ve son anda bilgi verilerek anlık taleplerde bulunuluyor. Bu durum özellikle personel eksikliği ve ağır iş yükünden dolayı iş akışını olumsuz etkiliyor. Şirket içerisinde kurumsal yönetim anlayışı olmaması ve kişisel kuralların ön planda olması, şirket bünyesinden ayrılma kararı almama sebep oldu. 4857 sayılı iş kanunu gereği 4 haftalık ihbar sürem sonunda şirket ile ilişkiğim kesilecektir.”

K7: Örgüt bünyesinde Muhasebe Müdür Yardımcısı görevinde 16 aydır çalışan K7; “Şirket içinde patron yönetimi baskın olduğu için kurumsallıktan uzak bir yönetim anlayışı var. Bu durum, iş tanımını dışındaki işlerin talep edilmesi ve yaptırılma baskısı altında çalışmama sebep oluyor. Ağır iş yükü, yoğun iş temposu ve yetersiz kadro ile çalıştığımızdan dolayı iş takibi yapamıyor ve iş akışında aksaklıklar yaşıyoruz. Muhasebesel işlemlerde gecikme, ödemelerde aksama, müşteri ve satıcılarda problemler yaşıyoruz. Bu durum hem çalışanlara motivasyon olarak düşürüyor hem de şirketin maddi kayıp yaşanmasına sebep oluyor. İlerleyen süreç ile ilgili ön görüde bulunamadığım için şirket içerisindeki konumum ile ilgili endişe duyuyorum. Profesyonel ekip oluşturulması beklenirken, daha çok ahbaplık ilişkileri kullanılarak yetkin olmayan kişilerin işe alınması ve ücret dengesizliği yeni iş arayışı içerisinde girmem sebep oldu.”

K8: Örgüt bünyesinde İnsan Kaynakları Müdürü görevinde 8 aydır çalışan K8; “İnsan Kaynakları departmanı kurulumu amacıyla bu göreve başladım. Matbu olan süreçleri oluşturduğum ancak sistem süreçleri, kurulum ücretleri sebebiyle ertelendi. Daha çok insan kaynakları süreci ile ilgili olmayan operasyonel ve yönetsel süreçlere yönlendirildim. Şirket içerisinde personel sirkülasyonu sürekli ve yüksek oranda olduğundan dolayı açık pozisyonları kapatmaya çalışarak tek alana yoğunlaşıyor oluşum, bana kendimi verimsiz hissettirmeye başladı. Ayrıca insan kaynakları süreçlerine dahil olarak profesyonel süreç yönetilmesine engel olan iş veren faktörü ile uzmanlık alanım olan konularda görüş alınmadan

hareket edilmesi ve kurumsal yapılanma çalışmalarının temeline zarar veriyor oluşu şirketin geleceği hakkındaki düşüncemin olumsuz yönde ilerlemesine sebep oldu. Bundan sonraki süreçte kurumsal olmayan bir yapıda çalışmayı düşünmediğim için seçici davranarak yeni bir iş arayışı içerisine girdiğimi söyleyebilirim.”

SONUÇ ve ÖNERİLER

Hızlı ve kontrolsüz büyüme gösteren ABC şirketinde, kurumsal yapılanma süreci içerisinde patron yönetimi ve ağır iş yükü devam etmektedir. Örgüt bünyesine katılan profesyonel yönetim ekibi ve yapılan çalışmalara rağmen, kontrolcü ve güvensiz patron yaklaşımı sebebiyle şirketin kurumsallaşma süreci bu durumdan olumsuz şekilde etkilenmiştir. Çalışmaya devam eden personel ise, yetki ve görev tanımı belirsizliğinden dolayı örgüt içerisinde gelecek kaygısı yaşamaya devam etmektedir. Ağır iş yükü, eski ve yeni çalışan personeller arasında oluşan maaş farkı, iş gören performansını negatif yönde etkilerken, yapılan görüşmelerden anlaşılmıştır ki, iş görenin güven ve aitlik duygusu hissetmediğinden dolayı örgüte karşı bağlılığı oluşmamıştır. Bu durum, çalışan personelin yeni iş arayışı içerisine girmesine sebep olmuştur. Yapılan görüşmelerde en büyük problemin, hiyerarşik yapı göz ardı edilerek “baskıcı patron yaklaşımı” olduğu ve çalışanın görev ve sorumluluklarının net bir çerçeve içerisinde olmadığından dolayı ağır iş yükü ile karşılaşması, ayrıca ücret yönetiminde adaletsizlik olduğu gözlemlenmiştir. Örgüt içerisinde mevcut yapının sürdürülebilir olmadığı gerçeği ortadadır. Sürdürülebilir bir yapı oluşturulabilmesi için;

- a. Kurumsallaşma ile amaçlanan örgütün yapısını düzenleyecek, ömrünü uzatacak, devamlılığını sağlayacak olan bir sistem yaratılmalıdır.
- b. Etkin insan kaynakları departmanı oluşturularak, profesyonel kişilere yetki verilmelidir.
- c. İş analizi ve iş tanımı yapılarak, işe alımlarda açık ve kesin kriterler belirlenmelidir.
- d. İş değerlendirme, ücret politikası, performans değerlendirme sistemleri kurularak ihtiyaç duyulan personel belirlenmeli doğru işe doğru çalışan istihdam edilmelidir.
- e. Yakın ilişkilerden dolayı, niteliksiz personel alımı yapılmamalıdır.

- f. Şirket, departmanlara ayrılarak, görevler tanımlanıp sorumluluk yetki dengesi oluşturulduktan sonra hangi görevlerin kime bağlı olduğu kime danışılması gerektiği ve nereye rapor edileceği tespit edilmelidir.
- g. Organizasyon şeması belirlenmeli ve hiyerarşik yapı içerisinde patron- alt kademe çalışan ilişkisi kesilmelidir. Organizasyon şeması, Genel Müdür veya Yönetim Kurulundan başlayarak en alt kademelere doğru olacak şekilde planlanmalıdır. Şemada kişilerin ve birimlerin kime bağlı olduğu net bir şekilde gösterilmelidir.
- h. Örgüt içinde Yönetim Kurulu ve İcra Kurulu oluşumu sağlanmalı, kurumsal yapılanma kapsamında Yönetim Kurulu Başkanı ve İcra Kurulu Başkanının yetkileri net bir şekilde oluşturulmalı, bu ayrışım yazılı hale getirilerek uygulamaya alınmalıdır.
- i. Şirket içerisinde çalışan sürekliliğini sağlamak için, teşvik ve motive edici hak ve uygulamalar geliştirilmelidir.
- j. Çalışanların görüşleri dinlenerek yapıcı bir iletişim ortamı sağlanabilir.

KAYNAKÇA

- Aktan, C. C. (2001). *Yolsuzlukla Mücadele Stratejileri*. Hak-İş Yayınları
- Beehr, T. A., and Glazer, S. (2005). Organizational Role Stress. *Handbook of Work Stress*.
- Chipunza, Crispen and Michael O. Samuel (2012). Effect of Role Clarity and Work Overload on Perceptions of Justice and Job Insecurity after Downsizing. *Journal of Social Sciences*.
- Çelik, Mazlum ve Ahmet Çıra (2013). Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Performansı ve ten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisinde Aşırı Yükünün Aracılık Rolü. *Ege Akademik Bakı Dergisi*.
- <https://www.iienstitu.com/blog/kurumsallik-ve-kurumsal-sirket>, (Erişim tarihi: 27.04.2024)
- Öztürk Çiftçi, D. (2022). Aşırı İş Yükünün İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde İş Stresinin Aracılık Rolü. *Yaşar Üniversitesi Dergisi*.
- Uncu, F. Uncu, F. Türel, N.Ş. (2017). Küçük ve Orta Büyüklükteki Hizmet İşletmelerinde Kayırmacılık Algısı: Isparta İli Örneği. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*.
- Topbaş, A. (2021). *Kurumsallaşma Sürecinde Yaşanan Sorunlar Bağlamında Kayırmacılık Sorunu: Denizli İlinde Bir Araştırma*. Pamukkale Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi.

Hani ALDİB

*İstanbul Nişantaşı Üniversitesi
Büyük Veri Analitiği ve Yönetimi*

hani.aldeeb90@gmail.com

<https://orcid.org/0009-0008-8819-4917>

VAKA ADI:

ÇALIŞAN BİREYLERİN ÇOCUKLARININ TEKNOLOJİ KULLANIMININ, AİLE İÇİ İLİŞKİLERİ VE KARIYERLERİ ÜZERİNE ETKİLERİ

SEKTÖR: Sosyal Hizmetler & Aile Danışmanlığı

ÖZET

Bu vaka çalışması, çalışan bireylerin çocuklarının teknoloji kullanımı ile aile içi ilişkiler ve kariyerler üzerindeki etkilerini derinlemesine incelemeyi hedeflemektedir. Teknolojinin hızla değişen yapısı, ailelerde çeşitli zorluklar ve fırsatlar yaratırken, çocukların teknoloji ile etkileşimde bulunma şekilleri ebeveynlerin hem iş hayatlarını hem de aile içi rollerini etkileyebiliyor. Çalışma, aile dinamiklerinde yaşanan değişiklikleri analiz ederek, ebeveynlerin çocuklarının teknoloji kullanımını nasıl yönetebilecekleri ve aile içinde sağlıklı bir dengeyi nasıl kurabilecekleri üzerine öneriler sunmaktadır.

GİRİŞ

Son yıllarda, teknolojinin hızla gelişmesi ve yaygınlaşması, özellikle genç nesiller üzerinde büyük bir etki yaratmıştır. Bu vaka çalışması, çalışan ebeveynlerin çocuklarının teknoloji kullanımının, aile içi ilişkiler ve ebeveynlerin kariyerleri üzerindeki potansiyel etkilerini incelemektedir. Teknolojinin, çocukların sosyal,

duygusal ve bilişsel gelişimleri üzerindeki rolünü ve ebeveyn-çocuk ilişkisiyle olan dinamiklerini derinlemesine ele almayı amaçlamaktadır.

SORUNUN TANIMLANMASI

Çalışan ebeveynler, iş ve aile yaşamı arasında sürekli bir denge kurma mücadelesi içindedir. Çocukların artan teknoloji kullanımı, bu dengeyi daha da karmaşık hale getirebilir. Teknoloji, çocukların eğitim ve sosyal yaşamlarında önemli fırsatlar sunarken, aşırı kullanımı yalnızlık, dikkat dağınıklığı ve aile içi iletişimde zorluklar gibi sorunlara yol açabilir. Bu durum, ebeveynlerin iş performansı ve kariyer gelişimleri üzerinde dolaylı etkiler yaratabilir.

İlgili Araştırma Soruları:

A- Artan Teknoloji Kullanımı ve Aile Dinamikleri

Çocuklar ve gençler, eğitimden sosyal etkileşime kadar her şey için teknolojiye giderek daha fazla bağımlı hale geliyorlar. Bu durum, aile içi ilişkilerin doğasını değiştirebilir. Örneğin, yemek masasında telefonların kullanılması, geleneksel aile sohbetlerine ve etkileşimlerine zarar verebilir. Bununla birlikte, teknoloji, aile üyelerinin birlikte vakit geçirmelerine de olanak tanıyarak pozitif etkiler yaratabilir; örneğin, birlikte video oyunları oynamak veya eğitim uygulamalarını keşfetmek.

B- Teknoloji Kullanımı ve Ebeveynlerin İş Performansı

Ebeveynlerin iş yaşamı, çocuklarının teknoloji kullanımıyla dolaylı yollarla etkilenebilir. Örneğin, çocuklarının çevrimiçi güvenliğinden endişe duyan ebeveynler, işlerine odaklanmakta zorlanabilirler. Diğer yandan, teknoloji, çocukların bağımsız olarak öğrenmelerini sağlayarak ebeveynlere işlerine daha fazla zaman ayırmalarına olanak tanıyabilir.

C- Teknoloji Kullanımının Denetimi

Çocukların teknoloji kullanımını denetlemek, modern ebeveynlikte merkezi bir konudur. Ebeveyn kontrol araçları ve kullanım kısıtlamaları gibi yöntemler, çocukların çevrimiçi faaliyetlerini denetlemek için kullanılır. Ancak bu yöntemlerin etkinliği, çocukların yaşlarına, teknolojiye olan yatkınlıklarına ve ebeveynlerin bu araçları ne kadar iyi anladıklarına bağlı olarak değişebilir.

YÖNTEM

Bu vaka çalışması, veri toplama yöntemlerini kullanarak geniş çaplı bir analiz sunmayı hedeflemektedir. Anketler, ebeveynler ve çocuklar arasındaki teknoloji kullanımı dinamiklerini anlamak için kullanılacaktır.

HEDEF ÖRNEKLEM

Katılımcı Profili: Farklı sektörlerde çalışan ebeveynler

Örneklem Büyüklüğü: Belirli bir şehir veya bölgede yaşayan yaklaşık 40 aile

Seçim Kriterleri: Çeşitlilik sağlamak için farklı eğitim seviyelerine sahip aileler seçilebilir

ARAŞTIRMA SORULARI

Aşağıdaki sorular, ebeveynlerin çocuklarının teknoloji kullanımının aile içi ilişkiler, iletişim ve kariyer üzerindeki etkilerini derinlemesine anlamalarına yardımcı olmayı amaçlamaktadır. Bu çalışma ile teknolojinin aile dinamikleri üzerindeki hem olumlu hem de olumsuz etkilerini tartışarak, çocukların sağlıklı gelişimine katkıda bulunacak stratejiler geliştirilmesi teşvik edilmektedir. Ayrıca, bu sorular ebeveynlerin teknoloji kullanımıyla ilgili aldıkları kararları sorgulamaya ve aile içi iletişimde denge kurmak için yeni yöntemler aramaya yönlendirmektedir.

- Çocuğunuzun teknoloji kullanımının aile içi ilişkilerimize etkisi hakkında ne düşünüyorsunuz?
- Hangi kurallar veya sınırlamaları çocuğunuzun teknoloji kullanımıyla ilgili belirlediniz?
- Bu kararları alırken hangi faktörleri göz önünde bulundurdunuz?
- Çocuğunuzun teknoloji kullanımının aile içinde iletişimi nasıl etkilediğinin düşünüyorsunuz?
- Pozitif ve negatif etkileri nelerdir?
- Çocuğunuzla teknoloji kullanımıyla ilgili yaşadığınız çatışmalar veya zorluklar oldu mu?
- Nasıl ele aldınız ve çözdünüz?
- Çocuğunuzun teknoloji kullanımının sizin kariyerinizi nasıl etkilediğini düşünüyorsunuz?

- İş bireysel yaşam dengeyi nasıl etkiliyor?
- Aile içinde teknoloji kullanımıyla ilgili tartışmaları veya anlaşmazlıkları nasıl çözüyorsunuz?
- Çocuğunuzun teknoloji kullanımını dengelemek için aile içinde alternatif aktiviteler veya zaman yönetimi stratejileri geliştirdiniz mi?
- Bu stratejiler ne kadar etkili oldu?
- Çocuğunuzun teknoloji kullanımının eğitim ve öğrenme üzerindeki etkilerini nasıl değerlendiriyorsunuz?
- Okul başarısı ve öğrenme süreci üzerindeki etkilerini nasıl görüyorsunuz?
- Aile içinde teknoloji kullanımıyla ilgili aldığımız kararları ve uygulamaları desteklemek için hangi kaynaklardan ve uzmanlardan faydalandınız?
- Çocuğunuzun teknoloji kullanımının aile içi ilişkiler ve kariyerler üzerindeki uzun vadeli etkilerini nasıl değerlendiriyorsunuz?
- Gelecekte bu konuda yapmayı planladığınız değişiklikler veya geliştirmeler var mı?

VERİ ANALİZİ

Çalışan ebeveynlerle yapılan mülakatlar sonucunda, çocukların teknoloji kullanımının aile ilişkileri üzerindeki etkileri aşağıdaki şekilde özetlenebilir:

Aile İlişkilerine Etkileri

Uygun denetimlerle sorun yaşanmıyor: Katılımcılar, teknoloji kullanımının kontrol altında tutulduğunda büyük bir problem oluşturmadığını düşünüyor.

Dijital çağa uyum sağlama önemi: Çocukların teknolojik gelişmeleri takip etmeleri gerektiği vurgulanıyor, bu sayede dijital çağın getirdiği zorluklara ve fırsatlara uyum sağlayabilecekleri belirtiliyor.

Aşırı kullanımın olumsuz etkileri: Teknolojinin aşırı kullanımı, çocukların aile bireyleriyle yüz yüze etkileşimlerini azaltabilir ve izolasyona yol açabilir.

Sosyal ilişkilerde sınırlama: Bazı ebeveynler, teknolojinin aşırı kullanımının çocukların yüz yüze sosyal ilişkiler kurma ve sürdürme yeteneğini sınırlayabileceğini belirtiyor. Çocukların yalnızca teknoloji ile ilgili ortak

ilgi alanlarına sahip kişilerle etkileşimde bulunmaları, sosyal etkileşimlerinin çeşitliliğini azaltabilir.

Teknoloji Kullanımına İlişkin Ebeveyn Kuralları ve Sınırlamalar

Ebeveyn kontrolü ve içerik yönetimi:

Avantajlar: Ebeveyn kontrol araçları, çocukların yaşlarına uygun içeriklere erişmelerini sağlıyor ve uygunsuz içeriklere maruz kalma riskini azaltıyor.

Zorluklar: Teknolojinin hızla gelişmesi, tüm içeriklerin doğru şekilde belirlenmesini ve filtrelenmesini zorlaştırıyor.

Zaman sınırlamaları:

Avantajlar: Cihaz kullanımını belirli saatlerle sınırlandırmak, çocukların sağlıklı zaman yönetimi alışkanlıkları geliştirmelerine ve aşırı kullanımın önlenmesine yardımcı oluyor.

Zorluklar: Günlük yaşamın değişen temposu, belirlenen zaman çizelgelerine uymayı zorlaştırabilir.

Kesin süre sınırları:

Avantajlar: Günlük maksimum cihaz kullanım süresi belirlemek (örneğin, günde iki saat), aşırı kullanımın olumsuz sonuçlarını, özellikle uyku eksikliğini önlemeye yardımcı olabilir.

Zorluklar: Bu tür sınırlamalar, ebeveynler ve çocuklar arasında çatışmalara yol açabilir, özellikle çocuklar çok fazla kısıtlandıklarını hissederse.

Teknoloji kullanımını sorumluluklarla bağdaştırma:

Avantajlar: Teknoloji kullanımını ödevlerin tamamlanması gibi sorumluluklara bağlamak, cihaz kullanımını teşvik ederken iyi öğrenme alışkanlıklarını da güçlendirebilir.

Zorluklar: Bu strateji sürekli ebeveyn denetimi gerektirir.

Teknolojinin Sağlık Üzerindeki Etkileri

Mavi ışığa maruz kalma: Ekranların yaydığı mavi ışığa uzun süre maruz kalmak, göz sağlığı ve uyku düzeni üzerinde olumsuz etkiler yaratabilir.

Görme problemleri: Uzun saatler boyunca ekran başında vakit geçirmek, çocuklarda görme bozuklukları gibi uzun vadeli sağlık sorunlarına yol açabilir.

Takıntı ve stres: Aşırı teknoloji kullanımı, çocuklarda programlara veya oyunlara karşı takıntılı davranışlar geliştirebilir. Teknoloji kullanımının sınırlandırılması ise aşırı stres ve gerginlik yaratabilir.

Sosyal ve Ailevi Etkiler

Sosyal kopukluk: Çocukların sanal dünyalara aşırı dalması, aile ve arkadaşlarla olan yüz yüze etkileşimlerini azaltarak izolasyona neden olabilir.

Aile ilişkilerine etkisi: Teknolojinin aşırı kullanımı, aile bireyleri arasındaki iletişimi ve kişisel etkileşimi azaltarak aile içi ilişkileri zayıflatabilir.

İçerik Yönetimi ve Yönlendirme

Uygun içerik seçimi: Ebeveynler, çocuklarını aile değerlerine uygun içeriklere yönlendirmenin önemine vurgu yapıyor.

Kullanım koşulları: Teknoloji kullanımını, ailenin yararına olacak görevlerle sınırlandırmak ve her oturumu iki saatle kısıtlamak gibi kullanım süreleri belirlemek, olumsuz etkilerin önlenmesine yardımcı olabilir.

Teknolojinin Olumlu ve Olumsuz Etkileri

Olumlu Yönler:

Eğitici rol: Teknoloji, belirli içerik ve zaman kısıtlamaları altında kullanıldığında, çocuğun akademik ve bilişsel becerilerini geliştirebilecek bir eğitim aracı olabilir.

Ebeveynler için zaman fırsatı: Çocukların teknoloji kullanımı, ebeveynlere işlerini tamamlamaları veya aralarındaki iletişimi güçlendirmeleri için zaman yaratabilir.

Olumsuz Yönler:

Ailevi iletişimde azalma: Aşırı teknoloji kullanımı, çocukların aile bireyleriyle etkileşimlerini azaltarak aile ilişkileri üzerinde olumsuz etkiler yaratabilir.

Dil ve odaklanma becerilerinde zayıflama: Aşırı kullanım, çocuğun duygularını ifade etme yeteneğini ve odaklanma kapasitesini zayıflatabilir. Bu durum, akademik performansını ve dikkat gerektiren aktivitelerdeki katılımını

olumsuz etkileyebilir.

Olumlu Etkiler:

Eğitim ve bağımsızlık: Teknoloji, çocukların çeşitli bilgilere kolayca erişimini sağlayarak ilgi duydukları konularda bilgi birikimlerini genişletmelerine olanak tanır.

Kültürel ve küresel iletişim: Teknoloji, çocukların farklı kültürlerle tanışmasına ve yeni bakış açıları kazanmasına yardımcı olabilir, böylece daha açık fikirli ve hoşgörülü bireyler olarak yetişmelerini sağlar.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Çocuklarda teknoloji kullanımını denetlemek, eğitim ve eğlence faydaları ile ilişkiler ve davranışlar üzerindeki olumsuz etkileri dengelemek için düzenlemeler oluşturulmalıdır. Aile içi etkileşimi artıran aktivitelerin teşviki bu süreçte önemlidir. Çocuklarımla oyun oynayarak ve birlikte etkinlikler yaparak daha fazla zaman geçirmeyi planlıyorum. Ayrıca, oyunlar aracılığıyla programlama dilleri öğretmeyi hedefleyerek, teknolojiyi olumlu ve verimli bir yöne yönlendirme fikrini geliştirdim. Bu sayede, teknoloji kullanımını eğitime dönüştürmeyi ve olası iş fırsatlarına kapı aralamayı amaçlıyorum.

Ebeveyn kontrolü ve ekran süresi arasındaki dengeyi sağlamak için çeşitli uygulamalar geliştirme üzerine çalışmalar yapıyorum. Amaç, teknoloji kullanımının eğitim yönünden faydalarını sunarken, aile etkileşimini ve çocuğun sosyal gelişimini olumsuz etkilememesini sağlamak.

Ayrıca, çocukları aile üyeleriyle bağlarını güçlendiren grup oyunlarına ve etkinliklere katılmaları için teşvik etmek, bu süreçte sosyal ve dil becerilerini geliştirmelerine yardımcı olacaktır. Ebeveynlerin teknoloji kullanımını düzenli olarak gözlemleyip denetimlerini bu gözlemler doğrultusunda ayarlamaları, sağlıklı alışkanlıklar oluşturulmasına katkıda bulunur.

Fiziksel aktiviteleri teşvik ederek, çocukların sosyal ve fiziksel gelişimini destekleyen geleneksel oyunlara ve grup aktivitelerine katılmalarını sağlamak da önemlidir. Bununla birlikte, özellikle yemek ve aile zamanlarında teknoloji kullanımını kısıtlayan net kurallar koymak, bu değerli zamanların dijital eğlenceden öncelikli olmasını sağlar.

Vaka analizi sonucunda elde edilen verilere göre şu önerilerde bulunulmuştur:

Eğitim ve Bilinçlendirme Programları

Ebeveynlere Yönelik Eğitimler: Ebeveynlerin, çocuklarının teknoloji kullanımını sağlıklı bir şekilde yönetmeyi öğrenmesi için düzenli eğitim seminerleri ve atölye çalışmaları düzenlenmelidir. Bu eğitimlerde, teknoloji bağımlılığı, çocukların çevrimiçi güvenliği ve teknolojinin olumlu kullanımı hakkında bilgi verilmelidir.

Okullarda Dijital Vatandaşlık Dersleri: Çocuklara, teknolojiyi etik ve sorumlu bir şekilde kullanmanın önemi öğretilmelidir. Dijital ayak izi, çevrimiçi gizlilik ve sosyal medyanın doğru kullanımı gibi konular ele alınmalıdır.

Teknoloji Kullanım Politikaları

Aile İçi Kurallar: Ebeveynler, çocuklarının teknoloji kullanımını sınırlayacak kurallar oluşturmalıdır. Örneğin, belirli saatlerde teknolojisiz zamanlar belirlemek (yemek saatleri, yatmadan önceki zamanlar) gibi uygulamalar faydalı olabilir.

İşveren Destekli Politikalar: İş yerleri, ebeveynlerin aile ve iş yaşamı arasında denge kurmasına yardımcı olmak için esnek çalışma saatleri ve uzaktan çalışma seçenekleri sunmalıdır.

Teknoloji Denetimi ve Araçlar

Ebeveyn Kontrol Yazılımları: Ebeveynler, çocuklarının çevrimiçi aktivitelerini denetlemek için ebeveyn kontrol yazılımlarını kullanmalıdır. Bu yazılımlar, çocukların erişebileceği içerikleri sınırlamak ve kullanım sürelerini kontrol etmek konusunda yardımcı olabilir.

Aile Dostu Teknoloji Ürünleri: Teknoloji üreticileri, güvenli ve eğitici içeriklere sahip aile dostu cihazlar ve uygulamalar geliştirmeli ve pazarlamalıdır.

Sosyal ve Psikolojik Destek

Aile Danışmanlığı ve Destek Grupları: Aileler, teknoloji kullanımına bağlı yaşadıkları zorlukları paylaşabilecekleri ve çözüm yolları arayabilecekleri danışmanlık hizmetleri ve destek gruplarından yararlanmalıdır.

Okullar ve Toplum Merkezleri Aracılığıyla Destek: Okullar ve toplum merkezleri, çocukların teknoloji kullanımını dengeli hale getirmelerini destekleyen programlar ve aktiviteler düzenlemelidir.

İlknur DEMİR

T.C İstanbul Nişantaşı Üniversitesi

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

Sağlık Yönetimi Bölümü

ilknur.demir@iuc.edu.tr

<https://orcid.org/0009-0009-5717-2704>

VAKA ADI:

**SAĞLIK ÇALIŞANLARININ BEYAZ KOD VERME
NEDENLERİ VE BEYAZ KOD PROSEDÜRÜ**

SEKTÖR: Sağlık

PROBLEMİN TANIMI

Sağlık çalışanlarının beyaz kod verme ihtiyacı duyduğu durumlar ve şikayetlerinden vazgeçme sebepleri

Bu vaka çalışması, sağlık çalışanlarının meslek hayatlarında karşılaştıkları zorlukları ve şiddet olayları karşısında verdikleri tepkileri incelemektedir. Çalışmada, özellikle beyaz kod uygulamasının işleyişi, sağlık personelinin şiddete maruz kaldıklarında bu prosedürü nasıl kullandıkları ve karşılaştıkları engeller ele alınmaktadır. Derinlemesine mülakatlar aracılığıyla, sağlık çalışanlarının beyaz kod verme ihtiyacı duydukları durumlar, beyaz kod kullanımında yaşadıkları zorluklar ve bazen şikayetlerinden vazgeçmelerine neden olan faktörler detaylı bir şekilde analiz edilmiştir.

ÖZET

Bu vaka çalışması, sağlık çalışanlarının mesai saatleri içinde sözlü, fiziksel ve psikolojik şiddete maruz kaldıklarında yaşadıkları olayları ve olaylara bakış açılarını incelemektedir.

Şiddetin her türüsü çalışma hayatını güçleştirmektedir. Yoğun stres ve can güvenliği kaygısı altında görev yapmak hem iş hayatını hem iş dışındaki yaşamı olumsuz etkilemektedir.

Her canlı için şiddetin normal kabul edilmediği, şiddet için önleyici faaliyetlerin ve cezaların artırıldığı huzur ve refah içinde bir çalışma hayatının desteklenmesi insan sağlığını psikolojik yönde olumlu etkileyen faktörleri oluşturmaktadır.

GİRİŞ

Şiddetin tanımı ve türleri hakkında bilgilendirme

Sağlık çalışanlarına uygulanan şiddete ilişkin yurt içi ve yurt dışında birden fazla çalışma yapılmıştır. Çalışmalardan elde edilen veriler sonucunda; sağlık sektöründeki şiddetin diğer sektörlerden daha fazla olduğu görülmektedir. Buna rağmen sağlık alanında yaşanan bu olayların kayıt altına alınma durumu azdır. Sağlık kurum ve kuruluşlarındaki sağlık personelinin maruz kaldığı şiddetin az oranda kayıt altına alındığı, büyük oranda yaralanma gibi hayati olayların şiddet olarak bilinip, diğer şiddet türleri ile karşılaşıldığında kayıt altına alınmadığı ve bildirilmediği öne çıkmıştır. Sağlık çalışanlarının şiddete uğradıktan sonra bu durumu bildirilmesindeki kayıt eksikliği nedeni ile şiddet sayısının gerçek rakamının bilinmediği, sadece kayıt edilen ve bildirilen şiddet olayları ile sınırlı kaldığı saptanmıştır. Bir çalışma ile sağlık kurumunda çalışmanın diğer alan çalışanlarına göre şiddete uğrama olasılığının 16 kat daha riskli olduğu tespit edilmiştir. (Kopan ve ark., 2013: 17-22).

Şiddet uygulayan bireylerin karakter özelliklerine bakıldığında, kadın ve erkek iletişimi konusunda katı davranışları olan, kendisini diğer insanlardan ayrıcalıklı olarak gören, koruyucu ve özen konusunda ayrıca ilgi hakkı olduğuna kanaat getiren kıskanç kişiler, çevresi ile paylaşımı olmayan ve yoğun biçimde eşlerin kontrol ettikleri hususuna dikkat çekilmektedir (Baysan ve Uygun, 2022: 38-46).

Fiziksel Şiddet

Fiziksel Şiddet: Kaba kuvvetin tariflenebilir her şekli (vurmak; tekme atmak, ısırarak, yumruk atmak, kimyasal madde dökmek, boğmak, şiddetli şekilde bedeni sarsmak) tehdit etmek ve korkutmak amacıyla kullanılması anlamına gelmektedir. Kişinin beden bütünlüğüne yönelik saldırı biçimlerinin tamamı fiziksel şiddet olarak tanımlanır (Doğanay, 2014: 136-140).

Sözlü ve Psikolojik Şiddet

Kişiler arası iletişim sırasında bir kişinin diğer kişiye karşı baskı, cezalandırma, sindirme, üstünlük sağlama amaçlarıyla yöneltilen her türlü alay edici, tehdit edici, aşağılayıcı, küçük düşürücü, küçümseyici ve toplumdanda soyutlayıcı sözler veya lakaplar takarak konuşması psikolojik şiddet olarak ifade edilir (Kelleci, 2023: 87-97).

1. SAĞLIK ÇALIŞANLARININ İŞ HAYATINDA KARŞILAŞTIĞI ZORLUKLAR, BEYAZ KOD DENEYİMLERİ

Bu araştırmanın amacına ulaşmak için hastanede halen çalışmaya devam eden 4 sağlık personeli ile derinlemesine yüz yüze mülakat yapılmıştır.

Sağlık çalışanlarının, beyaz kod verme ihtiyacı duydukları olaylar ve şikayetlerinden vazgeçme nedenleri temel sorunu oluşturmaktadır. Bu vakalar, çalışanların fiziksel ve psikolojik şiddet deneyimlerini içerir ve işyerindeki şiddetin etkilerini ortaya koyar.

2. MÜLAKAT SORULARI

Sağlık sektöründe çalışan personelin karşılaştığı en büyük zorluklardan biri, hasta ve hasta yakınları tarafından maruz kalınan sözlü veya fiziksel şiddet olaylarıdır. Sağlık hizmetinin niteliği, stresli durumlar ve ani karar alma süreçleri bu tür olayları tetikleyebilmektedir. Bu bağlamda, sağlık çalışanlarının maruz kaldığı şiddetle başa çıkma yöntemleri ve kurumsal destek mekanizmaları oldukça önemlidir. Özellikle “beyaz kod” uygulaması, sağlık çalışanlarına yönelik şiddetin önlenmesi ve raporlanması için geliştirilmiş önemli bir prosedürdür.

Bu çalışma, sağlık çalışanlarının şiddet olayları karşısındaki deneyimlerini

ve beyaz kod uygulamasına dair düşüncelerini anlamayı amaçlamaktadır. Aşağıda yer alan sorular, sağlık personelinin yaşadığı şiddet olayları, beyaz kod prosedürüne dair farkındalıkları ve bu uygulamanın etkili olup olmadığına dair görüşlerini öğrenmeye yönelik hazırlanmıştır.

Soru 1: “Kaç yaşındasınız ve ne zamandan beri sağlık personeli olarak görev yapıyorsunuz?”

Soru 2: “Sağlık hizmeti verirken hasta ve hasta yakınları tarafından fiziksel veya sözlü olarak şiddete maruz kaldığınız bir olayı anlatır mısınız?”

Soru 3: “Beyaz kodun ne olduğunu biliyor muydunuz? Beyaz kod verildikten sonra süreç nasıl işledi anlatır mısınız?”

Soru 4: “Sağlık hizmeti verdiğiniz sırada yaşadığınız her sözlü ve fiziksel şiddet sonrasında beyaz kod veriyor musunuz? Beyaz kod vermekten çekindiğiniz durumları anlatır mısınız?”

Soru 5: “Beyaz kodun size göre güçlü ve zayıf yönlerini anlatır mısınız? Bu konunun geliştirilmesi için önerilerinizi paylaşır mısınız?”

Örnek Olay: “Haklı olduğu halde hem darp edilen hem de ceza alan sağlık personeli”

Vaka 1: (Veri giriş, Erkek, 40 yaşında)

40 yaşındayım, 20 yıldır sağlık personeli olarak görev yapmaktayım.

Mesaim için görev aldığım hastaneye geldim. Masama oturdum sırayla hasta kayıtlarını yapıyordum. Bulduğum bölüm dışında başka bir bölüme işlem yaptırmak için bir hasta yakını yanıma geldi. Testlerin ilgili bölümden kaydedilmesi gerektiğini söyledim. Beni buraya yönlendirdiler burada kayıt yapılacak diye bağırmaya başladı. Ben de burada o bölümün kayıtları yapılamıyor, testi isteyen bölüme gidip orada kayıt yaptırmanız lazım dedim.

sBeyaz kod sonrası olay mahkemeye taşındı. Mahkeme gününe tek başıma gittim. Duruşma sonunda benim şikayetçi olduğum olayda, haklı bulup karşı

tarafa para cezası verildi. Karşı tarafın açmış olduğu dava sonucunda da o haklı bulunduğum için ben ceza aldım. Bana saldırmak için tekme attığı sırada bacağını sandalyeye ve masaya vurduğu için darp raporunda da benim ona vurduğumu iddia ettiği için o da haklı sayıldı. Çünkü Odam da kamera olmaması, şahitlerimin de mahkeme günü yanımızda bulunmaması haklı olduğum halde ceza almama sebep oldu.

Vaka 1 Zorluklar

Günlük mesaim içerisinde sözlü veya fiziksel şiddete maruz kalıyorum ancak her olayda beyaz kod vermiyorum.

Can güvenliğimiz sıklıkla risk altına giriyor, ani gelişen bu tür olaylara karşı savunmasız kalıyoruz. Üstelik beyaz kod süreci ve haklarımız konusunda yeterince bilgi olmadığımız için mağdur oluyoruz.

Bundan sonra beyaz kod vermeyi düşünmüyorum. Haklı olduğumu ispatlayamadım.

Vaka 1 Çözüm Yolları ve Öneriler

Sağlık çalışanlarının beyaz kod ve beyaz kod işleyiş prosedürü hakkında sık sık bilgilendirilmesi gerekir. Sağlık hizmeti verilen tüm alanlarda ses kaydı alan kameraların bulundurulması hem suç işlenmesini önleyecek hem de haklı olduğumuz durumları ispatlamak için bizlerin en önemli şahidi olacaktır. Beyaz kod verildikten sonra karakola gidip ifade vermek, sonrasında mahkeme işlemlerinin başlaması insanın zihnini sürekli meşgul eden bir durum. Bunun yerine anında çözümler üretebileceğimiz uygulamaların araştırılıp bulunması daha etkili olacaktır.

Ayrıca hastane giriş ve çıkışlarında sağlık personeline şiddet uygulandığında verilecek cezalar ile ilgili afişlerin asılması biraz olsun şiddetin önüne geçecektir.

Örnek Olay: “Küfür ve hareket”

Vaka 2: (Hemşire, Kadın, 31 yaşında)

31 yaşındayım. 10 yıldır sağlık personeli olarak görev yapıyorum.

Bankoda hasta formlarını dolduruyordum. Hasta odasına 7-8 kişinin birden girdiğini gördüm. Ziyaret saati değildi. Hasta ameliyattan yeni çıkmıştı ve enfeksiyon riskine karşın ziyaretçi kabul etmiyorduk. Hasta yakınlarını güzel

bir şekilde sözlü uyardım. Ziyaret saatin de sırayla girip kısa kısa hastanızı görebilirsiniz, şimdi dışarı çıkmak zorundasınız dedim. Hasta yakınlarından biri uzaktan geldik, kardeşim o benim yıllardır konuşmuyorduk biraz görüp gideceğiz dedi. Çok kalabalıksınız bu şekilde hem kendi hastanızı hem diğer hastaları da riske atıyorsunuz, lütfen dışarı çıkın dedim. Hasta yakınlarından biri bağırılmaya başladı. Uzaktan geldik anlamıyor musun, hastamızı görüp gideceğiz, şimdi git başımızdan dedi. Tekrar uyarıda bulunduğum sırada hasta yakını küfrederek üzerime yürüdü. Arkadaşlarım tarafından beyaz kod verildi. Hastanın diğer yakınları üzerime yürüten kişi tutmaya çalıştı. Orda kimse olmasaydı beni darp edecekti. Güvenlik güçleri ve hastanın diğer yakınları zar zor onu dışarı çıkarttılar. Bu sırada hem beni tehdit ediyordu hem de küfrediyordu. İdari amir beyaz kod verildiği için şikayetçi olup olmayacağını sordu. Sakinleşmem gerektiğini biraz beklemelerini söyledim. Hem darp edilmek ile burun buruna gelmek hem sözlü şiddete maruz kalmak beni sarsmıştı. O sırada hastanın tüm yakınları toplanıp bölümün ilgili doktoru ile görüşmüş ve özür dilemiş. Sonra benden de özür dilediler. O hasta yakını burada olursa can güvenliğim tehlikede dedim. Hasta yakınları o kişiyi eve gönderdik siz merak etmeyin kusurumuza bakmayın dediler.

Güvenlik amiri şikayetçi olup olmadığını sorduğunda, şikâyette bulunmadım. Beyaz kod verdiğimiz için bir de iptal formu doldurmamız gerekiyormuş onu doldurdum.

Vaka 2 Zorluklar

Sıklıkla sözlü şiddete maruz kalıyorum, fiziksel şiddet veya hakaret olmadığı müddetçe beyaz kod vermiyorum.

Yoğun iş stresi, iş yükünün fazla olduğu bir meslek grubuyuz. Sağlık personeli olarak canla başla insanlara hizmet etmeye çalışırken bu tür olaylarla karşılaşmak bizi tükenmişliğe sürüklüyor. Beyaz kod verildiğinde anlık olarak darp edilmekten kurtulmak bile bu tür olayların sonu gelmiyor. Sürekli risk altında çalışmak çok yorucu.

Vaka 2 Çözüm Yolları ve Öneriler

Yataklı servislere giriş çıkışlarda sabit hasta yakını dışında kimsenin içeri alınmaması önemli bir sorunu çözer. Ayrıca beyaz kod verildikten sonra ne tür haklarımız var, neler yapmamız gerekiyor bu konuda eğitim seminerleri

yapılması çok faydalı olacaktır. Sağlık personeli şiddet uygulayanların ne tür cezalara çarptırıldığı konusunda medya kanalından sıklıkla bilgilendirme yapılırsa bu tür olayların azalmasına destek sağlanmış olur.

Örnek Olay: “80 yaşındaki amcadan bastonla dayak yedim”

Vaka 3: (Poliklinik Veri Kayıt, Erkek, 42 yaşında)

42 yaş erkek. 20 yıldır veri kayıt personeli olarak görev yapmaktayım.

