



YAKIN DOĞU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
KLİNİK PSİKOLOJİ ANABİLİM DALI

SİĞİNMACI VE GÖÇMENLERLE ÇALIŞAN BİREYLERİN DAVRANIŞSAL NİYET BELİRLEYİCİLERİ

HATİCE ÜNAL

YÜKSEK LİSANS TEZİ

LEFKOŞA
2018

YAKIN DOĞU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
KLİNİK PSİKOLOJİ ANABİLİM DALI

**SIĞINMACI VE GÖÇMENLERLE ÇALIŞAN BİREYLERİN
DAVRANIŞSAL NİYET BELİRLEYİCİLERİ**

HATİCE ÜNAL

YÜKSEK LİSANS TEZİ

TEZ DANIŞMANI
Yrd. Doç. Dr. FÜSUN GÖKKAYA

LEFKOŞA
2018

BİLDİRİM

Hazırladığım tezin, tamamen kendi çalışmam olduğunu ve her alıntıya kaynak gösterdiğimi taahhüt ederim. Tezimin kağıt ve elektronik kopyalarının Yakın Doğu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü arşivlerinde aşağıda belirttiğim koşullarda saklanmasına izin verdiğimi onaylarım.

- ☐ Tezimin tamamı heryerden erişime açılabilir.
- ☐ Tezim sadece Yakın Doğu Üniversitesinde erişime açılabilir.
- ☐ Tezimin iki (2) yıl süre ile erişime açılmasını istemiyorum. Bu sürenin sonunda uzatma için başvuruda bulunmadığım takdirde tezimin tamamı erişime açılabilir.

Tarih: 21. 10. 2018

İmza:

HATİCE ÜNAL

TEŞEKKÜR

Tez sürecim boyunca, gösterdiği yakınlık ve destek için hocam Yrd. Doç. Dr. Fusün Gökkaya'ya, manevi destekleri ile yanımda olan arkadaşlarım Kenan Demir, Selahattin Baklacı, Aylin Kalaycıoğlu ve Gamze Karataş'a teşekkür ederim.

HATİCE ÜNAL

ÖZ

SİĞINMACI VE GÖÇMENLERLE ÇALIŞAN BİREYLERİN DAVRANIŞSAL NİYET BELİRLEYİCİLERİ

Bu araştırma Sığınmacı ve Göçmenlerle çalışan bireylerin davranışsal niyetlerinde hayata yönelik anlam algısı ve kişilik özellikleri etkisini belirlemek amacıyla yapılmıştır. Araştırmanın evrenini, İzmir ilinde sığınmacı ve göçmenlerle çalışan sivil toplum kuruluşlarındaki ücretli ve gönüllü çalışan bireylerden oluşturulmuştur. Bu örnekleme çalışma için gönüllü olan 156 çalışana ölçek uygulanmıştır. Araştırmada veri toplamak amacıyla "Demografik Bilgi Formu" "Yaşamın Anlamı Ölçeği" ile "Beş Faktör Kişilik Envanteri Kısa Formu" kullanılmıştır. Araştırmada elde edilen bulgular şunlardır: Sığınmacı ve göçmenlerle gönüllü çalışan kişilerin manevi tatmin düzeyleri ücretli çalışanlara oranla daha yüksektir. Ücretli çalışanların öz denetim/sorumluluk özelliği, gönüllü çalışan katılımcılardan daha yüksektir. Ayrıca etki gücü, yüksek olarak sınıflandırılabilir düzeydedir. Ücretli çalışanların yumuşak başlılık / geçimlilik özelliği, gönüllü çalışanlardan daha yüksektir. Fakat etki gücü, düşük olarak sınıflandırılabilir düzeydedir.

Sığınmacı ve göçmenlerle çalışan kişilerin, var olan anlam algısının, özdenetim / sorumluluk, yumuşak başlılık / geçimlilik özellikleri ile pozitif yönde anlamlı bir ilişki ilişkisi vardır. Var olan anlam algısı düzeyinin, duygusal tutarsızlık özelliği ile arasında ise negatif yönde anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Var olan anlam algısı yükseldikçe, manevi tatmin düzeyi de yükselmektedir. Gönüllü faaliyetlerin özendirilmesi tavsiye edilmektedir. Böylece hem bireylerin psikolojik sağlığına faydalı olacak, hem de ihtiyaç sahibi kişilere destek verecek toplumsal bir çözüm üretilebilir. Hükümetlerin bu yönde sosyal politikalar geliştirmesi önerilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Gönüllü Çalışan, Davranışsal Niyet, Yaşamın Anlamı, Kişilik Özellikleri.

ABSTRACT

DETERMINERS OF BEHAVIORAL INTENTIONS FOR INDIVIDUALS WHO WORK WITH REFUGEES AND IMMIGRANTS

This research is prepared to determine impact of perception of meaning in life and their personality inventories of individuals who work with Refugee and immigrants on behavioural intentions. The study included of paid employees and volunteer individuals who work with refugees and immigrants in NGO's in Izmir. In this sample, 156 employees who volunteered for the study were applied a scale. In the research, "Demographical Information Form" , "Meaning in Life Questionnaire", "Five Factor Personality Inventory" are used to collect data. Findings collected during the research: Individuals who work voluntarily with refugees and immigrants have higher moral satisfaction level than paid employees. The self-control / responsibility trait of the paid employees are higher than the voluntary workers. In addition, the effect power can be classified as high. The trait of docility/adapability was low for paid employees while it was high for th volunteers. However, the potency is at a level that can be classified as low.