Poliklinik kayıt işlemlerini yapıyordum. Sırayla randevusu gelen hastaya bilgi işlem açıp hastayı muayene odasına yönlendiriyordum. O sırada yaşlı bir amca geldi ve muayene olmak istediğini söyledi. Randevusu olup olmadığını sordum. Ben randevu almayı bilmiyorum dedi. Randevusuz hasta bakılmayacağını söyledim. Kulakları duymadığı için bağırarak anlatmak zorunda kaldım. Hasta tekrar muayene olmak istediğini söyledi. Elindeki bastonu masama vurdu. Şaka yaptığını düşündüm ancak birkaç kere sert şekilde vurduğu için iletişim kuramayacağını anladım. Oturduğum yerden ayağa kalktım, amca böyle yapma sana randevu verelim başka gün gel dedim. Amcaya kapıya doğru eşlik ederken amca bastonu ile sırtıma vurdu. O sırada can acısıyla yere düştüm. Güvenlik güçleri amcayı etkisiz hale getirirken amcanın oğlu olduğunu söyleyen biri geldi. Ne oluyor burda diye bağırıp hem güvenlik güçlerine hem de bana fiziksel güç uyguladı. Ne yaptı bu adam size diye bağırarak tehditler savurdu. Olayı gören diğer ekip arkadaşlarım beyaz kod verdi. Amca ve oğlunu güvenlik noktasına getirdiler. Ben de kendime gelmek için bahçeye çıktım. O sırada idari amir gelip şikayetçi olup olmadığını sordu. Şikayetçi olsam ne olacak amca zaten çok yaşlı dedim. Amcanın oğlu da gelip özür diledi. Babasının sırtıma bastonla vurduğunu bilmediğini söyledi. Ben ona otur burada beni bekle, ben gelince muayene oluruz demiştim, o da niye böyle yaptı anlamadım diye açıklama yapıp özür dileyince şikayetçi olmaktan vazgeçtim. Sırtımdaki baston acısıyla gün sonunda evime döndüm.

Vaka 3 Zorluklar

Gün içerisinde hakaret, tehdit içeren şiddete maruz kalıyorum. Can güvenliğim tehlikede olmadığı müddetçe beyaz kod vermiyorum.

İşe gelirken acaba bugün başıma ne gelecek diye işe gitmek yaşamı zorlaştırıyor. Sürekli kendimizden fedakârlık yapmak zorunda olduğumuz bir

çalışma hayatımız var. Sağlık çalışanlarının şiddetin her türlüsüne karşı koruma altında olduğunu hissetmesi için çalışmalar yapılmalı. Bu tür iyileştirme çalışmaları hayatımızı kolaylaştıracaktır.

Vaka 3 Çözüm Yolları ve Öneriler

Poliklinik muayenesine gelen hasta ve refakatçilerinin binaya girmeden önce güvenlik personeli tarafından ön kayıttan geçirilmesi, randevusu olmayan hastaların binaya alınmaması. Ayrıca sağlık personeline yönelik yapılan her türlü saldırı veya saldırıya teşebbüs edildiğinde uygulanacak cezaların afişler halinde hastanenin birçok noktasına asılması suça teşebbüsü azaltacaktır.

Beyaz kod hakkında eğitim seminerleri verilmesi haklarımız konusunda kendimizi güvende hissetmemizi sağlayacaktır.

Örnek Olay: “Şiddete maruz kaldım ve şikayetçi olmaktan korktum.”

Vaka 4: (Sağlık Teknikeri, Kadın 33 yaşında)

33 yaşındayım. 12 yıldır sağlık personeli olarak görev yapmaktayım.

Sağlık hizmeti vermek için geldiğim hastanede mesai saatleri içerisinde masamda oturuyordum. Bir haftadır kanser tanısı ile takip edilen hastanın, hasta yakını olduğunu söyleyen bir adam yanıma geldi. “Ben memleketten geliyorum, kaç gündür yoldayım. Hastam hakkında bilgi almak istiyorum dedi.” Hasta hakkındaki bilgileri hastanızın doktorundan öğrenebilirsiniz dedim. Sen neden bilgi vermiyorsunuz, ben şimdi nereden bulayım doktoru diye bağırma başladı. Bağırmandan konuşmasını ve sakin olmasını söyledim. Hastam ölüyor bilgi vermiyorsunuz, ne biçim insanlarsınız diye masaya yumruk attı. Ekip arkadaşlarım ve diğer hasta yakınlarının önünde bana bağırma devam etti. O kadar bağırıyordu ki, o sırada ekip arkadaşlarım beyaz kod verdi. Güvenlik kuvvetleri ivedilikle yanımıza geldi. Güvenlik güçlerinin geldiğini gören hasta yakını beni kolumdan tutup sarstı. Senin yüzünden oldu bu, hastam hakkında bilgi ver dedim ne dedim ben sana diye bağırırken güvenlik güçleri hemen hasta yakınına etkisiz hala getirdiler. Hasta yakınına odadan dışarı çıkartırken kadın olmasan görürdün gününü sen, kimse beni tutamazdı ama çıkışta görürsün diye hakaret ve tehditler savurdu.

Çok korkmuştum, ekip arkadaşlarım beni olay yerinden uzaklaştırıp sakinleştirmeye çalıştılar. O sırada yanıma güvenlik personelleri geldi. Beyaz

kod verildiği için şikayetçi olup olmadığını sordu. Şikayetçi olduğumda ne olacağını bilmediğim için tedirgin oldum. Ayrıca şikayetçi olduğum için hasta yakını bana hastane dışında zarar verir mi diye korktum. Hastane polisi ile görüştüler beni. Eğer şikayetçi olursam beyaz kod tutanağını doldurup, varsa şahitlerin isimlerini yazıp sonrasında en yakın karakola gidip şikayetçi olmam gerektiği bilgisini verdi. Ayrıca bana hakaret eden kişi de şikayetçi olursa iki tarafından darp raporu alınması ve sonrasında karakola gidileceği, mahkeme günü verildiğinde mahkemeye gitmem gerektiği bilgisini verdiler. Ben suçsuz olduğum halde bu kadar çok işlemlerle uğraşmak istemedim. Çok sancılı bir süreç olduğunu düşündüm. Hem sonu belli olmayan bir olaylar zinciri hem de herkesin içinde beni tehdit eden hasta yakınının şikayetçi olduğumda beni hastane dışında takip edip zarar verebileceği düşüncesi ile can güvenliğimden endişe ettim. Bu sebeple şikayetçi olmadım.

Aslında her gün sözlü veya fiziksel şiddete maruz kaldığımızı söylemek abartı olmaz. Ancak beyaz kodu kullanmıyoruz. Sanırım çok ciddi fiziksel saldırı ve istismar olmadıkça kullanılmaktan çekindiğimiz bir uygulama olacak.

Vaka 4 Zorluklar

Hastane içerisinde görev başındayken bire bir veya ekip arkadaşlarımla toplu halde mesai başındayken sıklıkla sözel saldırıya uğruyoruz. Yaralama, fiziksel şiddet, hakaret gibi durumlar olmadıkça beyaz kod vermiyoruz.

Güvenlik güçlerinin anında gelip can güvenliğimizi sağlamak bize fayda sağlıyor. Ancak Karakol ve adliye sürecinin uzun olması, ifade vermek için karakola gidilmesi bu işin zorluk kısmını oluşturuyor.

Vaka 4 Çözüm Yolları ve Öneriler

Bu tür şiddet olaylarında sağlık personelinin karakola gitmesinden ziyade ifadesinin hastane içerisinde alınması sağlanabilir. Can güvenliğimizi garanti altına alacak şekilde çalışma alanının güvenliğinin artırılması. Hastane giriş çıkışlarında birden fazla hasta yakınının kliniklerin içerisine alınmaması sağlanabilir. Beyaz kod verildiğinde olayların akış sırasını anlatan eğitimlerin verilmesi de sağlık personelinin bu süreçte bilgilendirmek için faydalı olacaktır.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Çeşitli sağlık personeli sınıfı ile yapılan derinlemesine yüz yüze mülakat sonucunda; beyaz kod veren 4 adet sağlık personelinin olay anında ve sonrasında yaşadıkları üzerine vaka analiz çalışması yapılmıştır. Sağlık personelleri günlük mesaisi içerisinde sıklıkla şiddete maruz kaldıklarını ancak her durumda beyaz kod vermediklerini belirtmişlerdir.

Vücut bütünlüğüne zarar verecek fiziksel şiddet, taciz gibi durumlar söz konusu olduğunda beyaz kod verildiği, sonrasında ise karakol ve mahkeme süresinin uzun olması ve belirsizlikler yüzünden çoğunlukla beyaz kod şikayetlerinin iptal edildiği saptanmıştır. Sözlü tehdide maruz kaldıktan sonra hastane dışında can güvenliklerinin tehlikeye atmamak ve olayların gerginleşip tırmanmasını istemedikleri için olay anında beyaz kod verip sonrasında şikayetlerini iptal ettirdikleri belirtilmiştir.

Bu sebeple yaşanan şiddet olayları ile kayıt altına alınan beyaz kod vakalarındaki sayılar gerçek şiddet sayısını yansıtmamaktadır.

Yerel bir çalışmada, sağlık çalışanlarının şiddeti önleyebilecek durumlara yönelik düşüncelerinin; %59,9'unun yasaların uygulanması hususunda yetkilerin artırılması, %90,4'ünün eğitim, %49,9'unun başkalarına karşı önyargıların olmaması olarak belirtilmiştir. (Yalçın, 2023: 117-130).

Mülakat sonrasında sağlık çalışanlarının Beyaz kod hususundaki önerileri aşağıdaki gibidir;

- Sağlık çalışanları için “Beyaz Kod Eğitimi” üzerine düzenli aralıklarda eğitim verilmesi,
- E-öğrenme yöntemi, seminer gibi eğitim modelleri ile beyaz kodun tüm işleyiş süreçlerinin daha ayrıntılı şekilde tanımlanması,
- Sağlık çalışanlarının şiddet mağduru olmaları durumunda nasıl bir işleyiş süreci olduğuna dair bilgilendirmelerin kurum içi ve kurum dışında kamuya bilgilendirilmesi ve sağlık çalışanlarının bilinçlendirilmesi,
- Şiddet sonrası yaşanan travmalar ve bu travmaların uzun vadede yarattığı etkilerin azaltılması için psikolojik destek, danışmanlık ve rehabilitasyon hizmetleri ile sağlık personelinin desteklenmesi,
- Sağlık personelinin Beyaz kodun şiddet olaylarını azaltmasına yönelik ne gibi düzenlemeye ihtiyacı olduğuna dair önerilerin alınması,
- Sağlık çalışanlarının yaşadığı şiddetin kültürel ve toplumsal faktörlerle

ilişkinini araştırarak, şiddete karşı duyarlılık, eğitim düzeyinin etkisi ve bu hususta önerilerin ve çözüm yollarının geliştirilmesi.

KAYNAKÇA

- Baysan Arabacı, L., Uygun, T. (2022). *Şiddet Uygulayan ve Şiddet Uygulanan Bireylerin Özellikleri* Derleme. *Hemşirelik Bilimi Dergisi*, Cilt 5, Sayı 1, 2022, 38- 46.
- Doğanay, İ. (2014). ALO 113-BEYAZ KOD: Acil Sağlık Hizmetlerinde Çalışan Sağlık Personelinin Yaşadığı Şiddet Olgusu ve Çözüm Önerileri. *Sağlık Akademisyenleri Dergisi*, Cilt 1, Sayı 2, 2014, 136- 140.
- Kelleci, A. (2023). Aile İçi Şiddet ve Şiddet Döngüsü: Bir Alanyazın Derlemesi Derleme. *Cumhuriyet Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt 47, Sayı 1, 2023, 87- 97.
- Kopan, N., Yılmaz, R., Karalar, E., Çoban, A., Yıldırım, L., Polat, İ., Günay. S., Görür, Y.R., Yıldırım, E., Kahraman, İ.M., Gürsel, M., Tözenbilek, S., Çelenk, Ö. (2013). Sağlık Alanında Şiddet Araştırması Araştırma Makalesi. *Tıbbi Sosyal Hizmet Dergisi*, Cilt 0, Sayı 1, 2013, 17- 22.
- Yalçın, H. (2023). Sağlık Çalışanlarına Şiddet ve Şiddet Oranları Derleme. *Aydın Sağlık Dergisi*, Cilt 9, Sayı 3, 2023, 117- 130.

Mehmet DEMİRKOL

İstanbul Nişantaşı Üniversitesi

İşletme Yönetimi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

mehmetdemirkol.nu@gmail.com

<https://orcid.org/0009-0009-9160-0370>

VAKANIN ADI:

PARMAKTA KESİK OLUŞMASI İŞ KAZASI

PROBLEMİN TANIMI

18 Aralık 2014 tarihinde saat 13:15 civarında spiral taş motorunun taşlama taşının değiştirilmesi sırasında, fişi prize takılı olan taş motoru yanlışlıkla aktif hale gelmiş ve bu durum, İşçi 1'in sol elindeki üçüncü parmağın ikinci boğumundan yaralanmasına neden olmuştur.

ÖZET

Bu vaka, 18 Aralık 2014 tarihinde spiral taş motorunun taşlama taşını değiştirme sırasında meydana gelen bir iş kazasını ele almaktadır. Fişi prize takılı olan motor aktif hale gelmiş ve İşçi 1'in sol üçüncü parmağının ikinci boğumundan yaralanmasına neden olmuştur. Doğrudan sebepler arasında; fişi takılıyken taş değiştirme işlemi yapılmış ve gerekli malzemeler kullanılmamıştır. Personelin dikkatsizliği ve dalgınlığı kazaya katkıda bulunmuştur (eşinin sağlık sorunları).

Kök sebepler ise güvenli çalışma yöntemlerinin net talimatlarla belirlenmemiş olması, spiral taş motorlarının periyodik kontrol formlarında

yer almaması ve kişisel stres faktörleridir (birinci derece aile yakınının sağlık problemleri). Ayrıca, çalışma alanındaki mazgalların denge kaybı riskine yol açabilecek durumda olması da kazayı tetikleyici unsurlardan biridir. Çözüm önerileri arasında; personelin iş alet ve gereçlerinin güvenli kullanımı konusunda ek eğitim alması, spiral taş motorunun kullanımıyla ilgili yazılı talimatlar oluşturulması ve iş yerinde acil durumlar için sağlık personeli görevlendirilmesi yer almaktadır.

GİRİŞ

Bu çalışma, 18 Aralık 2014 tarihinde spiral taş motorunun taşlama taşının değiştirilmesi sırasında meydana gelen bir iş kazasını incelemektedir. Kaza, fişi prize takılı olan spiral taş motorunun aktif hale gelmesi sonucu, İşçi 1'in sol elinin üçüncü parmak ikinci boğumundan yaralanmasıyla sonuçlanmıştır. Olayın ardından kazazedeye ilk yardım yapılmış ve hastaneye götürülerek gerekli müdahaleler gerçekleştirilmiştir. Bu çalışmanın amacı, kazanın oluş nedenlerini analiz ederek kök sebeplerini ortaya çıkarmak ve benzer kazaların tekrarını önlemek için düzeltici ve önleyici tedbirleri belirtmektir.

ANALİZ SÜRECİ

18 Aralık 2014 günü Ağır Bakım Atölyesi'nde çalışan İşçi 1, sabah 07:30'da iş başı yapmış, öğle yemeğinden sonra bogi bakım katında çalışmaya devam etmiştir. Saat 13:45'te fren silindiri malzemelerini temizlemek için spiral taş motorunu kullanma ihtiyacı doğmuştur. Taş motorunu çalışma masasına götürerek, taşlama taşını çıkarıp, telleme mopunu değiştirmek istemiştir. Ancak bu işlem sırasında taş motorunun fişi prize takılı bırakılmış ve uygun anahtar kullanılmamıştır. İşlem sırasında motor aktif hale gelmiş ve personelin sol elinin üçüncü parmak ikinci boğumunda kesik meydana gelmiştir.

Kazazedeye ilk yardım olay yerinde İşçi 2 tarafından yapılmış, tampon uygulandıktan sonra şahsi araçla ... Devlet Hastanesi'ne götürülmüştür. Hastanede yapılan ilk müdahalenin ardından kazazedenin sinirlerinde herhangi bir hasar olmadığı tespit edilmiş, yaralı bölgeye dikiş atılmıştır. Hastane tarafından iki gün iş görmezlik raporu verilmiştir.

Kazazede, 22 Aralık 2014 tarihinde kontrol için devlet hastanesine

gitmiş, hastanenin yoğunluğu nedeniyle özel hastaneyi tercih etmiştir. Özel .. Hastanesi'nde yapılan kontrolde sınırların dikilmediği fark edilmiş ve yeniden ameliyat edilmesi gerektiği belirtilmiştir. 24 Aralık 2014 tarihinde yapılan ameliyat sonrası kolu alçıya alınmış ve 2 Ocak 2015 tarihine kadar iş göremezlik raporu verilmiştir.

SORUNLARIN TANIMLANMASI

Kazanın gerçekleştiği alandaki masada herhangi bir olumsuzluğun (masada kırık, delik, boşluk, sabitlenememiş malzeme vs.) olmadığı görülmüştür. Masa ön kısmındaki yıkama alanı mazgallarının belirli kısımlarında (ray ile mazgal arası) boşluk olduğu, takılma, ayak burkulması sonucu denge kaybının olabileceği muhtemeldir. Dolayısıyla, denge kaybı sonucunda taş motorunun hareketlenmesi olasılıklar içerisindedir. Çalışma masasının, olası bir elektrik kaçağına karşı gövde topraklanmasının olmadığı görülmüştür.

Üç ayda bir düzenli olarak yapılan ve 15.04.2014 Tarihinde tarafımıza teslim edilen el aletleri kontrol formunda spiral taş motorlarının kontrol edilmediği, kazaya neden olan malzemeyle ilgili kayıtların olmadığı görülmüştür. Ustabaşının verdiği bilgiler doğrultusunda, kazazedenin eşinin hamile olduğu ve bazı tahlil sonuçlarının olumlu olmaması nedeniyle eşinin sağlık problemlerinin işçi 1' de dalgınlık oluşturduğu düşünülmektedir.

Taş değiştirme işleminin, taş motorunun fişi prize takılı olarak gerçekleştirilmesi de riski fark edememe nedenleri içerisine girebilmektedir.

Kazazede personelin şahsi aracıyla hastaneye götürülmesi; acil durumlarda olaya hızlı şekilde müdahale edilmesi, kısa sürede yaralının hastaneye ulaştırılması açısından alt yapı eksikliklerinin olduğu gözlemlenmiştir.

Spiral taş motorunun koruyucu muhafazasının olduğu ustabaşı tarafından söylenmiştir. Taş değiştirme işleminin doğru yöntemle tekniğine uygun şekilde gerçekleştirilmediği tespit edilmiştir.



Şekil 1. Çalışma yapılan Alan



Şekil 2. Kazanın Gerçekleştiği Alan



Şekil 3. Takılma riski taşıyan raylar



Şekil 4. Spiral taş motoru



Şekil 5. Kazanın oluşumu temsili ve kazazedenin yaralanmış kolu

SONUÇ VE ÖNERİLER

Kazaya Sebep Olan Doğrudan Sebepler

Önleyici Metod Kullanımı (Enerjisi İzole Edilmemiş Ekipmana Müdahale Etme)

Risk kontrol yöntemlerinden en etkin olanı “riski kaynağından yok etme” yöntemidir. Bu tür hareketli malzemelerinin kazanın önlenmesi, diğer faktörleri etkisizleştirmek, izole etmektir. Belirtilen yöntemin yerine getirilebilmesi, farkındalığın oluşturulabilmesi için eğitimin en temel ögesidir. Personelin, 29.04.2014 Tarihinde İSG Yenileme eğitimine (eğitim içeriğinde “iş malzemelerinin güvenli kullanımı” mevcuttur) katıldığı, yapılan sınavda 84 aldığı tespit edilmiştir. Alınan eğitimler listedeki gibi:

Tablo 1. İşçi 1’in aldığı eğitim ve tarihleri

EĞİTİM ADI	SÜRE	TARİH
KKD KONTROLÜ	2	23 Mart 20212
ATÖLYE STİNGER EĞİTİM		21 Mart 20212
FORKLİFT EĞİTİMİ	17	7-8 Mayıs 20213
VİNÇ EĞİTİMİ	16	14-15 Mayıs 2013
İSG YENİLEME EĞİTİMİ	8	29 Nisan
SAĞLIK EĞİTİMİ	4	7 Temmuz

Yukarda bulunan tabloda işçi 1’in, daha önce iş güvenliği ile ilgili olarak hangi eğitimleri aldığı tarihleriyle beraber gösterilmek istenmiştir.

Yanlış kararlar alınması ve yargılama eksikliğini giderebilmek, kazanın tekrar etmesini önlemek amacıyla kazanın sebepleri, korunma yolları ve güvenli çalışma yöntemleri kapsamında “iş malzemelerinin kullanımı ile ilgili ilave eğitim” düzenlenecektir.

Alet ve Ekipman Kullanımı (Makine/Donanım Uygun Ekipman Kullanmama)

Taşlama taşının sökülümünün tekniğine uygun, işe uygun malzeme ile yapılmaması beraberinde farklı riskleri (elde çizik, kesik, uzuv kopması vs.) içermesi kaza olasılığını arttırmaktadır. Taş sökme, takma ve sıkıştırma işleminin, işe uygun anahtar ile yapılması kaza olasılığını düşürmektedir.

Kazaya Sebep Olan Kök Sebepler:

Güvenli Çalışma Yöntemlerinin Belirlenmemiş Olması (Talimat Eksikliği)

Spiral taş motorunun güvenli kullanımına dair yazılı kuralların olmadığı tespit edilmiştir. Ekipmanın risklerinin belirten talimatlar oluşturulması gerekmektedir. İş malzemelerinin kullanımında çalışanlara, kullandıkları iş malzemesine ve bu iş malzemesinin kullanımına ilişkin yeterli bilgi ve uygun olması halinde yazılı talimat verilir. Bu talimat, imalatçı tarafından iş malzemesiyle birlikte verilen kullanım kılavuzu dikkate alınarak hazırlanır. Talimatlar iş malzemesi ile beraber bulundurulur.

Stres Durumu (Zihinsel Problemler İle Meşgul Olması)

Kazazedenin birinci derecede yakınının hasta olması insani bir durumdur ve kişinin bunu düşünmesi insanın doğasında vardır. Ailesinde, kendisinde ya da yakınında sağlık problemleri ya da farklı problemler ile karşılaşan personeller biliniyorsa ve personel bunu düşünüp işe yansıtacak kadar unutkan, dalgın ise bu tip personeller tespit edildiğinde hata yapsa dahi kaza unsuru oluşturmayacak işlerde çalıştırılmalı veya belirli süre izine ayrılması teklif edilmelidir.

İşyeri Tehlikeleri (Ek Risklerin Değerlendirilmemesi)

Yıkama alanında oluşturulan çalışma masaları ve çalışma esnasındaki riskler değerlendirilmelidir. Çalışma ortamının ıslak ve masalarda enerji olması personelin elektrik akımına kapılma riskini arttırmaktadır. Ayrıca masa ön kısmındaki ray boşluklarına takılma, ayak burkulması gibi unsurlar kaza riskini tetiklemektedir. Çalışma masası gövde topraklaması yapılmalı, ray boşlukları doldurulmalı veya ayakaltına uygun malzeme konularak risk minimize edilmelidir.

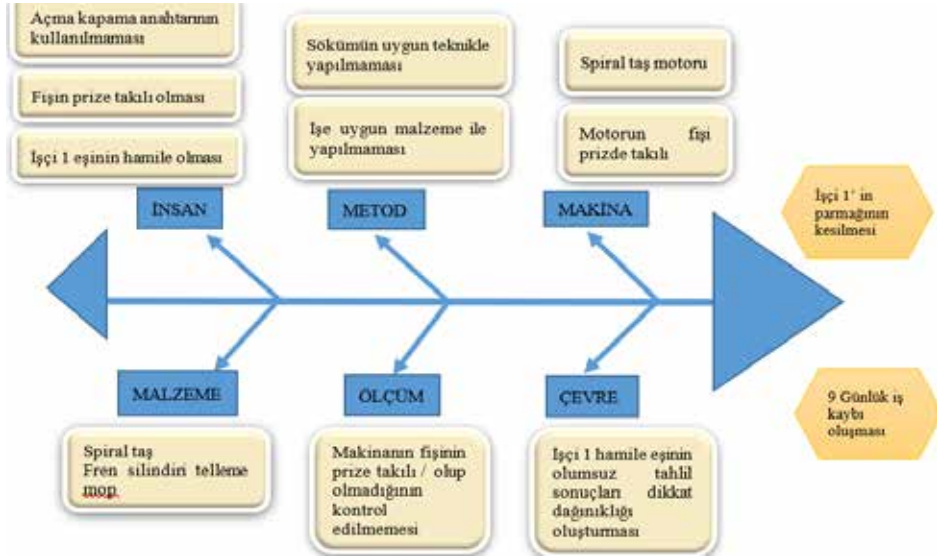
Alet ve Ekipman (İhtiyaçların ve Risklerin Yetersiz Değerlendirilmesi)

Acil durumlarda olaya müdahalenin hızlı gerçekleşmesi ve kazazedenin hızlı bir şekilde hastaneye ulaştırılması, ciddi kazalarda olayın büyümesini belki de yaralının hayatta kalmasını sağlayacaktır. İş yerinde acil müdahale için sağlık personeli görevlendirilmesi ve acil durumlar için bir aracın hazır halde bulundurulması olayın ciddi boyutlara gelmeden önlenileceği kanaatindeyiz.

Politika / Standart / Prosüdürler (Ekipman Periyodik Kontroller)

El aletlerinin periyodik olarak kontrol edilmesinin amacı önceden, oluşabilecek iş kazalarını önlemektir. Bunu gerçekleştirmek için el aletleri kontrol talimatı ve formu oluşturulmuştur. 15.04.2024 Tarihinde kontrolü yapılan el aletlerinde spiral taş motorlarına yer verilmediği tespit edilmiştir. Elektrikli el aletleri periyodik kontrol sürecine dahledilmelidir.

Yaşanan iş kazasının öncesi sebepleri ve sonrası durum balık kılıçığı diyagramı ile gösterilmiştir.



Şekil 6. Öncesi ve sonrası balık kılıçığı

Bu iş kazası, hem doğrudan hem de kök nedenlerle önemli güvenlik açıklarını ortaya koymuştur. Doğrudan sebepler arasında, fişi prize takılı olan bir taş motorunun aktif hale gelmesi, uygun ekipman kullanılmaması ve personelin dalgınlıkla iş yapması yer alırken, kök sebepler daha derinlemesine incelemeyi

gerektiriyor. Güvenli çalışma yöntemlerinin belirlenmemiş olması, işçi eğitimi eksiklikleri ve stres faktörleri kazanın oluşumunu kolaylaştırmıştır. Ayrıca, işyeri tehlikelerinin yeterince değerlendirilmemesi ve ekipman periyodik kontrollerinin aksatılması da kazanın meydana gelmesinde etkili olmuştur.

Bu olay, iş güvenliği konusunda daha kapsamlı bir yaklaşım benimsenmesi gerektiğini göstermektedir. Çalışanlara yönelik ek eğitimler, yazılı talimatların oluşturulması ve çalışma alanındaki fiziksel risklerin minimize edilmesi, kazaların tekrarlanmaması adına önemli adımlar olacaktır. İşyerinde acil durumlar için hazırlıkların daha sistematik hale getirilmesi ve periyodik denetimlerin etkin bir şekilde yapılması, güvenli bir çalışma ortamı oluşturulması açısından kritik öneme sahiptir.

Kazaya sebep olan doğrudan sebepler arasında, iş malzemelerinin güvenli kullanımına yönelik eğitimlerin yetersizliği ve ekipmanın enerjisinin izole edilmemesi öne çıkmaktadır. Personelin aldıkları iş güvenliği eğitimleri belirli bir düzeyde olmasına rağmen, iş malzemelerinin kullanımında eksiklikler ve risklerin yeterince değerlendirilmemesi, kazanın önlenememesine sebep olmuştur. Ayrıca, kullanılan aletlerin teknik kurallara uygun olmadan çalıştırılması, iş kazalarının oluşma riskini artırmıştır.

Kök sebepler arasında güvenli çalışma yöntemlerinin belirlenmemiş olması, iş malzemeleriyle ilgili yazılı talimatların bulunmaması ve çalışanların zihinsel sağlık durumlarının göz ardı edilmesi yer almaktadır. Kazazedenin zihinsel olarak işine odaklanamaması, dikkatsizlik ve hatalı kararlar almasına yol açmıştır. Ayrıca, işyerinde tehlikelerin doğru değerlendirilmemesi ve çalışma ortamının güvenliğine yönelik eksiklikler de kazanın oluşmasında etkili olmuştur.

Son olarak, ekipmanların periyodik kontrol süreçlerinin eksikliği, kazanın büyümesine ve olası yaralanmaların ciddiyetine katkıda bulunmuştur. Periyodik denetimlerin ihmal edilmesi, güvenlik risklerinin önceden tespit edilip önlenmesini zorlaştırmıştır. Bu sebeplerle, işyerinde güvenlik kültürünün güçlendirilmesi, eğitimlerin artırılması ve ekipmanların düzenli kontrollerinin sağlanması gerekmektedir.

Mina DUMAN

Nişantaşı Üniversitesi

Minaduman41@gmail.com

<https://orcid.org/0009-0009-4992-6609>

VAKA ADI:

SINAV KAYGISI YAŞAYAN BİREYİN BDT EKOLÜ İLE DEĞERLENDİRİLİP İYİLEŞTİRİLMESİ

PROBLEMİN TANIMI

Bu vaka, ergenlerde sınav kaygısı ve bunun akademik, sosyal ve aile ilişkilerine olan etkileri üzerine odaklanmaktadır. Vaka, sınav odaklı stresin öğrencilerde hem fizyolojik hem de psikolojik belirtilerle ortaya çıkmasının yanı sıra, özgüven sorunlarına, ders çalışma motivasyonunun azalmasına ve sosyal ilişkilerde bozulmalara nasıl yol açtığını incelemektedir. Aynı zamanda, ailenin bu süreçteki tutumlarının öğrencinin kaygı düzeyi üzerindeki etkisi de vakanın önemli bir parçasını oluşturmaktadır. Vaka, sınav kaygısının çok boyutlu etkilerini ele alarak, bu tür sorunların çözümü için hem bireysel hem de ailevi yaklaşımlara ihtiyaç duyulduğunu vurgulamaktadır.

ÖZET

Bu vaka, sınav kaygısı yaşayan bir ergenin yaşadığı psikolojik, fizyolojik ve sosyal zorluklar üzerine odaklanmaktadır. Vaka, sınav kaygısının öğrencinin akademik performansı, özgüveni, sosyal ilişkileri ve aile içi dinamikleri üzerindeki olumsuz etkilerini ele alırken, Bilişsel Davranışçı Terapi (BDT) yaklaşımıyla uygulanan tedavi sürecini detaylandırmaktadır. Sorunlar, kaygının

yaratığı bedensel semptomlar, arkadaş ilişkilerindeki bozulmalar, aileyle yaşanan çatışmalar ve ders çalışma motivasyonundaki düşüş gibi çok boyutlu etkileri içerir.

Vaka çalışması, BDT'nin nasıl uygulandığını, E.T.'nin kaygı ile başa çıkma stratejilerinin nasıl geliştirildiğini ve bu sürecin başarılı sonuçlarını göstermektedir.

GİRİŞ

17 yaşındaki E.T., sınav odaklı çalışmaların okulunda yoğunlaşmasıyla birlikte kaygı düzeyinin belirgin şekilde artması üzerine profesyonel yardıma karar vermiştir. Aşağıda, yaşadığı sorunlar detaylı şekilde açıklanmaktadır:

Deneme sınavları sırasında yaşanan orantısız kaygı: E.T., sınav esnasında yoğun stresle başa çıkmakta zorlanmakta ve bu stresin fizyolojik belirtilerini yaşamaktadır. Bu belirtiler arasında mide bulantısı, sıcak basması, ellerde terleme, saç diplerinde strese bağlı kepeklenme ve kaşıntı, kalp sıkışması hissi ve bilgi birikimine olan güvenin azalması gibi durumlar bulunmaktadır. Bu tür semptomlar, sınav kaygısı yaşayan öğrencilerin sıklıkla yaşadığı ve yardım alma ihtiyacını gösteren işaretlerdir.

Ders çalışma sürecinde yaşanan özgüven sorunları: E.T., ders çalışmaya başlama konusunda ciddi bir öz yetersizlik hissi yaşamaktadır. “Ne kadar çalışsam da başaramayacağım”, “hayatta olduğu gibi sınavda da başarısız olacağım”, “düşüncelerim nedeniyle derslere odaklanamıyorum” gibi olumsuz düşünceler, E.T.'yi ders başına oturmaktan ve test çözmekten alıkoymaktadır. Bu özgüvensizlik, ders çalışma motivasyonunu ciddi şekilde etkilemektedir.

Arkadaş ilişkilerinde yaşanan sorunlar: E.T., yaşadığı sınav kaygısından kaçmak için arkadaşlarıyla daha fazla vakit geçirmeye başlamış, ancak bu durum arkadaşları tarafından ders çalışmasını engelleyen etkinliklerle sonuçlanmıştır. Arkadaşlarının aileleri, bu durumdan rahatsız olmuş ve E.T. ile görüşmelerini kısıtlamıştır. Bu süreç, E.T.'yi yalnızlaştırmış ve ailesi tarafından yaşadığı kaygının daha da arttığı gözlemlenmiştir.

Ailesiyle yaşadığı çatışmalar: E.T., ailesiyle yaşadığı çatışmaları “kaos” olarak tanımlamaktadır. Ergenlik döneminde bu tür çatışmalar doğal olsa da E.T., ailesinin tutumunu aşırı baskıcı olarak değerlendirmektedir. Aile ile yapılan görüşmede, yaşanan sorunların doğal olduğunu ve büyütülmemesi gerektiğini

düşündükleri ifade edilmiştir. Ailenin bu rahat tavrı, E.T.'nin tüm kaygılarıyla tek başına başa çıkması gerektiği hissini pekiştirmiştir.

VERİ TOPLAMA

Yaygın Kaygı Bozukluğu Ölçeği, Mental Health Religion Culture dergisinde yayınlanan Cahit Kaya'nın 2022'de yazdığı Measuring anxiety: reliability and validity of the Turkish version of the Generalized Anxiety Disorder Scale and its relationship with academic and mental health outcomes makalesinden alınmıştır.

Beck Anksiyete Ölçeği, Psikoloji Dergisinde yayınlanan Doç. Dr. Nesrin Hisli tarafından yazılan Beck Depresyon Envanterinin Üniversite Öğrencileri İçin Geçerliği, Güvenirliği makalesinden alınmıştır.

SEANSLAR

E.T. ile tanışma sürecinde, yaşadığı semptomları öğrenmek ve tedavi sürecini planlamak için çeşitli ölçekler kullanarak bu semptomları rakamlarla tescillemek istedim. Bu ölçekler, vakayı doğru bir şekilde adlandırmamızı sağladı ve tedavi sürecini emin adımlarla planlamaya başladık. E.T.'nin problemlerini bütüncül bir yaklaşımla ele almak amacıyla, planladığımız bilişsel davranışçı terapi (BDT) seanslarının ilkine ailenin de katılmasını uygun buldum. Aile ile yaşanan çatışmaların kaçınılmaz olacağını ve bu çatışmaların hangi konularda ortaya çıktığını gözlemlemenin yol gösterici olacağını düşündüm. İlk seans sonrası aileye psikoeğitim verildi. Psikoeğitim, terapi sürecini anlamalarına yardımcı olurken, danışanın yakın çevresine nasıl destek olabileceklerini öğretmeyi amaçladı. Bu süreçte, ailenin seanslara katkısı sayesinde E.T.'nin durumu ile ilgili ailevi boşluklar dolduruldu.

E.T., 2. seansa ailesi olmadan katılacağını öğrendiğinde gözle görülür bir sevinç yaşadı. Bu durum, göz ardı edilmedi ve seansın devamında BDT süreci resmen başladı. Klinik durumu değerlendirmek amacıyla kendisine bir sınavda olduğu izlenimi verildi ve aslında BDT'nin ABC modelini öğretmek için boş bir kâğıt sunuldu. ABC modeli; A: Otomatik düşünce, B: Sıkıntı düzeyi, C: Ne yaptı? şeklinde anlatıldı ve bunu yazılı olarak ifade etmesi istendi. Bu yöntemle yapay bir sınav kaygısı oluşturuldu.

- **Bilişsel Belirtileri:**

Yoğun endişe

İstenmeden gelen ve kontrol edilemeyen olumsuz ve işlevsiz düşünceler

- **Duygusal Belirtileri:**

Kötü hissetme

Korku

Ruhsal yorgunluk hissi

Dengesiz duygu durumları

- **Fizyolojik Belirtileri:**

Kas gerilimi

Artmış kalp ritmi

Titreme, nefes darlığı

- **Davranışsal Belirtileri:**

Kaçınma

Geri çekilme

Klinik durumu inceledikten sonra, aslında bir sınavda olmadığını ve anlamadığı bir konuda tekrar açıklama yapabileceğimizi belirttik. Ardından, sınav kaygısının hangi düşüncelerle tetiklendiği ve bu süreçte yaşadığı fiziksel belirtiler üzerine sohbet ettik. 3. seansta, düşünce hatalarından bahsedildi ve otomatik düşünce kavramı öğretildi. E.T.'den hem seans sırasında hem de seans dışında otomatik düşüncelerini not alması istendi. 4. seansa geldiğinde, bu notları gözden geçirdik ve şu an ve burada tekniği ile bu düşüncelerin o anı hatırlamasına sebep olup olmadığını gözlemledik. Ancak beklenen sonuç alınamadı.

5 ve 6. seanslarda, E.T.'nin ödevlerini düzenli olarak yaptığı ve iyileşme arzusu gösterdiği fark edildi. 7. seansta, olumlu düşünme yetisini kazandırmaya yönelik çalışmalar yapıldı ve deneme sınavı sırasında çevresini kontrol etmeme gibi ödevler verildi. 8. ve son seansta genel bir değerlendirme yapılarak E.T.'ye

kaygılandığında ödevlerine göz atmasının yeterli olacağı anlatıldı. Seanslar, bundan sonra ayda bir devam edecek şekilde planlandı. Ders çalışma sürecini doğru yönetebilmesi ve kaygı bozukluğunun dikkat eksikliğine yol açmaması için bir psikiyatriste yönlendirme yapıldı. Psikiyatristin, koruyucu doz tedavisini uygun görmesi rica edildi.

Aylık Seanslar:

Ay Seansı: E.T.'nin kaygı düzeyinde önemli bir azalma olduğu gözlemlendi. Verilen ödevlerin etkisi devam ediyordu. Klinik görünümü kıyaslandığında olumlu bir süreç izlendi ve hafifletilmiş bir kontrol ile devam edilmesi önerildi.

Ay Seansı: E.T., sınav kaygısının çalışmalarını engellemediğini ifade etti. 4. ödevdeki “dava salonu” tekniği ile kaygısını yönetebildiğini aktardı. Klinik görüntüde kaygı boyutunun azaldığı gözlemlendi.

Ay Seansı: Yaygın Kaygı Bozukluğu Ölçeği ve Beck Anksiyete Ölçeği tekrarlandı. Yaygın Kaygı Bozukluğu Ölçeği %40,2, Beck Anksiyete Ölçeği ise 9 puan çıktı. Sonuçlar karşılaştırıldığında, E.T.'nin kaygısında ciddi bir azalma gözlemlendi ve tedavi süreci olumlu bir şekilde devam etti. Bu sonuçlar, özgüven çalışmaları için uygun bir zemin hazırladı.

Sonuç: Sistemik olarak uygulanan 8 seanslık BDT, E.T.'nin kaygı bozukluğunu minör düzeylere düşürmede başarılı oldu. Danışan, süreç boyunca terapiye destek verdiğini belirtti ve iyileşme gösterdi. Şu anda özgüven çalışmaları yapılmaktadır.

Çözüm Önerileri

- Yaygın Kaygı Bozukluğu ölçeğinden çıkan sonuç raporlanmıştır veriler %85'in üzerinde %87,2'yi göstermiştir.
- Sonuç doğrultusunda yüksek kaygı bozukluğunun tedavisi planlanmıştır.
- Beck Anksiyete Ölçeği uygulanmıştır.
- Ölçekten 53 puan almıştır. (26-63 puan arası şiddetle düzeyde anksiyete belirtileri olarak kategorize edilir.) Anksiyete için BDT uygulanması tavsiye edilmiştir.
- Performans talebinin kişinin benliğine bir tehdit olarak algılanması sonucu Sınav Kaygısı vaka olarak adlandırılmıştır.
- Öncelik sınav kaygısına verilerek tedavi sürecinde BDT uygulanması tavsiye edilmiştir.

- Dikkatin yapılan iş ve kendine ilişkin işle ilgisiz bilişler arasında bölünmesi
- Çözümü olarak BDT'nin 6-9 seans kadar her hafta 1 görüşme ve sistematik ilerleme uygun görülmüştür.
- Yaşanan özgüven eksikliği
- Çözümü olarak aciliyeti olan Sınav Kaygısı BDT'si uygulandıktan sonra Özgüven çalışmak adına seanslar düzenlemek gerekli hikayeleri çalışmak ve RYO yöntemi kullanarak iyileştirme sağlanabilecektir.
- Aile ile yaşanan çatışmalar
- Terapi sürecinin sürdürülebilir ve hızlanması için aileye psikoeğitim verilme süreci planlanmıştır.

SONUÇ VE ÖNERİLER

E.T. Yaşadığı kaygı bozukluğunun azaldığının sadece sınav anındaki stresin azalması, bedensel belirtilerin azalması ve sınav sonuçlarının iyileşmesinden daha çok günlük hayatındaki ve sosyal yaşamındaki kaygılarının sebep olduğu stresli anların yok olduğunu son seans esnasında belirtmiştir. Yaşadığı kaygı düzeyinin düşüşü ile ilgili kendi gözlemleriyle birlikte ölçek sonuçlarının somutlaşması E'nin özgüvenini tatmin etmiştir. Planlandığı gibi BDT 8 seansta tamamlanmış ve E'nin istem dışı, özgüvensiz ve bilinçsiz davranışları ile ilgili çalışmalar başlanmıştır E ile görüşmelerimizin sayısı azaltılmıştır (aylık görüşmeler) çünkü kendi sorumluluğunu ve cesaretinin arttığını gözlemlenmesi gerekmektedir. E'nin planlanan tedavisinin 2. Kısımına geçmek için bu uzun aralıklı görüşme molasının yoğun görüşme sıklığının yaz tatili gibi düşünebiliriz. Molalar danışanlarımıza her problemi hemen ve akıcı bir şekilde düzeltme zorunluluğunun olmadığı bilincini verir ve kontrolün her zaman onlarda olduğunu asla unutmamaları için kuvvetli bir metot dur. E için kaynak önerileri ve ödevler hazırlandı ve 2. Kısım tedavi planına uzun aralıklı görüşmelerin her birinden sonra kaynaklar E ile paylaşıldı. E'nin önerilen kaynakları beğenip okuması üstüne notlar alması, kaynakları okurken kağıtlara aklına gelen her şeyi not alması, sorularını unutmaması için not alması, kaynaklardaki karakterleri incelemesi ve ana fikir çıkarması istenmiştir. Kaynakların psikodrama (E'ye öğretilerek) çalışılarak ses kayıtlarıyla paylaşılması istenmiştir. imejinasyon

teknikleri eğitimi verilmiştir ve zorlu durumlarda uygulayabileceği önerilmiştir. E 2. Kısım tedavisi için seanslara başlamak ve her hafta kliniğe gelmek için çok heyecanlı ve ümitlidir. Aylık görüşmeleri azaltıp kademeli olarak görüşmelerin sıklığı arttırılmıştır. Ayda bir görüşme sıklığı iki haftada bir görüşme sıklığına çevrilmiştir. Daha sonrasında tekrar E'nin yoğun isteği üzerine haftada bir olarak planlama yapılmış ve devam edilmiştir. E'nin ebeveynlerine duygusal olarak tamamlayıcı ve destekleyici ebeveynler olmaları için psikoeğitimler verilmiştir ve ebeveynlere de okumaları için kaynaklar önerilmiştir. Ebeveynlerinin de terapi ile destek almaları tavsiye edilmiştir ancak bu durumun gerçekleştirilmiş olması/olmaması veya ilerleyişi hakkında bilgi edinilememiştir.

KAYNAKÇA

- Aksoy, M, Özkorumak, E., Bahadır, S., Yaylı, S. Ve Aksu Arıca, D. (2012). Seboreik Dermatit Hastalarında Yaşam Kalitesi, Anksiyete Ve Depresyon Düzeyleri. *Türk Derm. Deri Hastalıkları Ve Frengi Arşivi Dergisi*, 46(39-43).
- Aktürk, Z., Dağdeviren, N., Türe, M. Ve Tuğlu. C. (2005). Birinci Basamak İçin Beck Depresyon Tarama Ölçeği' Nin Türkçe Çeviriminin Geçerlik Ve Güvenirliği. *Türkiye Aile Hekimliği Dergisi*, C. 9
- Hisli, N. (1989). Beck Depresyon Envanterinin Üniversite Öğrencileri İçin Geçerliği, Güvenirliği. *Psikoloji Dergisi*. 7:13.
- Kaya, C. (2022). Measuring Anxiety: Reliability And Validity Of The Turkish Version Of The Generalized Anxiety Disorder Scale And İts Relationship With Academic And Mental Health Outcomes. *Mental Health, Religion & Culture*, 1-12.
- Balcıoğlu, İ. Ve Ünsalver. B. (2006). Yaygın Anksiyete Bozukluğu: Epidemiyoloji, Prognoz Ve Farmakolojik Olmayan Tedaviler. *Cerrahpaşa Tıp Dergisi*, C. 37. 115-120.
- Kayahan, M Ve Serbaş, G. (2007). Dahili Ve Cerrahi Kliniklerde Yatan Hastalarda Anksiyete-Depresyon Düzeyleri İle Stresle Başa Çıkma Tarzları Arasındaki İlişki. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*. 8:52-61.

Muhammet DEMİRKAPI

Nişantaşı Üniversitesi

İşletme Yönetimi (Tezsiz) (Uzaktan Öğretim)

mdmbt@yahoo.com

<https://orcid.org/0009-0002-1178-048X>

VAKANIN ADI:

SİGORTA ŞİRKETİ HASAR DOSYASINDA KARŞILAŞILAN FRAUD (SİGORTA SUİSTİMALİ) ÖRNEK YAŞANMIŞ HASAR OLAYI

PROBLEMİN TANIMI

Sigorta poliçesinin başlangıcından çok kısa bir süre sonra meydana gelen yangın, şüpheli bir durumu gündeme getirmiştir. Bu, sigorta suistimali şüphesini doğurmuş ve olay yeri incelemesi yapılma gerekliliği doğurmuştur.

ÖZET

Uzun süre sigortasız olarak kullanılmış konutta, alelacele olarak teminat tutarlarına hassasiyet gösterilmeden, konutun gerçek özelliklerini karşılayacak teminatlar alınmadan poliçe düzenlenmiş ve poliçe başlangıcından 2 gün sonra bir hasar ihbarı verilmesi üzerine hadise şüpheli görülerek suistimal yönünden araştırmaya alınmış olup, incelemeler sonunda yangın hadisesinin aslında poliçe başlangıcından önce meydana geldiği, konutun sigorta poliçesi bulunmadığından oluşan hasarın tanzim edilebilmesi için sigorta şirketinden hadisenin gizlenerek, poliçe düzenlenmesi akabinde zaten yanmış olan bir yerin tekrar ateşe verilerek yakıldığı anlaşılmış ve konu dosyada suistimal hadise varlığı tespit edilerek sigorta şirketinde hasar dosyası olumsuz olarak sonuçlanmıştır.

GİRİŞ

Yangın sigortası, yangın, yıldırım veya infilak gibi durumların sigortalı mallarda doğrudan maddi zarara yol açmasını teminat altına alan bir sigorta türüdür. Ayrıca, yangın ve infilak sonucu oluşabilecek duman, buhar veya hararetin de maddi zarara neden olması durumunda bu zararlar da karşılanır.

Sigorta suistimali, haksız kazanç elde etmek amacıyla sigorta şirketinin kararlarını etkilemek için bilgi veya belgelerin kasıtlı olarak saklanması, değiştirilmesi ya da manipüle edilmesidir.

Yanlış sigorta uygulamaları ise sigorta ilişkisi içerisinde yer alan tarafların ya da bu ilişkide rol oynayan kişilerin haksız çıkar elde etmek için gerçekleştirdiği her türlü eylemi ifade eder.

Yangın, poliçe başlangıcından 2 gün sonra meydana gelmiş, ancak yapılan araştırmada yangının poliçeden önce çıktığı ve yeniden ateşe verilerek yangının tekrar başladığı anlaşılmıştır. Yangın, sauna odasında başlamış ve oradaki eşyalar, yapı elemanları zarar görmüştür. Hasar araştırmasında, sauna odasındaki elektrik kablosunda kısa devre izlerine rastlanmıştır, bu durum yangının başlama sebebiyle ilgili soru işaretleri oluşturmuştur.

VERİ TOPLAMA

Tablo 1. Hasar Dosya İhbar Bilgileri

İHBAR BİLGİLERİ	
Hasar Dosya No	123456
Görevlendirme Tarihi	06.03.2021
Araştırma Konusu	Suistimal Araştırması
Sigorta Eksperti	Sigorta Ekspertiz Hizm. Ltd. Şti
Bildirilen Muallak Hasar	600.000,00 TL (Toplam Bina Ve Eşya Bedeli)

Tablo 2. Sigortalı Konutun Poliçe Bilgileri

POLİÇE BİLGİLERİ	
Ürün Adı	Konut Sigorta Poliçesi
Poliçe No	123456789
Partaj No / Acente İsmi	Sigorta Aracılık Hizm. Ltd. Şti.
Poliçe Vadesi	24.02.2021 / 2022
Poliçe Günü	Beyana Göre Hasar Poliçe Vadesinin 2. Gününde meydana gelmiştir.
Tanzim Tarihi	24.02.2021 Tarihinde 16.16 Saatinde
Sigortalı	Mehmet
Riziko Adresi	Büyükler Mah. Küçükler Sk. No: 356 Alaçatı / İZMİR

Tablo 3. Konut Hasar Bilgileri

HASAR BİLGİLERİ	
Hasar Nedeni	2 adet alevli yangın hasarı mevcuttur: -Poliçe vadesinden önce meydana gelen yangın hasarı -Vade öncesinde çıkan yangında oluşan hasarı, sigortadan alabilmek için konutun kasti olarak yakılması
Yanan Yerin Kullanım Amacı	Günlük, Haftalık, Aylık Kiralık Konut
Hasar Tarih ve Saati	26/02/2021
Hasarlanan Kıymetler	Bina ve Eşya Hasarı
Hasar Adresi	Büyükler Mah. Küçükler Sk. No: 356 Alaçatı / İZMİR

06.03.2021 Cumartesi günü Alaçatı'ya gidilerek öncelikle “**Büyükler Mah. Küçükler Sokak No: 356**” adresinde yer alan riziko mahalinde fiziki tetkiklerde bulunulmuştur. Riziko mahali; bahçe katı + giriş kat + 1 normal kat + çatı katından oluşantoplam 4 katlı villadır. Villanın 1. normal katında ve çatı katında terası, hususi bahçesi, bahçe içerisinde yüzme havuzu ve jakuzisi bulunmaktadır. Villa ve bahçenin toplam takribi 1.250 m2 alan üzerine kurulu olduğu görülmüştür. Villa tepede yer aldığından önü açık olup deniz görmektedir. Villa orta lüks klasmanındadır. Villanın değerinin 450.000 EUR civarında olduğu öğrenilmiştir. Tüm gün süren tetkikte; alevlerin ve yangını söndürmek üzere sıkılan suyun tesiri ile müstakil villada yanmak, erimek, kavrulmak, ıslanmak suretiyle muhtelif bina ve eşya hasarları olduğu tespit edilmiştir. Villanın bahçe katında yatak odası, sauna, salon ve mutfak yer almaktadır. Sauna odasında kömürleşme seviyesinde hasarların olduğu, salonun tavan ve duvarlarında sıvalarının döküldüğü/çatladığı, eşyaların yandığı, bahçe katında ve diğer üst katlarda yoğun is hasarlarının olduğu tespit edilmiştir. Hasarın bahçe katında yer alan sauna odasında yoğunlaştığı, sauna odasından uzaklaştıkça hasarların yoğunluğunun azaldığı belirlenmiştir. Buradan yola çıkarak yangının sauna odasında çıktığı kanaatine varılmıştır. Sauna odasının duvar ahşap kaplamalarının kömürleşme düzeyinde yanarak yere düştüğü, yanan ahşap kaplamasının bir kısmının oyulmuş olduğu, sauna odasında yer alan sobanın elektrik kablosu üzerinde kısa devre emaresi olduğu tespit edilmiştir.

Yangın raporu incelenmiştir. Raporun özeti aşağıdaki gibidir;

Tablo 4. İtfaiye Raporu

Yangın Raporunda Belirtilen Bilgilerin Özeti;	
Yangın İhbar Tarihi- Saati	26.02.2021 günü saat 13.41
Varış	26.02.2021 günü saat 13.48 (İhbardan 7 dakika sonra)
İtfaiyenin Dönüş Saati	26.02.2021 günü saat 14.57 (İhbardan 1 saat, 16 dakika sonra)
Araç Sayısı / Personel Sayısı	3 araç / 8 personel

Olayın Görüldüğü Durum	Villanın zemin katına ait sauna ve diğer odalarında bulunan eşyaların bir kısmı yanmaktan, bir kısmı eri-mekten dolayı zarar gördü. Villanın zemin katına ait duvar sıvalarının bir kısmı döküldü. Villanın 3. kat pencere camları ısıdan dolayı kırıldı. Çıkan isten dolayı villanın içerisinde bulunan tüm eşyalar ve duvar sıvaları kirlenerek zarar gördü. Kesin zarar ziyan tespitinin bilirkişilerce yapılması uygundur.
Söndürmede Kullanılan Su-Köpük Miktar	3 ton su
Olayın Çıkış Nedeni	Yangının villanın zemin katında bulunan sauna içerisindeki ısıtma sistemlerinde başlamış olabileceği tahmin edilmekte ise de kesin tespit için bilirkişilerce yapılması uygun görülmüştür.

İtfaiye raporunda yangının villanın zemin katında bulunan sauna içerisindeki ısıtma sistemlerinde başlamış olabileceği tahmin edilmekte ise de kesin tespit için bilirkişilerce yapılmasının uygun görüldüğü belirtilmiştir. İtfaiye raporunda hasar nedenine ilişkin net bir ifade bulunmamaktadır. İtfaiyenin yangına ihbardan 7 dakika sonra müdahale ettiği ve 1 saat 16 dakika sonra olay mahallinden ayrıldığı anlaşılmıştır. Bu verilere göre itfaiyenin çok kısa bir sürede yangını kontrol altına aldığı anlaşılmaktadır. Yangın esnasında villada bulunan şahısların beyanlarına göre yangının hemen fark edildiği ve anında itfaiye çağırıldığı bilinmektedir. Yangının çok kısa sürede kontrol altına alındığı anlaşıldığından sauna odasında kömürleşme seviyesinde yanan tüm duvar kaplamaları ile çatlayan salon tavan ve duvar sıva emareleri daha dikkat çekici hale gelmiştir. Zira hızlandırıcı kullanılmadan (4500 santigrat ısı oluşmadan), belirtilen seviyede yanma emarelerinin oluşması süre bakımından fizik kuralına göre mümkün değildir.

Sauna içindeki tüm ahşap kaplamaların kömürleşme seviyesinde yanması, zemin kat tavan ve duvar sıvalarının çatlayarak dökülmesi, saunada yanmış ahşap kaplamasındaki oyuk emaresi, yangın alanında is kokusunun seyrek olması, bunların yanı sıra sauna odasındaki elektrik kablosunda görülen kısa devre izi kafa karıştırıcı olmuştur.

Edilen fiziki bulgulara göre, hızlandırıcı kullanıldığı açıktır. Ancak elektrik kablosundaki kısa devre izi dosyadaki incelemeyi derinleştirerek sonuca ulaşmayı gerektirmiştir.

İnceleme Sonuçları ve Bulgular

Yangın Başlangıç Noktası: Sauna odası

Yangının Başlama Sebebi: Elektrik kablosunda kısa devre izleri ve hızlandırıcı kullanımı.

Zarar: Bina ve eşyalar, sauna odasında odaklanmış bir şekilde hasar görmüş. Yangının saunadaki ısıtma sistemlerinden kaynaklandığı tahmin edilmiştir.

İtfaiye raporuna göre, yangın hızlı bir şekilde kontrol altına alınmış ve yangının saunadaki ısıtma sistemlerinden çıktığı belirtilmiştir. Ancak, yangın sırasında görülen kömürleşme düzeyi ve elektrik kablosundaki kısa devre izleri, yangının kasıtlı bir şekilde başlatıldığını düşündürmektedir. Ayrıca, yangının hemen ardından sigorta poliçesi yapılması, şüpheleri pekiştirmiştir.

VERİLERİN ANALİZİ

Villanın tapu sahibinin Mehmet olduğu, tapu tarihinin 15.05.2010 olduğu anlaşılmıştır. Villa, tapuda Mehmet adına kayıtlı gözükse de villanın gerçek sahibinin Ahmet olduğu öğrenilmiştir. Ahmet eski tarihli bir vekâletname sunmuştur. İlgili vekâletnamenin eski olduğu, dikkate alınmayacağı belirtilmiştir. Bunun üzerine Ahmet 28.03.2021 tarihli yeni bir vekâlet çıkartarak tarafımıza ibraz etmiştir. Söz konusu vekâletname nedeniyle Ahmet konutun gerçek sahibi olarak muhatap kabul edilmiştir.

Yapılan görüşmelerde Ahmet 2010 senesinde, bazı süren ceza davaları nedeniyle Türkiye'ye girmesinin sorunlu olduğunu, bu nedenle villayı dayısı olan Mehmet adına tapuya kaydettirdiğini, daha sonra da tapuyu çevirmediğini, bu şekilde kaldığını belirtmiştir. Ahmet'in 50 yıldır Kanada'da yaşadığı, söz konusu villanın 2010 yılından beri günlük / haftalık / aylık olarak kiraya verilerek değerlendirildiği öğrenilmiştir. Konutun kiraya verilme işleriyle, Ahmet yurtdışında yaşadığından arkadaşı Mustafa'nın ilgilendiği öğrenilmiştir. Bunun üzerine Mustafa'nın beyanı alınmıştır.

Mustafa'nın yazılı beyanı aşağıdaki gibidir;

“İzmir ili Mehmet adına kayıtlı Büyükler Mah. Küçükler Sk. No: 356 adresli villada 26/02/2021 günü öğlen 13.30 civarında yangın hadisesi meydana gelmiştir.

Villanın gerçek sahibi Ahmet'tir. Kendisi Kanada'da yaşamaktadır. Sigortalının yeğenidir. 2010 yılında bu villayı almıştır. Ben Alaçatı'da oturmaktayım ve villa ile ilgileniyorum. Ahmet'in çok yakın arkadaşı olup zaman zaman yanan boş villayı da kullanıyorum.

23/02/2021 gününü 24/02/2021 gününe bağlayan gece 10 kişi olmak üzere ben, Zeki, Mert, Mert'nin kız arkadaşı, Zeki'nin kız arkadaşı olmak üzere (Diğerlerini hatırlamıyorum.) Zeki'nin doğum günü kutlamasını yaptık. O gece hep birlikte orada kalındı. 24.02.2021 günü ben, Mert ve kız arkadaşı (Rusya'dan geldi.), Zeki ve kız arkadaşı olmak üzere 5 kişi villada yine beraberdik, diğerleri gitmişti. 25/02/2021 günü ben, Mert ve kız arkadaşı yine villada kaldık, Zeki ve kız arkadaşı gitmişti.

26/02/2021 günü sabah kalktık; hava güzeldi, havuza girdik. Mert alt katta bulunan saunayı ısınması için açtı. Öğleyin saat 13.00 civarı idi, ısınması için bekliyordu. Saat 13.30 gibi Mert saunayı açtığı anda alev çıktığını söyledi (Mert ifadesi) ve Mert'nin saçının yanmış olduğunu gördüm. Bir anda duman çıktı. Ben o anda elektrik şalterini indirdim. Benim telefonumdan Alaçatı İtfaiyesi'ni aradılar ve olay yerine 5-10 dakika içinde gelip müdahale ettiler.

Yanan villa 15/02/2021 günü ve 16/02/2021 günü de kullanıldı. O arada 17/02/2021 ila 22/02/2021 tarihlerinde kullanılmadı.

Konutun poliçesini villanın kamera işini yapan kameracı olan elektronikçi ağabey yapmıştır. Bizim villanın kameralarının 10 gün önceden revize ve bakımına başladı ve olay günü tamamladı. Yani poliçenin yapıldığı tarih olan 24/02/2021 günüdür. Konu ile ilgili istendiği takdirde tüm belge ve tutanakları vereceğim.

Mustafa ile yüz yüze de görüşülmüştür. Yapılan görüşmede, yazılı beyanından farklı bir beyanı olmamıştır.

Mustafa'nın beyanına ve itfaiye raporuna göre yangın 26/02/2021 günü öğlen 13.30 civarında çıkmıştır. Sigorta poliçesinin başlangıç tarihi 24/02/2021'dir.

Yangın hadisesinin poliçe yapıldıktan 2 gün sonra çıkması hayatın doğal akışına göre normal bulunmamıştır. Kuşku uyandırmıştır. Ahmet'ten konut için şu ana kadar yapılan tüm poliçeler temin edilerek incelenmiştir.

Tablo 5. Konutun Mevcut Poliçe Ve Poliçe Geçmişi

Sigorta Şirketi	Acente	Vade	Kullanım Alanı	Bina Teminatı	Eşya Teminatı
B Sigorta	Bahar Sigorta	24/02/2021-2022	240 M2	400.000 TL	90.000 TL
D Sigorta	Mevsim Sigorta	17/08/2018-2019	460 M2	3.300.000 TL	150.000 TL
A Sigorta	Sezon Sigorta	15/08/2017-2018	460 M2	2.000.000 TL	80.000 TL
A Sigorta	Sezon Sigorta	15/08/2016-2017	460 M2	2.000.000 TL	80.000 TL

Yukarıda tabloda açıkça görüleceği üzere 15/08/2016 gününden, 17/08/2019 gününe kadar konut sadece 2 gün vade boşluğu olacak şekilde aynı acenteye, yaklaşık aynı bedeller üzerinden sigortalatılmıştır.

17/08/2019'dan beri sigortalı olmayan konutun yangın hadisesinden 2 gün önce farklı bir acenteye, yarı alakasız bedeller üzerinden sigortalanması makul görülmemiştir. Konutun kullanım alanının bile farklı belirtildiği görülmüştür. Konunun daha detaylı incelenmesine karar verilerek, poliçeyi tanzim eden acentenin yetkilisi ile görüşülmüştür.

Acente yetkilisi, poliçeyi kuyumculuk yapan esnaf birisinin yaptırdığını, ofise bizzat gelip kestirdiğini, poliçe yapılırken poliçeyi kestiren şahsa konut sahibinin konutta ikamet edip etmediğini sorduğunu, konut sahibinin evde yaşamadığını, kiracı da olmadığını söylediğini, konut poliçesi kesilirken konutta ekspertiz yapılmadığını, konutu gidip görmediğini, fotoğraf çekmediğini belirtmiştir.

Acentenin yazılı beyanı alınmış olup, şifahi beyanla, yazılı beyan aynı olduğundan yazılı beyana ayrıca yer verilmemiştir.

Acente yetkilisinin beyanından, poliçenin konut görülmeden, beyana istinaden yapıldığı anlaşılmıştır.

Mustafa beyanında, poliçeyi, villanın kamera işini yapan elektronikçinin

yaptırdığını beyan etmiştir. Acente yetkilisi ise kendisini kuyumcu esnafı olarak tanıttığını belirtmiştir. Beyanlar çelişmektedir.

Sigortalı konutun kamera işini yapan kişinin 17/08/2019 tarihinden beri (557 gündür) sigortalı olmayan villaya, gerçekte ilgisi olmayan sigorta bedelleri üzerinden sigorta yaptırmaması, sigorta yaptırırken hiç tanımadıkları bir acenteyi seçmesi, kendisini kuyumcu olarak tanıtması hayatın normal akışına göre normal bulunmamıştır.

557 gündür sigortalı olmayan villanın, villayla hiçbir bağı bulunmayan ve kendisini kuyumcu olarak tanıtan bir şahıs tarafından sigortalanması akabinde hemen 2 gün sonra yangın çıkması mantık dışıdır.

Elektrik kablosunda tespit edilen kısa devre izi yangının kısa devreden çıktığına kanıttır. Ancak aşağıda belirtilen bilgi ve bulgular yangının hızlandırıcı kullanılarak kasti çıkarıldığını **%100** kanıtlar niteliktedir;

İtfaiyenin 7 dakika gibi kısa bir sürede olay mahalline varıp, yangına müdahale etmesine rağmen, sauna odasındaki ahşap kaplamaların tamamının eksiksiz olarak küle dönmesi, zemin kat duvar ve sıvalarının çatlayıp, kısmi olarak dökülmesi (7 dakikada ahşabın ve sıvaların bu seviyede yanabilmesi için minimum 4500 santigrat ısıya maruz kalmaları gerekmektedir. 4500 santigrat ısıya hızlandırıcı kullanmadan belirtilen sürede ulaşılması imkânsızdır.) yangının olağan seyri ve doğal şekilde vereceği hasarla da uyuşmamaktadır.

Fiziki bulguları, poliçenin yangından 2 gün önce konutla ilgisiz bir kişi tarafından, meslek konusunda yalan söylenerek, alakasız bedeller üzerinden, daha önce tanınmayan bir acenteye alelacele yaptırılması doğrulamaktadır.

MUTABAKAT

Gerek İzmir’de, gerekse İstanbul’da konutun gerçek sahibi olan Ahmet ile toplam 5 defa görüşülmüştür. İki görüşmeye Ahmet’in avukatı Ayşe, bir görüşmeye ise sigorta danışmanı Osman katılmıştır. Yapılan görüşmelerde, fiziki olarak hızlandırıcı kullanıldığına dair bulunan emareler, fotoğraflarla ve yangın raporu üzerinden izah edilmiştir. Sigorta poliçesinin hayatın olağan akışı dışında yaptırıldığı tespit edildiğine yönelik temin edilen beyanlar ortaya konmuştur. İlk yangının konut sigortalı değilken çıktığı, oluşan hasarın sigortadan karşılanmasını sağlamak amacıyla 2. yangının Mustafa tarafından

tertiplendiği açıklanmıştır.

Yapılan tüm görüşmeler neticesinde Ahmet, konutunun Mustafa tarafından tertipli şekilde yakıldığına ikna olmuştur. Ahmet'e hasar talebinden vazgeçmemesi durumunda hasarının kısmen karşılanacağı, kendisine ödenecek tazminat bedelinin ise arkadaşı Mustafa'dan rücu yoluyla alınacağı açıklanmıştır.

Yapılan tüm görüşmeler sonucunda Ahmet 30/03/2021 gününe kadar düşünmek için müsaade istemiştir, 30/03/2021 günü tekrar görüşülmüştür.

Ahmet düşündüğünü, hasardan feragat etmeye karar verdiğini belirtmiştir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Konutta çıkan ilk yangının, 24/02/2021 tarihinden önce saunanın ısıtma elektrik tesisatında kısa devreden çıktığı, yangın çıktığı esnada konutta bulunan, konutun sahibinin arkadaşı olan ve konutun kiralama işlerinin sorumluluğunu üzerine alan Mustafa'nın yangını büyümeden yanındaki arkadaşları ile birlikte mevcut imkânlar ile söndürdüğü, ancak her ne kadar yangını büyümeden söndürseler de bilhassa sauna da hasar oluştuğu, Mustafa saunada oluşan hasarı kendi cebinden karşılamak istemediğinden ve mal sahibi olan arkadaşı Ahmet'in durumdan haberdar olmasını istemediğinden alelacele yeni bir yangın olayı tertiplendiği, yangın tertibinden önce "ağabey" olarak hitap ettiği arkadaşı elektronikçi vasıtasıyla konuta polişe yaptırdığı, polişe yapıldıktan 2 gün sonra saunada daha önce zaten kısmi olarak yanmış olan ahşap kaplamalar üzerine hızlandırıcı dökerek ateşe verdiği, yangının hızlandırıcının etkisiyle çok hızlı büyüyerek konutta geniş çaplı hasara sebep olduğu tespit edilmiştir.

En sık karşılaşılan suiistimal yöntemleri olan; hasarın meydana gelme zamanlarının değiştirilmesi, teminata girmeyen vakanın saptırılması, hadisenin meydana gelmesine neden olan şahsın değiştirilmesi vb. vakaların günümüzdeki teknolojik gelişmelerin de desteği ile skorlanarak Yapay Zekâ uygulamalarına öğretilmesiyle, zaman geçmeden ve maddi kayıplar oluşmadan saha araştırma ve incelemesi başlatılarak haksız kazancın, sebepsiz zenginleşmenin önüne geçilebilecektir.

Bu vaka, sigorta suistimali konusundaki hassasiyeti ve sigorta şirketlerinin, hasar dosyalarını değerlendirirken ne kadar dikkatli olmaları gerektiğini ortaya koymaktadır. Olayın detaylı incelenmesi, suistimali tespit etmekte etkili olmuştur.

Öznur İNCE

İstanbul Nişantaşı Üniversitesi

İnsan Kaynakları Yönetimi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

ince.znur@gmail.com

<https://orcid.org/0009-0000-4297-4290>

VAKA ADI:

TÜRKİYE’DE İŞE ALIM SÜRECİNDE MÜLAKAT SONUÇLARININ GEÇ AÇIKLANMASI VE ADAYLARIN UZUN BİR SÜRE BEKLETİLMESİ ÜZERİNE ORTAYA ÇIKAN SONUÇLAR

PROBLEMİN TANIMI

Bu çalışmada incelenen temel sorun, işe alım sürecine katılan adayların mülakat sonrası kurumlar tarafından uzun bir süre boyunca herhangi bir açıklama yapılmaksızın bekletilmeleridir. Bu bekleme süreci, adaylar açısından maddi ve manevi zorluklara yol açmakta ve adayların işe alım sürecine olan bakış açılarını olumsuz yönde etkilemektedir. Kurumlar, mülakat sonrasında genellikle belirli bir süre içinde geri dönüş yapacaklarını belirtirler; ancak çoğu durumda bu süre zarfında bir dönüş yapılmadığı gibi, bazen sonuçların açıklanması aylarca ertelenebilmektedir. Bu durum, adayların profesyonel hayatlarında önemli bir yer tutan bu sürecin belirsizlik içinde sürmesine neden olmaktadır.

ÖZET

Bu çalışma, Türkiye’deki işe alım süreçlerinde mülakat sonuçlarının geç açıklanması ve adayların uzun süre bekletilmesinin yol açtığı maddi ve manevi sorunları incelemeyi amaçlamaktadır. Çalışma, işe alım sürecinin tanımını ve

önemini, mülakatın iş dünyasında nasıl bir araç olarak kullanıldığını, mülakat sürecinin yapı taşlarını ve adaylar için ne denli kritik bir süreç olduğunu ele almaktadır. Özellikle mülakat sürecinin sonrasındaki belirsizliklerin, adayların psikolojik durumları ve maddi durumları üzerindeki etkilerine dikkat çekilmiştir.

Araştırmada nitel araştırma yöntemlerinden biri olan derinlemesine görüşme yöntemi kullanılarak, bu durumu bizzat deneyimlemiş olan bireylerin görüşlerine başvurulmuştur. Mevcut araştırma kapsamında dört aday ile görüşmeler yapılmıştır. Bu görüşmelerden üçü yüz yüze, biri ise telefon üzerinden gerçekleştirilmiştir. Görüşmelerde katılımcılara açık uçlu sorular sorulmuş, bu sayede katılımcıların düşüncelerini ve deneyimlerini özgürce ifade etmeleri sağlanmıştır. Görüşme yapılan kişilerin kimliklerinin gizli tutulması amacıyla katılımcılara, yalnızca araştırma amacıyla kullanılacağını belirterek, isimleri yerine K1, K2, K3, K4 olarak kodlanmıştır. Bu araştırma sonunda elde edilen bulgular, ilgili sonuç ve öneriler kısmında detaylı bir şekilde sunulmuştur.

GİRİŞ

İşe alım süreçlerinin en önemli adımlarından biri olan mülakat, günümüzde birçok kurum tarafından aday seçiminde başvuru temel yöntemlerden biridir. Mülakat, adayların becerilerini, yetkinliklerini ve kurum kültürüne uygunluklarını değerlendirme süreci olarak kabul edilmekte olup, işveren açısından da oldukça önemli bir araçtır. Mülakat sırasında adaylar, işverenin beklentilerini daha iyi anlayarak kendilerini doğru ifade etme fırsatı bulurlar. Aynı şekilde, işveren de adayın profesyonel becerileri, kişilik özellikleri ve genel uyumunu gözleme şansı elde eder.

Ancak mülakat süreci, sadece işveren için değil, adaylar için de oldukça kritik bir dönemdir. Adaylar mülakata katıldıktan sonra, işverenin belirlediği bir tarih aralığında mutlaka geri dönüş alacaklarını düşünürler. Bu geri dönüş, genellikle mülakatın olumlu ya da olumsuz sonucunun bildirilmesiyle gerçekleşir. Ancak Türkiye’de birçok kurum, mülakat sonrasında bu geri dönüşleri belirtilen tarihlerde yapmamaktadır. Bu durum, adaylar için son derece stresli bir hal almakta ve adayların geleceğe yönelik belirsizlik içinde kalmalarına yol açmaktadır.

Bu çalışma, mülakat sonrasında kurumlar tarafından yapılan geri dönüşlerin geç yapılmasının adaylar üzerindeki etkilerini derinlemesine ele almayı

amaçlamaktadır. Adayların bu belirsiz süreçte karşılaştıkları zorluklar, stres, kaygı, maddi zorluklar ve zaman kaybı gibi pek çok sorunu kapsamaktadır. Ayrıca, bu çalışma, işe alım sürecinin adil ve şeffaf bir şekilde yönetilmesi gerektiği vurgulanarak, işverenlerin adaylara yönelik daha etkili ve profesyonel bir yaklaşım benimsemeleri gerektiğini ortaya koymayı hedeflemektedir.

Sonuç olarak, mülakat süreçlerinin şeffaf, zamanında ve adaylara dürüst bir geri dönüş sağlanacak şekilde yönetilmesi, hem işverenin hem de adayın süreçten daha olumlu sonuçlar elde etmesini sağlayacaktır. Bu bağlamda, çalışma mülakat sonrasında yaşanan belirsizliklerin, adayların kariyer yolculukları üzerinde ne denli olumsuz etkiler yarattığını, kurumların bu konuda daha hassas ve sorumlu bir yaklaşım benimsemeleri gerektiğini vurgulamaktadır.

İŞE ALIMIN TANIMI ve ÖNEMİ

İşe alım, her meslek kuruluşu için temel ve kaçınılmaz zor bir adım olmakla beraber herhangi bir pozisyonda işletmenin ihtiyaçlarına uygun aday bulması için uygulanan bir eylemdir. İşe alım, işletmelerdeki personel ihtiyacını karşılamak üzere zamanında ve uygun maliyetli bir şekilde açılan pozisyon için potansiyel kaynakları bulma ve çekme süreci olarak tanımlanabilir. Bu süreç işletmelerin amaçları ve hedefleri doğrultusunda olmalıdır. Uygun metodların seçilmesi ve uygulanması işletmelerin stratejik amaçları ve beklentilerine ulaşması için büyük bir önem oluşturmaktadır (Yetimaslan, 2010).

İşe alım, kadrolama, çalışan temin/sağlama ve seçimi, seçme ve yerleştirme, işgören sağlanması ve işe yerleştirilmesi gibi terimlerle ifade edilmektedir. İnsan kaynağı temin süreci işletmenin insan kaynakları planlamasında ortaya çıkan ve işletmenin ihtiyaçlarına bağlı olarak belirgin vasıf ve kişisel özellikler gösteren işgücü açığının kapatılabilmesi için gerekli olan iş başvurularının alınıp değerlendirilerek karara varılması sürecidir (Türkben, 2019).

Burada önemli nokta seçilen adayların işletmenin hedefleri ile uyumlu yeteneklere ve niteliklere sahip olmasıdır. Temel amaç en doğru kişiyi en doğru pozisyona yerleştirmek olmalıdır. Çünkü doğru kişiyi doğru pozisyon için işe almak işletmenin performansını ve verimliliğini olumlu etkileyecek ve işletmenin daha iyi bir yere gelmesine yardımcı olacak önemli bir etken olarak karşımıza çıkmaktadır. Fakat bunun tam aksi olduğunda ise birçok olumsuz şeyle karşılaşmamız da olası bir durum haline gelmektedir. İşe yerleştirilen

kişinin işin gerektirdiği yeteneklere ve niteliklere yeterli derecede sahip olmaması verim düşüklüğüne neden olacaktır. Bu da motivasyon düşüklüğünün yaşanmasına, eğitim ve ücret maliyetlerinin artmasına, iş kazalarının ve aynı zamanda işletmenin denetim giderlerinin artması gibi bazı olumsuz durumlara yol açacaktır (Kızıloğlu, 2012).

İŞE ALIM SÜRECİ

İşe alım süreci çok maliyetli ve zaman alıcı bir süreçtir. Bu nedenle işe alınan her personel, kurum için bir sermaye niteliği taşımaktadır. Kurumun yapısının dengede kalabilmesi, yeterli sayıda nitelikli eleman istihdam edilebilmesi için sağlanabilmektedir (Günçağlayan, 2007).

İşletmelerin ihtiyaç duydukları alana göre maliyet ve zaman açısından en verimli biçimde nitelikli ve yetenekli adayı bulması, işe alım süreci için en genel tanımlardan ve en kritik adımlardan bir tanesi olduğunu söyleyebiliriz. İşe alım sürecinde yapılması gereken ilk ve en önemli adımın işverenin ihtiyaçlarının belirlenmesi olmaktadır. İşe alım yapılacak pozisyon daha önce var olan bir pozisyon ise bu pozisyonun tanımına uygun ve yeterliliklerine uyum gösterecek adaylar üzerinden görüşmelerin yapılması gerçekleştirilir. Söz konusu yeni oluşturulacak bir pozisyon ise iş analizi ve insan kaynakları planlaması doğrultusunda adayların araştırılması gerekmektedir. Seçilecek olan aday şirket içinden veya dışından olabilir (Emir ve Çetin, 2020).

İşe alım süreci daha adaya hiç temas etmemişken, gereksinim açığa çıktığında başlayan bir süreçtir ve bu sürecin her bir aşaması büyük bir önem taşır ve uzman kişiler tarafından çok dikkatli bir şekilde yönetilmesi gerekir. Bu süreç işletme kültürünü ve dinamiklerini tanımakla başlar. Kültür ve dinamiklere uyumlu yapıya ve deneyime sahip bir aday ile uzun vadeli çalışmak ve karşılıklı değer üretmek muhakkak daha mümkün olacaktır.

İşletmelerde işe alım süreci şu şekilde olmaktadır.

- İşe alım sürecinin ilk aşaması, kişinin ilgi *duyduğu bir işe başvurması ile olmalıdır.*
- İş başvurusu yaparken kişinin iş ilanına uygun bir şekilde öz geçmişini düzenlemesi gerekir.
- Öz geçmiş ile birlikte istenen diğer evraklar hazırlanmalı ve kuruma

teslim edilmelidir.

- İş başvurusu yaptıktan sonra dönüt almak için bir süre beklemek gerekir.
- İş başvurusu yapan kişinin öz geçmişi, kurumun insan kaynakları tarafından değerlendirilir.
- İnsan kaynakları biriminin olmadığı iş yerlerinde kurum yöneticileri, adayların öz geçmişini inceler.
- Öz geçmişi uygun görülen adaylar mülakata çağrılır.
- *Bazı kurumlarda mülakat, çok aşamalı bir şekilde gerçekleşir ve adaylar sınava da tabi tutulur.*
- *Sınavlar ve mülakatlar, toplu şekilde yapılabileceği gibi bireysel olarak da yapılmaktadır.*
- *Sınavı ve mülakatı geçen kişiler işe kabul edilir.*
- İşe kabul edilen kişilerden bazı işe giriş evrakları istenir.
- İşe giriş evrakları arasında sağlık raporu, kimlik fotokopisi, adli sicil kaydı gibi belgeler istenir.
- İşe giriş evrakları teslim aşamasını tamamlayan kişiler, oryantasyon sürecine girer.
- *Ardından deneme süresi başlar, bu süre en fazla 2 aydır ve zorunlu değildir.*
- *Deneme süresini başarı ile geçen adaylar, işe başlamış olur (İlgin, 2022).*

İşe alım süreci her işletmenin insan kaynakları politikası ve uyguladıkları prosedürlere göre farklılık göstermesiyle birlikte genel olarak belli sıralama ve aşamalardan oluşmaktadır. Bu aşamalar kısaca aşağıda belirtilen şekilde olmaktadır.

- **Ön Eleme:** Açılmış olan iş ilanına başvuran adaylardan pozisyon için en uygun olan adayların değerlendirilmesidir.
- **Test Uygulaması:** İşletmenin ihtiyaç duyduğu pozisyon için teknik, genel yetenek, genel kültür, yabancı dil veya zeka testlerinin adaylara uygulanması aşamasıdır. Bu test uygulamalarında soruların, pozisyonun özelliklerine, adayların bilgi ve yeteneklerine uygun olması gerekmektedir. Bu testler günümüzde daha çok çevrimiçi olarak uygulanmaktadır.
- **Mülakat:** Adayın gerekli test uygulamalarını başarılı bir şekilde geçmiş olmasından sonra adayı daha yakından tanıyıp hem işletmeye hem de

ihtiyaç duyulan pozisyona uygun olup olmadığını analiz etmek amacıyla adayla birebir ya da toplu görüşmelerin yapıldığı aşamadır.

- **Referans Kontrolü:** Adayın daha önceki iş deneyimlerine bakılarak çalışma performansı ve iş ahlakı vb. konular hakkında yöneticileri ve çalışma arkadaşlarından bilgi alınmasıdır. Adayın geçmiş referanslarının kontrol edilmesi kuruma uyum sağlayabilip sağlayamayacağı hakkında birtakım ipuçları vermektedir. Geçmiş performansı başarılı olan ve referansları olumlu olarak değerlendirilen aday kurum için güvenli olarak kabul edilebilir. Özgeçmişinde yanlış beyanlar bulunan adaylar ise elenir ve bu adaylar yerine yedek adaylar değerlendirmeye alınır. Yeni mezun olmuş adaylar için ise mezun oldukları okuldaki öğretim üyelerinden, okul yönetimlerinden ya da adayı tanıyan, onun nasıl biri olduğunu bilen kişilerden bilginin sağlanmasıdır. Buradaki amaç adayın kendisi hakkında verdiği bilgilerin doğru olup olmadığını teyit etmektir. Bu süreç yüz yüze, telefonla veya e-mail aracılığıyla gerçekleştirilebilir. Yapılan bu referans kontrollerinin adayın izni alınarak yapılması gerekmektedir.
- **İşe Alım Kararı ve İş Teklifi:** Tüm aşamaları olumlu olan adayların insan kaynakları ve ilgili bölüm yöneticilerinin beraber değerlendirme yaparak uygun aday seçiminin yapılmasıyla seçilen adaya iş teklifinin götürülmesi aşamasıdır. İşletme bu kararını olabildiğince çabuk bir şekilde adaya bildirmelidir çünkü aday aynı anda farklı işletmeler ile de görüşüyor olabilir ve olası gecikmede adayın farklı bir işletme ile anlaşmaya varma ihtimali göz önünde bulundurulmalıdır.
- **Sağlık Kontrolleri:** Adayın işe alınmadan önce pozisyonun gerektirdiği fiziksel ve ruhsal performansı sağlayıp sağlamayacağını analiz etmek amacıyla adaydan sağlık raporunun istenmesidir. Adaylar sağlık kurumları tarafından birçok sağlık testine tabi tutulurlar ve ilgili pozisyonda çalışmak için sağlık raporu alırlar ve bu rapor sayesinde sağlık koşullarının iş için uygun olduğunu göstermiş olurlar (Akduman ve Karahan, 2021).
- **İşe Yerleştirme:** İş teklifini kabul eden ve gerekli sağlık kontrollerinden geçen aday, daha sonra pozisyonla ilgili olan işe yerleştirilir. Ancak işe yerleştirme işleminin sistemli bir şekilde yürütülmesi, adayın her konuda yönlendirilmesi ve bilgilendirilmesi gerekmektedir.

MÜLAKATIN TANIMI ve ÖNEMİ

Mülakat kavramının birçok tanımı olsa da anlam açısından bakıldığında çok fazla çeşitliliğe sahip bir kavram değildir. Bu tanımlardan bazıları aşağıdaki şekilde belirtilmektedir.

Türk Dil Kurumu'nun tanımına bakacak olursak mülakat; “Bir işe alınacak kişiler arasından seçim yapabilmek amacıyla kendileriyle karşılıklı konuşma, görüşme.” olarak tanımlanmaktadır.

Bir başka tanıma göre ise mülakat; seçilen adaya işletme ve iş hakkında bilgi vermek, bu işe başvuran adayların eğitimlerini, sahip oldukları yetkinlikleri ve belgeleri, kariyer hedeflerini öğrenebilmek, adayın kişilik özelliklerini ve davranışlarını tanımak için kullanılan bir tür değerlendirme yöntemidir. Burada aday kendini en iyi şekilde ifade etmeye çalışır ve aynı zamanda işletmenin de aradıkları adaya kendilerini iyi bir şekilde ifade etmesi gerekmektedir (Gönen, 2019).

Adaylarla bireysel olarak iletişim kurabilme fırsatı sunan mülakatlar işletmelerin de aday seçme sürecinde en çok kullandıkları yöntemlerin başında gelmektedir. Testler ve diğer yöntemlerden çok daha fazla tercih edildiği bilinmektedir. Yanlış bir aday seçme ve pozisyona yerleştirme süreci beraberinde diğer faaliyetlerin de olumsuz etkilenmesine yol açacaktır. Bu da beraberinde maddi ve manevi birçok probleme neden olacaktır. Bundan dolayı yöneticilerin işletmenin stratejik rotasını belirlemek ve bu rotayı izleyecek doğru elemanı almak gibi iki ciddi sorumluluğu bulunmaktadır (Çevik, 2010).

İşletmelerde işe alım yapılacak pozisyonun gerekliliğine ve önemine bağlı olarak birçok mülakat türü ve uygulaması vardır. Pozisyonun gerekliliklerine göre şekillendirilecek olan bu mülakatlar, mülakata katılacak aday sayısına göre gerçekleştirilmektedir. Bazı durumlarda adaylar, birden fazla mülakata bir arada katılmak durumunda olabilirler (Özen ve Kızıldağ, 2018).

Mülakat türlerinden bazıını şu şekilde sıralayabiliriz. Ön eleme görüşmeleri (telefon mülakatı), yüz yüze mülakat, sıralı ve birebir mülakat, panel mülakatı, grup mülakatı, stres mülakatı, örnek olay mülakatları, yapılandırılmış mülakatlar ve yapılandırılmamış mülakatlar. Bu mülakatların yanı sıra özellikle günümüzde dijital mülakat yöntemlerinin (video mülakatlar, yapay zeka destekli mülakatlar) de oldukça önemli bir yer tuttuğunu söyleyebiliriz.

MÜLAKAT SÜRECİ

Adaydan alınan bilginin, kolay ve tam alınması, iyi değerlendirilmesi ve bunun sonuçlara tam bir şekilde yansıtılması, mülakatın güvenilir ve geçerli olması için izlenmesi gereken bir süreç olacaktır (Altun ve Kovancı, 2004).

Mülakat sürecinde dikkat edilmesi gereken bazı önemli noktalar vardır. Bunları şu şekilde sıralayabiliriz.

- İlk olarak özenli ve bakımlı olunmalıdır.
- Başvurulan işletmeye göre uygun giyinmek oldukça önemlidir. Sportif kıyafetlerden uzak durmalı ve genellikle klasik kıyafetler tercih edilmeli, aynı zamanda abartıdan da uzak durulmalıdır.
- Kıyafetlerin ütülü ve temiz olmasına da dikkat edilmelidir.
- Çok fazla aksesuar kullanılmamalı ve abartılı makyajdan kaçınılmalıdır.
- Güler yüzlü olmalı, konuşurken anlaşılır ve net bir şekilde konuşmaya özen gösterilmelidir.
- Başvurulan pozisyon için ne kadar istekli olduğunu gösterip, kendinden emin olarak, özgüvenli bir duruş sergilenmelidir.
- Mülakat yerine tam zamanında gidilmeli, geç kalınmamalıdır.
- Odaya girerken selam vermek ilk izlenim için önem taşımaktadır
- Konuşma esnasında göz teması kurulması da oldukça önemlidir.
- Oturuşa dikkat edilmeli, kasıtlı bir şekilde davranılmamalıdır.
- Mülakat öncesi başvuru pozisyon hakkında bilgi sahibi olunmalıdır.
- Sorulan sorulara mantıklı cevap vermeye özen gösterilmelidir. Bazı soruların cevaplarının önceden kafada tasarlanması adayı rahatlatacaktır. Çok abartılı cevaplardan kaçınılmalı, işletme için nasıl faydalı olunur bunun üzerinde durulmalıdır.
- Stres yönetiminin ölçülmesi için aday kasıtlı olarak sinirlendirilebilir bu durumda sakinliği korumak önemlidir.

Mülakatta dikkat edilmesi gereken konulardan bir diğeri de yerinde ve dozunda konuşma olmalıdır. Çok az veya çok konuşmak bu bağlamda önemli bir faktördür. Konuşurken cümleler özenle seçilip kurulmalı, kısa ve öz bir şekilde ifade edilmelidir. Çok uzun ve detaylı anlatımdan kaçınılmalıdır. Dürüst olmaya özen gösterilmelidir. Eğer sorulan sorunun cevabı bilinmiyorsa bilmeyorum demekten çekinilmemelidir.

MÜLAKATIN DEĞERLENDİRİLMESİ ve SONUÇLARIN AÇIKLANMASI

Mülakatların değerlendirilmesi ve sonuca bağlanması sürecinde adayların karşılaştığı farklı sonuçlar mevcuttur. Bu sonuçlardan biri adayın işe alındığını belirten olumlu geri dönüş, bir diğeri işe alınmadığını bildiren olumsuz geri dönüş ve bir diğeri ise en karmaşık ve en sık karşılaşılan durum olan herhangi bir geri dönüş alınmamasıdır. Günümüzde işletmelerde, özellikle büyük kurumsal firmalarda, geri dönüşün yapılmadığı durumlar oldukça yaygındır. Adaylar hayalindeki işe ulaşabilmek için mülakat sürecine katılmakta ve bu süreçte çeşitli aşamalardan geçmektedirler. Ancak, mülakatın ardından süreçlerin uzaması ve geri dönüş alınmaması adaylar açısından oldukça yıpratıcı olabilmektedir.

Birçok aday, mülakatın olumlu geçtiğini düşündüğü halde geri dönüşün gecikmesi sebebiyle yeni bir iş arayışına başlamada zorlanmaktadır. Bu durum, hem maddi hem de manevi anlamda sorunlara yol açabilmektedir. Bu sürecin zorluğunu ve karmaşıklığını bizzat deneyimlemiş biri olarak, mülakat sonrasındaki belirsizliğin adaylar üzerinde yarattığı stresin ne denli yüksek olduğunu anlayabilmekteyim. Örneğin, bir aday kurumsal bir şirketin genel yetenek ve yabancı dil sınavını geçtikten sonra mülakata davet edilmiştir ve mülakatın iyi geçtiği, sorulara kendinden emin ve özverili bir şekilde yanıt verdiği düşünülmektedir. Mülakatın ardından, geri dönüşlerin olumlu ya da olumsuz olacağını yaklaşık iki ay içinde bildirileceği belirtilmiştir. Ancak bu sürecin iki ayı aşmasına rağmen geri dönüş yapılmadığı durumlar, sürecin aday açısından daha da karmaşık hale gelmesine yol açmaktadır.

Bu süreçte aday, iş arayışına geçememekte ve bu belirsizlik ile başa çıkmakta zorlanmaktadır. Aday, her iki olasılığa karşı da hazırlıklı olmasına rağmen, sürecin olumlu sonuçlanması durumunda memnuniyet duyacağını, olumsuz sonuçlanması durumunda ise bu durumu fazla önemsemeden mevcut fırsatları değerlendirmeyi ve gelişimine odaklanmayı planlamaktadır.

Katılımcılara görüşme sırasında sorulacak olan bazı sorular şu şekilde sıralanmıştır.

- Mülakat sonuçlarının açıklanmasının bu kadar uzun sürmesi sizde ne gibi etkiler yaratıyor?
- Mülakat sonuçlarını beklerken nasıl hissediyorsunuz ve bu süreçte nasıl bir yol izliyorsunuz?
- Başvurmuş olduğunuz firmanın sizi neden bu kadar süre beklettiğinden

haberiniz var mı?

- Mülakat sırasında size geri dönüş yapacakları bir tarih söylendi mi?
- Sonuç olumsuz da olsa size bildirilecek mi?
- Bu süreçte çalışıyor musunuz yoksa mülakatın sonucuna göre mi hareket etmeyi bekliyorsunuz?

Katılımcılar ile yapılan görüşmeler, konuşmanın özüne sadık kalınmış bir şekilde derlenerek aşağıda paylaşılmıştır.

K1: *Kendi açımdan değerlendirecek olursam bende bu durum tamamen stres yaratıyor. Bilinmezlik her anlamda beni kötü etkiliyor ve artık en kötü kararın bile belirsizlikten çok daha iyi olduğu kanısına varmış olduğum noktadayım. Kurum açısından da baktığımda profesyonellik dışı gibi hissettiriyor. İşe alım süreci ve insan kaynaklarının bu alanda yeterli özveride bulunmadığına inanıyorum. Bu sürecin uzun olması beni daha da strese sokuyor ve süreci bekledikçe olumsuz düşünmeye başlıyorum bu da beni oldukça geriyor ve sinirlenmeme sebep oluyor. Farkında olmadan etrafımdaki herkesi kırabiliyorum. Başvurmuş olduğum firmanın beni neden beklettiğine dair hiçbir fikrim yok. Mail atıyorum ama dönüş olmuyor. Yani genelde sebepsiz beklemler oluyor. Firma bana mülakatta bu sürenin en geç iki ay içinde sonuçlanacağına ilişkin bilgi vermişti. Olumlu veya olumsuz her iki türlü de dönüş sağlanacağını söylediler. Mülakat sonucu aylar boyunca sürdüğünden dolayı bir müddet açıklanmasını bekledim daha sonra başka seçeneklere odaklanıp karşıma çıkan fırsatları değerlendirmeye başladım.*

K2: *Öncelikle bu sürecin bu kadar uzun sürmüş olması benim için maddi manevi kayıp demek. Çünkü süreç uzadıkça diğer adımlar da yavaşlıyor. Çok istediğim bir yer olduğundan ve mülakatımın da güzel geçtiğini düşündüğümde yeni bir işe başvuru yapmak istemiyorum ve başvuru yapmadığımda da çalışma hayatım sekteye uğruyor. O yüzden sürecin sonuçlanmasını bekliyorum. Zaman kaybına uğramış olmak beni strese sokuyor, planladığım şeylerin vaktinde olmaması beni oldukça geriyor. Firmanın da bu süreç hakkında hiçbir açıklaması yok. Sadece standart genel şeyler söylendi. Olumlu ya da olumsuz da olsa en geç iki hafta içinde döneceklerini söyleyip bu süreyi uzattıkça uzattılar. Bu süreç artık çok uzun sürüp canımı sıkmaya başlayınca daha fazla beklememem*

gerektiğini anladım ve bir aylık zaman kaybı sonrasında başka bir işe yöneldim.

K3: *Bu süreci benim için ifade edecek bir kelime varsa o da kesinlikle kaygıdır. Beklediğim şeylerin gecikmesi beni ruhsal olarak çok etkiliyor ve aynı zamanda da bunalıma sokuyor. Karmaşık şeyler hissediyorum. Acaba nasıl bir dönüş yapacaklar beni alacaklar mı ya da ne sebepten dolayı almazlar diye sürekli kafamda kuruyorum. Yeni bir birim olduğundan görev tanımları için beklenen süreyi aşma durumları olduğunu söylediler ve sonuç ne olursa olsun dönüş yapılacağından bahsettiler. Halihazırda çalışmıyorum bu gün yarın açıklanır diye bekliyorum ancak bu da benim maddi ve manevi büyük sıkıntılar çekmeme sebep oluyor. Hatta aynı süreçten geçen yakın bir arkadaşım bu konu hakkında konuştuğumuzda onun da çok bunaldığını ve üstüne çevreden de gelen baskıların olduğundan (hala açıklanmadı mı, ne zaman açıklanacak vs.) bahsetti ve zor günler geçirdiğini söyledi. Bu durumla karşı karşıya kalmış kişiler olarak gerçekten geri dönüşün günden güne sarkması bizleri psikolojik buhrana sürüklüyor. Onlardan gelecek olan aramayı umutla bekleyip, sürekli mailleri kontrol etmek bir süre sonra insanı çok yoruyor ve yıpratıyor. Aklım hep onunla meşgul olduğundan yapacağım şeylere odaklanamıyorum. En basitinden kitap okurken bile aklım hep gelecek olan olumlu ya da olumsuz bir haberde oluyor. Sonuç ne olursa olsun sürecin bir an önce sonlanmasını umut ediyorum.*

K4: *Mülakat sonuçlarının açıklanmasının bu kadar uzun sürmesi beni maddi ve manevi her şekilde olumsuz etkiliyor. Örnek verecek olursam; görüştüğüm yerden bu gün yarın çağırılırım düşüncesiyle yeni bir iş başvurusu veya iş görüşmesi yapamıyorum. Bu süreç içerisinde başka bir iş görüşmesi yapıp oraya alınırsam ve daha sonra uzun süredir beklediğim yerden haber gelip çağırılırsam yeni başladığım işten çıkmak durumunda kalırım bu da benim için etik bir davranış olmaz. Aslında bu şekilde geç dönüş olduğu zaman hem bizler hem de diğer firmalar bu durumdan olumsuz etkileniyor. Bu süreç içinde çalışmadığım için de maddi olarak zaten olumsuz etkilenmiş oluyorum. Şehir dışına çıkmak istesem çağırılırım düşüncesiyle çıkamıyorum. Psikolojik olarak düşünenecek olursam özgüven eksikliği yaratarak içe kapanık bir birey olmama neden oluyor. Her şeye ve herkese karşı gereksiz yükselebiliyorum. Bu iş için hangi alanda yetersiz olduğumu, neden hala olumlu ya da olumsuz bir*

haber gelmemesi beni karamsarlığa düşürüyor. Mülakat sonuçlarının açıklanmasının neden bu kadar zaman aldığını gerçekten anlamış değilim. Günümüzde her şeye tek tuşla bu kadar kolay erişebildiğimiz halde sonuçların bu kadar geç açıklanmaması gerektiğini düşünüyorum. En nihayetinde sonuç ne olursa olsun bize dönüş yapılması gerekiyor. Tabi ki olumlu cevap geldiğinde sevinebileceğimiz gibi kendimizi olumsuz cevap gelebileceğine de alıştırmamız gerekir.

SONUÇ ve ÖNERİLER

Mülakat, adayın potansiyel işverenine kendisini tanıtmaya ve hayalindeki işe yaklaşabilmesi açısından önemli bir aşamadır. Bu süreç, hem teknik hem de psiko-sosyal açıdan dikkatlice yönetilmesi gereken bir dönemdir (Yurdanur, 2021).

Katılımcıların mülakat sonuçlarının açıklanma sürecinde yaşadıkları stres ve kaygı, iş arama sürecinin ne kadar zorlayıcı olabileceğini gözler önüne sermektedir. Çoğu katılımcı, belirsizlik ve geciken geri dönüşler nedeniyle ruhsal olarak zorlanmış, maddi ve manevi kayıplar yaşamışlardır. Sürecin uzaması, diğer iş başvurularının yapılmasını veya iş görüşmelerinin devam etmesini engellemiş, bu da katılımcıların günlük yaşamlarını ve planlarını sekteye uğratmıştır. Beklemenin yarattığı kaygı ve belirsizlik, özgüven kaybına, içe kapanmaya ve moral bozukluklarına yol açmış; sürecin ne zaman sonlanacağına dair net bir bilgi olmaması ise psikolojik buhrana neden olmuştur. Katılımcılar, sürecin daha şeffaf ve açıklayıcı olmasını, geri dönüşlerin gecikmemesini talep etmişlerdir.

İşverenlerin, adaylara karşı daha açık ve şeffaf olmaları gerektiği sonucuna varılmaktadır. Katılımcılar, mülakat sonrası süreçlerin uzamasının ve belirsizliklerin, hem kendilerini hem de işletmeleri olumsuz etkilediğini dile getirmiştir. Gecikmelerin, adayların moralini bozduğunu, verimliliklerini azalttığını ve çevresel baskıların artmasına yol açtığını belirtmişlerdir. Bu nedenle, mülakat süreçlerinin hızlandırılması ve adaylara sürecin her aşamasında net bilgi verilmesi, hem işveren hem de adaylar açısından daha sağlıklı bir iş görüşmesi süreci sağlayacaktır. Sonuç olarak, mülakat süreçlerinde şeffaflık, zamanında geri dönüş ve adaylara karşı empati büyük önem taşımaktadır.

Çoğu aday için mülakat süreci stresli ve kaygı verici olabilir. Eğer geri

dönüşler gecikirse, bu durum süreci daha da zorlaştırabilir. Her işletme, kendisi için en uygun adayı bulmayı hedefler, ancak çoğu zaman bu süreçte geri dönüşlerde gecikmeler yaşanabilir. Gecikmenin birçok nedeni olabilir; mülakata davet edilen aday sayısının fazla olması, sürecin birkaç aşamadan oluşması ve işletmenin sadece şu anki değil gelecekteki ihtiyaçlarına da cevap verebilecek en uygun adayı belirlemeye çalışması gibi etkenler bu gecikmelere sebep olabilir. Ayrıca, karar verilirken diğer yönetici kademelerinin de görüşlerinin alınması gereklidir. Sonuç olarak, işletmeler mülakata davet ettikleri adaylara belirli bir süre içinde geri dönüş yapacaklarını vaat etseler de, bu sürecin beklenenden çok daha uzun sürmesi ve bazen hiç geri dönüş olmaması mümkün olabilmektedir. Bu sessizlik, sonucun olumsuz olduğuna ve adayın işe alınmadığına işaret edebilir.

Aday, mülakatının iyi geçtiğini düşünse bile, olumsuz bir sonuç aldığında bu durumu haksızlık olarak algılayabilir. Ancak, bu durumun yalnızca kendisine özel olmadığını ve benzer şekilde diğer adayların da bu tür sonuçlarla karşılaştığını fark etmesi önemlidir. Bu sebeple, adayın mülakat sonrası her türlü geri dönüş hazırlıklı olması gerekmektedir. Sonuç ne olursa olsun, mülakatın kendisi için bir deneyim olduğu unutulmamalıdır. Aday, olumlu geri dönüş aldığında bu durumu memnuniyetle karşılarken, olumsuz geri dönüş aldığında moralini bozup üzülmemeli, bunun bir öğrenme fırsatı olarak değerlendirileceğini bilmelidir.

İşverenler ise, adayların bu süreçlerde kendilerinin de benzer deneyimler yaşadıklarını unutmamalı ve empati kurarak sonucu nazik bir şekilde iletmelidirler. Adaylara karşı açık ve şeffaf olmalı, hangi konularda başarılı olup hangi alanlarda eksik kaldıkları konusunda net açıklamalar yapmalıdırlar.

KAYNAKÇA

- Akduman, G. Ve Karahan, G. (2021). Sivil Havacılık Kabin Hizmetleri Kabin Memuru İşe Alımı İçin Bir Model Önerisi. *Havacılık Araştırmaları Dergisi*, 3(2), 264-278.
- Altun, A. Ve Kovancı, A. (2004). Personel Seçiminde Mülakat Ve Mülakat Yöntemleri. *Havacılık Ve Uzay Teknolojileri Dergisi*, 1(3), 55-61.
- Çevik, A. (2010). *İnsan Kaynağı Seçme Sürecinde Mülakat Ve Mülakat Hataları*. Doktora Tezi, Sakarya Üniversitesi.

- Demirkol, Ş. Ve Ertuğral, S.M. (2013). İşletmelerde Personel Seçiminde Kullanılan Teknikler Ve Analizler. *Sosyal Bilimler Dergisi*, (2), 23-34.
- Emir, N. M. Ve Çetin, C. (2020). İnsan Kaynakları Yönetiminde İşe Alım. *İktisadi Ve İdari Bilimlerde Akademik Çalışmalar*, 255.
- Gönen, M. (2019). *İşe Alım Sürecinde Mülakat: Özel Okullarda Öğretmen İşe Alımları Üzerine Bir Araştırma* (Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi).
- Günçağlayan, S.S. (2007). *İşe Alım Süreci: Bir Banka Örneği* (Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Ilgın, S. İşe Alım Süreci Nedir? Erişim Adresi <https://boenstitu.com/blog/ise-alim-sureci-nedir>. Erişim Tarihi: 14.08.2024
- Kızıloğlu, S. D. (2012). *İnsan Kaynakları Yönetiminde İşe Alım*. Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi.
- Nizamoglu, N. Ö. (2017). *Personel Seçimi Ve İş Bulma Sürecinde Sosyal Medya Kullanımının Rolü* (Tezsiz Yüksek Lisans Projesi, Pamukkale Üniversitesi).
- Özen, D. Ve Kızıldağ, D. (2018). Çalışan Seçim Sürecindeki Görüşmeci Kaynaklı Mülakat Hataları Üzerine Araştırma. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 11(61).
- Tuncer, M. (2014). *Mülakat Yöntemleri* (Kocaeli Üniversitesi). <https://www.academia.edu/download/38009232/IK.Pdf>
- Türkben, E. (2019). *İşe Alım Sürecinde Uygulanan Seçme Yerleştirme Tekniklerinin İş Tatmini Ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi Ve Bir Araştırma* (Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi).
- Yetimaslan, S. (2010). *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetiminde İşe Alım Süreci* (Bir Uygulama) Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi.
- Yurdanur, Ö. (2021). *Mülakat Teknikleri El Kitabı. İŞKUR*. Ankara.

Pınar ÖZBAKIŞ

İstanbul Nişantaşı Üniversitesi

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

Müzik Ve Sahne Sanatları Bölümü

adalinozbakis@gmail.com

<https://orcid.org/0009-0004-7773-8115>

VAKA ADI:

**MÜZİK VE SAHNE SANATLARI ALANINDA ORTA
ÇOCUKLUK (7-11) VE ERGENLİK DÖNEMİNDE (12-
18) EĞİTİM ALMIŞ BİREYLERİN KARIYERLERİNİN
İNCELENMESİ VAKA ANALİZİ**

PROBLEM TANIMI

Müzik ve Sahne sanatları alanında orta çocukluk (7-11) ve ergenlik döneminde (12-18) eğitim almış bireylerin kariyerlerinin incelenmesi vaka analizi yapılırken; bireylerin aldığı eğitimin kalitesi, ulaşılabilirliği, maliyeti, duygusal ve bedensel olarak sanat eğitimin etkisi, toplumun sanata bakışı, ders başarıları, zamanı yönetme becerileri gibi alt başlıklarda incelemeler yapılması hedeflenerek problemler tespit edilmiştir.

ÖZET

Sanat, bireyin yaşamının hemen hemen her anında onun ayrılmaz bir parçasıdır denilebilir. Çünkü insanlar her nereye bakarlarsa baksınlar sanat ve tasarım çalışmalarını görebilirler. Sanat biçimleri ve tasarım ürünleri hemen her gün insanlara, kullandıkları bir sabah kahvaltısı tabağında, elbiselerinde, mobilyalarında, sofrta takımlarında görünür (Brommer ve Horn, 1985). Bu yüzden sanat eğitimi, gerek okul öncesinden üniversite düzeyine kadar

uygulanan örgün; gerekse boş zamanları değerlendirme, bir hobi alanı olarak ömür boyu sürebilecek niteliğiyle en önemli eğitim alanlarından biri olmaya devam edecektir (Özsoy, 2003). Sanat eğitimi çocuğun yaratıcılığını ortaya çıkarır, onu geliştirir, çocuğa estetik bakış açısı kazandırır, bir işi başarma hazzı verir, kendine güvenmesini sağlar, sorumluluk bilinci aşılar, zaman ve mekan yönetimi becerileri kazandırır, el ve göz koordinasyonunu geliştirir, yapıcı ve yaratıcı kişilik özellikleri kazandırır, bireyler arası iş birliğini öğretir, karar verme yeteneğini geliştirir ve sanat zevki aşılar. Sanatın eğitiminin çıktıları göz önüne bulundurulduğunda müzik ve sahne sanatları alanında orta çocukluk (7-11) ve ergenlik döneminde (12-18) eğitim almış bireylerin kariyerlerinde bu becerileri kullanarak elde ettikleri sonuçların değerlendirilmesi vaka analizinin temelini oluşturmaktadır.

GİRİŞ

Sanatsal eğitim özünde bireyin duygularını ve düşüncelerini, yetkinlik ve yeteneklerinin bütünsel olarak gelişimine yönelik yaratıcı ve yapıcı faaliyetleri kapsamaktadır (Ünver, 2016). Bu yüzden bireylerin erken yaşta sanat eğitimi almaları kariyerlerinin başarı ile ilerlemesinde çok büyük bir öneme sahiptir.

Yapılan birtakım araştırmaların sonuçları, matematik ve müzik alanları arasında ilişkiler olduğunu tespit etmiştir. Genellikle matematikle ilgili kavramların öğrenilmesi ve matematiksel düşünmenin, muhakemenin geliştirilmesi üzerine müziğin etkisi olduğu görülmüştür. Müzik, zeka ve öğrenme arasındaki ilişkinin var olduğu konusunda bulgulara ulaşan araştırmalar müziğin, çocuğun beyin gelişimine olumlu katkıları olduğunu ortaya çıkarmaktadır. Shaw (2003)' a göre müziğin, özellikle matematiksel ve bazı soyut kavramları öğrenme üzerine olumlu etkileri vardır.

Tiyatro, insana kişilik ve kimlik kazandıran en önemli sanat dallarından biridir. Önceleri büyüklere yönelik bir sanat faaliyeti olarak algılanan tiyatronun, daha sonra çocuklar açısından da özel bir öneme sahip olduğu anlaşılmıştır (Aytaş, 2001). Tiyatro, birbirinden farklı insanların, değişik algılamalarla, sonuçta aynı doğruya yöneldikleri sanatsal bir değişim yeridir. Çünkü tiyatrodan alınan haz yalnızca eğlenceden değil, aynı zamanda düşünme yetisinden gelen bir şeydir. Orta öğretimde tiyatronun çeşitli yararları vardır. Bir yandan düşünsel, öte yandan estetik açıdan gelişme sağlayabilen tiyatro, başka yoldan da öğrencinin

kişiliğini sağlam temeller üzerine kurmasında yardımcı olur. Öğrenci, gerek seyirci, gerekse uygulayıcı olarak insanı ve onun varoluşunu anlamaya yarayan tiyatro hazzını yaşarken, aynı zamanda kendi kişiliğini geliştirmekte hızlı adımlar atmaya başlar. Okulda tiyatro, katılanlara düşünerek yorumlamayı ve dayanışmayı öğretirken, toplum yaşamı için gerekli olan sorumluluk duygusunu aşılar. Bu kadar ile kalmaz, öğrenciye ilerideki yaşamına ilişkin gerekli becerileri sağlar: Örneğin, dil kaygısını, doğru ve güzel konuşmanın önemini öğretir; ona topluluk içinde rahatça hareket etmenin ölçüsünü verir, onu çeşitli nedenlerle edinmiş olduğu komplekslerden, sınırlamalardan arındırır. Ayrıca, öğrencinin çeşitli sanat dallarıyla ilgilenmesini sağladığından, onun estetik algılama yeteneğini geliştirir (Nutku, 2017).

Sanat Eğitiminin bireyler üzerindeki etkisi düşünüldüğünde; müzik ve sahne sanatları alanında orta çocukluk (7-11) ve ergenlik döneminde (12-18) eğitim almış bireylerin; bugünkü kariyerlerine ulaşana kadar, almış oldukları sanat eğitimin etkisinin incelenmesi vaka analizinin temelini oluşturmaktadır.

1. VERİ TOPLAMA

Derinlemesine görüşme, toplumsal yaşamı ve bireylerin davranışlarını anlayabilme çabasının bir ürünü olarak gelişmiştir. 1880’li yıllarda Londra’ da yoksulluk üzerine çalışma yapan Charles Booth’ un çalışmalarından ortaya çıkan bu teknik, okul yönetim kurulunu ziyaret eden öğrenci velileri ve araştırmacının yoksulluk temelli çalışmasıyla şekillenmiştir. 1926 yılında Amerika’da Emory Bogardus tarafından etraflıca tarif edilen bu yöntem, kısa sürede Hukuk, Psikoloji ve Sosyal bilimciler tarafından sıklıkla kullanılan bir araştırma tekniği haline gelmiştir (Morris, 2015). Derinlemesine görüşme, incelenen konuyla ilgili araştırmacı ve özne arasında sözlü iletişime dayalı bir veri toplama tekniğidir. Görüşme genel itibarıyla inceleme araştırmalarında, açıklayıcı ve betimleyici çalışmalarda tercih edilen bir yöntemdir. Görüşmeyle ilgili farklı yaklaşımlar söz konusudur. Örneğin yapılandırılmamış görüşmede karşıdaki özne bir konu üzerindeki sınırsız bir biçimde dileklerini, isteklerini belirtebilirken yapılandırılmış görüşmedeyse sorular belirli bir sistematik dahilinde karşıdaki kişiye yöneltilerek cevaplar sınırlandırılabilir (Boyce ve Neale, 2006). Derinlemesine görüşme, sohbet ya da karşılıklı konuşmaktan farklı bir niteliğe sahip bir veri toplama tekniğidir. Her ne kadar soru sorma ve cevap alma esasına dayanan bir

veri toplama tekniği olmasına rağmen derinlemesine görüşmede, bireyin ya da toplumsal grupların inançları, değerleri, kültürel pratikleri, duygu ve tecrübelerini öğrenmek esastır. Ayrıca görüşmelerde birey ya da sosyal grupların yaş, cinsiyet, etnik köken, statü, cinsel yönelim, yaşam tarzı, algı, motivasyon, ahlak yapısı ve toplumsal hafıza gibi yönleri ortaya çıkarılabilmektedir (Morris, 2015).

Johnson derinlemesine görüşme tekniğinde bahse konu derinlik kelimesinin birden çok bağlamı olduğunu belirtmiştir (Johnson, 2002). Birincisi, derinlik toplumun bir üyesi olan görüşmecinin sosyal yaşamlarındaki günlük faaliyetleri, davranışları, yaşadıkları mekanı ve olaylarını kapsayabilmektedir. İkincisi ise görüşmeci bireylerin eğilimleri, duyguları ve düşüncelerinden öte bireyin ait olduğu toplumsal grubun kültür formunu anlayabilme, o kültürün düşünce ve anlam dünyasını ortaya çıkarabilmektir. Üçüncü anlam ise derin anlama girişimiyle görüşmecilerin konuşma biçimlerinden, söylem ve dil pratiklerinden onların varsayımlarını, düşünce tarzını ve fikir geleneğini öğrenebilmektir. Böylece konuşma ve sohbet havasından farklı bir içeriğe sahip olan görüşme yönteminin araştırmacıya ayrıntılı ve çok yönlü bilgi akışı sağlayan bir teknik olduğu söylenebilir. Topladığı veriler sayesinde araştırmacılar çok boyutlu bir bakış açısı kazanabilmektedir (Chirban, 1996).

Görüşmenin kilit noktasını araştırmacı ve görüşmeci arasındaki iletişim oluşturmaktadır. Araştırmacı yüksek lisans öğrencisi, doktora öğrencisi olabileceği gibi bağımsız bir araştırmacı da olabilir. Görüşmeciler ise araştırmacının incelediği toplumsal grubun bir üyesi olarak veri aktaracak kimsedir. Görüşmenin neticesi araştırmacının varsayımlarını doğrulayacak nitelikte sonuçlanmayabilir; fakat görüşmenin gidişatını araştırmacının soruları belirleyebilmektedir. Bu sebeple yarı açık uçlu ya da açık uçlu sorular iç tutarlılığı olacak şekilde anlamsal bütünlük içinde görüşmeci bireye aktarılmalıdır. Görüşmeciden alınan cevapların kategorize edilerek not edilmesi esastır. Derinlemesine görüşmede yüz yüze iletişim, karşılıklı bilgi alma şekliyle gerçekleştirildiğinden diğer veri toplama tekniklerinden ayrılmaktadır. Hem araştırmacının varsayımları sınanmakta hem de soru sorma ve cevap alma şekliyle bireylerin iç dünyası, ön yargıları, düşünceleri açığa çıkarılabilmektedir. (Uslu ve Demir, 2023). Bu sebeple; müzik ve sahne sanatları alanında orta çocukluk (7-11) ve ergenlik döneminde (12-18) eğitim almış bireylerin; bugünkü kariyerlerine ulaşana kadar, almış oldukları sanat eğitiminin etkisini incelemek için çeşitli yaşlarda, değişik meslek gruplarında çalışan ya da üniversite eğitimine devam eden, kadın ve erkek bireylerle derin mülakat yapılarak vaka

ile ilgili veriler toplanmıştır. Tüm katılımcılar ile bilgilendirilmiş gönüllü onam formu doldurulmuştur.

2. ANALİZ SÜRECİ

2.1. Bireylerle Yapılan Derin Mülakat Dokümanları

2.1.1. Aslı İktu

Adı Soyadı: Aslı İktu

Yaş:50

Eğitim Durumu: Mimar Sinan Üniversitesi Devlet Konservatuarı Bale / Tiyatro Ana Sanat Dalı Bölümü

Aktif Mesleği:Tiyatro Sanatçısı/Tiyatro Eğitmeni

1. Sanat alanında tiyatro dalına ilginiz kaç yaşında nasıl başladı?

10 yaşında bale eğitimine başladım. 6 yıl bale eğitimi aldıktan sonra tiyatro eğitimine geçiş yaptım. Çünkü binalarımız konservatuvarda karşı karşıya idi. Zaman zaman derslerine misafir olmaya başladım. Ve tiyatro daha çok ilgimi çekti.

2. Akademik olarak tiyatro ile ilgilenmeye ne zaman başladınız?

Akademik olarak 10-16 yaşlar arası bale eğitimi aldıktan sonra, 16 yaşında tiyatro sınavına girip kazandım. Ve akademik eğitim sürecim başladı.

3. Bu süreçler yaşanırken ailenizin duruma bakış açısı ne oldu?

Ailem sanat kökenli. Dedem Türk Operasının kurucusu Aydın Gün, annem ve babam opera sanatçısıydı. O yüzden benim tiyatro sanatçısı olmamı her zaman desteklediler.

4. Kariyerinize geçişiniz nasıl oldu?

Konservatuvardan mezun olduktan sonra Haluk Kurtoğlu hocam Nejat İşler ile bana rol teklifinde bulundu. Can Gürzap'ın yönetmenliğini yaptığı "Yeşil Papağan Limited" oyunu ile kariyerim başlamış oldu.

5. Erken yaşlarda konservatuar eğitimine başlamış olmak akademik başarınızda olumsuz etki yaptı mı? Kendinize boş zamanlar yaratabiliniz mi?

Tam aksine müthiş yararı oldu. Ancak konservatuvarda ingilizce eğitimimiz donanımlı değildi. Sonraki yıllarda bu konuda sıkıntı yaşadım. Ama kendime kalite zamanlar ayırabildim. Çok güzel bir çocukluk geçirdim. Babamın ani ölümü haricinde. Tiyatro bu acıyı atlatmamda çok yardımcı oldu. Çünkü hayat kocaman bir oyun alanı.

6. *Erken yaşta sanat ile ilgilenmek fiziksel ve duygusal olarak sizi nasıl etkiledi?*

Fiziksel açıdan; bale yapmış olmam tiyatro eğitimimde avantaj sağladı. Bedensel olarak hiç zorlanmadım. O yıllar sayesinde şimdide oyun performanslarımda dans içeren sahneleri kolaylıkla icra edebiliyorum. Duygusal olarak sanat eğitiminin sayesinde her ortamda kendimi rahatlıkla ifade ettim.

7. *Eğitim hayatında karşınıza çıkan öğretmenlerinizin hepsinin yeterli donanıma sahip olduğunu düşünüyor musunuz? Sizi bazen yanlış yönlendirmiş ya da yanlış teknik bilgi vermiş olabilirler mi?*

Çok şanslıyım ki değerli ustalar tarafından eğitildim. Başta Müşfik Kenter olmak üzere; Cihan Ünal, Haluk Kurtoğlu, Mahir Günşiray, Zeliha Berksoy, Cevat Çapan ve Raik Alıncaçık gibi Türk Sanat Dünyasının donanımlı isimleriyle çalıştım. Beni çok doğru metotlarla yönlendirip, eğittiler.

8. *Bu eğitmenleri denetleyen bir sistem,bağlı kaldıkları bir müfredatları var mı?*

Evet. Devletin belirlediği bir müfredatları vardı. Bölüm Başkanları tarafından hocalarımda sık sık teftiş edilir mi?

9. *Erken yaşta başladığınız eğitimden ele alarak düşünürsek, egzersizlerinizi yapabileceğiniz performans ortamlara rahat erişim sağladınız mı?*

Hem eğitim alırken hem de profesyonel hayatımda her zaman oyunlarımı çalışabileceğim uygun sahneler bulabildim.

10. *Ailelerin sosyoekonomik düzeyi bireyin karşısına engel olarak çıkıyor mu?*

Kesinlikle ailelerin sosyoekonomik düzeyi bireyin karşısına engel olarak çıkıyor. Ben böyle bir zorluk yaşamadım. Ailem her türlü desteği sağladı. Ama sınıf arkadaşlarımdan çoğunun bu konuda zorlandığına şahit oldum. Öğrencilik yıllarında hem çalıştılar hem de okudular. Çünkü aileleri istese bile yardımcı olmadı. Tabi tiyatro aşkı bu zorluklara göğüs germelerini

kolaylaştırdı.

11. Tiyatro oyuncusu olmak hayatınıza ne katkı?

Tiyatro oyuncusu olmak bana çok şey kattı. Yeniden dünyaya gelsem yine oyuncu olmak isterim. Mesleğimi çok seviyorum. Zor bir meslek olduğumu biliyorum. Oyunculuk gerçekten çok zor; bu yüzden de kendinizi sürekli geliştirmek zorundasınız. Müthiş ustalarla devlet tiyatrosunda ve şehir tiyatrolarında çalıştım. Bunlar benim hayatıma çok şey kattı ve 25 yıldır mesleğimi aşk ile yapıyorum.

12. Sanat eğitimi almaya başladığınız yaşlardan bugüne kadar geçen süreyi düşünürseniz en değerli deneyiminiz nedir?

İlk sahneye çıkışımı hiçbir zaman unutmuyacağım. Şu an bile hala düşündüğümde heyecanlanıyorum. Bir de 4 sezon oynadığım “Afife Jale” oyunundan bahsetmeden geçemem. Oyun metnini ilk okduğumda Afife’yi kendime benzetmiştim. Bu durumda oyunu benim için çok özel bir hale getirmiştir.

13. Tiyatro eğitimi sizce küçük yaşlarda mı başlamalı?

Evet başlamalı. Erken başlayan sanat eğitimleri çok daha verimli oluyor. Çocuklar daha kolay odaklanıp öğreniyor. Ancak tiyatro öyle bir aşk ki her yaşta eğitim alınabilir ve profesyonelleşebilir.

14. Toplumumuz sizce sanatı seviyor mu?

Toplumumuz sanatı seviyor. Son yıllarda daha da çok sevdiklerini düşünüyorum. Ancak televizyondaki diziler çoğaldıkça biraz uyuştuklarını düşünüyorum. Bu durumu sanat sanıyorlar ama değil tabii ki. Oyunculunun özü tiyatrodur. Bunu halkın kavraması lazım. Bunun içinde halka kaliteli oyunlar sunmak gerektiğini düşünüyorum. Seyirciyi düşündüren oyunların oynanmasını çok önemsiyorum. Bazen sabun köpüğü işlerde gerekir seyirci rahatlar. İkisi arasındaki dengeyi biz sanatçıların terazisi ayarlamalıdır.

15. Kariyer hayatınız boyunca toplum baskısı hissettiniz mi?

Hayır hiçbir zaman toplum baskısı hissetmedim. Zaten sanatçı bir aileden ve çevreden geliyorum. Sonsuz bir kabulleniş ve desteklenme ile sanatın içinde varoldum.

16. Son olarak erken yaşta sanat eğitimi almanın bireylerin kariyerleri üzerindeki etkisi nedir?

Taze bir zihinle eğitime başlamış olmak hep avantaj sağlıyor. Ama sanat sürekli kendimizi geliştirmemiz gereken çok geniş bir alan. Bu yüzden yetenekli olmakta , birey azimle çalışmıyorsa bir noktaya kadar yardımcı olabiliyor. Bu meslekte çok çalışsan her zaman ilerliyor, büyüyor. Bu azim erken yaşlarda başlarsa birey kariyer basamaklarında başarıyla ilerliyor.

17. Kariyerinizi bundan sonra nasıl şekillendirmeyi planlıyorsunuz?

Bundan sonra öğretmenliğe devam etmek istiyorum. Kendi okulum Mimar Sinan Üniversitesi'nde öğretim üyesi olmak istiyorum. Bunun dışında tiyatro yapmaya devam edeceğim. Ölene kadar tiyatro oyunlarında oynayacağım. Oyun yönetmeye devam edeceğim. Oyunculuk, öğretmenlik ve yönetmenliği bir arada yapmaya devam edeceğim.

2.1.2.Mine Bahadır

Adı Soyadı:Mina Bahadır

Yaş:46

Eğitim Durumu: İstanbul Üniversitesi Devlet Konservatuvarı

Müzik Aleti: Piyano/Gitar

1. Sanat alanında müzik dalına ilginiz kaç yaşında, nasıl başladı?

Müziğe olan ilginiz; 5 yaşında daha okula gitmiyorken, nişanlarda düğünlerde şarkı söyleyerek başladı.

2. Akademik olarak müzik ile ilgilenmeye ne zaman başladınız?

İlkokula başladığımda öğretmenim şarkı söylemeye olan hevesimi fark etti. Daha sonra ilkokul 5. sınıftayken okula benim dersime girmeyen udi bir öğretmen geldi. 23 nisanlarda ağır parçalar seslendirirken duydu beni ve ailemden izin alarak konserlerine götürmeye başladı. Sonrasında konservatuvar sınavlarına girmem için ailemi yönlendirdi. Sınavı kazandım. Yarı zamanlı olarak ortaokul ve lisede konservatuvarda eğitim almaya başladım. Aynı zamanda da örgün eğitimimi almaya devam ettim.

3. Bu süreçler yaşanırken ailenizin duruma bakışı ne oldu?

Ailem her zaman tam destek verdi. Özellikle abim müzik alanında ilerlemem konusunda çok destek oldu. Ailede sanatçı yok. İşçi bir ailenin çocuğuyum. Okumuş değiller. İki de ortaokul mezunu ebeveynler; ancak aydın görüşlülerdi. Kendime zarar vermeyecek şekilde tüm eğitimleri müsaade ettiler. Beni kısıtlamadılar. Hala da bu işi yaptığım

için çok mutlular benimle çok gurur duyuyorlar.

4. *Şarkıcılıktan öğretmenliğe geçişiniz nasıl oldu?*

18 yaşında konservatuvardayken hocamın bana yönlendirdiği öğrencileriyle öğretmenlik yapmaya başladım. Bir dönem Kıbrıs Kraliyet Akademisinde okudum. Sonra İstanbul' a döndüğümde 24 yaş civarında Maltepe Musiki Derneğinde hocamın bana yönlendirdiği öğrencileriyle şarkıcılığı bırakarak öğretmenliğe tamamen geçiş yaptım. 20 küsur yıldır öğretmenlik yapıyorum.

5. *Erken yaşlarda hem konservatuvar eğitimi almış olmak hem de aynı zamanda normal eğitiminize devam etmek sizin akademik başarınızda olumsuz etki yaptı mı? Kendinize boş zamanlar yaratabildiniz mi?*

Hayır yapmadı. Tam tersi beni destekledi. Okulda konservatuvar okuduğumu bildikleri için olumlu anlamda farklı muamele gördüm. Sürekli gözde bir öğrenci oldum. Kendime gerekli boş zamanları da ayırdım. Çocukluğumun çok verimli geçtiğini düşünüyorum. Çok disiplinli bir öğrenciydim.

5. *O zaman bu durum sizin okuldakilerin size olan merakını arttırdı diyebilir miyiz?*

Evet. Kendimi ayrıca izah etmeme gerek kalmadı. Bana gitar ve piyano yapıcı olarak destek oldu.

6. *Erken yaşta sanat ile ilgilenmek fiziksel ve duygusal olarak sizi nasıl etkiledi?*

Aslında zihinsel, ruhsal hiçbir etki yaratmıyor. Ruhsal anlamda bir katkısı olduğunu düşünmüyorum. Fiziksel anlamda da enstrümanı çok çaldığımızda sırt kaslarımız su topluyor. Spor yapıp kendinize bakmanız gerekiyor. Zihinsel olarak beyin kaslarının çalışmasını da piyano sol beyne destek oluyor. Ama diğer enstrümanların ezber gidildiği için böyle bir katkısı yok.

7. *Eğitim hayatında karşınıza çıkan öğretmenlerinizin hepsinin yeterli donanımına sahip olduğunu düşünüyor musunuz? Sizi bazen yanlış yönlendirmiş ya da yanlış teknik bilgi vermiş olabilirler mi?*

Evet. Hocalarıma destek olmak durumunda kaldığım zamanlar oldu. Ben batı müziğindeydim, 3 yılda türk müziği okudum. Konservatuvarda biraz fazla kaldım. Değiştirdiğim katkı sağladığım hocalarım oldu. Türk

müziği, batı müziği, halk müziği, müzik evrensel. Bizim Türk müziğinde koma sistemi var, bir frekans duyuyorsunuz, batı müziğinde en fazla 4,5 frekans duyabiliyorsunuz. Ses fiziğinden müzisyenlerin haberdar olması lazım. Makam biliyorsa majör ve minör sistemi de bilmesi lazım. Hoca bir tarafı eksik biliyorsa sorduğu sorular karşında yetersiz kalıyor. Benim hocalarım genelinde iyi yol göstericilerde ama eğitici değillerdi. Biz okulda öğrenciler olarak kendimizi eğittik.

8. *Bu öğretmenleri denetleyen bir sistem, bağlı kaldıkları bir müfredatları var mı peki?*

Pek yok. Bir şeyin açıklaması değişebiliyor. Mesela notaların süreleri var. Notaların yanına nokta geldiğinde süreli uzuyor. Hoca diyor ki “Süreler bütün değerlerde yarım vuruş uzar.” Şimdi bu izah doğru değil. Bu teknik bir hata. Mesela hoca öğrencilerini sabah 7’ de derse çağırıyor, hepsinin sesini nodül yapıyor. 7’de ses açılmaz. Vücut ısınmadan, eylem yaptığı için oluşan nodül oradan ameliyatla bile temizlenemiyor. Yani nasıl öğretmen olmuş dediğimiz bir sürü insan var. Öğrenciler diplomalıyı önemsedikleri için öğretmenlerin derslerine katılmak durumunda kalıyor.

9. *Erken yaşta başladığınız eğitimden ele alarak düşünürsek, enstrüman egzersizlerinizi yapabileceğiniz performans ortamlara rahat erişim sağladınız mı?*

Ben bu alanları kendim yarattım.

10. *Yani eğitim sistemimiz size bu konuda maddi olarak katkı sağladı mı?*

Hayır. Evde piyanom yoktu. Çalışmak için konservatuvara sabah 6’da giderdim. Sonra okula dersime geçer, ders bittikten sonra da akşam 9’a kadar tekrar egzersiz yapmak için konservatuvara geri dönerdim.

11. *O zaman ailelerin sosyoekonomik düzeyi bireyin karşına engel olarak çıkıyor mu?*

Evet. Hem de çok. Benim ailem ekonomik olarak zor durumdaydı. Ben ilk piyanomu üniversite de alabildim. İlk gitarımı okulun yanındaki markette çalışarak para biriktirip kendim aldım. Kendi imkamlarımı kendim yarattım. Eğitim sistemimiz bu zor durum karşısında herhangi bir çözüm üretmedi.

12. *Müzisyen olmak hayatınıza ne katkı?*

Çok insanın hayatına dokundum, yol gösterdim, hayat rotasını değiştirdim.

Müzik bana prestij kazandırdı. Yıllarca enstrüman çalınca daha iyi bir insan olmuyorsunuz. O maya ile ilgili bir şey. Bir süre sonra memur gibi oluyorsunuz. Sürekli piyano dinlemek kulaklardaki kristalleri bozuyor. Piyano sesine fazla maruz kalmak size ruhen ve bedenen hasarda verebiliyor.

13. 5 yaşınızdan bugüne kadar geçen süreyi düşünürseniz en değerli deneyiminiz nedir?

Aslında budur dediğim bir olay yok. Tüm kariyer hayatım çok sistemli gitti. Tüm aşamalar başarıyla tamamlandı. Sakin ve sistemik ilerledim.

14. Enstrüman eğitimi sizce küçük yaşlarda mı başlamalı?

Evet. Çünkü müzik eğitimi çok derin bir mevzu. Bu kadar çok bilgiye kısa bir sürede ulaşamazsın. Her yaşta öğrencim var. Ama çocuklar çok daha çabuk öğreniyorlar. Çünkü hafızaları çok müsait. Yetişkinler rahat odaklanamıyor, zihinleri çok dolu.

15. Toplumumuz sizce sanatı seviyor mu?

Toplumumuz müzisyeni çok seviyor, saygı duyuyor. İrlanda’da, İngiltere’de durumun olumsuz olarak çok daha farklı olduğuna şahit oldum. Güya gelişmiş ülkeler olarak görüyoruz bu ülkeleri. Bizim insanlarımız çocuklarının erken yaşta sanat eğitimi almasını önemsiyor.

16. Kariyer hayatınız boyunca toplum baskısı hissettiniz mi?

Hayır. Hep desteklendim. Ne çaldığım, nasıl çaldığım merak edildi.

17. Son olarak erken yaşta sanat eğitimi almanın bireylerin kariyerleri üzerindeki etkisi nedir?

Bireyin hayatındaki en önemli etki çekirdek aileye aittir. Aile ne dinliyor? Kaliteli müzik dinleyip bunu çocuğa empoze ediyorsa, bu durum kurstan daha etkili oluyor. Ailede enstrüman çalan varsa, çocuk üzerindeki etkisi bizden daha çok oluyor. Müzik eğitiminin çocuk üzerindeki olumlu etkileri saymakla bitmez. Ama üst basamaklara ulaşan öğrencilerimdeki temel etki her zaman ailenin olumlu ve teşvik edici bakış açısı oluyor.

17. Kariyerinizi bundan sonra nasıl şekillendirmeyi planlıyorsunuz?

Müzisyenliğin öğretmenlik kısmında kalmayı planlıyorum. Yurtdışındaki müzisyenlerle koma sistemi hakkında çalışmalar yapmaya devam edeceğim. Bu paylaşım bize bambaşka ufuklar açıyor. Ayrıca yeni müzik öğretmenlerinin yetiştirmesine katkı sağlayacağım.

2.1.3. A kişisi

Yaş:51

Eğitim Durumu: Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi/Müzik Bölümü Şan Eğitimi Ana Bilim Dalı

Müzik Aleti: Piyano/Bağlama/Keman/Orflu çalgılar

Aktif Mesleği: Müzik Öğretmenliği

1. Sanat alanında müzik dalına ilginiz kaç yaşında nasıl başladı?

Dedem radyo sanatçısıydı. Dedem ud çalarken hep yanında bekler, onu dinlerdim. 3 yaşında onunla birlikte “Seni Ne Çok Sevdiğimi Söylesem de Bilemezsin” adlı ilk sanat müziği parçamızı icra ettik. Bununla birlikte ailemizde müzik ile profesyonel olarak ilgilenen bireyler olması beni akademik eğitime yönlendirdi.

2. Akademik olarak müzik ile ilgilenmeye ne zaman başladınız?

İlk olarak 5 yaşında bale ve piyano eğitimi almaya başladım. Baleyi ilkokul 4.sınıfta bırakarak tamamen müziğe yöneldim. Ve üniversite eğitimi alana kadar amatör olarak şan dersleri ve piyano dersleri almaya devam ettim. Sonra üniversite için şan derslerine daha çok ağırlık verdim. Üniversitenin yetenek sınavını kazanarak akademik eğitim almaya başlamış oldum. Okul korosuna katılarak solo ve koro çalışmaları yaptım.

3. Bu süreçler yaşanırken ailenizin duruma bakışı ne oldu?

Ailem beni bu süreçte çok destekledi.

4. Kariyerinize geçişiniz nasıl oldu?

Üniversiteden mezun olduktan sonra hedefim olan öğretmenliğe başladım. Halen 29 yıldır zevkle bu mesleği yapmaya devam ediyorum.

5. Erken yaşlarda hem müzik eğitimi almış olmak hem de aynı zamanda örgün eğitiminize devam etmek sizin akademik başarınızda olumsuz etki yaptı mı? Kendinize boş zamanlar yaratabildiniz mi?

Benim öğrenci olduğum yıllardaki eğitim siteminde öğrenciler daha kısa süreler okulda kaldığı için; hem derslerime hem de sanat eğitimime gereken zamanı rahatlıkla ayırabildim. Çocukluğumu, ergenliğimi doya doya yaşadım. Ağaca çıkıp erikte yedim, mahalledeki çocukları da dövdüm. Çok mutlu bir çocuk ve gençlik geçirdim.

6. Erken yaşta sanat ile ilgilenmek fiziksel ve duygusal olarak sizi nasıl

etkiledi?

Müziği çok sevdiğim için; fiziksel olarak da duygusal olarak da hep olumlu etkiler aldım.

7. *Eğitim hayatında karşınıza çıkan öğretmenlerinizin hepsinin yeterli donanımına sahip olduğunu düşünüyor musunuz? Sizi bazen yanlış yönlendirmiş ya da yanlış teknik bilgi vermiş olabilirler mi?*

Çalıştığım öğretmenlerimin hepsi kendi alanında yeterli donanımına sahip, harika eğitimcilerdi. Şan eğitimime Remziye Tanrıku ile başlayıp Eda Özülcü ve Efsane Çolpan Metin ile devam ettim. Piyano eğitimimi Hilal Dicle' den aldım. Tiyatro eğitimimi Haluk Kurtoğlu'ndan aldım.

8. *Bu eğitimleri denetleyen bir sistem, bağlı kaldıkları bir müfredatları var mı peki?*

O yıllarda Milli Eğitim Bakanlığının ve Yüksek Öğretim Kurulunun belirlediği müfredata bağlı kalarak ders işliyorlardı. Ancak kendilerini denetleyen bir sistem olduğunu sanmıyorum o yıllarda.

9. *Erken yaşta başladığınız eğitimden ele alarak düşünürsek, enstrüman egzersizlerinizi yapabileceğiniz performans ortamlara rahat erişim sağladınız mı?*

Evimde piyano vardı. İstedğim zaman performansımı rahatlıkla çalışabildim. Ya da gerek duyduğumda akşam geç saatlere kadar okulda kalarak çalışmalarına devam ediyordum.

10. *Ailelerin sosyoekonomik düzeyi bireyin karşına engel olarak çıkıyor mu?*

Tabii çıkıyor. Çünkü enstrümanlar her dönemde çok pahalı gereçlerdir. Ve eğer aileler gerekli bütçeyi ayıramazsa bireyler kariyer gelişimlerinde bu sebepten ciddi sıkıntılar yaşıyor.

11. *Müziyen olmak hayatınıza ne katkı?*

Bu sayede çok farklı donanımına sahip insanlar tanımak, onlardan kendi alanımda yararlanmak, mesleğim açısından büyümeme ve gelişmeme sebep oldu. Yaptığım konserler ve bu büyük prodüksiyonların bir parçası olmak, insanların imrendiği bir ekibin içerisinde iyi ki dememe sebep oldu.

12. *3 yaşınızdan bugüne kadar geçen süreyi düşünürseniz en değerli deneyiminiz nedir?*

Marmara Üniversitesi okul korosunda 10 Kasım günü askeriyeye

yaptığımız anma töreni sırasında askerlerin yarattığı ambiyansı, bizimle bir bütün olmalarını asla unutamıyorum. Bu törendeki oratoryo ile en iyi Atatürk Oratoryosu ödülüne layık görülmüştük.

13. Enstrüman eğitimi sizce küçük yaşlarda mı başlamalı?

Aslında birey istekli ve alakalı olduktan sonra her yaşta enstrüman eğitimine başlanabilir. Ancak küçük yaştaki öğrenme hızı ve kas becerisi düşünüldüğünde tabii ki eğitime ne kadar erken başlanırsa birey o oranda profesyonelleşebilir.

14. Toplumumuz sizce sanatı seviyor mu?

Toplumda bence sanata karşı x ve y kuşağının etkisiyle ciddi bir farkındalık oluştu. İnsanlar sanatı seviyor ve yapılan işleri merak ediyor. Özellikle 40 yıl öncesi düşünüldüğünde bunun ülkemiz için çok güzel bir gelişme olduğunu düşünüyorum.

15. Kariyer hayatınız boyunca toplum baskısı hissettiniz mi?

Kariyer hayatım boyunca öğretmenlik yaptım. Eğitim sitemimiz akademik başarıya yönelik olduğu için sanat derslerinin gereksiz görüldüğünü tespit ettim. Bu sebeple hazırladığım tüm etkinlikleri bu gereksiz görülmeyi yok etmek , bu düşünceyi çürütmek için yaptım. Bu konuda başarılı olduğumu da düşünüyorum.

16. Son olarak erken yaşta sanat eğitimi almanın bireylerin kariyerleri üzerindeki etkisi nedir?

Bireyler erken yaşta sanat eğitimi aldıklarında kariyerleri başka bir alanda şekillense de daha disiplinli, daha verimli, daha çözüm odaklı çalışanlar oluyorlar. Çünkü mesela piyano eğitimi sol beyni çalıştırıyor. Bu da akademik olarak ilerlemeye ciddi katkılar sağlıyor. Enstrüman çalan sporcuların el göz koordinasyonunun geliştiği biliniyor. Yani erken yaşta sanat eğitimine başlamak bireyin kariyerine olumlu yönde etki ediyor.

17. Kariyerinizi bundan sonra nasıl şekillendirmeyi planlıyorsunuz?

Çok sevdiğim öğretmenlik mesleğime devam edip , müzik alanında başarı olan çocukların hayatlarına dokunmak istiyorum.

2.1.4. B Kişisi

Yaş:53

Eğitim Durumu: Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi/Müzik Bölümü Piyano Eğitimi Ana Bilim Dalı

Müzik Aleti: Piyano/Bağlama/Keman/Orflu çalgılar

Aktif Mesleği: Müzik Öğretmeni

1. Sanat alanında müzik dalına ilginiz kaç yaşında nasıl başladı?

8 yaşında sınıf öğretmenimin müzik dersinde yeteneğimi keşfetmesiyle başladı. Zamanla beni başka enstrümanlara yönlendirdi.

2. Akademik olarak müzik ile ilgilenmeye ne zaman başladınız?

Akademik olarak müzik ile ilgilenmeye 1986'da lise ikinci sınıfta Hacettepe Üniversitesi Konservatuvarda başladım. Sonra lisans eğitimime Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Müzik Bölümü Piyano Eğitimi Ana Bilim Dalı'nda devam ettim.

3. Bu süreçler yaşanırken ailenizin duruma bakış açısı ne oldu?

İlk başlarda kesinlikle istemediler. Okuduğum okuldan ayrılıp konservatuvar sınavlarına girdim ve kazandım. Tıp fakültesinde okumamı istiyorlardı. İlerleyen süreçlerde müzik alanında eğitmem olmamı çok desteklediler.

4. Kariyerinize geçişiniz nasıl oldu?

Üniversiteyi okurken çok araştırmacı davrandım. Okurken bir taraftan piyasada çaldım, bir taraftan yurt dışında festivallere nasıl katılır, Royal Akademi sınavları nasıl oluyor, bu akademiye nasıl başvuruluyor, akademiye nasıl eğitmen olunur diye her bilginin peşinden koştum. Üniversite bittikten sonra da eğitmen olarak kariyer hayatım başladı.

5. Erken yaşlarda hem müzik eğitimi almış olmak hem de aynı zamanda özgün eğitiminize devam etmek sizin akademik başarınızda olumsuz etki yaptı mı? Kendinize boş zamanlar yaratabildiniz mi?

Hayır, bu durum akademik hayatımda hiçbir olumsuzluk yaratmadı. Aksine özgün eğitime devam ederken müzikle uğraşan kişiler daha düzenli daha disiplinli oluyor. Çünkü her şeye yetişebilmek için zaman yönetimini çok iyi yapmak lazım. Bunun gerekliliğini hem kendi öğrencilik hayatımda gördüm, hem de şimdi öğrencilerimde gözlemliyorum.

6. *Erken yaşta sanat ile ilgilenmek fiziksel ve duygusal olarak sizi nasıl etkiledi?*

Duygusal olarak beni olumlu etkilemediğini düşünüyorum. Fiziksel olarak el göz koordinasyonuma çok faydası oldu. Dikkat dağınıklığı ve hiperaktivite sorunu olan bir bireyim. Doktorum enstrüman çalmanın hastalığının ilerlemesine ket vurduğunu söylüyor.

7. *Eğitim hayatında karşınıza çıkan öğretmenlerinizin hepsinin yeterli donanımına sahip olduğunu düşünüyor musunuz? Sizi bazen yanlış yönlendirmiş yada yanlış teknik bilgi vermiş olabilirler mi?*

Maalesef hocalarımın ego savaşları, teke tek çalıştığımız için özel hayatlarımızla birebir ilgilenmeleri ve hayatlarımızda söz sahibi olduklarını düşünmeleri, psikolojik olarak inanılmaz baskılar kurmaları sebebiyle yanlış yönlendirdiklerini düşünüyorum bazen. Ama piyano hocam ve solfej hocam inanılmaz başarılı eğitimlerdi. Onlardan çok güzel etkiler aldık. Teknik bilgiyi hatalı veren hocalar şansına bana denk gelmedi. Ama hocaların genel olarak olumsuz etkileri egolu olmalarıydı diyebilirim.

8. *Bu eğitimleri denetleyen bir sistem, bağlı kaldıkları bir müfredatları var mı ?*

Müfredatları var; ancak Türkiye'deki Konservatuvarları denetleyen kimse yok. Mesela bir bölüme mülakatla tek öğrenci alıyorlar, sonrada konservatuvarlardaki öğrenci azlığından şikayet ediyorlar. Halbuki denetleyen olmadığı için canlarının istediği gibi öğrenci alımı yapmış oluyorlar. Yine burada devreye egoları giriyor.

9. *Erken yaşta başladığınız eğitimden ele alarak düşünürsek, enstrüman egzersizlerinizi yapabileceğiniz performans ortamlara rahat erişim sağladınız mı?*

Evde orgum vardı. Çalışmalarımı onunla yapardım. Bu konuda şanslıydım. Piyano konservatuvarda gördüm.

10. *Ailelerin sosyoekonomik düzeyi bireyin karşına engel olarak çıkıyor mu?*

Kesinlikle çıkıyor. Türkiye'de enstrümanlar çok çok pahalı. Hocalardan ders almak pahalı, lükse giren bir durum. Ailenin buna bütçe ayıramaması bireyin gelişimini çok olumsuz etkiliyor.

11. *Müzisyen olmak hayatınıza ne katkı?*

Çok şey kattı; çok şeyde götürdü. Ama tekrar Dünya' ya gelsem yine müzik öğretmeni olmak isterim. Mesleğimden çok memnunum. Ancak müziği iş olarak değilde keyif ve terapi için yapanların müzikten; bize göre daha çok faydalandığını ve şifalandığını gözlemliyorum.

12. *8 yaşınızdan bugüne kadar geçen süreyi düşünürseniz en değerli deneyiminiz nedir?*

2008'de özel eğitime girmem, Royal Akademi' de yer almam ve yurt dışındaki IB okulları olarak sıralanabilir.

13. *Enstrüman eğitimi sizce küçük yaşlarda mı başlamalı?*

Evet. Enstrüman eğitimine tartışmasız erken yaşta başlanmalı. Hani insan yedisinde neyse yetmişinde de odur diyoruz ya; 7 yaşından önce eğitim almaya başlayan çocukların beyinsel gelişimleri çok farklı oluyor, matematik dersindeki başarıları kaybedilebilir düzeyde yüksek oluyor. Kısaca ağaç yaşken eğilir.

14. *Toplumumuz sizce sanatı seviyor mu?*

Seviyor; ama iyi sanat, vasat sanat ayrımını yapamıyorlar. Tartışmaya açık bir mevzu aslında.

15. *Kariyer hayatınız boyunca toplum baskısı hissettiniz mi?*

Çok nadir hissettiğim anlar olmuştur. Ama genel durumuma baktığımda ailem ve etrafımdakiler tarafından hep desteklendim, gurur kaynakları oldum.

16. *Son olarak erken yaşta sanat eğitimi almanın bireylerin kariyerleri üzerindeki etkisi nedir?*

Olumlu etkisi olduğu çok net. Küçük yaşta enstrüman eğitimine başlayan bireyin algısı ile yetişkin bireyin algısı bir olmuyor. Çocuklar çok kolay ve çabuk öğreniyor. O yüzden çocuğun erken dönemlerine yapılan sanat yatırımları bireyin kariyerinin olumlu şekillenmesinde çok etkili.

17. *Kariyerinizi bundan sonra nasıl şekillendirmeyi planlıyorsunuz?*

Meslek hayatımın bundan sonraki sürecinde herhangi bir kuruma bağlı kalmadan çalışmak istiyorum. Öğrencilerime sadece piyano dersleri vererek tüm dünyada geçerliliği olan sertifika programlarına hazırlanmalarında rehberlik yapmayı tercih ediyorum. Özel okullardaki modern kölelik sistemi altında ezilmek istemiyorum. Kariyerimi birebir piyano dersleri veren bir öğretmen olarak inşa ediyorum.

2.1.5. C kişisi

Yaş:29

Eğitim Durumu: Lisans

Müzik Aleti: Piyano, Viyola

Aktif Mesleği: Öğitmen

1. Sanat alanında müzik /tiyatro dalına ilginiz kaç yaşında nasıl başladı?

Sanat eğitimine ana okulunda drama eğitimi ile başladım. Lise öğrenimimde sanat eğitimi ile devam etmek istediğim için 14 yaşında güzel sanatlar lisesinde müzik bölümünü kazandım.

2. Akademik olarak müzik ve tiyatro ile ilgilenmeye ne zaman başladınız?

Mesleğimin tiyatro ve müzik olmasına karar vermem ile başladı. Güzel sanatlar lisesini bitirdikten sonra opera bölümünü okudum ve son sınıfta tiyatro aşkımın ağır basmasıyla tekrar üniversitelerin yetenek sınava girip tiyatro bölümünü kazanıp mezun oldum. Akademik hayatıma şu anda yüksek lisansta müzik ve sahne sanatları bölümünde devam etmekteyim.

3. Bu süreçler yaşanırken ailenizin duruma bakış açısı ne oldu?

Kendimi bildim bileli hep sanatçı olmak istediğim için ailem bu konuda her zaman destek oldular. Kimi zaman ders almak için başka şehirlere gitmem gerektiği zaman her zaman onlar beni götürdü. Onların bu süreçte desteği çok büyük. Ailenin desteği olmazsa özellikle küçük yaşta başlayanlar için oldukça yorucu olabilir. Bireyler yetişkin olunca kendi imkanları ile devam etmek zorunda oluyolar.

4. Kariyerinize geçişiniz nasıl oldu?

Kariyer hayatımın başlaması okuldaki konserler ve tiyatro oyunu ile başlamış oldu. Okuldan mezun olduktan sonra öğretmenlik süreci ile devam etti.

5. Erken yaşlarda hem müzik eğitimi almış olmak hem de aynı zamanda örgün eğitiminize devam etmek sizin akademik başarınızda olumsuz etki yaptı mı? Kendinize boş zamanlar yaratabildiniz mi?

Güzel sanatlar lisesinde örgün eğitimle beraber alındığı için bu konuda hiç olumsuz bir olayla karşılaşmadım. Kendime boş zaman ayırmak için her zaman zorluk çekmişimdir. Bu tür mesleklerde sürekli çalışmak gerektiği için boş zamana vakit ayıramıyorum.

6. *Erken yaşta sanat ile ilgilenmek fiziksel ve duygusal olarak sizi nasıl etkiledi?*

Her zaman fiziksel ve duygusal olarak geliştirdiğini düşünmüşümdür. Fakat çok yorucu eğitim alma süreci olduğu için bazen olumlu etkilerini hissetmek zorlaşıyor. Kişinin kendini iyi hissedecek anları yaratamaması yetişkinler için baş edilebilir. Çocukların bu süreci atlatabilmesi için aile desteği çok önemlidir.

7. *Eğitim hayatında karşınıza çıkan öğretmenlerinizin hepsinin yeterli donanımına sahip olduğunu düşünüyor musunuz? Sizi bazen yanlış yönlendirmiş ya da yanlış teknik bilgi vermiş olabilirler mi?*

Eğitim hayatımda tüm öğretmenlerim yeterli donanıma sahipti. Yeterli donanıma sahip olmak iyi bir öğretmen kişiliğine sahip olduğunu göstermez. Bu eğitim sürecinde kendime usta olarak benimsediğim tek bir öğretmenim oldu.

8. *Bu öğretmenleri denetleyen bir sistem, bağlı kaldıkları bir müfredatları var mı?*

Eğitim süreci o kadar kişiye özel ve biriciktir ki herkesin için bambaşka olmalıdır. Denetleyen sistem olmalı yoksa bazen de kişiyi insafına kalmamalı, öğretmenin burada iyi bir denge kurmasının gerektiği konusunun altı çizilmelidir.

9. *Erken yaşta başladığınız eğitimden ele alarak düşünürsek, enstrüman egzersizlerinizi yapabileceğiniz performans ortamlara rahat erişim sağladınız mı?*

Her zaman çok rahat ulaştım. Enstrümana sahip olmak buradaki önemli bir faktör yoksa bu konuda kişi her zaman zorluklar yaşar. İnsanların sesten rahatsız olma olayı bir şekilde halledilebilir fakat en çok zorlanan konu yinelediğim gibi enstrümana sahip olmak olacaktır.

10. *Ailelerin sosyoekonomik düzeyi bireyin karşına engel olarak çıkıyor mu?*

Evet. Çünkü bu eğitimleri almak bütçe gerektiriyor. Ülkemizde enstrümanlar çok pahalı ve devlet desteği maalesef yok. Uygun ekonomik şartlara sahip olmayan bireyler yetenekli olsalar bile eğitim hayatlarında çok zorlanıyorlar.

11. *Müzişyen ve tiyatro oyuncusu olmak hayatınıza ne katkı?*

Sanatın hangi dalı olursa olsun kişinin ayrıntıları çözümleme yeteneği artıyor.

Kendimde ve çevremde fark ettiğim durum her şeyi araştırma isteği bu da kişinin daha entelektüel bir kişilik özelliğinin arttığını gösteriyor.

12. 5 yaşınızdan bugüne kadar geçen süreyi düşünürseniz en değerli deneyiminiz nedir?

Hayatımda en değerli deneyimim iyi eğitmenlere dek gelmek olacaktır. Tüm güzel deneyimlerinin önüne geçer. Çünkü iyi eğitmenle karşılaşmak benim de iyi bir eğitmem olmamı sağladı. Gelecek kuşaklara aktarım sağlamayan deneyim hiçbir koşulda işe yaramaz.

13. Enstrüman eğitimi sizce küçük yaşlarda mı başlamalı?

Enstrüman eğitimi olarak hiçbir zaman ayırmıyorum. Sanat eğitimi insanın doğumu ile başladığına inananlardanım. Akademik öğrenme 3 yaşında da başlayabilir. Benim için öncelik kendini ifade eden sanatın güzel yönleri ile kendini geliştirmek. Erken yaşta başlanabilir diye küçük yaştaki bireyi de sıkıya gerek yok. Sanat eğitimi her yaşta başlayıp her yaşta devam eden hiçbir zaman bitmeyen bir eğitim. Asla bir bitişi yok sürekli kendi yenileyen bir hayat olgusu görüşümdedir.

14. Toplumumuz sizce sanatı seviyor mu?

Toplumumuz her zaman sanatı sevmiştir. Sıcak insanlarımız günlük hayatta bile sanatın birçok nüvesine rastlanmakta. Fazla oyuncu bir toplumuz. Her şeyimizi fazla dramatik ve tiyatrosal olarak yaşıyoruz. Müziklerimiz her olaya uygun hemen bize eşlik eder.

15. Kariyer hayatınız boyunca toplum baskısı hissettiniz mi?

Toplumun her kesiminde hangi meslekte olduğumuzu söylemek zor. Sanatçılar için eğitmen demek bizi daha korunaklı tutmaktadır.

16. Son olarak erken yaşta sanat eğitimi almanın bireylerin kariyerleri üzerindeki etkisi nedir?

Kariyerim üzerinde her şeyi yapabilecekken toplumum bazen beni öteki olarak görmektedir. Başkalaşmak çok zor olabiliyor. Bu kariyerinizde zorlanmanıza neden oluyor.

17. Kariyerinizi bundan sonra nasıl şekillendirmeyi planlıyorsunuz?

Bundan sonraki kariyer hayatımı başlangıçta planladığım şekilde değil günün şartlarına ve bu süreçte edindiğim bilgi birikimine göre şekillendireceğim. Bu süreç ben geliştikçe ve yeni bir şeyler öğrendikçe değişime uğrayacaktır.

2.1.6.Ertuğrul Akkök

Adı Soyadı: Ertuğrul Akkök

Yaş:45

Eğitim Durumu: Anadolu Üniversitesi İşletme Fakültesi

Aktif Mesleği: Tiyatro Sanatçısı/Tiyatro Eğitmeni

1. Sanat alanında tiyatro dalına ilginiz kaç yaşında nasıl başladı?

12 yaşında sunuculuk hevesiyle başladı. Turnike adlı yarışma programından çok etkilenmiştim. Babamın Yalçın Menteş, Atilla Acar tiyatrosunda çalışan arkadaşı, beni doğru eğitim alabilmem için o tiyatroya yönlendirdi. Okumam için oyun kitapları verdi. Bu oyunlar hakkında benimle fikir alışverişinde bulundu. Sonrasında aileme tiyatro ile ilgili yeteneklerim olduğunu söylemiş ve bu tavsiye ile tiyatro alanında eğitim almaya başladım.

2. Akademik olarak tiyatro ile ilgilenmeye ne zaman başladınız?

Babam emekli olduğunda Bursa'ya taşındık. Bursa Ahmet Refik Paşa Tiyatrosu' nun kursiyer alacağını duydum. Burada eğitimin halkevleri sitemine benzediğini öğrendim. 1996 yılında kursa kayıt oldum. 6 yıl burada eğitim aldım. Ayrıca eş zamanlı olarak Türk Sanat Müziği eğitimi aldım.

3. Bu süreçler yaşanırken ailenizin duruma bakış açısı ne oldu?

İlk zamanlarda ailem tiyatronun benim için heves olduğunu sandı. Sonraları çok çalıştığımı gören babam bir gün kulağıma eğilip “Oğlum sen bildiğin yolda devam et,biz yanındayız” dedi. Sonraki yıllarda annemde tam destek verdi.

4. Kariyerinize geçişiniz nasıl oldu?

Birkaç konservatuvar sınavı denemem olmayınca; işletme fakültesine kayıt oldum. Aynı zamanlarda Konya Üniversitesi Konservatuvar' ından teklif geldi; ama ben 6 yıl boyunca aldığım eğitime çok güvendiğim için bu teklifi kabul etmeyerek İstanbul' a çalışmaya geldim. İşletme Fakültesin de aldığım psikoloji, mantık ve sosyoloji derslerinin bana oyunculuk alanında çok faydası oldu. İlk olarak 2002 de Kanal D' de Yarım Elma ile profesyonel olarak oyunculuga başlamış oldum. Sonrasında 2003 şubatında İstanbul Devlet Tiyatrosu'nda rol aldım. Ve kariyerim şekillenmeye başlamış oldu. Özellikle Avrupa Yakası dizisinde

oynadığım 2 yıl bana çok şey kattı. Gazanfer Özcan, Hümeysra, Gülse Birsnel, Tolga Çevik ve Ata Demirel gibi değerli isimlerden çok şey öğrendim.

5. *Erken yaşlarda konservatuvar eğitimine başlamış olmak akademik başarınızda olumsuz etki yaptı mı? Kendinize boş zamanlar yaratabilir mi?*

Hayır hiçbir olumsuz etkisi olduğunu düşünmüyorum. Tam tersi ortaokuldan sonra gittikçe ders başarımları arttı. Disiplinli olmayı ve zamanımı kaliteli, verimli kullanmayı öğrendim. Kendime boş zamanlar yaratabildim. Yaşıma uygun aktiviteler yapabildim. Sosyal ilişkilerimi çok geliştirdi.

6. *Erken yaşta sanat ile ilgilenmek fiziksel ve duygusal olarak sizi nasıl etkiledi?*

Bu derin bir konu. Bir hedefe doğru yol aldığımızda bunun bir bedeli oluyor. Çocuk yaşlarda başladığım eğitim sürecinde toplumun sanatçılığı meslek olarak görmeyişi, benim tiyatro ile ilgili hevesimi kırarak söylemleri, bu konudaki olumsuz bakış açısı ileri ki yıllarda ağır bir depresyon süreci geçirmeme sebep oldu. Toplumun tiyatro oyuncusuna karşı tutumu beni yıllarca özellikle 2000' li yıllarda çok yordu. Hatta bu durum beyin sarsıntısı geçirmeme neden oldu. Duygusal olarak toplum beni çok hırpaladı. "Aç kalırsın, sürünürsün ve bu iş kolay mı?" sürekli bu tarz yorumlara maruz kaldım. Otobiyografiler bana bu konuda teselli oldu. Onların yaşadığı zorlukları ve geldikleri noktayı görmek bana ilerlemek için güç verdi. Yaşadığım zorluklar sonraki dönemlerde bana ilerlemek için enerji verdi.

7. *Eğitim hayatında karşınıza çıkan öğretmenlerinizin hepsinin yeterli donanıma sahip olduğunu düşünüyor musunuz? Sizi bazen yanlış yönlendirmiş yada yanlış teknik bilgi vermiş olabilirler mi?*

Evet. Devlet Tiyatrosu' undaki halkevi eğitim sistemini kuran hocalarım çok eğitimliydi. Bizi çok doğru yönlendirdiler ve eğittiler. Usta, çırak ilişkisini bize çok iyi öğretiler. Ama bazı hocalarım çok kalıpcı idi. Belki de biraz batı taklitçiliği vardı. Oyuncunun yeteneklerini sınırlayacak düzeyde kontrolçülük hakimdi tarzlarına. Mesela bir oyunda iki komik askeriz. Diyalogları komik bir şekilde oluşturduk. Önce bu yaratıcılığımıza çok gülen yönetmenimiz, sonrasında bizi azarladı ve sınırlayıcı bir

koreografi ile oyunu sergilememizi istedi. O istediği için hiç içimize sinmemesine rağmen oyunu öyle çıkardık. Bu oyuncuyu sınırlandıran bir tavidir, hatalı yönlendirmedi.

8. *Bu eğitmenleri denetleyen bir sistem, bağlı kaldıkları bir müfredatları var mı?*

Bursa Devlet Tiyatrosu' nun kendi iç denetim sistemi vardı. Kültür Bakanlığı' nın da bu işleyişten haberi vardı. Ancak belirli bir müfredat yoktu. Ustanın belirlediği yoldan eğitim alıyorduk.

9. *Erken yaşta başladığınız eğitimden ele alarak düşünürsek, egzersizlerinizi yapabileceğiniz performans ortamlara rahat erişim sağladınız mı?*

Eğitim aldığımız sürece sürekli oyunlar sergiledik. Performans sergilemek konusunda problem yaşamadım.

10. *Ailelerin sosyoekonomik düzeyi bireyin karşına engel olarak çıkıyor mu?*

Ailenin bütçesi sanat eğitimi konusunda bireyin önüne engel olarak çıkıyor. Eğer eğitimler ücretsiz değilse.

11. *Tiyatro oyuncusu olmak hayatınıza ne katkı?*

Oyunculuk kendini keşfetme sanatıdır. Ben kendimdeki cevheri hiç görememişim yıllarca. Ama tiyatro beni bana gösterdi. Ve kendimdeki hataları, doğruları, yanlışları; egoları, kibirleri doğru kullanmayı gösterdi.

12. *Sanat eğitimi almaya başladığınız yaşlardan bugüne kadar geçen süreyi düşünürseniz en değerli deneyiminiz nedir?*

Vakıflarımız Oyununda başrol oynuyordum; oyun ağır ve zor bir oyundu. Oyun sahnelendikten sonra insanların alkışları beni çok etkilemişti. Çünkü ilk başrolümdü ve emeklerimin karşılığını aldığımı hissettim. Birde çok uzun bir repliği sette tek seferde çektiğimizde sette herkes çok şaşırılmıştı. Bunun üzerine usta bir oyuncu yanıma gelip “İşte ustalık budur.” demişti. Bu iltifatta hiç unutamadığım anılarım arasındadır.

13. *Tiyatro eğitimi sizce küçük yaşlarda mı başlamalı?*

Evet ağaç yaşken eğilir sözüne katılıyorum. Hayatında kendini bulamamış; ama ileri yaşlarda kendini sanat ile bulmuş kişilerde olabiliyor. Bu durumu da çok önemsiyorum. Küçük yaşlarda sanat eğitimi önemli; çünkü küçük yaş grubunun algısı daha açık. Ama sanat eğitimim yaşı olmadığını düşünüyorum. Tarihsel sürece baktığımızda da önemli eserler vermiş birçok sanatçının yetişkin yaşlarda sanat eğitimi almaya başladığını görüyoruz.

14. Toplumumuz sizce sanatı seviyor mu?

Siz ünlüyseniz toplum bunu çok seviyor. Ama bir yerlerde değilseniz sen bu işle neden uğraşıyorsun noktasına getiriyorlar. Toplum sanatı eğlence aracı olarak görüyor. Toplumumuz tiyatro oyunu izlemeyi seviyor. Şu anki bilet fiyatları, iş yoğunlukları sebebiyle tiyatro oyunlarına zaman ayıramamaları toplum için problem yaratıyor. Halk teknik olarak sanata çok meraklı değil, komik şeyler izleyip eğlenmek istiyor.

15. Kariyer hayatınız boyunca toplum baskısı hissettiniz mi?

Kariyer hayatım boyunca toplum baskısı sürdü, sürüyor. Hiç bitmiyor. Sürekli kaygı bozukluğu yaratacak şekilde sorulara maruz bırakıyorlar.

16. Son olarak erken yaşta sanat eğitimi almanın bireylerin kariyerleri üzerindeki etkisi nedir?

Erken yaşta sanat eğitimi almak, birey ileri ki yıllarda hangi mesleği icra ederse etsin, bireyin sosyal becerisini inanılmaz geliştiriyor, kendini daha güçlü ifade etmesini sağlıyor, grup çalışmasına yatkınlığını, organizasyon becerisini arttırıyor.

17. Kariyerinizi bundan sonra nasıl şekillendirmeyi planlıyorsunuz?

Güzel ve iz bırakacak eserlerde yer almak isterim. Bestecilik yönümde dikkate alındığında, eserlerimi en güzel şekilde icra etmek istiyorum. Sanatçının kendini geliştirme sürecinin bir sonu yoktur. Kendimize kattığımız her şey bizi bir adım ileriye götürür.

2.2. Derin Mülakat Dokümanlarının Analiz Süreci

Müzik ve Sahne sanatları alanında orta çocukluk (7-11) ve ergenlik döneminde (12-18) eğitim almış bireylerin kariyerlerinin incelenmesi vaka analizi için yapılan derin mülakat sorularına verilen cevaplar incelendiğinde aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır:

- Katılımcılar müzik ve sahne sanatları alanına ilgi duymaya çok erken yaşlarda öğretmenleri tarafından, aileleri aracılığıyla ya da içsel bir dürtü ile başlamışlardır.
- Katılımcıların ailelerinin; bireylerin sanata ilgisine karşı bakış açısı çeşitlilik göstermektedir. Bazı aileler zaten sanata ile ilgilendiği için hiç sorun çıkarmazken, bir diğer aile grubu şiddet ile karşı çıkmış daha sonra

zaman geçince bireyin sanat eğitimi almasını desteklemiş, bir başka aile grubu ise sanat eğitimi hakkında hiç bilgi sahibi değilken bireylere tam destek vermiştir.

- Katılımcılar erken yaşta örgün eğitim ile beraber alınan sanat eğitiminin bireyin akademik başarısını arttırdığı yönünde hem fikirdir. Birey bu yoğun tempoyu organize edebilmek, her şeye yetişebilmek için zamanı verimli kullanmak zorundadır. Bu çaba bireyi daha disiplinli yaşamaya mecbur bırakır. Disiplinli olmak kişinin hayat başarısını artırır. Ayrıca katılımcılar çocuklukluklarını sanatla iç içe oldukları için çok verimli geçirdiklerini düşünmektedir.
- Katılımcılar erken yaşta sanat eğitimi almanın duygularını daha rahat ifade etmelerini sağladığını belirtmiştir. Yüzdesi düşük de olsa bazı katılımcılar bu durumun kendileri için duygusal bir etki yaratmadığını ifade etmiştir. Fiziksel olarak etkileri sorulduğunda dans ile başlayanlar kariyerlerinde sahnede çok daha esnek olabildiklerini söylerken, enstrüman çalanlar uzun saatler süren çalışmalar sonucunda kaslarının olumsuz etkilendiğini, bu yüzden sanatçının her zaman spor yaparak ve sağlıklı beslenerek kaslarını geliştirmesini gerektiğini söylemişlerdir.
- Katılımcılar sanat eğitmenlerinin bazılarının yeterli donanıma sahip olmadığını ve bu eğitmenleri denetleyen bir sisteminde bulunmadığını dile getirmiştir. Sanat eğitmenlerinin zaman zaman egolarına yenik düşerek öğrencilerini yanlış yönlendirdikleri ve öğrencilerine gereksiz baskı uyguladıklarını ortak söylemler arasındadır. Bunun yanı sıra her katılımcının eğitim hayatında etkilendiği örnek aldığı en az bir eğitmen olduğu tespit edilmiştir. Eğitmenlerin uyguladığı müfredatın kuruma ve eğitime göre değiştiği belirtilmiştir.
- Katılımcıların kendilerini geliştirecek egzersizleri yapacak performans alanlarını bulmakta zorlanmadığı, çalışmalarını konservatuvarda yaptığı ya da kendi yarattıkları imkan dahilinde performanslarını sergiledikleri tespit edilmiştir.
- Katılımcılar ailelerin sosyoekonomik düzeylerinin bireyin sanat eğitiminde %100 etkili olduğunu belirtmiştir. Türkiye’de hem enstrümanların, hem de sanat eğitiminin çok pahalı olduğu bilgisine ulaşılmıştır. Sanat ile ilgilenmek isteyen bireylere herhangi bir devlet yardımı ya da katkısı bulunmamaktadır.

- Katılımcılar sanatla ilgilenmenin bu işi profesyonel olarak yapmalar ya da yapmalar hayatlarına çok şey kattığını belirtmiştir. Toplum katkı sağladıklarını, insanların hayatlarını olumlu etkilediklerini, bireylere rehberlik ettiklerini, sanat sayesinde prestij sahibi olduklarını ifade etmişlerdir.
- Katılımcıların erken yaşta bugüne devam eden sanat yaşamlarında en değerli deneyimi tespit etmekte zorlandıkları görülmüştür. Çünkü katılımcılar sanat içeren her deneyimin onlar için özel olduğunu söylemiştir.
- Katılımcıların sanat eğitiminin kesinlikle küçük yaşlarda başlaması gerektiğini düşündüğü tespit edilmiştir. Çocukların öğrenme becerilerinin, yetişkinlere kıyasla çok daha hızlı olduğunu, hafızalarının daha güçlü olduğunun katılımcılar tarafından gözlemlendiği bilgisine ulaşılmıştır.
- Katılımcılara göre Türk toplumu sanatı çok seviyor. Toplum sanatın her dalına meraklı, sadece halk sanatın kalitesi ile ilgili ayrımı yapmakta zorlanıyor. İnsanlarımız tiyatro ve sinema eserlerini izlemekten, şarkı söylemekten ve bu yollarla eğlenmekten zevk alıyor.
- Katılımcıların çoğunun kariyerleri boyunca toplum baskısı hissetmediği; ancak duygularını ifade etme araçlarının sanat olması sebebiyle kendilerini bazen toplum dışında hissettikleri tespit edilmiştir.
- Katılımcılar erken yaşta başlayan sanat eğitiminin; bireyin seçeceği tüm meslek gruplarında, bireye fayda sağladığını belirt. Sanat eğitimi alan birey fiziksel olarak, duygusal olarak, beyin gelişimi açısından, el-göz koordinasyonu bağlamında yaşlılarından daha ileri düzeyde performans sergilemektedir ve bu durum bireyin kariyerine olumlu etki yapmaktadır.

2.3. Derinlemesine Mülakat Dokümanlarının Analiz Süreci Tespit Edilen Problemlerin Tanımı

Müzik ve Sahne sanatları alanında orta çocukluk (7-11 yaş) ve ergenlik döneminde (12-18 yaş) eğitim almış bireylerin kariyerleri planlanırken karşılaştıkları problemlerin tespiti için yapılan derin mülakatlar sonucunda ve elde edilen diğer verilere göre problemler aşağıdaki gibi;

- Bireyler; orta çocukluk (7-11 yaş) ve ergenlik döneminde (12-18 yaş) sanata ilgili duyduklarında örgün eğitim alanlarında sanat eğitimini yeterli düzeyde alamıyorlar.
- Örgün eğitimde yeterli sanat eğitimini alamayan bireyler öğrenme süreçlerine belli bir yaşa kadar örgün eğitim dışındaki özel eğitim kurumlarında devam ediyorlar ya da alanında uzman öğretmenlerden özel ders almak zorunda kalıyorlar.
- Özel eğitim kurumlarından ya da alanında uzman öğretmenlerden ders almak isteyen bireylerin ailelerinin bütçe ayırması zorunluluğu var.
- Aileler bireylere süreçte destek verse de bazen bireylerin geleceği için kariyer kaygısı duyuyorlar. Bireylerin erken yaşta fark edilen sanatsal yetenekleri aileleri tarafından bilerek ya da bilmeyerek görmezden geliniyor.
- Erken yaşlarda hem müzik eğitimi almış olmak hem de aynı zamanda örgün eğitime devam etmek bireyler disiplinli değilse ve zamanı doğru yönetmiyorsa dönem dönem sıkışma hissi yaratabiliyor.
- Müzik ve sahne sanatları eğitiminin yoğun fiziksel ve duygusal yükler gerektirmesi, özellikle erken dönemde bu alanda eğitim alan bireylerin bu yüklerle başa çıkarken problemler yaşamalarına sebep oluyor.
- Sanat eğitimi almak isteyen öğrencilerin ailelerinin sosyoekonomik düzeyi, bu eğitim için bütçe ayırması gerekliliğini doğuruyor.
- Türkiye’de enstrümanlar çok pahalı, bu durum öğrenmeye ket vuruyor.
- Sanat eğitimi veren öğretmenlerin bazıları yeterli donanımına sahip değil. Bu yüzden bireyler kariyer hayatlarında yanlış yönlendirilmiş ya da hatalı teknik bilgi öğrenmiş olabiliyorlar.
- Ülkemizde bu eğitimcileri denetleyen oturmuş bir sistem yok.
- Sanat eğitimcilerinin denetlenmesinde bir standardın olmayışı doğru eğitimci seçimini zorlaştırıyor.
- Doğru eğitimci seçimine erişimde zorluk yaşanması nedeniyle bireyler yeteneklerini tam olarak geliştiremeyebiliyor veya kariyer hedeflerine yönelik doğru stratejileri belirlemede sıkıntılar yaşıyor.
- Ülkemizde oturmuş standart bir sanat müfredatı yok.
- Konservatuvardaki eğitimcilerin gereksiz egosu, baskısı bireyleri duygusal ve fiziksel olarak olumsuz etkiliyor.

- Orta çocukluk (7-11 yaş) ve ergenlik döneminde (12-18 yaş) enstrüman çalmaya başlanmamışsa, o enstrümanı profesyonel olarak çalmayı öğrenmek çok fazla mesai istiyor.
- Bazı müzik ve sahne sanatları eğitim programlarının, özellikle erken yaş grupları için yeterli düzeyde teknik eğitim sunmaması nedeniyle; bireylerin, temel teknikleri doğru bir şekilde kavrayamamaları ilerleyen aşamalarda performans zorluklarına sebep oluyor.
- Türkiye genel eğitim politikalarında sanata yatırım yapmak istemiyor.
- Bireylerin mevcut eğitim materyali eksiği devlet tarafından karşılanmıyor.
- Genel duruma bakıldığında Türk Eğitim Sisteminde akademik başarı sanatsal yeteneklerin önünde bir engel olarak duruyor. Çünkü eğitim sistemi çoktan seçmeli sınav odaklı.
- Eğitim sistemimizde 1926 yılından buyana ilk ve ortaöğretim programlarının içinde sanat eğitiminin ağırlığı giderek azalmıştır. İlk yıllarda toplam dersler içerisinde %12.3 olan sanat eğitimi dersleri azalarak günümüzde % 4.6'ya düşürülmüştür (Kurtuluş, 2002).
- Sanat eğitimin gerekliliğine dair tüm geçerli sebeplere rağmen ülkemizde ilk ve orta öğretim kurumlarında henüz sanat eğitiminin gerekliliğine inanmayanlar tarafından hazırlanan eğitim programları uygulanmaktadır (Özsoy, 2003).

SONUÇ VE ÖNERİLER

Müzik ve Sahne sanatları alanında orta çocukluk (7-11) ve ergenlik döneminde (12-18) eğitim almış bireylerin kariyerleri incelendiğinde bireylerin bu eğitimlerden olumlu etkilendikleri sonucuna varılmıştır.

Müzik de tıpkı matematik ya da satranç gibi yüksek beyin fonksiyonları gerektirir. Müzikle uğraşmak aynı zamanda iyi gelişmiş “mekansal” zekanın temelini atar. Mekansal zeka, görsel dünyayı algılayabilme, nesnelerin görüntülerini zihinde oluşturabilme ve bunların farklılıklarını kavrayabilme yetisidir (Boettcher vd., 1994).

Müzik ile uğraşmak kişiyi toplum içinde, iletişim, işbirliği, grup koordinasyonu ve sosyal bütünlük gibi evrimsel fonksiyonlar kazandırır. Doğru tempoda kaydedilmiş bu özel müzik parçaları en yüksek öğrenme/anımsama

etkisi için beynin sağ ve sol bölümlerini harekete geçirir. Müzik beynin sağ tarafını harekete geçirirken çocuğun okuduğu ya da sesli söylediği sözcükler sol tarafı harekete geçirir. Araştırmaya göre bu da öğrenme potansiyelini en az beş kat artırır (Yazıcı, 2017).

Tiyatro ile bireyler hayatı öğrenmeye ve keşfetmeye başlarlar. Erken yaşta tiyatro eğitimi alan çocuklar ve ergenler; duygularını rahatça ifade eder, dayanışma ve ekip çalışmasını öğrenir, problem çözme yeteneklerini geliştirir, becerilerine güvenir, iletişim yeteneklerini artırır, sosyalleşir, yaratıcılıklarını keşfeder ve daha mutlu bireyler olurlar.

Sanat eğitimine erken yaşta başlayan bireylerde tespit edilen olumlu kariyer gelişimleri gösteriyor ki; sanata bireyler erken yaşta örgün eğitim içerisinde daha planlı ve donanımlı bir şekilde maruz bırakılmalıdır. Bunun için de Milli Eğitim Bakanlığı, Üniversiteler ve Kültür Bakanlığı, kurumlar arası protokoller yapmalı; toplum sanat eğitiminin önemi konusunda bilinçlendirilmelidir. Yeteneğini ispat etmiş bireylere devlet tarafından enstrümanı temin edilmeli, ailelerin üzerindeki sosyoekonomik baskı azaltılmalıdır. Örgün eğitim sistemimizde, isteğe bağlı olarak açılan tiyatro kulüpleri zorunlu dersler içerisinde yerini almalıdır. Müzik dersinde her öğrenci ilgi duyduğu enstrümanı çalabilecek şekilde ders alabilmelidir. Bireylerin erken yaşta konserlere ve tiyatro oyunlarına izleyici olarak katılımı, sanata ilgilinin artması için devlet eliyle desteklenmelidir.

Temel eğitim içerisinde sanat eğitimi çok önemlidir. Sanat eğitiminin okul programlarının bir süsü, bir yetenek sorunu halinden çıkarıp ikinci planda kalan ders olmaktan kurtarıp diğer derslere göre konumunu iyi tespit etmek gerekmektedir. Sanat eğitimi yetenek ve yaratıcılık eğitimi olarak değerlendirmek, sanat eğitimi olumsuz yönde etkileyerek sanatın diğer bilimlere olan katkısının göz ardı edilmesine ve topluma olan etkisinin ihmeline sebep olmaktadır. İnsanların olanı koruyan değil, onu değiştiren, dönüştüren, yenileyen doğrultuda eğitilmesi yaratıcı düşüncenin davranış geliştirilmesi ile olanaklıdır (Türe, 2007).

Günümüzde sanat eğitimi devlet politikası olarak benimsenmeli ve desteklenmelidir. Tüm dünyada zekayı geliştirmeye yönelik olup, yaratıcılık önemsenmemektedir. İletişim çağı olan günümüzde sanat eğitiminin boş zamanları değerlendirme dışında başka bir işlevinin olmayacağı düşünülmektedir. Oysa Baysal (1994)'a göre; bilim ve teknoloji, sanat ve düşünme ile bütünleştiği oranda toplumda ilerleme görülür.

Sanat eğitimin amacı her öğrenciyi sanatçı yapmak değil, öğrencide var olan yaratıcılık gücünü ortaya çıkarıp geliştirmektir. Sanat eğitimi genel eğitim politikasında bir lüksmüş gibi düşünülmemelidir. Bilakis öğretim programlarının vazgeçilmez merkez unsuru olarak görüp düşünülmesi ve bu yönde görsel sanatlar eğitimine ayrılan zaman ve maddi kaynaklar artırılarak desteklenmelidir. Güzel sanatlar eğitiminin eğitim programlarında gerektiği ilgiyi ve desteği alması sonucunda çağa uygun eğitimin gerçekleştirileceği muhakkaktır (Türe, 2007).

Türe (2007)'ye göre, güzel sanatları ve sanat eğitimi dışlayan bir eğitim, hayal gücünden, yaratıcı düşünme gücünden uzak, kuru bilgilerle donanmış mesleki bir terbiyedir. Oysa içinde bulunduğumuz yüzyılda hayat kalitemizi arttırmak için yaratıcı düşüncenin geliştirilip desteklenmesini gerektirmektedir.

Öncelikli olarak, yaşam boyu öğrenme modellerinin kapsamında, sanatsal üretim ve tüketim yapabilecek bireylerden oluşan bir toplum yaratmak için sanat eğitiminin önemini ve gereğini kabul edilmesi gerekmektedir. Bu bağlamda denetleyici ve yönetici kamusal kadronun dışında, milli çıkarlarının gözetileceği ve çağdaş yaklaşımların paralelliğinde, sosyal bilimlere de kapsayan disiplinler arası bir uzman kadro ve farklı disiplinlerdeki sanatçılardan oluşturulacak ekiple, siyasal denetimden uzak, devlet politikası koruması altında ve milli eğitim politikası kapsamında sanat eğitimi politikasının oluşturulması faydalı olacaktır (Özgenç, 2011).

KAYNAKÇA

- Aytaş, G. (2001). Çocuk Ve Tiyatro. *Gazi Üniversitesi Kastamonu Eğitim Fakültesi Eğitim Dergisi*. 9. 5, 26-31.
- Baysal, J. (1994). Çağdaş Eğitimde Sanat. İstanbul: *Çağdaş Yaşamı Destekleme Derneği Yay.* 9.
- Boettcher, W. S., Hahn, S. S. Ve Shaw, G. L. (1994). Matematik Ve Müzik: Daha Yüksek Beyin Fonksiyonlarına İlişkin Bir İçgörü Arayışı. *Leonardo Müzik Dergisi*. 4. 53-58.
- Boyce, C. Ve Neale, P. (2006). Derinlemesine Görüşme Yapmak: Derinlemesine Görüşme İçin Değerlendirme Girdisi Tasarlamak Ve Yapmak İçin Bir Kılavuz. Watertown, Ma: Pathfinder International.

- Brommer, G. S Ve G. S. Horn (1985). *Art In Your World*. Inc. Worcester, Massachusetts U.S.A.: Davis Publications.
- Chirban, J. T. (1996). *Interviewing In Depth*. Londra: Sage Publications.
- Johnson John M. (2002). *Handbook Of Interview Research Context&Method*. Londra: Sage Publications.
- Kurtuluş, Yıldız. (2002). *Milli Eğitim Dergisi*. 153-154.
- Morris, A. (2015). *A Practical Introduction To In-Depth Interviewing*. Londra: Sage Publications.
- Nutku, Ö. (2017). Tiyatro Neden Önemlidir? Orta Öğretimde Tiyatro. 13 Ekim 2024 Tarihinde <https://www.tiyatrohane.net/blog/2020/11/13/tyatronedenonemli-ozdemirnutku-adresinden-erisildi>.
- Özgenç, N. (2011). Devlet Eğitim Politikalarında Sanat Ve Tasarım Eğitiminin Yeri Ve Önemi, 1.Sanat Ve Tasarım Eğitimi Sempozyumu, Ankara: Başkent Üniversitesi Güzel Sanatlar Tasarım Ve Mimarlık Fakültesi.
- Özsoy, Vedat (2003). *Görsel Sanatlar Eğitimi Resim İş Eğitiminin Tarihsel Ve Düşünsel Temelleri*. Ankara: Gündüz Eğitim Ve Yayıncılık.
- Shaw, G. L. (2003). *Mozart'ı Akılda Tutmak*. M.I.N.D. Enstitüsü California Üniversitesi, Irvine: Academic Press
- Türe, N (2007). Eğitimde Ve Öğretimde Bir Araç Olarak Görsel Sanatlar Eğitiminin Öğrencilere Sağladığı Katkıları. Yüksek Lisans Tezi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Uslu, F Ve Demir,E. (2023). Nitel Bir Veri Toplama Tekniği: Derinlemesine Görüşme. *Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*. 40. 1, 289-299.
- Ünver, D. (2016). Beden Eğitimi Ve Spor Yüksekokulunda Öğrenim Gören Öğrencilerin Genel
- Öz Yeterlik İnançları İle Müzik, Dans Ve Oyun Derslerine İlişkin Motivasyonlarının İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Yazıcı, D. (2017). Müziğin İnsan Beyni Üzerindeki Etkisi. *Uluslararası Kültürel Ve Sosyal Araştırmalar Dergisi (Uksad)*. 3. 1, 88-103.

Selcan KABACIK

İstanbul Nişantaşı Üniversitesi

Tekstil Ve Moda Tasarımı Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

selcan1kabacik@gmail.com

<https://orcid.org/0009-0005-5557-5105>

VAKA ADI:

**YAYGIN EĞİTİM KURUMLARINDA ÇALIŞAN
ÖĞRETMENLERİN STRES DÜZEYİNİN SINIF İÇİ
PERFORMANSI ÜZERİNDE ETKİSİ**

PROBLEMİN TANIMI

Yaygın eğitimin, yetişkin eğitimi veren kurslarında eğitim görmek isteyen kişiler, kendi ilgi alanlarına, planlarına ve amaçlarına göre eğitim veren bir kuruluşa başvuru yaparak eğitim hakkını kazanabilirler.

Bu Vaka Analizinde Yaygın Eğitim Kurumunda eğitim veren öğretmenlerin stres düzeyini kontrol altına tutmadığı takdirde sınıf içi performanslarını nasıl etkilediği ele alınmıştır.

Öğretmenin stresli olarak derse girdiğinde kursiyerlerin öğrenme düzeyini etkilemekte hem de kursiyer kaybı yaşanmaktadır.

Ayrıca hobi amaçlı gelinen bu kurslarda sınıf içinde oluşan olumsuz atmosferin, psikolojik rahatsızlığı olan kişilerde olumsuz bir hal yarattığı tespit edilmiştir.

ÖZET

Bu çalışma yaygın eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin stres düzeyinin

sınıf içi performans üzerindeki etkilerini incelemektedir. Öğretmenlerin karşılaştığı stres kaynaklarının, öğretim yöntemlerini kursiyer ilişkilerini ve genel performansını nasıl etkilediği analiz edilecektir. Stresin, öğretmenlerin derse olan yaklaşımını, kursiyerlere yönelik tutumunu ve öğretim sürecindeki verimliliğini olumsuz yönde etkileyebileceği gözlemlenmiştir. Ayrıca öğretmenlerin stres düzeyinin sınıf yönetimi becerileri, kursiyer motivasyonu ve öğrenme sonuçları üzerindeki etkileri de tartışılacaktır. Sonuç olarak öğretmenlerin stresle başa çıkma yöntemlerinin geliştirilmesi, eğitim kurumlarının verimliliğini artırma ve öğretim kalitesini iyileştirme açısından önemlidir. Bu çalışma öğretmenlerin stres yönetimi stratejileri ile ilgili önerilerde bulunarak eğitim ortamında daha sağlıklı ve verimli bir öğretim süreci sağlanmasını amaçlamaktadır.

GİRİŞ

Yaygın eğitim kurumlarında çalışan öğretmenler, eğitim sürecinin en önemli yapı taşlarını oluşturur. Öğretmenlerin eğitim-öğretim sürecindeki performansları, kursiyerlerin öğrenme süreçlerine doğrudan etkiler. Ancak öğretmenler, sınıf içi öğretim faaliyetlerini yürütürken çeşitli stres kaynakları ile karşılaşabilirler. İş yükü, kursiyer davranışları, müfredatın gereklilikleri ve yönetimle ilgili sorunlar, öğretmenlerin stres düzeyini arttırabilir. Bu stres düzeyinin öğretmenlerin sınıf içindeki performansına nasıl yansıdığı eğitimde kalitenin sürdürülebilirliği açısından kritik bir konudur. Bu çalışma, yaygın eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin stres düzeyinin sınıf içindeki öğretim performansı üzerindeki etkilerini incelemeyi amaçlamaktadır. Stresin öğretmenlerin motivasyonunun ders anlatımını, kursiyer ile iletişimini ve genel öğretim verimliliğini nasıl etkilediği araştırılacaktır.

TANIM ve AÇIKLAMALAR

Geçmişte halk eğitimi, yetişkin eğitimi veya yaygın eğitim gibi adlarla yer alan ve faaliyet yapan kurumlar, bugün için hayatın her alanını kapsayacak şekilde genişletilmiştir. Nitekim 25/8/2011 tarihli ve 652 sayılı Millî Eğitim Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname ile Çıraklık ve Yaygın Eğitim Genel Müdürlüğü adı kaldırılarak Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü haline dönüştürülmüştür.

Yaygın Eğitim; örgün eğitim faaliyetlerinden yararlanamamış ya da farklı sebeplerden dolayı eğitim almak isteyen yetişkinler için düzenlenen kurslar üzerinden yapılan eğitimlerdir. Halk eğitim merkezleri, özel eğitim kursları, açık öğretim okulları, olgunlaşma enstitüleri, çıraklık eğitim merkezleri ve yerel yönetimler yaygın eğitim kurumları arasında yer almaktadır.

Toplumun tüm kesimlerine hitap eden ve sürekli eğitimin yollarından biri olan yaygın eğitim; hiyerarşik yapıda olmayan, zamanla ve yaşla sınırlandırılmayan, süre, içerik ve maliyet açısından değişken programlara sahip, daha çok mesleki nitelikteki eğitmenlerden oluşan öğrenci merkezli faaliyet odaklarıdır.

Cüceloğlu'na göre stres, “Bireyin fizik ve sosyal çevredeki uyumsuz koşullar nedeniyle, bedensel ve psikolojik sınırlarının ötesinde harcadığı gayrettir” (Cüceloğlu, 1994).

Strese neden olan faktörler;

Bireysel Stres Faktörleri: Çoğu kez bireylerin kişiliklerini oluşturan huyları, mizaçları, karakterleri ve yetenekleri olabilir. Kişinin etrafında olup bitenleri nasıl algıladığı, çevresindeki değişimlere ne kadar uyum sağladığı kişiliği ile ilgilidir (İştar, 2012).

Sosyal Yaşamdan Kaynaklanan Stres Faktörleri: Toplum yapısındaki değişimler bireyler üzerinde stres oluşturabilmektedir. Kısa bir sürede geleneksel toplum yapısından çağdaş bir topluma dönüşme zorunluluğu birey üzerinde baskı yaratarak çeşitli uyum sorunlarına sebep olmaktadır (İştar, 2012).

Örgütsel Stres Faktörleri: Örgüt, bireyin zamanının büyük bir zamanının geçtiği, gün içinde evinden çok zaman geçirdiği ortamı ve önemli ilişki ve etkileşimlerin yaşandığı yerlerdir (İştar,2012).

Stresin birey üzerinde psikolojik, fizyolojik ve davranışsal etkileri vardır. Bu etkiler stresin belirtileri şeklinde kendini gösterir ve fiziksel, duygusal, bilişsel ve sosyal olmak üzere dört grupta toplanabilir.

Fiziksel Belirtiler: Baş ağrısı, düzensiz uyku, sırt ağrıları, çene kasılması veya diş gıcırdatma, kabızlık, ishal ve kolit, döküntü, kas ağrıları, hazımsızlık ve ülser, yüksek tansiyon veya kalp krizi, aşırı terleme, iştahta dengesizlik, yorgunluk veya enerji kaybı, kazalarda artış (Izgar,2015).

Duygusal Belirtiler: Kaygı veya endişe, depresyon veya çabuk ağlama, ruhsal durumdaki ani değişiklikler, asabilik, gerginlik, özgüven azalması

veya güvensizlik hissi, aşırı hassasiyet veya kırılğan, öfke patlamaları, saldırganlık veya düşmanlık, duygusal anlamda tükendiğini hissetme (Izgar,2015).

Bilişsel Belirtiler: Konsantrasyon ve karar vermede güçlük, unutkanlık, zihin karışıklığı, hafızada zayıflık, aşırı derecede hayal kurma, tek bir fikir ya da düşünceye saplanma, mizah anlayışı kaybı, düşük verimlilik, iş kalitesinde düşüş, hatalarda artış, muhakemede zayıflama (Izgar,2015).

Sosyal Belirtiler: İnsanlara karşı güvensizlik, başkalarını suçlamak, randevulara gitmemek ya da çok kısa zaman kala iptal etmek, insanlarda hata bulmaya çalışmak ve sözle rencide etmek, haddinden fazla savunmacı tutum ve birçok kişiye birden küs olmak (Izgar,2015).

Stres her zaman olumsuz bir etkiye sahip değildir. Olumlu ve olumsuz iki yönü vardır. Selye'nin "Eustress" olarak tanımladığı yapıcı stresin, insanları hayatlarında olumlu etkileri bulunmaktadır. İş yaşamında, artan iş yükü karşısında makul derecede bir stres, daha fazla gayret gösterilmesine yardımcı olabilir, yaratıcılığı geliştirebilir. Zararlı stres (distress), genel olarak uzun yaşanan strestir ve bireyler üzerinde sebep olduğu fiziksel ve ruhsal çöküntü, ciddi hastalıklara yol açabilir.

ANALİZ SÜRECİ

25 öğretmen ile yapılan gözlem ve derinlemesine görüşme sonucunda alınan bilgilere göre Yaygın Eğitim Kurumunda çalışan öğretmenlerin yaşadığı;

- Orta yaş bunalımı
- Tekdüzelik
- Aile sorunları
- Ekonomik sorunlar
- Siyasi ve politik belirsizlikler
- Sosyal ve kültürel değişmeler
- Bulunulan kentte yaşanan ulaşım sorunları
- Teknolojik gelişmeler vb. durumların sınıf içi performansını etkilediği gözlemlenmiştir. Stres düzeyinin artması sonucunda;

Öğretmenlerin işe geç gittiği, çok sık rapor alıp işe devamsızlık yaptığı ve

bu da ders aksamalarına sebep olması, dersin işleyişinde sınıf içindeki olumsuz atmosferden dolayı gerginlikler yaşandığı, bu durum kursiyerler tarafından kuruma şikâyet edildiği tespit edilmiştir. Şikâyetlerin öğretmenlerin kendilerine iletilmesiyle birlikte stres düzeylerinin daha çok arttığı, kursiyerlerin öğrenme düzeylerinin düştüğü ve sınıf içi gerginlikten dolayı kursiyerin psikolojik olarak etkilendikleri için derse devam etmek istemediği ve eğitimlerini yarıda bıraktıkları gözlenmiştir.

VERİLERİN TOPLANMASI

Bu araştırmada literatür taraması yapılmış ve nitel araştırma yöntemi olan derinlemesine mülakat yöntemine başvurulmuştur.

Derinlemesine görüşme: Araştırılmakta olan konunun tüm boyutlarını kapsar nitelikte, daha çok açık uçlu soruların kullanıldığı ve detaylı cevapların alınmasına imkân sağlayan birebir görüşmelerle bilgi toplanmasına imkân veren bir tekniktir ve katılımcının duygu, bilgi, tecrübe ve gözlemlerine görüşme yoluyla ulaşılır.

Görüşme formunun hazırlanması için öncelikle konuyla alakalı literatür taraması yapılmış ve elde edilen verilerden yararlanılarak 13 soruluk açık uçlu sorulardan oluşan yapılandırılmış görüşme formu hazırlanmış ve uzman görüşleri alınarak soruların uygunluğu, açıklığı ve yeterliliğine karar verilmiştir.

Yaygın Eğitim ve Hayat Boyu Öğrenme Müdürlüğüne bağlı görev yapmakta olan 25 öğretmenle yapılan derinlemesine görüşmenin konusu hakkında önceden bilgi verilmiş olup 11 kişiyle randevu alınarak birebir görüşülmüş, 14 kişiyle ise telefonda ve internet üzerinden soru paylaşımı yapılarak 25-30 dakika süren görüşmeler yapılmış, cevaplar kaydedilmiştir. Kaydedilen görüşmeler daha sonra yazıya dökülmüş ve stresin sınıf içi performansına etkisi konusuna açıklık getirilmiştir. Uygulanan yöntemin sonuçları üzerinde çeşitli analizler yapılarak stres ve performans etkisi arasındaki ilişkiler ortaya konulmuştur.

SORUNLARIN TANIMLANMASI

Bu araştırma yaygın eğitim kurumlarında öğretmenlerin yaşadığı stresin sınıf içi performanslarını nasıl etkilediğini araştırmaktadır.

Yaygın Eğitim Kurumunda görevli öğretmenlerle yapılan derinlemesine görüşmede kendilerine yöneltilen mülakat soruları şunlardır:

Soru 1: Adınız Soyadınız? Kaç yaşındasınız?

Soru 2: Branşınız nedir?

Soru 3: Sınıf içi performansınızı etkileyen en önemli faktörlerden biri olarak stresi nasıl tanımlarsınız?

Soru 4: İşinizdeki günlük stres düzeyinizde bir artış olduğunu hissettiğinizde, sınıf içi etkileşimlerinizde nasıl bir değişim gözlemliyorsunuz?

Soru 5: Stres altında olduğunuzda sınıf içinde kursiyerlerin derse katılımını arttırmak veya ders materyalini daha etkili bir şekilde iletmek için hangi stratejileri kullanıyorsunuz?

Soru 6: Stresinizi azaltmak için sınıf içinde veya dışında hangi teknikleri veya yöntemleri uyguluyorsunuz?

Soru 7: Sınıf içindeki stresli durumlarla nasıl başa çıkıyorsunuz ve kursiyerlerin bu duruma nasıl tepki verdiğini gözlemliyorsunuz?

Soru 8: Sınıf içindeki stresli durumları yönetirken kursiyerlerin motivasyonunu nasıl arttırıyorsunuz?

Soru 9: Stresli bir dönemde olduğunuzda, sınıf içindeki etkileşimlerinizde ne tür değişiklikler yaşıyorsunuz ve bu değişiklikler kursiyerlerin başarısını nasıl etkiliyor?

Soru10: Stresin sınıf içi atmosfer ve kursiyerlerin derse katılımı üzerindeki etkilerini nasıl değerlendiriyorsunuz?

Soru 11: Stres yönetimi konusunda öneriniz nelerdir?

Soru 12: Stresin sınıf içi performansa etkisini azaltma konusunda neler yapılabilir?

Soru 13: Stresin sınıf içi performansınıza etkisini en aza indirmek için hangi destek sistemlerinden veya kaynaklardan faydalaniyorsunuz?

Derinlemesine görüşmelerden aldığımız cevaplar değiştirilmeden alınmış olup aşağıdaki şekildedir:

GÖRÜŞME 1.

Cevap 1: AB, 45 YAŞ

Cevap 2: Tekstil ve Moda Tasarımı

Cevap 3: Stres, odaklanamama ve gerginlik.

Cevap 4: Stresimin yüksek olduğu zamanlarda, kursiyerlere karşı toleransım daha düşük oluyor. Normalde umursamayacağım şeylere tepki verebiliyorum. Bundan dolayı kursiyerlerle daha az iletişime geçiyorum.

Cevap 5: Stres altındayken atölyede/sınıf içinde hareketliliği azaltma yolunu seçiyorum. Böylelikle kursiyerlerin yapabileceği olumsuz bir davranış sonrası, stresimi onlara yansıtma ihtimalimi ortadan kaldırıyorum. Bazı durumlarda ise akıllı tahta kullanımını artırarak kendim de pasif konuma geçiyorum. Bu şekilde stresimin azalmasını bekliyorum.

Cevap 6: Stresin zamanla azalacağını bildiğim için, zamanı öldürmeye çalışıyorum. Sınıf içindeysen, kursiyerlerin yapacakları bir görev veriyorum ve kendim pasif duruma geçiyorum. Ders dışındaysak, yalnız kalmayı tercih ediyorum.

Cevap 7: Sınıf içindeki bir durumdan dolayı stres oluşuyorsa, sınıfı baskılayarak sessizlik oluşmasını sağlıyorum. Zaten kısa bir süre sonra herkesin enerjisi düşüyor ve stresi yaratan durum ortadan kalkıyor.

Cevap 8: Mola sonrası hiçbir şey olmamış gibi dersime devam ediyorum. Var olan durumun konuşulmasına bile izin vermiyorum.

Cevap 9: Stres altındayken diyalogu azaltıp, monolog şeklinde ders işliyorum. Sorusu olan kursiyerlerin, daha sonra sorması için uyarılarda bulunuyorum.

Cevap 10: Haliyle gergin bir ortam oluyor. Gerginliğin artmaması için kursiyer ile etkileşimini azaltıyorum.

Cevap 11: Stres zamanla azalan bir şeydir. Benim önerim zamanı öldürmeye çalışmaktır. Bu süreçte kursiyer etkileşimini azaltarak, dersin daha çok monolog şekilde devam etmesini sağlamalıyız.

Cevap 12: Kursiyerlere yapacakları görevler verilebilir. Ayrıca ders islenişinde akıllı tahta kullanımını artırarak dikkati başka yere çekebiliriz.

Cevap 13: Hiçbir destek almıyorum. Stresliyken yalnız kalmayı tercih ediyorum.

GÖRÜŞME 2.

Cevap 1: BC, 45 YAŞ

Cevap 2: Tekstil ve Moda Tasarımı

Cevap 3: İnsanı olumsuz etkileyen bir durum karşısında vücudun verdiği bir tepkidir.

Cevap 4: Sınıf içinde stres düzeyim arttığında ortamdan uzaklaşıyorum. Sakinleşip sınıfıma geri dönerim.

Cevap 5: Modül neyse o konu hakkında kursiyerlerin dikkatini çekecek konuya yoğunlaşıyorum. Gösterip yaptırma yöntemini kullanırım.

Cevap 6: Gösterip yaptırma tekniğini kullanıyorum. Birlikte çalışma ve takım çalışmasını kullanıyorum.

Cevap 7: Kendi kendimi sakinleştiririm. Bir süre sonra ortamı değiştiririm. Kursiyerlerimde bu durumu anlar ve geldiğimde iki tarafta sakince derse devam eder.

Cevap 8: Dikkatlerini çekecek bir konuya yönlendiririm. Onları sürekli dersle meşgul ederim. İstediklerini yapması için yardım ederim. Ve yaptıkları işin mükemmel olduğunu söyleyerek motive ederim. Onları överim.

Cevap 9: Sadece ders hakkında konuşurum. Ve kursiyerleri de dersle meşgul ederim. Daha iyi çalışıyorlar fakat zevksiz bir ders oluyor.

Cevap 10: Çok ciddi bir ders işlenir. Katılım daha iyi olur ama Halk Eğitimde kursiyer sadece uygulama yapmaya gelmez. Stres atmaya gelir. Burada da stresle karşılaşınca mutsuz olur. Bu yüzden stresimi içimde yaşar onlara yansıtılmaya çalışırım.

Cevap 11: Ortam değiştirmek. Bahçeye çıkıp bir nefes almalı veya başka bir yerde bir çay içmeli. Biraz sessizlik sakinleşmeye iyi gelir.

Cevap 12: Sadece derse yoğunlaşılabilir. Ders farklı ve dikkat çekici işlenebilir. Yeniliklere açık olunmalı. Yenilik değişiklik iyi gelir.

Cevap 13: Yararlandığım bir kaynak yok. Stresi kendi kendime azaltmaya çalışıyorum.

GÖRÜŞME 3.

Cevap 1: CD, 45 YAŞ

Cevap 2: Tekstil ve Moda Tasarımı

Cevap 3: Stres gerginlik olarak tanımlarım.

Cevap 4: İnteraktif anlatım yerine daha teknik anlatım ile başlarım.

Cevap 5: Günlük hayattan örnekler vererek soru cevap yaparım.

Cevap 6: Konuyu işlerken espriler yaparak ortamı yumuşatırım. Çünkü gülmek bulaşıcıdır ve stresi azaltır.

Cevap 7: Stres kimi kursiyer öğrenmeye kendini kapatırken, kimi kursiyer de başarıyı artırır. Stresin doğallığını kabul ettirmek, gelecekte onlara stresle baş etmeyi öğretir. Bunun için yine günlük hayattan örnekler veririm.

Cevap 8: Onlara başarabileceklerini ve benim onlara güvendiğimi gösteririm. Benim için çaba her şeyden daha önemli derim.

Cevap 9: Kursiyerlerin soru sormasını ve diğerinin cevap vermesini isterim, stres yaratan konudan o şekilde uzaklaşırım.

Cevap 10: Her kursiyer farklı tepki gösterecektir. Stresle baş eden kursiyeri daha aktif tutarak, stresten kaçanları da içlerini almaları gerektiğini bir şekilde göstererek ilham olmaları için cesaret veririm.

Cevap 11: Stres çok doğal ve günlük yaşamın bir parçasıdır. Stresiz bir hayatın olmadığını, stresle nasıl başa çıkabileceği konusunda konuşmayı yeğliyorum.

Cevap 12: Güven ve cesaret vererek, derslere katılmalarını sağlarım.

Cevap 13: Psikolog desteği alıyorum.

GÖRÜŞME 4.

Cevap 1:DE, 36 Yaş

Cevap 2: Bilgisayar İşletmenliği

Cevap 3: Benim için sınıf içi stresin 1. sebebi; içerik olarak müfredata göre geride kalmam. 2. ise gruplarımız karma seviyelerden oluşuyor ve kursiyer bilgi seviyeleri aynı olmadığına ve bu oran yüksek olduğunda stres seviyem artmış oluyor.

Cevap 4: Dersimi biraz daha seri işlediğimi fark ediyorum.

Cevap 5: Özellikle uygulama yaptırıyor isem, bazı uygulama işlemlerinin ilk birkaç adımını kursiyerlere hazır olarak verebiliyorum.

Cevap 6: Bulduğum ortamdan kısa süreli de olsa ayrılmayı tercih ediyorum.

Cevap 7: Mümkün olduğunca sakin kalmaya çalışıyorum. İlk etapta yüksek

tepkiler vermemeye çalışıyorum. Kursiyerleri de mantıklı düşünmesine yardımcı, sakinleştirici cümleler kuruyorum.

Cevap 8: Onları daha çok destekleyici konuşmalar yapıyorum. Kursa ilk başladığında yapamadıkları ancak derse başladıklarından beri öğrendikleriyle artık neler yapabildiklerini vurguluyorum.

Cevap 9: Daha tez canlı olabiliyorum. Genç yaştaki kursiyerler bu durumdan iyi yönde etkilenirken, ileri yaştaki kursiyerler bazen negatif yönde etkilenebiliyor.

Cevap 10: Hem öğretmek hem de öğrenmek açısından stresin büyük etkisi olduğunu düşünüyorum.

Cevap 11: Stresin konusuna bağlı olarak bence yapılacak teknikler değişebilir ve kişisel karakteriniz de stresi nasıl yönetebileceğinizi etkileyebilir. Bazen ortam değişikliği, bazen birileriyle konuşmak iyi gelebilir.

Cevap 12: Mümkün olduğunca stres kaynağını minimize edip derse başlamak iyi gelebilir. Ders içerisinde kendimizi çok yormamak biraz daha rahat bir ders ortamı yaratmak da faydalı olabilir.

Cevap 13: Daha çok uygulama ağırlıklı çalıştığım zaman stresimi azaltabiliyorum. Kursiyerler uygulama yaparken kendime telkin verecek zamanı yaratabiliyorum.

GÖRÜŞME 5.

Cevap 1: EF, 46

Cevap 2: Tekstil ve Moda Tasarımı

Cevap 3: Zamanı etkili kullanmaya karşı verdiğimiz mücadele, kursiyerlerle başa çıkma için gösterdiğimiz çabanın yarattığı gerilim.

Cevap 4: Ders anlatmaya karşı hevesim kırılır, sorular daha kısa cevaplar veririm.

Cevap 5: Hoşnut olmadığım durumu net bir şekilde ifade ederim. Konuya ara verip, dersi daha verimli hale getirmek için kursiyerlerden fikir alırım. Problemleri varsa çözüm üretmeye çalışırız.

Cevap 6: Açık havada yürüyüş.

Cevap 7: Konuşarak, problemin kaynağına inmeye çalışırım. Birlikte çözüm üretmezsek konuyu bir üst merciye danışırım.

Cevap 8: İyi ve başarılı olduğu davranışlarını becerilerini vurgulayarak.

Cevap 9: Stres kaynağı kurs dışı kaynaklıysa sınıf ortamına yansıtmam, ancak stres kaynağı sınıfsa ders anlatmaya isteksiz olurum, bu sınıfa da yansır. Üzerinde çalıştıkları iş veya konunun yavaşlamasına ve gerilemeye neden olur.

Cevap 10: Sınıf içi stresten kaynaklı kutuplaşmalar olabilir. Kursa gelmek ve derse katılmakla ilgili isteksiz davranırlar.

Cevap 11: Demokratik derse katılım ve değerlendirme yapılmalı. Kursiyer motivasyonunu artırmak için ders dışı aktiviteler yapılmalı ve olumlu yönleri vurgulanarak olumlu pekiştireç sağlanmalı.

Cevap 12: Stres yaratan temel kaynakları tespit edip sorunların çözümü üzerinde çalışmalı.

Cevap 13: Herhangi bir kaynak veya sistemden yaralanmıyorum.

GÖRÜŞME 6.

Cevap 1: GH, 46 yaş

Cevap 2: Tekstil ve Moda Tasarımı

Cevap 3: Saygısız konuşmalar, işten soğuma, kaygı, ellerin titremesi.

Cevap 4: Sinirli oluyorum ve gereksiz ses yükselmesi oluyor.

Cevap 5: Müzik açmak. Yaratıcı etkinlik yaptırmak.

Cevap 6: Kahve içmek, resim yapmak, kitap okumak.

Cevap 7: Onlara değer verildiğini hissettirip, benim onlara olan iyi davranışımın karşılığını beklediğimi belirtirim.

Cevap 8: Pozitif dil kullanarak motivasyonu arttırmaya çalışıyorum.

Cevap 9: Derste sohbet ederek kursiyer katılımı ile dersi tamamlamak.

Cevap 10: Olumsuz bir atmosfer oluşuyor ve bu tüm sınıfı etkiliyor.

Cevap 11: Genel olarak sakin biri olduğumdan çok sıkıntı yaşamam. Olayları değiştiremiyorsan kafana takmama yöntemini kullanırım.

Cevap 12: Olumlu pozitif yaklaşımda ve kursiyere değer verilen sınıflarda kurumun en sorunluları bile dersime katılıyor.

Cevap 13: O an konuşmadan kendimi sakinleştirme yöntemini kullanıyorum.

GÖRÜŞME 7.

Cevap 1: HI, 29

Cevap 2: Gastronomi ve Mutfak Sanatları

Cevap 3: Stres demek gerginlik ve baş ağrısı demektir.

Cevap 4: Tahammülsüzlük yaşıyorum ve işten izin alıp çıkıyorum.

Cevap 5: İçime kapanıyorum o yüzden derste aktif olmamak için video dersleri izletiyorum.

Cevap 6: Yalnız kalıyorum, ağaçlı alanlarda bulunmaya çalışıyorum ve çıplak ayakla toprağa basıyorum.

Cevap 7: Sakin kalmak zorundayım ve onları da sakinleştirmek zorunda kalıyorum. Bazıları mizaç olarak çok gergin ve sorunlu olabiliyor o kişiye karşı daha hassas davranıyorum.

Cevap 8: Öncelikle dikkat dağıtma yöntemini uyguluyorum ki tartışma çıkmasın

Cevap 9: Gergin dakikalar yaşıyorum bu da baş ağrılarım ve kas ağrılarımın sebep oluyor. Verimsiz bir ders geçiriyoruz ne ben anlattıklarımın bir şey anlıyorum ne de kursiyerlerim.

Cevap 10: Sınıftaki insanlar gergin dakikalar yaşarlar bu da kavga ve tartışma gibi konulara sebep olur.

Cevap 11: Hobi edinmek, nefes egzersizi, kahve içmek gibi şeyler için kendime zaman ayırıyorum.

Cevap 12: Çalışma planımı düzenlerim.

Cevap 13: Sevdiğim insanlardan duygusal destek alırım.

GÖRÜŞME 8.

Cevap 1: JK, 45

Cevap 2: Tekstil ve Moda Tasarımı

Cevap 3: Yapacağım işte başarılı ve yeterli olamama kaygısı olarak tanımlarım.

Cevap 4: Olumsuz bir etkileşim oluyor. Daha sinirli olabiliyorum. Normal zamanlarda daha müsamahalı davranabileceğim konularda bile kızgın olabiliyorum.

Cevap 5: Kısa bir süre derse ara verebiliyorum.

Cevap 6: Stres kaynağını ortadan kaldıracak önlemler almaya çalışıyorum.
Öğretmen arkadaşlarımla molalarımı geçirmeye çalışıyorum.

Cevap 7: Derse bir süre ara verip daha motive edici güncel sohbetler yapıyorum. Daha çok kursiyer merkezli ders işlemeye çalışıyorum.

Cevap 8: Onlarla sohbet ederek sorunlarını dinliyorum. Meslek dersleri daha uzun saatler olarak planlandığından ders dışı konulara zaman ayırıyorum.
Onları motive edici konuşmalar yapıyorum.

Cevap 9: Kursiyer de olumsuz değişiklikler oluyor. Derse ilgisi azalıyor.

Cevap 10: Motivasyonda düşüş oluyor ve derse katılım azalıyor.

Cevap 11: Hobilere zaman ayırmak, sosyalleşmek. Onlara değerli olduklarını hissettirmek.

Cevap 12: Kurum ile iletişim içinde olmak. Alana yönelik geziler düzenlemek.

Cevap 13: Böyle bir destek sistemi kullanmıyorum.

GÖRÜŞME 9.

Cevap 1: KL, 38

Cevap 2: El Sanatları

Cevap 3: Stres benim için gerilim demektir.

Cevap 4: Çok konuştukları ve uygulamaya ara verdiklerini görüyorum.
Sessizlik hâkim olup soru sormaya çekinir, konuyu dağıtmaya çalışırlar.

Cevap 5: Yeni bir teknik çalışması sunma, örnek örgüler modeller göstererek katılımın artmasını sağladım.

Cevap 6: Ortamdan biraz uzaklaşarak, hava alarak stresim azaldığında devam etmeye çalışırım.

Cevap 7: Kursiyerlerle ders başlangıcında sohbet ederek kafamı dağıtabiliyorum. Yeni teknikler başlayarak derse odaklanınca iyi hissediyorum.

Cevap 8: Yaşamış olduğum komik anlardan bahsederek, güzel anılardan konuşarak onlara kendini iyi hissettirip, özgüvenlerini arttırarak.

Cevap 9: Soru sormaya çekinir bir ortam oluşabiliyor. Başarılarında azalma görüyorum.

Cevap 10: Stresim uzun sürdüğünde sinirlilik durumunun devamında katılım azalıyor.

Cevap 11: İbadet ederek, dua ederek sakinleşmeye çalışırım. Örgü örerek stres atarım.

Cevap 12: Fıkra anlatılabilir, müzik eşliğinde uygulama yaparak etkisini azaltabiliriz.

Cevap 13: Alanımla ilgili araştırma yapıyorum.

GÖRÜŞME 10.

Cevap 1: LM, 41

Cevap 2: Tekstil ve Moda Tasarımı

Cevap 3: Mod düşüklüğü.

Cevap 4: Stresimi nadiren de olsa sınıfa yansıtıyorum. Bu da kursiyerin dersten soğumasına sebep oluyor.

Cevap 5: Motivasyonlarını yükseltmek için farklı konulardan ve başarılarından bahsediyorum.

Cevap 6: Yürüyüş yaparım, denizi izlerim, gökyüzüne bakarım.

Cevap 7: Stresli olduğumu sınıfa elimde olmayarak nadiren yansıtıyorum.

Cevap 8: Motivasyonlarını yükseltmek için başarılı olduklarını söylüyorum.

Cevap 9: İmalı sözler söylüyorum. Elimde olmadan gerginliğe sebep oluyorum.

Cevap 10: Motivasyon düşüklüğü, ortam gerginliği olabiliyor.

Cevap 11: Pasta yapıyorum, müzik dinliyorum.

Cevap 12: Sohbet ediyoruz, birlikte çay içiyoruz, alan gezisi düzenliyorum.

Cevap 13: Çikolata yiyerek stresimi azaltıyorum, mutfakta vakit geçiriyorum.

GÖRÜŞME 11.

Cevap 1: MN, 36

Cevap 2: Türk İşaret Dili

Cevap 3: Ben işitme engelli bir öğretmenim. İşyerimin lokasyonu benim en büyük stres kaynağım.

Cevap 4: Stresli olduğumda motivasyonum düşüyor ve sınıf içinde de

kursiyerlerin etkilendiğini düşünerek farklı yöntem ve teknikleri kullanıyorum ama soru sormaya çekiniyorum.

Cevap 5: Oyun yöntemini kullanarak sınıf katılımını arttırıyorum.

Cevap 6: Dersle ilgili kelime oyunu oynatıyorum, etkinlikler yapıyorum.

Cevap 7: Derin nefes alarak stresimi yönetiyorum. Onlar fark etmeden derse devam ediyorum.

Cevap 8: Özgüvenini arttıracak sözler söylüyorum.

Cevap 9: Kursiyer bazen soru sormaya çekinir ve dersin bitmesini beklerler. Sonraki derse motivasyon düşük olarak gelir.

Cevap 10: Sınıf içinde sessizlik hâkim oluyor ve katılım düşüyor.

Cevap 11: Rahatlama yöntemi olarak pilates, yoga ve yürüyüş yaparak stresimi yönetiyorum.

Cevap 12: Kursiyerlerle ilgilenmek, sohbet etmek, gülümsemek, motivasyon konuşması yapmak.

Cevap 13: Dersle ilgili video, film izliyorum, izletiyorum.

GÖRÜŞME 12.

Cevap 1:NO, 34

Cevap 2: Gastronomi ve Mutfak Sanatları

Cevap 3: Ürünün istenilen düzeyde çıkamaması olarak tanımlıyorum.

Cevap 4: Stres seviyesi ile sınırimde de bir artış olduğunu ve bazı davranışlara tahammülüm kalmadığını hissediyorum.

Cevap 5: Öncelikle sınıftan çıkıp kendimi toparlar daha sonrasında stresi bir kenara bırakarak, onu yok sayar ve derse devam etmeye çalışırım.

Cevap 6: Eğlenceli konular açarak, sınıf içinde müzik dinleyerek, derin nefes alma uygulamaları ile işe kendimi vererek stresi azaltmaya çalışırım.

Cevap 7: Sınıf içindeki bireyler arasında gerginlik durumu olursa gerginliğe müdahale edip konuyu kapatmaya çalışıyorum. Öğretmen ve kursiyer arasında geçerse de kursiyeri sakinleştirme yoluna giderim.

Cevap 8: Kursiyerin konuşmaktan hoşlandığı konular ortamın gerginliğini azaltır, stresi en aza indirir.

Cevap 9: Kursiyerlerle daha az muhatap oluyorum. Daha az konuşup daha

az cevap veriyorum. Bu durum kursiyerin zorlanmasına ve daha çok soru sormasına neden oluyor.

Cevap 10: Böyle durumlarda yeteri kadar verim alınmadığı, sınıf içi katılımını olumsuz yönde etkilediğini düşünüyorum.

Cevap 11: Stresle başa çıkmak için öncelikle stresi oluşturan durumun ortadan kaldırılması için yardımcı yöntemler uygulanmalı. Yönetimin ise öğretmenin yetkisini kullanması gerektiğinde müdahale için personelin yanında olduğunun hissettirmesi, güven duygusu verilmesi gerekir.

Cevap 12: Ders saati azaltılabilir, stres nedenleri araştırılarak neler yapılabileceğine dair çözüm yolları bulunarak kursiyer ile ortak çalışma yapılabilir.

Cevap 13: En önemli destek bana göre müzik. Öğretmen arkadaşlarla sohbet ederek fikrini alıp çözüm yolları üretiyorum.

GÖRÜŞME 13.

Cevap 1: OÖ, 37

Cevap 2: Tekstil ve Moda Tasarımı

Cevap 3: Stres agresifliktir. Normal zamanda kursiyerlerin sorularına tekrar tekrar sabırla cevap veriyorum. Ancak stresliysem o kadar sabırlı olamıyorum.

Cevap 4: İş yerinden kaynaklı bir stres ise bunu mümkün olduğunca sınıf içine yansıtılmaya çalışıyorum. Sadece normalde eğlenceli ve keyifli geçen derslerim biraz daha moralsiz ve keyifsiz geçebiliyor. Kursiyerler sorduğunda da yorgunum veya hastayım gibi bahaneler sunarak geçiştiriyorum.

Cevap 5: Stresli olduğumda genelde daha önce de söylediğim gibi sorulara tekrar tekrar cevap vermek daha da strese sokuyor. Bu sebeple kursiyerlerin anlattığım konu üzerinden birbirleriyle iş birliği yaparak ilerlemelerini istiyorum.

Cevap 6: Sınıf içi daha eğlenceli konulardan bahsederek ortamı biraz keyiflendirmeye çalışıyorum ardından sorular sorarak onların derse daha aktif katılmalarını sağlıyorum. Ders dışında ise genelde yalnız kalmak istiyorum.

Cevap 7: Sınıf içinde oluşan stresli bir olayda önce gerekli uyarıyı yapıyorum.

Ardından sıkıntının kaynağını öğrenmeye çalışıp gerekli konuşmayı yapıyorum ve konuyu kapatıyorum. Kursiyerler de buna ayak uyduruyor.

Cevap 8: Soru cevap tekniği ile derse katılımlarını arttırarak stresi uzaklaştırmaya çalışıyorum. Bu şekilde motivasyonunun arttığını gözlemlerdim.

Cevap 9: Durgun ve keyifsiz oluyorum. Bazen sadece konuyu anlatıp dersten çıkmak istiyorum. Kursiyerin konuyu anladığını analiz etmeden dersten çıkıyorum. Bu durumun haliyle başarılarını olumsuz yönde etkileyeceğini düşünüyorum. Keşke olmasa ama arada oluyor maalesef.

Cevap 10: Sakin, monoton, durgun bir sınıf gözlemliyorum. Katılım düşük oluyor.

Cevap 11: Stres yönetimim genelde iyidir. Bunu sınıf içine yansıtmamaya çalışırım. Ancak önerim şudur ki öğretmenlerin üsleri tarafından desteklenerek moral motivasyon konusunda yardımcı olmaları gerekir. Aksine stres yaratıp öğretmenin motivasyonu düşürülmemelidir.

Cevap 12: Zaten üstlerimiz öğretmene stres yaratacak konularla gelme sorun kalmayacak. Kimi zaman mobbinge maruz kalınıyor kimi zaman tehditkâr konuşuluyor. Liyakat olmadığı aşikâr, kurum içi adaletsizlikler vs. Bunlar öğretmenin sınıf içi performansını ne yazık ki olumsuz etkiliyor. Motivasyon arttırılmalı, düşürülmemeli. Eğer her öğretmen eşit haklara sahip olsa stres oluşturacak mobbing ve tehditlere maruz kalmazsa sınıf içi performansı da artacaktır.

Cevap 13: Genelde kendi kendimi telkin ediyorum. Uygulanan ayrımcılığı ve liyakatsizliği görmezden gelmeye çalışıyorum.

GÖRÜŞME 14.

Cevap 1: ÖP, 32

Cevap 2: Emlak Danışmanlığı Pazarlama ve Perakende

Cevap 3: Stres, genellikle bir kişinin karşılaştığı zorluklar, baskılar veya beklentiler karşısında yaşadığı fiziksel ve duygusal tepkilerdir. Stres, vücudun savaş ya da kaç tepkisi olarak bilinen biyolojik bir tepkidir ve tehlike algısıyla tetiklenir. Stres, sınavlara hazırlanma, ödev teslim etme, sunum yapma gibi durumlarda artabilir ve sınıf içi performansı olumsuz etkileyebilir. Stresle başa çıkmak için stres yönetimi teknikleri

kullanılabilir ve bu sayede sınıf içi performansı olumlu yönde etkileyebilir.

Cevap 4: Genellikle stresin artması, insanların sınıf içi etkileşimlerinde olumsuz değişikliklere neden olabilir. Örneğin, stres altındayken insanlar daha sabırsız, sinirli veya gergin olabilirler. Bu durum, sınıf içi etkileşimlerde iletişim eksikliği, anlayışsızlık veya çatışmalara yol açabilir. Ayrıca stres, dikkat dağınıklığına ve odaklanma güçlüğüne neden olabilir, bu da sınıf içi performansı olumsuz etkileyebilir. Bu nedenle, stresle başa çıkma stratejileri geliştirmek ve stres yönetimi tekniklerini kullanmak, sınıf içi etkileşimlerde olumlu bir değişim sağlayabilir.

Cevap 5:

- İletişim
- Aktif Katılımı Teşvik Etmek
- Esneklik
- Stres Yönetimi Teknikleri
- Planlama ve Hazırlık

Cevap 6: Derin Nefes Alma, Zaman Yönetimi, Dinlenme ve Uyku.

Cevap 7: Kursiyerlerin stresli durumlara nasıl tepki verdiğini değerlendirmek için onların davranışlarını, duygularını ve sözlü ifadelerini dikkatle gözlemliyorum. Kursiyer stresli durumlara nasıl tepki verdiğini anlamak, onlara daha iyi destek olmama ve gerektiğinde yardım etmeme yardımcı olabilir.

Cevap 8: Hedef Belirleme, Grup Çalışmaları ve İş birliği, Ödüllendirme ve Teşvik.

Cevap 9:

- Daha Fazla Empati: Kursiyerlerin duygusal durumlarını daha iyi anlamaya çalışarak daha fazla empati göstermeye çalışıyorum. Onların duygularını dinlemeye ve anlamaya çalışarak daha etkili bir destek sağlamaya çalışıyorum.
- Daha fazla destek ve esneklik sağlıyorum.

Cevap 10: Stresli bir ortamda kursiyerler genellikle daha az derse katılabiliyor. Derslere daha az odaklanabilir ve iletişim eksikliği yaşayabilirler. Yine motivasyon, esneklik, ödüllendirme ve teşvik.

Cevap 11: Pozitif düşünme, planlama ve organizasyon, farkındalık.

Cevap 12:

- Esneklik ve Empati
- Motivasyon ve Teşvik
- İyi İletişim. Kursiyerlerle açık ve etkili iletişim kurmak, stresle başa çıkmalarını kolaylaştırabilir. Onların duygularını ifade etmelerine ve ihtiyaçlarını dile getirmelerine olanak tanımak, stres seviyelerini azaltabilir.
- Ders Planlaması ve Organizasyon: Derslerin planlanması ve ödevlerin zamanında verilmesi, kursiyerlerin stres seviyelerini azaltabilir.
- Destekleyici ve Güven Veren Ortam

Cevap 13:

Planlama ve Organizasyon: Derslerimi ve ödevlerini düzenli bir şekilde planlayarak ve organize ederek stres seviyelerimi azaltıyorum.

Pozitif Düşünme: Olumlu düşünme ve pozitif bakış açısını benimseyerek stresle başa çıkmamı kolaylaştırıyorum.

Bu destek sistemlerinden ve kaynaklardan faydalanarak stres seviyelerimi azaltıyor ve sınıf içi performansımı olumlu yönde etkiliyorum.

GÖRÜŞME 15.

Cevap 1:PR, 53

Cevap 2: Tekstil ve Moda Tasarımı

Cevap 3: Kişinin kendini yönetebilme yeteneğini azaltan bir durum.

Cevap 4: Anda kalabilmeyi sağlamak. Sakin kalmak.

Cevap 5: Konuyla ilgili etkileyici projeksiyon yardımıyla videolar izletmek.

Cevap 6: Meditasyon uygulamaları.

Cevap 7: Durumu olduğu gibi kabul etmek. Sakin kalabilme yeteneğini geliştirmek.

Cevap 8: Yetenekli olduğu yönlerini göstermek.

Cevap 9: Ders akışı olumsuz etkilenebiliyor.

Cevap 10: O günkü konu ile ilgili verimlilikte artma görülemeyebiliyor.

Cevap 11: Meditasyon geliştirmek, Nefes egzersizleri.

Cevap 12: Çalışma koşullarında genele uygun adaletin sağlanması ve buna bağlı birçok konu başlıkları.

Cevap 13: Konuları farklı sistemler ile aktarmak.

GÖRÜŞME 16.

Cevap 1:RS, 43

Cevap 2: Görsel Sanatlar

Cevap 3: Ne istediğini ve hedefini tam olarak belirlememiş kursiyer modeli olarak tanımlıyorum.

Cevap 4: Anlatmam gereken konuları daha zorlu bir performans sergileyerek anlatıyorum, verimliliğim düşüyor.

Cevap 5: Bireysel performans sergileyerek kursiyerlere göster-yaptır öğrenme yöntemini kullanarak pekiştirmelerini sağlıyorum.

Cevap 6: Bulduğum ortamdan veya konudan uzaklaşmak için kendime kısa bir mola hediye ediyorum.

Cevap 7: Kişisel algılamamayı tercih ederek konunun hızlı bir şekilde kapanmasını sağlayarak dersin olağan işleyişine devam ediyorum.

Cevap 8: Pozitif davranıp, geliştirici, destekler nitelikte cümleler kurarak motive ediyorum.

Cevap 9: Profesyonel davranarak sadece dersime odaklanıyor böylece kendimi de mevcut stresimden uzaklaştırmış oluyorum.

Cevap 10: Negatif duygular sergileyen bir öğretmenin sınıfta derse katılım çoğunluğunu sağlayamayacağını düşünüyorum.

Cevap 11: Çözüme kavuşacak bir problemse hemen çözüm üretmek değilse anlık akışı etkilemeyecek şekilde davranarak.

Cevap 12: Sakin ve olumlu düşünce ile verimlilik artırılabilir.

Cevap 13: Herhangi bir kaynaktan faydalanmıyorum.

GÖRÜŞME 17.

Cevap 1: SŞ .36

Cevap 2: Tekstil ve Moda Tasarımı

Cevap 3: Vücut yapımı baştan aşağı etkileyen dış güç.

Cevap 4: Gerginlik

Cevap 5: Soru cevap tekniği ile kursiyeri derste etkin kılarım. Kendi başına ne kadar ilerlediğini görmek isterim.

Cevap 6: Sınıf içinde strese yol açan konuyu değiştiririm. Sınıf dışında temiz hava alırım.

Cevap 7: Sakin kalmaya çalışarak stresi yansıtmadan olaylara iyi yönünden bakıyorum ve baktırıyorum.

Cevap 8: Bölümüm için söylemek gerekirse güzel ve sözle motivasyon sağlıyorum. Takdir edici ve onları öven cümleler kuruyorum.

Cevap 9: Stresli olunca susmayı tercih ederim. Tabi mesleğim gereği yine de konuşuyorum. Ama mutlu halinizdeki cıvıltı olmuyor.

Cevap 10: Sınıfımda bir kişinin stresli olması bazen sınıfı etkiliyor. Sürekli yapamıyorum, dikemiyorum diye sesli düşündüğünde diğer kişilerde ister istemez etkileniyor.

Cevap 11: Çağımızın hastalığı olan stres, hiçbir şekilde son bulmayacağından olaylara takılmama veya iyi yanını düşünerek azaltabileceğimizi düşünüyorum.

Cevap 12: Bölümüm adına kişinin kapasitesine göre görev verilmesi, stresi bir nebze azaltacağını düşünüyorum.

Cevap 13: Stresimi azaltmak için yürümeyi ve başka bir şey ile uğraşmayı tercih ediyorum.

GÖRÜŞME 18.

Cevap 1: ŞT ,38

Cevap 2: Tekstil ve Moda Tasarımı

Cevap 3: Olumsuzluk, çatışma, gerginlik, tehdit duygusu hissetme veya yaşama.

Cevap 4: Kursiyerlere hissettirmeden sorduğu sorulara daha da tane tane cevap vermeye çalışırım.

Cevap 5: Konu tekrarı yapıyorum. Kursiyerlerle modüldeki ürün için hayali üretim bandı kuruyoruz. Sınıfın aktif olduğu bu oyunla bilgileri tazeleyip sınıfın havasını değiştirmiş oluyorum.

Cevap 6: Pozitif düşünüyorum, camları açıp hava değişimi yapıyorum, Ders dışında sevdiğim arkadaşlarımla vakit geçiriyorum, Beni mutlu eden yiyecekleri tüketiyorum.

Cevap 7: Stres nedenini belirleyip çözüme ulaştırıyoruz. Etkili bir iletişimin açamayacağı kapı yoktur.

Cevap 8: Kursiyerin kursa geliş amacını hatırlatıp ne kadar yol katettiğini vurguluyorum.

Cevap 9: Öğretmenliği çok sevdiğim için derse girdiğimde her şey kapının arkasında kalmış oluyor.

Genel olarak derste stresli değilim.

Cevap 10: Stres motivasyonu azalttığı gibi bazen daha da kamçılayabiliyor.

Cevap 11: Olayları kişiselleştirmeden çözüme ulaştırmak.

Cevap 12: Kursiyerlerime kursa geliş amacını hatırlatırım.

Cevap 13: Pozitif düşünmeye çalışıyorum. Verdiğim eğitimle sadece makine kullanmak değil, hayatlarına dokunduğumu düşünüyorum.

GÖRÜŞME 19.

Cevap 1: TU, 29

Cevap 2: Tekstil ve Moda Tasarımı

Cevap 3: İnsanın enerjisini yok eden bildiklerini bile unutturan bir olgu.

Cevap 4: Verimsiz ve heyecanımı yitirmiş hissediyorum.

Cevap 5: Uyum sağlayamıyorum ve o an kursiyerlerimle bağlantım kopuyor.

Cevap 6: Sınıf içinde stres yaşadysam anlık olarak uzaklaşıp, sakinleşip geri dönerim.

Cevap 7: Kendimi derse odaklamaya çalışıyorum. Olayların iyi yönlerini bulup oralara yoğunlaşıyorum. Kursiyer üzerine dikkatimi vermeye çalışıyorum.

Cevap 8: İlgiyi ve konuyu kişinin kendi üzerine çekip yaptığı ürünlere çekiyorum. Öz güven sağlayıcı motivasyon cümlesi kuruyorum.

Cevap 9: Alıngan ve iletişime kapalı olabiliyorum. Agresif olabiliyorum ve işe gitmemek için bahaneler buluyorum.

Cevap 10: Stres sınıf içi kursiyerlerin motivasyonunu ve derse gelme

isteklerini azaltır. Öğrenme isteklerini yok eder.

Cevap 11: Stresi yaratan problemi ortadan kaldırmak ya da sınıf içine yararlı çözüm bulmak.

Cevap 12: Stres yaratan konunun çözülmesi ya da stres yaratan konudan kısa süreliğine uzaklaşmak sakin ve bilinçli olarak değerlendirme yapmak.

Cevap 13: Kişisel gelişim kitapları okumaya çalışıyorum.

GÖRÜŞME 20.

Cevap 1: UÜ, 43

Cevap 2: Tekstil ve Moda Tasarımı

Cevap 3: İsteğimiz dışında gelişen, hoşumuza gitmeyen fiziken ve ruhen bizi yoran durum veya durumlar.

Cevap 4: Kursiyerlerimle olan bağımız zayıflıyor, kararlarımı içselleştirerek değil de daha yüzeysel verebiliyorum.

Cevap 5: Sınıftaki herkesin kendini ifade edebileceği ders akışını canlandırarak, ilgiyi arttıracak kursiyer odaklı çalışmalar yaptırabiliyorum. Örneğin modelistlikte kursiyerin tahtada bir çizim yapması, giyimde ise diktiği bir modelin özelliğini nasıl yaptığını arkadaşlarına da aktarması.

Cevap 6: Akışa bırakıyorum. Olumsuzlukların yaşanabilir durumlar olduğunu ve nihayetinde çözüme kavuşacağını kendime telkin ediyorum.

Cevap 7: Sınıfta sohbet ortamı oluşturarak, paylaşımlarda bulunuyoruz.

Cevap 8: İyi, güzel, başarılı gibi sözel ifadelerle teşvik ediyorum.

Cevap 9: Aktüel sohbetler yapıyoruz. Karşılıklı görüş paylaşım çıkarımlarda bulunuyoruz. Bu da bir nebze her iki tarafa rahatlatma sağlıyor.

Cevap 10: Haliyle sınıf stresimden etkileniyor, hissediyor, keyifleri kaçıyor. Bunun olmaması için elimizden geleni yapıyoruz.

Cevap 11: Ders ortamı bizi strese ittiğinde sosyal hayata dair içerikler paylaşıyoruz. Bir şeyler okumak, üzerinde fikir paylaşımı yapmak gibi.

Cevap 12: Aktüaliteye yer vermek herkesin kendini ifade edebileceği bir konuda sohbet ortamı oluşturmak.

Cevap 13: Ben Allaha inancı olan bir insanım. Ayet ve hadisler her şeyde olduğu gibi yol göstericidir. Mesela “Her zorlukla beraber bir kolaylık vardır” ayetinde olduğu gibi.

GÖRÜŞME 21.

Cevap 1: ÜT, 52

Cevap 2: El Sanatları

Cevap 3: Stres tüm hayatımızı olumsuz yönde etkilediği gibi sınıf içi performansımızı da olumsuz yönde etkileyebilir. Ancak elimden geldiğince stresimi işime yansıtılmaya gayret ediyorum ancak işe bağlılığım azalıyor.

Cevap 4: Tahammülümün azaldığını ve çabuk sinirlendiğimi gözlemliyorum.

Cevap 5: Stres altında olduğumda verimim düştüğü için çaba gösteremiyorum.

Cevap 6: Yaptığımız işten biraz uzaklaşıp, sosyal hayattan, magazinsel olaylardan, yemek tariflerinden konular açarak sohbet ediyorum.

Cevap 7: Yetişkin eğitiminde onların özelliklerine göre hareket ederek sakin olmak en önemli yöntemdir.

Cevap 8: Stres yaratan olaydan uzaklaşıp, kursiyerin ilgisini başka yöne çekiyorum.

Cevap 9: Stresli olduğum dönemde sınıftaki bireylerle olan iletişimimi minimum düzeyde tutuyorum. Bu geçici bir durum olduğu için herkesin etkilendiğini düşünmüyorum.

Cevap 10: Olumsuz yönde etkiliyor tabi ki. Hiç kimse stresli ortamda bulunmak istemez.

Cevap 11: Sakin kalmaya çalışarak.

Cevap 12: Strese sebep olan olaydan uzak kalmaya çalışarak.

Cevap 13: Kişisel gelişim ve stres yönetimi konulu kitaplardan destek almak.

GÖRÜŞME 22.

Cevap 1:TV, 61

Cevap 2: El Sanatları

Cevap 3: Gruplaşma, atışma, kıskançlık.

Cevap 4: Hem benim hem de kursiyerlerin performansı düşüyor, odaklanamıyorum.

Cevap 5: Stresin kaynağına gidip neden-sebebe sonuç şeklinde ortak bir sonuca ulaşıyoruz ve konuyu kapatıp onların ilgisini çekecek materyallerle

derse devam ediyoruz.

Cevap 6: Derse ara verip ciddiyeti bırakıp farklı konularla alakalı güzel bir anı anlatırım. Onlardan da anlatmalarını isterim. Güzel bir özlü sözün açıklamasını konuşuruz.

Cevap 7: Sınıfta ortamı geren veya stres yapan kim varsa onunla diyalogu asla kesmem bilakis konuşarak özüne inerim ve farklı şekillerde yaklaşıyorum. Tatlı dilin açamayacağı kapı yoktur.

Cevap 8: Ben 12 yıldır bu mesleği yapıyorum. Çok gergin bir ortamda hiç çalışmadım. İlk dersler başladığında yaptığım tek yöntem gruplaşmaya izin vermemek ve alan çalışması yapıp birbirleriyle kaynaşmalarını sağlamak.

Cevap 9: Yorgun olabileceğimizi, bizim de onlar gibi ailemiz olduğunu sorunlarımızın olabileceğini söylerim. Bazen bir sorunla ilgili empati kurup olaya onların gözünden bakarak kendilerini değerli hissettiririm.

Cevap 10: Stres yönetimi ile ilgili seminerlerimiz oluyor. Önemli olan stresli ortamı yönetebilmek, bir kursiyerin omzuna dokunmak bile çok etkili oluyor.

Cevap 11: Öğretilmek istenen tekniği yapamadıysa strese girip çok üzülebiliyor. İşini bırakmasını biraz dinlenmesini sonra beraber yapacağımızı söyleyince rahatlıyor.

Cevap 12: Stres yapan etken ortadan kaldırılırsa sorun çabuk çözülür. Motive edici cümleler kuruyorum.

Cevap 13: Stres yönetimi ile ilgili seminerlerimiz oluyor. Beden dili, diksiyon eğitimleri alıyoruz, sosyal medyada araştırıyoruz. 5 ayrı sınıf toplam 100 kişiyle hafta boyu birlikteyim onları tanıyıp ona göre hareket ediyoruz.

GÖRÜŞME 23.

Cevap 1: VY, 28

Cevap 2: İngilizce

Cevap 3: Zihinsel veya duygusal bir gerginlik durumu, işten kaçış.

Cevap 4: Yüksek stres seviyeleri beni iletişimden uzaklaştırabilir ve daha içe dönük bir hal alabilirim. Kursiyerlerle olan etkileşimi sınırlayabilirim veya onlarla uygun bir şekilde iletişim kuramayabilirim.

Cevap 5: İyi bir planlama: Derslerimi önceden planlamak ve hazırlıklı olmak, stresli anlarda bile daha kontrollü hissetmemi sağlar. Planlı bir şekilde ders materyalini sunmak, sınıfın ilgisini çeker ve katılımlarını artırır.

Cevap 6: Düzenli olarak egzersiz yapıyorum, stresi azaltmada yardımcı oluyor Yürüyüşe çıkma, yoga veya spor gibi fiziksel aktivitelerle vücudumdaki gerilimi atabiliyorum.

Cevap 7: Kursiyerlerin derslere ne kadar aktif katıldığını takip ediyorum. Katılım düşük ise, kişi belirli bir konuda zorlandığında stres yaşadığı anlamına gelebilir.

Cevap 8: Sınıfta pozitif bir atmosfer yaratmak, kendilerini rahat hissetmelerini ve motivasyonlarını arttırmalarını sağlar. Kursiyerler arasında iş birliği ve dayanışma ruhunu teşvik ederek olumlu ilişkiler kurmalarına yardımcı olurum.

Cevap 9: Durgunlaşıyorum ve odaklanamıyorum. Haliyle sınıfça o günkü dersten zevk almıyor ve dersi erken bitirip gidiyor.

Cevap 10: Öğrenme isteklerini yok eder.

Cevap 11: Egzersiz, yürüyüş.

Cevap 12: Planlama yapmak.

Cevap 13: Kişisel bakımına özen gösteriyorum.

GÖRÜŞME 24.

Cevap 1: YZ, 25

Cevap 2: Fransızca

Cevap 3: Konsantrasyon eksikliği ve performansın negatif yönde etkilenmesi, baş ağrısı.

Cevap 4: Motivasyon ve enerji düzeyindeki düşüş olabilir. Yüksek stres seviyeleri, yorgun hissettirebilir ve motivasyonumu azaltabilir. Bu da kursiyerlerime olan ilgimde ve ders planlamamda azalmaya neden olabilir.

Cevap 5: Sınıfın aktif olarak katılım sağlamalarına olanak tanıyan etkileşimli yöntemleri kullanmak, derslerin daha etkili iletilmesini sağlar. Örneğin, soru-cevap yöntemi, grup çalışmaları veya tartışmalar gibi etkileşimli

yöntemler kullanarak kursiyerleri katılıma teşvik edebilirim.

Cevap 6: Meditasyon, görselleştirme, masaj gibi rahatlama tekniklerini kullanıyorum.

Cevap 7: Boş zaman etkinliği yaratarak ve sınıfta yapılan görüşmelere dayanarak, kursiyerlerin stresli durumlar hakkında nasıl hissettiklerini anlamaya çalışırım.

Cevap 8: Farklı öğretim yöntemleri denerim.

Cevap 9: Sorusu olanlar daha sonra sorması hususunda uyarılarda bulunuyorum.

Cevap 10: Katılım düşük oluyor.

Cevap 11: Sosyal destek.

Cevap 12: Dengeli beslenmek, düzenli uyku.

Cevap 13: Yöneticilerimden destek alıyorum.

GÖRÜŞME 25.

Cevap 1: XY, 44

Cevap 2: Tekstil ve Moda Tasarımı

Cevap 3: İş baskısı altında panik olma durumu.

Cevap 4: Dil sürçmesi, göz temasından kaçınma.

Cevap 5: Göz temasına odaklanıp basit sorularla kursiyerlere söz vererek kazandığım süre aralığında nefes egzersizleri ile sakinleşmek.

Cevap 6: Daha sonrasına yoğunlaşmak, bir sonraki günde ya da derste yapılacaklara yoğunlaşarak andan uzaklaşmaya çalışmak.

Cevap 7: Ben dili ile kendimi ifade ederek kursiyerin de aynı şekilde kendini ifade etmesine fırsat vererek sınıf içindeki dersin/konunun öğrenim çıktısını gözlemlemeye çalışıyorum.

Cevap 8: Duygusal bağ kurmaya çalışıyorum, amaç ve hedefe yönelik örneklerle devam ediyorum.

Cevap 9: Meslek de 24. Yılımı tamamlamış biri olarak stresimi yönetebildiğimi düşünüyorum.

Cevap 10: Sağlıklı iletişim kurulamaması, motivasyon ve ilginin azalması ile öğretme etkinliğinin azalması.

Cevap 11: Kendini mutlu hissettiğin aktiviteyi kendine armağan etmek.

Belki spor belki yemek belki de oyun.

Cevap 12: Meditasyon.

Cevap 13: Profesyonel destek sistemlerine ihtiyaç duymuyorum, iş arkadaşları ile mini kahve sohbetleri en güzel destek.

SONUÇ

Derinlemesine mülakat sonucunda aldığımız cevaplara istinaden;

Araştırmanın Bulguları: Öğretmenlerin stres düzeylerinin yüksek olduğuna ve bu durumun hem öğretmenlerin hem de kursiyerlerin eğitim deneyimlerini olumsuz etkilediğine işaret etmektedir. Stresin neden olduğu bu olumsuz etkilerin eğitim sistemindeki verimliliği doğrudan etkileyebileceği sonucuna varılmıştır.

Stresin Belirtileri ve Kaynakları: Araştırmaya göre öğretmenlerin stres düzeylerini artıran başlıca faktörler arasında sınıf yönetimi zorlukları, kursiyer beklentileri ve kurum içi yönetimi ile olan iletişim sorunları yer almaktadır. Ayrıca öğretmenlerin artan iş yükü ve bürokratik sorumlulukları da stresin önemli kaynaklar arasında sayılmaktadır. Bu bulgular stresle başa çıkma stratejilerinin geliştirilmesi gerektiğini göstermektedir.

Stresin Performansı Etkileri: Araştırma bulguları öğretmenlerin stres düzeylerinin arttıkça sınıf içindeki performanslarının olumsuz yönde etkilenmeye başladığını ortaya koymaktadır. Stresli öğretmenler karar verme süreçlerinde zorluk yaşayabilir, duygusal tepkilerde aşırı hassasiyet gösterebilir ve iletişimde sıkıntılar yaşayabilirler. Bu durum sınıf yönetimini zorlaştırırken kursiyerlerle etkili iletişim kurmayı da engelleyebilir. Sonuç olarak stresin artışı öğretmenlerin iş performansını düşürmekte ve bu da doğrudan kursiyer motivasyonunu ve sınıf dinamiğini olumsuz etkileyebilmektedir.

Kursiyer Üzerindeki Etkileri: Araştırma, stresin öğretmenler üzerindeki etkilerinin kursiyerlerin akademik performansı ve motivasyonu üzerinde de olumsuz etkiler yarattığını göstermektedir. Sınıftaki bireyler, öğretmenlerinin stresli olduğunun farkına varabilir ve bu durum sınıfta katılım düzeylerinin düşmesine ve disiplin sorunlarının artmasına yol açabilir. Bu da öğrenme sürecini etkileyen bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır.

ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

İşe devamsızlık; çalışanın herhangi bir mazereti olmaksızın, işverene veya yöneticiye bilgi vermeden işe gelmemesidir. İşe devamsızlığın, işyerlerindeki birçok nedenden kaynaklandığı bilinmektedir. Bu nedenlerden bazıları kişinin kendisinden (yaş durumu, cinsiyet, aile durumu, eğitim düzeyi gibi) bir kısmı işyerlerindeki yönetim tarzından ve işyerindeki çalışma koşullarının sağlıksız ve güvensiz olmasından kaynaklanmaktadır. Yapılan işin zor ve monoton olması, işten alınan tatmin düzeyini düşürmekte, bu da kişilerde iş stresine yol açarak devamsızlığı arttırmaktadır.

İşe devamsızlık genelde, çalışanların çeşitli hastalıklar nedeni ile çalışamayacak durumda olmaları sonucunda görülür. İşe devamsızlık isteksizlik, sorumsuzluk, tembellik etkisiyle olabileceği gibi kişinin kronik rahatsızlıkları nedeniyle de olabilmektedir (İştar, 2012). Çalışanlar içinde buldukları stres ortamından uzaklaşmak isterler. Bu durumda işe devamsızlıklar ve işten ayrılmalar baş gösterir. Stres ortamında, evinde kalmak için bazen hafif baş ağrısı veya baş dönmesini bile işe gitmemek için yeterli neden olarak görürler.

Bu araştırma sonucunda öğretmenlere yönelik;

- Stres Yönetimi Eğitimi: Araştırma öğretmenler için stres yönetimi eğitimlerinin düzenlenmesinin stresle başa çıkma becerilerini geliştireceğini ve öğretmenlerin iş yaşamlarında daha sağlıklı olabileceklerini göstermektedir. Bu tür eğitim programları öğretmenleri stresle başa çıkma becerilerini geliştirirken sınıf içindeki performanslarını artırabilir.
- İletişim ve Destek Mekanizmaları: Araştırma, kurumlarda öğretmenlere yönelik bir iletişim ağı kurulmasının stresin azaltılmasında önemli rol oynayabileceğini ortaya koymaktadır. Bu destek ağı öğretmenlerin yaşadıkları sorunları kurs yönetimini bilgilendirerek stres kaynaklarının daha hızlı ve etkili bir şekilde çözülmesini mümkün kılabilir.
- İş Yükünün Dengelenmesi: Araştırmanın bulgularına göre öğretmenlerin iş yükünün yeniden değerlendirilmesi stresin azaltılmasında etkili bir yöntemdir. Gereksiz bürokratik işlemler ve fazla ders yükü öğretmenlerin stres düzeylerini artırmaktadır. İş yükünün dengeli ve sürdürülebilir bir şekilde düzenlenmesi stresin azalmasını sağlayabilir.
- Psikososyal Destek: Araştırma, öğretmenlere yönelik psikososyal destek hizmetlerinin sağlanmasının stresin yönetilmesinde önemli bir katkı sunduğunu göstermektedir. Kurumlarda profesyonel psikolojik destek

hizmetlerinin olması öğretmenlerin ruhsal iyilik hallerini iyileştirmede etkili olabilir.

KAYNAKÇA

- Balaban, J. (2000). Temel Eğitimde Öğretmenlerin Stres Kaynakları ve Başa Çıkma Teknikleri. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 7(7), 188-195.
- Cüceloğlu, D. (1992). *İnsan ve Davranışı*, İstanbul Remzi Kitabevi.
- Dömbekci, H. A., & Erişen, M. A. (2022). Nitel Araştırmalarda Görüşme Tekniği. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 22(Özel Sayı 2), 141-160.
- Engin, A. O., Aksakal, İ., Seven, M. A., & Sayan, A. (2016). Öğrenme ve Stres Arasındaki İlişki. *Ekev Akademi Dergisi*, (66), 107-128.
- Gezer, E., & Yenel, F. (2009). Stres Veren Yaşam Olaylarının Öğretim Elemanlarının Depresyon ve Tükenmişlik Düzeylerine Etkisi. *Gazi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 14(4), 1-13.
- Güçlü, N. (2001). Stres Yönetimi. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21(1).
- Izgar, H. (2016). Öğretmen Adaylarının Eğitim Stresi ve Öğrenmeye Karşı Tutumları Üzerinde Karşılaştırmalı Bir Araştırma. *Bayburt Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10(2).
- İştar, E. (2012). Stres ve Verimlilik İlişkisi. *Akademik Bakış Dergisi*, 33(1), 1-21.
- Karakuş Yıldız, B., & Taş, A. (2023). Hayat Boyu Öğrenmeye Katılımın Yaygın Eğitim Kursları Bağlamında İncelenmesi. *Journal Of National Education*, 52(239).
- Seyhan, F., & Sivuk, D. (2021). Örgütsel Çatışma, Örgütsel Stres, İş Yaşam Kalitesi, İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki: Sağlık Çalışanlarının Verimliliği Üzerine Bir Araştırma. *Verimlilik Dergisi*, (4), 185-201.
- Ünüvar, M. (2023). *Yaygın Eğitim Kurumlarında İnteraktif Uzaktan Eğitim Veren Öğretmenlerin Uzaktan Eğitim Algularının ve Öğrencilerin Uzaktan Eğitim Görüşlerinin Belirlenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Necmettin Erbakan Üniversitesi.

Psikolog Sena ÇELİKKAYA

Nişantaşı Üniversitesi Klinik Psikoloji

Tezsiz Uzaktan Öğretim

psikolog.senacelikkaya@gmail.com

<https://orcid.org./0009-0002-7130-2164>

VAKA ADI:

DÜNYA’NIN EN KÜÇÜK ADASI OLAN NAURU ADASI’NDA YAKLAŞIK 20 YILDIR ARTAN VE TÜM NÜFUSU SARAN OBEZİTENİN NEDENLERİNİN İNCELENMESİ

PROBLEMLERİN TANIMI

Nauru Cumhuriyetinde, birçok problem olmasına rağmen (alkolizm, kumar, çevre kirliliği, ekonomik kriz gibi) bizim ele alacağımız konu, Nauru halkının yaşadığı obezite problemidir.

Obezite Karayipler ve Pasifik ülkeleri de dahil olmak üzere ada ülkelerinde özellikle Cook Adaları’nda ve Nauru’da 1980 ile 2008 arasında erkekler ve kadınlar için on yılda 2-0 kg/m²’ den arttı. Bu ortalama küresel artışından dört kat daha fazladır. İkinci Dünya Savaşı öncesinde Pasifik Adalarında toplum ele alındığında obeziteye ilişkin veriler çok azdır. Ancak Epidemiyolog Zimmet, tarafından çok sayıda makalede gözden geçirilen bilgiler sonucunda meslektaşlarının araştırmaları ve ortaya çıkan kanıtlar, 20.yüzyılın ikinci yarısında obezitenin Nauru’da ortaya çıktığını belirtmiştir. Son yıllarda yapılan araştırmalara bakıldığında, Dünya Obezite Federasyonu, Mart ayının başlarında yaptığı açıklamada, 2035’e kadar dünya nüfusunun yarısından fazlasının (yüzde 51) obez olarak nitelendirileceği ve de bu problemin çözülmesi için gerekli adımlar atılmadığı müddetçe önümüzde ki 10 yıl içerisinde 4 milyar

kişinin obezite ile mücadele edeceği uyarısında bulundu. Dünya Obezite Fedarasyonu'nun hazırladığı raporda, Büyük Okyanusta'ki beş ada küresel obezite de başı çekmektedir. Küresel Obezitenin yüzde 60'ını oluşturan Nauru Adası bu adalardan biri olarak gösterilmektedir.

ÖZET

Nauru, resmi adıyla Nauru Cumhuriyet'i Orta Pasifik'te Ekvator'un sadece elli mil (92,6 km) güneyin de tek bir küçük adadır. En yakın komşuları kuzeyde Marshall Adaları, doğuda Kiribati ve batıda Solomon Adaları'dır. Bir mercan adası olan Nauru Cumhuriyeti, dünyanın en küçük ülkelerinden biridir.

1947 yılında Birleşmiş Milletler'in vesayeti altında Avustralya idaresine verilen Nauru, 31 Ocak 1968 tarihinde bağımsızlığını ilan etmiştir. 1 Mayıs 1999 tarihinde dünyanın en küçük ada cumhuriyeti olarak Birleşmiş Milletler üyesi olmuştur. Nauru Cumhuriyetine ilk olarak Mikronezya ve Polinezya'dan gelen insanlar tarafından yerleşim gerçekleştirilmiştir.

Nauru'nun bilinen nüfusu 2023 yılında 12,780 kişi olarak belirlenmiştir. Nauru'nun bilindik bir başkenti yoktur. Para birimi olarak da Avustralya doları kullanılmaktadır. Nauru'da yaşayan insanlar **İngilizce** ve de Nauruca dili ile konuşmaktadırlar.

Pasifik Okyanus' un güneybatısındaki 21kilometre karelik, oval şekilli bir adadır. Ada resifle çevrili olduğundan liman kurulamamıştır ancak adaya ulaşım küçük tekne ve bot ile sağlanmaktadır.

Nauru Adası bağımsızlığını ilan etmeden önce halkın temel besin kaynaklarını taze balık, taze meyve, Hindistan cevizi gibi meyve ve sebzeler oluşturmaktaydı. Ancak maden çalışmalarının verimli topraklara hasar vermesi sonucunda, ekilebilir arazi kaynakları yetersiz duruma gelip içme suyu olmak üzere bütün ihtiyaç malzemelerini ithal etmeye başlamıştır. Enerji gereksinimleri de ithal petrol ile karşılanmaktadır. Nauru'nun bir başka geçim kaynağı ise Çin, Japonya, Güney Kore, Tayvan ve ABD'ye verdiği balıkçılık lisanslarıdır. Enerji kaynakları yetersizdir. Ancak Nauru en'lerin ülkesidir. 1945 yılından beri ihraç maddeleri Fosfattır (Fosfat, kimyada bir kök olup, Anyonik yapıdadır. Fosforik asidi oluşturan katyon köküdür). Topraklarının yaklaşık yüzde 80'i fosfat yatağıdır. 1980'li yıllara kadar ada çok refah ve zengin iken 1980'lerin sonlarına doğru adada Fosfat madenleri tükenmeye başladı ve yapılan ocak

madenciliğinin ülkenin doğasına ve tarım alanlarına ciddi hasarlar vermesi sonucunda ada dünyanın en fakir ülkeleri arasında gösterilmeye başlanmıştır.

GİRİŞ

Nauru vatandaşlarının obezite ile ilgili temel problemi beslenme üzerinedir. Bilindiği üzere obezite oluşumunda en önemli etken, karbonhidrat ve şeker oranı yüksek olan makarna, pirinç şekerli içecek ve hazır konservelerin tüketilmesinin yaygın olmasıdır. Nauru halkının yiyecek kültürü olarak problemi tam da buradadır. 1920 yılında Nauru Büyük Britanya mandasına girmiş ve yönetim Avustralya hükümetine verilmişti. Sömürge hükümet, Nauru halkı için yemeklerin önemini öğreten ev ekonomisi dersleri başlattı. 1950'lerde beslenme araştırmaları esnasında, günde iki öğünden oluşan bir model tanımlandı. Öğünler, tam da obezitenin temel nedenlerinden olan beyaz pirinç ve konserve etten oluşuyordu. Nauru halkına empoze edilen bu yemek kültürü günümüze kadar ulaşmaktadır. Nauru'da bugünlerde standart bir yemek, pirinç ve proteinden oluşmaktadır. Hatta Nauru'da insanlar bir partiye veya yemeğe davet edilirken, katılacak konuklara yanlarında protein veya dondurulmuş tavuk parçaları, sosisler getirmeleri söylenir. Davet edilen konuklar da yanlarında bu tür dondurulmuş gıdalar getirirler. Bugünlerde Nauru halkının yiyecek konusunda doyma mantalitesi pilav ve dondurulmuş et yemek üzerinedir. Halk, öğünleri beyaz pirinç içermiyorsa öğünün boş ve doyumsuz olduğundan ve doymadıklarından bahsetmektedirler.

NAURU'NUN EKONOMİK DURUMU VE ALT YAPISI İLE OBEZİTE ARASINDAKİ İLİŞKİ

Nauru halkının çoğu, obeziteye bağlı bir hastalık olan tip iki diyabet ile mücadele etmekte ve erken ölüm riskiyle karşı karşıya kalmaktadır. Nauru'daki ölümlerin %80'inden fazlası obeziteye bağlı hastalıklardan kaynaklanır. Nauru'da yaşanan erken ölümler ve obezite sebebiyle ortaya çıkan hastalıklar genel yaşam kalitesinin düşmesine ve iş gücünün azalmasına neden olduğu için toplumsal çöküş ortaya çıkmaktadır. Obezite, Nauru halkının sadece fiziksel uğraş ile değil aynı zamanda zihinsel uğraşla da çalışmasını engellemektedir. Naurulu işçilerin %20'sinden fazlası obezite sebebiyle işsizlik yaşamaktadır.

NAURU'DA GIDA ERİŞİMİ NASIL SAĞLANIR?

Nauru'da kaynak olarak var olan yalnız bir güvenilen su kaynağı mevcuttur. Yerel halk çatı toplama sistemleri denilen bir yağmur suyu biriktirme donanımından faydalanarak tatlı su biriktirir. Buna ek olarak fosfat toplamak için adaya gelen gemilerin balast sularından da su temin etmektedirler. Nauru halkı bilindiği üzere sağlıklı gıda temini hususunda zorlanmaktadır. Tarım faaliyetinin kısıtlı olması sebebiyle gıdaların çoğunu ithal olarak temin etmektedirler. Organik gıda ithalatının pahalı olması nedeniyle mali olarak daha uygun işlenmiş gıda ithal ederler. Adada ortalama bir öğün patates kızartması, balık, pizza, hamburger ve Çin yerel yemeklerinden oluşmaktadır. Süt ve aşırı miktarda şeker içeren soğuk kahve Nauru'da yaygın bir içecek türüdür. Domuz ve tavukların adada herhangi bir kontrol olmaksızın dolaşmasından ötürü sistematik bir hayvansal üretim şekli bulunmamaktadır. Nauru, bir ada olmasına ve çevresinde avlanılabilecek bol miktarda balık ve diğer deniz ürünleri olmasına rağmen sistematik bir balıkçılık endüstrisine sahip değildir.

NAURU SAĞLIK HİZMETLERİNİN OBEZİTEYE YAKLAŞIMI

Nauru'da obezitenin oluşturduğu sağlık maliyeti, bireylerin de ötesinde bir bütün olarak topluma maddi bir yük oluşturmaktadır. Nauru hastanelerinde obezite ile ilişkili hastalıklar devamlı olarak en yüksek yatak doluluk oranına (%80) sahipti. Obezite ile ilişkili tıbbi tedaviye ihtiyaç olan yüksek gereksinimin Nauru toplumuna hayli zararı var. Öncelikle, Nauru halkı, ekonomik kaynaklarını aslında başka bir yerde değerlendirebilecekken, obezite ile mücadele etmek maksadıyla ekonomik kaynaklarını harcıyor. Obezitenin sağlık sektöründe İkinci bir sonucu olarak, hastane odalarının obezite hastaları ile yoğunlaşması, hastanelerin diğer kritik sağlık sorunlarının tedavisine yeterli kaynak ayıramaması anlamına geliyor.

OBEZİTE İLE İLGİLİ YARDIM VE FARKINDALIK KAMPANYALARI

Dünyada hızla yayılan obezite ile mücadele için, obezite problemi yaşayan ülkeler obezite vergisi uygulaması ortaya çıkarmaktadır. Bu vergi uygulaması

sağlıksız yiyecekler üzerinden uygulanmakta ve toplumun bu gıdalardan uzak durmasını amaçlamaktadır. Hükümetlerin politik önlemler almasının yanı sıra sağlık kuruluşlarınca toplum sağlığına odaklı, psikolojik çözümler de uygulanmaktadır. Obezitenin oluşumuna karşı kamu spotları, afiş ve posterler bunlardan bazılarıdır. Tüm bunlar uygulanırken Obeziteden sakınma ve sağlıklı yaşam alışkanlığı, sağlıklı beslenme ve düzenli spor yapma temaları kullanılarak toplum obeziteden uzaklaştırılmaya teşvik edilmektedir. “Obezite kaderiniz değil, tercihlerinizdir”, benzeri sloganlar ile sağlıklı yaşamın sorumluluğunun yetişkinlerde olduğu bilinci aşılması amaçlanmaktadır. Çalışmalarda yine duygusal içerikte korku öğelerinden yararlanılmakta, yalnız bunun, kaderin dışında bir seçim ile değiştirilebileceğine değinilmektedir.

GIDAENDÜSTİRİSİN VE REKLAMLARIN OBEZİTE ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

Televizyon izleyiciliğinin obezite ile ilişkisi hayli fazladır. Obezitede etkisi olan birçok faktörün yanı sıra, televizyon izleyiciliği ve reklamlarda bahsedilen ürün tanıtımları insanların obeziteye yatkınlığında önemli etkenlerden birisidir. Yapılan Araştırmalarda televizyon karşısında geçirilen vakitte, obezite ve televizyon arasındaki ilişkiye dikkat çekilir. Bu hususu üç ana başlığa ayırabiliriz. 1. televizyon izleyiciliği, hareketi ciddi derecede azaltır ve bilindiği üzere Nauru halkı hareketsiz yaşamı benimsemiştir. 2. televizyon izleyiciliği abur cubur atıştırmalarını ve fast food tüketimini artırır. 3. televizyonda verilen reklamlar, obeziteye sürükleyen yüksek oranda yağ, şeker, karbonhidrat ve abur cuburlar konusunda teşvik edicidir. Reklamlarda bahsedilen zararlı besinler obezitenin temel yapı taşıdır.

NAURU HÜKÜMETİNİN OBEZİTEYE KARŞI ALDIĞI ÖNLEMLER

Bu günlerde obeziteye karşı alınan önlemler politik odaklı olmaya doğru kaymıştır. Nauru’da obeziteye karşı yapılan politik müdahaleler, vergilendirme ve sağlıksız ürünlerin kullanımını sekteye uğratacak yasaları içermektedir. Dünya Sağlık Örgütü Küresel Eylem Planı (2013) taraf ülkeleri, obeziteye sürükleyen şekerli yiyecek ve içecekler hususunda caydırabilecek vergiler uygulamaya teşvik etti. Nauru da 2007 yılında şekerli içeceklerle %30 seviyelerinde ek vergiler getirdi.

NAURU'DAKİ OBEZİTE SORUNUNUN DİĞER ADALAR İLE KARŞILAŞTIRILMASI

Nauru halkının temel sağlık problemi olan obezite, diğer pasifik ülkeleriyle karşılaştırıldığında da benzer bir tablo çiziyor. Filipinler, Brunei, Cook Adaları, Fiji, Palau, Fransız Polenyası, Kiribati, Nauru, Samoa, Tonga, Vanuatu da artış gösteren yiyecek içecek maliyetleri az gelişmiş ülkelerde obezitenin bu seviyelere çıkmasına olanak sağlayan önemli bir husustur. Bahsedilen bütün mali imkansızlıklara ek olarak belirtilen ülkelerde yerel halkın geçmiş kültürlerinden gelen yemek alışkanlıklarının da etkisi hayli fazladır. Ek olarak bu günlerde ise son yıllara nazaran meydana gelen değişimlerle et, balık, meyve gibi doğal yiyeceklerin yerini alan şeker, un, şekerli içecekler gibi yüksek kalori içeren ve obeziteye sürükleyen gıdalar, obezite oranlarının yükselmesinin diğer nedenlerinden biridir.

ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

Nauru hem obezite ile hem de ekonomik sorunlarla mücadele etmeye çalışan bir ülkedir. Yaşanılan sağlık sorunlarının kalp ve diyabet hastalıklarını ortaya çıkarması, yaşam kalitesinin düşmesi ve ölüm yaşının obezite sebebiyle düşüyor olması ülke için ciddi riskler taşımaktadır. Obezitenin önüne geçmek için fiziksel aktiviteye ağırlık vermek ve beslenme alışkanlıklarını değiştirmek son derece önemlidir.

Eğitim Odaklı Çözüm Önerisi

Yıllar içinde belli alışkanlıklar edinen yetişkinleri değiştirmek ve yeni, sağlıklı alışkanlık edindirmek kolay olmayacaktır. Obezitenin oluşmasının önüne geçmek çocukluk çağında önlem alınmayla başlanmalıdır. Çocukluk çağında eğitimin temeli okuldur. Bu sebeple okul müfredatına obezite ile ilgili hususlar eğitici konferans adı altında eklenmelidir.

Bu Konferanslarda:

- a-) Obezitenin insan sağlığı üzerine olumsuz etkileri, muhtelif araştırma anketleri çeşitli farkındalık yaratan görsellerle desteklenerek anlatılmalıdır.
- b-) Yanlış beslenme alışkanlıkları yerine, sağlıklı, dengeli ve kalıcı bir beslenme düzeninin oluşturulup planlanması ve buna yönelik diyet

programı gösterilmelidir. Ayrıca çocuklara kalori değeri hakkında bilgiler verilir, aldıkları ürünlerin içeriklerine bakmalarına teşvik edilmelidir.

- c-) Okullarda çocuklara gıdaların besin tablolarının nasıl okunduğunun öğretilmesi gerekmektedir.
- d-) Çocukların okul sonrası boş vakitlerini değerlendirme amacı ile hobiler edinmelerine katkı sağlanmalıdır.

Tarımsal Üretim Sonucu Sağlıklı Beslenmeye Teşvik Odaklı Çözüm Önerisi

Nauru Adası'nda uzun yıllar süregelen fosfat madenciliği sebebiyle ada topraklarının %80'lik bölümü tarıma elverişsiz hale geldi. Toprağın işlenememesi sebebiyle sebze/meyve üretiminin son bulması, halkı işlenmiş ve hazır gıdalar tüketmeye mecbur kıldı. Sağlıklı besinlerden hayli uzak kalan Nauru halkının genetik olarak vücut tiplerinin kilo almaya yatkın olması halkı obeziteye sürükledi. Halkın tarımsal ürünlere ulaşması ve hazır/işlenmiş gıdalardan uzak kalması ile Nauru halkı tarım olarak kalkınma yaşmalıdır.

Nauru Adası'nın tarımsal olarak kalkınmasına;

- a-) Nauru adasının bir diğer ticari kazanımlarından birisi de balıkçılık lisansını Çin, Tayvan ve Avustralya'ya devretmesidir. Her yıl için ülkelere belirli avlanma kotaları verilir ve Nauru da kendi kotasını belirli bir ücret karşılığı belirtilen ülkelere devreder. Nauru, bu devretmenin karşılığı olarak maddi kazanımının bir bölümünü Çin, Tayvan ve Avustralya'da tarımsal faaliyet icra etmek ve organik gıda yetiştirmek maksadıyla kiralamalıdır. Kiralanan arazilerde yetiştirilen tarım ürünleri, ülke halkının organik besinlere ulaşmasıyla beraber hazır ve işlenmiş gıdalardan uzak kalma konusunda fayda sağlayacaktır.
- b-) Bahsedildiği üzere Nauru Adası'nda hem yüz ölçümünün sınırlı olması hem de toprakların yalnız %20'lik bir bölümüm tarıma elverişli olması tarım faaliyetlerini kısıtlamaktadır. Bu noktada Nauru Adası, Hollanda modeli dikey tarıma yöneltilmelidir. Hollanda ile Nauru Adası, tarıma elverişli arazilerin kısıtlı olması açısından benzerlik bulunmaktadır. Hollanda'nın bahse konu tarıma elverişli toprak hususundaki çözümü Nauru Adasında uygulanması gereken tarım modelidir. Öncelikle Hollanda'da tarım alanları düzenli bir yapı içerisindedir. Kullandıkları yenilikçi tarım teknikleri düşük enerji ile yüksek verim sağlıyorlar.

Yapay ışık yardımı ile yüksek binalar gibi tarım alanları kurarak, belirli bir alanı daha verimli bir şekilde kullanıyorlar. Üst üste inşa edilmiş üniteler sayesinde doğaya olan bağımlılıktan da kurtuluyorlar. Nauru Adası da Hollanda dikey tarım modeline benzer, bahsedildiği üzere arazi koşullarına bağlı kalmaksızın, dikey tarım ve seracılığa önem vererek gelişen tarım teknolojilerini kullanarak tarımsal faaliyetler icra etmelidir.

Obezite Tedavisinde Açlık Hissini Bastıran Bitkisel Kaynakların Kullanılmasına Yönelik Çözüm Önerisi

Obezite tedavisinde diyetin yanı sıra kullanılan cerrahi yöntemler ve ilaçlar bulunmaktadır. Ancak bu ilaçlar hem maliyetli hem de insan vücuduna zararlı maddeler bulundurmaktadır. Bu nedenle bilim insanları obezitenin tedavisine yardımcı olacak bitkisel kaynaklar araştırmaktadır. Geçtiğimiz yıllarda bitkisel ilaçlarla yapılan zayıflama tedavileri günümüzde olumlu etkiler göstermektedir. Obezite tedavisinde kullanılan bitkiler, 'doğrudan etkili bitkiler ve 'dolaylı yoldan etki gösteren bitkiler olmak üzere iki grupta incelenirler. Termojenik denen ve metabolizmayı uyaran bitkiler, enerji tüketimini artırıp yağ yakımını hızlandırır. Deniz üzümü – Ephedra (Ephedra Sinica), Fukus-Bladder Wrack (Fucus Vesiculosus), Turunç- Bitter Orange (Citrus Aurantium), Yeşil çay-GDETn tea (Camelia Thea = C. Sinensis), Meksika Biberi- Mexican Pepper (Capsicum Annuum), Guarana bu gruba örnek olarak gösterilir.

Doğrudan etkili olan bitkilerin ikinci grubu da iştah sistemini etkilemektedir. Bu bitkilerin bir kısmında lifler bulunur. Bu lif içerikleri bağırsak fonksiyonlarının düzenlenmesine yardımcı olmaktadır. Lifler su ile şişerek diğer besinlerin emilimini geciktirmektedir. Böylelikle kan şekerinin artmasını yavaşlatarak, tokluk hissiyatı sağlamaktadır. Kilo alımını engellemek için kullanılan bu bitkiler Amorphophallus Konjac, Plantago Ovata (Psyllium), Hoodia Gordonii, Garcinia Cambogia ve Gymnema Sylvestre gib lif içeriği yüksek bitkilerdir.

VAKA ANALİZİ OLARAK NAURU ADASININ SEÇİLMESİNİN NEDENİ

Vaka analizi yapmak için konu araştırması yaptığımda aklıma aylar öncesinde okuduğum bir yazı ve Nauru Adası geldi. Yazının içeriğinde birçok problemle mücadele eden Nauru Adası'nın son yıllarda obezite riski içinde olduğu ve yaşanan ölümlerin çoğunun obezite kaynaklı hastalıklardan olduğu yazıyordu. Dünyanın en küçük ülkelerinden biri olan Nauru Adası'nda obezitenin ortaya neden çıktığını, nasıl bu kadar ilerlediğini, sonuçlarının ve çözümlerinin neler olduğunu merak edip analiz için bu konuyu seçtim.

SONUÇLAR VE ÖNERİLER

Obezite dünya genelinde yaygın bir sorun haline gelen ve her geçen zamanla birlikte daha çok artış gösteren bir problemdir. Obezitenin artış göstermesinde birçok sebep bulunmaktadır. Biz dünyanın en küçük ülkelerinden biri olan Nauru'nun yaşadığı obezite problemini ele aldık. Nauru halkının kaderi bağımsızlığını ilan ettikten sonra değişmeye başladı. Ekonomik refaha kavuşan halk, çalışmak zorunda olmadıkları için kendilerini şanslı hissettiler ve mümkün oldukça daha çabuk ulaştıkları ve daha hızlı tükettikleri gıdalar ile beslenmeye başladılar. Birkaç yıl içinde Fosfat Madenleri bitip, tarım arazileri de zarar görünce halk hem ekonomik kriz yaşamaya başladı hemde obezite riskinin içine düştü. Nauru halkı dünyada en yüksek tip-2 diyabet hastasına sahip ülke konumuna yükselmiştir. Ada halkının %40'ı diyabet tip-2 diyabet hastası, % 71'i obez ve erkek nüfusunun %97'si aşırı kiloludur.

Risk içinde yaşayan Nauru halkının obeziteye karşı ciddi önlemler almaya başlaması gerekmektedir. Bu önlemleri alırken ilk olarak çocuklardan başlamalı ve eğitim sistemlerine bunları yansıtmalıdır. Bilinçli gençler yetişmesi ve çocukların, gençlerin sanat ya da spor dalında bir hobi edinmeleri boş zamanlarının yemek yiyerek geçmemesini sağlayacaktır.

Hasar görmemiş arazilerde tarım ürünleri yetiştirmek, maliyeti düşük tokluk hissi veren bitkiler üretip, bunları diğer ülkelere satın almak, mümkün oldukça ada çevresinde hareket sağlayıcı aktiviteler düzenlemek yapılacak önlemlerden bir kaçıdır.

KAYNAKÇA

- Birkby, J. (2016). Vertical Farming. Attra Sustainable Agriculture. <https://attra.ncat.org/Wp-Content/Uploads/2019/05/Verticalfarming.Pdf>
- Hackett, K., Ve Kingsley-Pierson, C. S. D. Nauru: Proactive Recovery To Create Sustainable Agriculture And Improved Dietary Needs.
- Helble Sato, M. Ve Azusa, (2018). Wealthy But Unhealthy: Overweight And Obesity İn Asia And The Pacific: Trends, Costs, And Policies For Better Health. Asian Development Bank Institute.
- Sezgin, B. S. ve Işık, S. (2022). Obezite İle Mücadelede Şekerli İçecek Vergilerinin Kullanımı Üzerine Bir Analiz. *Troyakademi*, 7(3), 455-483. <https://doi.org/10.31454/Troyacademy.1130976>
- Snowdon, W., Malakellis, M., Millar, L. ve Swinburn, B. (2014). Ability Of Body Mass Index And Waist Circumference To Identify Risk Factors For Non-Communicable Disease In The Pacific Islands. *Obesity Research & Clinical Practice*, 8(1), 35-45. DOI: 10.1016/j.orcp.2012.06.005
- Yerden, N. K. (2019). Sağlıklı Yaşam Pazarlaması Açısından Kamu Spotları: “Obezite İle Mücadele Hareketi Kampanyası” Örnek Olay İncelemesi. *Journal Of Health And Sport Sciences (Jhss)*, 2(3).
- Zimmet, P., Arblaster, M. Ve Thoma, K. (1978). The Effect Of Westernization On Native Populations. Studies On A Micronesian Community With A High Diabetes Prevalence. *Australian And New Zealand Journal Of Medicine*, 8, 141- 146 <https://doi.org/10.1111/J.1445-5994.1978.Tb04500.X>

Bu kitap, yüksek lisans öğrencilerimin titiz çalışmaları ve araştırma konularının bir derlemesi olarak hazırlanan vaka analizlerinden oluşmaktadır. Her bir çalışma, günümüz iş dünyasında ve yaşamın birçok alanında karşılaşılan zorlukları ve bu zorlukların yönetimi konusundaki derinlemesine bakış açılarını yansıtmaktadır. Öğrencilerimin bu kitabı oluştururken gösterdikleri çaba, yalnızca akademik bir değer taşımakla kalmayıp, aynı zamanda pratik dünyaya yönelik önemli içgörüler sunmaktadır.

İşletme, yönetim, insan kaynakları, sağlık hizmetleri ve daha birçok alanda karşılaşılan gerçek yaşam durumları, her bir vaka çalışmasında farklı bir perspektiften ele alınmıştır. Her bir öğrencim, kendi araştırma konusuna, sektöre özgü problemlere, çözüm önerilerine ve analiz yöntemlerine dair derinlemesine bir bakış sunarak, akademik bilginin pratiğe nasıl dönüşebileceğini göstermektedir.

Bu kitabın, hem akademik çevrelere hem de profesyonel iş dünyasında çalışanlara katkı sağlayacak bir kaynak olmasını ümit ediyorum. Öğrencilerimin bu yolculuklarında elde ettikleri bilgiler ve yetkinlikler, onların gelecekteki akademik kariyerlerinde sağlam temeller oluşturmalarına katkıda bulunacaktır.