Persons who are working with asylum seekers and migrants have positive relationship with their sense of docility/adapability and The self-control/ responsibility traits. There was a significant correlation between the level of the traits of emotional inconsistency and meaning perception which showed negative relation. There was positive correlation between both meaning perception feature and moral satisfaction feature. It is recommended to encourage voluntary activities. Thus it can support the psychological health of individual also can put social solution for people who are in need. It is recommended that governments develop social policies in this direction.

Keywords: Voluntary worker, Behavioral intention, Meaning of Life, Personality Traits.

İÇİNDEKİLER

KABUL ONAY

BİLDİRİM

TEŞEKKÜR	iii
ÖZ	iv
ABSTRACT	v
İÇİNDEKİLER	vi
TABLO LİSTESİ	ix
KISALTMALAR	xi

1. BÖLÜM

GİRİŞ	1
1.1.Araştırmanın Amacı	5
1.2.Araştırmanın Önemi.....	6
1.3.Sınırlılıklar.....	7
1.4.Tanımlar	7

2. BÖLÜM

KURAMSAL ÇERÇEVE.....	9
2.1. Çalışma Kavramı.....	9
2.1.1. Çalışmanın Anlamı ve Önemi.....	11
2.1.2. Çalışma Biçimleri.....	16
2.1.2.1. Profesyonel Çalışma (Ücretli Çalışma).....	18
2.1.2.2. Gönüllü Çalışma.....	18
2.1.2.3. Profesyonel Çalışma ve Gönüllü Çalışma Hakkında Yapılan Araştırmalar.....	21
2.1.2.4. Sığınmacı ve Göçmen Olmak.....	23
2.1.2.5. Sığınmacı ve Göçmenlerle Yapılan Çalışmalar.....	25
2.1.2.5.1. Hukuki Çalışmalar.....	28
2.1.2.5.2. Çalışma Desteği.....	28
2.1.2.5.3. Eğitim Desteği.....	29
2.1.2.5.4. Sağlık Desteği.....	30

2.1.2.5.5. Dil Desteği.....	30
2.1.2.6. Sığınmacı ve Göçmenlerle Profesyonel Çalışma.....	30
2.1.2.7. Sığınmacı ve Göçmenlerle Ücretli Çalışma.....	33
2.2. Davranışsal Niyet.....	34
2.2.1. Kişilik Özellikleri.....	37
2.2.2. Yaşamın Anlamı.....	39
 3. BÖLÜM	
ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ.....	44
3.1. Araştırmanın Modeli.....	44
3.2. Evren ve Örneklem.....	44
3.3. Veri Toplama Araçları.....	46
3.3.1. Demografik Bilgi Formu.....	46
3.3.2. Yaşamın Anlamı Ölçeği.....	46
3.3.3. 5 Faktör Kişilik Özelliği Kısa Formu.....	47
3.4. Verilerin Toplanması.....	49
3.5. Verilerin Çözümlemesi.....	49
 4. BÖLÜM	
BULGULAR VE SONUÇ.....	51
4.1. Hayata Yönelik Anlam Algısı İle İlgili Bulgular.....	51
4.1.1. Var Olan Anlam Algısı İle İlgili Bulgular.....	51
4.2. Kişilik Özellikleri İle İlgili Bulgular.....	52
4.2.1. Dışadönüklük Alt Ölçeği Bulguları.....	53
4.2.2. Yumuşakbaşlılık/ Geçimlilik Alt Ölçeği Bulguları.....	53
4.2.3. Özdenetim/ Sorumluluk Alt Ölçeği Bulguları.....	54
4.2.4. Duygusal Tutarsızlık Alt Ölçeği Bulguları.....	54
4.2.5. Gelişime Açıklık Alt Ölçeği Bulguları.....	55
4.3. Davranışsal Niyet Bulguları.....	56
4.3.1. Sığınmacı ve Göçmenlerle Çalışan Ücretli ve Gönüllü Çalışanların Memnuniyet Düzeyi Bulguları.....	56
4.4. Sığınmacı ve Göçmenlerle Ücretli ve Gönüllü Çalışan Kişilerin Kişilik Özellikleri ve Hayata Yönelik Anlam Algıları Arasındaki İlişkiye Ait Bulgular.....	57

4.4.1. Ücretli ve Gönüllü Çalışan Kişilerin Bir Arada Ele Alınarak Yapılan İlişkisel Analizlere Ait Bulgular.....	57
4.4.2. Ücretli ve Gönüllü Çalışan Kişileri Ayrı Ele Alınarak Yapılan İlişkisel Analizlere Ait Bulgular.....	58

5. BÖLÜM

TARTIŞMA.....	60
---------------	----

6. BÖLÜM

SONUÇ VE ÖNERİLER.....	67
------------------------	----

6.1 Gelecek Çalışmalara Öneriler.....	67
---------------------------------------	----

KAYNAKÇA.....	69
---------------	----

EKLER.....	82
------------	----

ÖZGEÇMİŞ.....	95
---------------	----

İNTİHAL RAPORU.....	96
---------------------	----

ETİK KURUL RAPORU.....	97
------------------------	----

TABLolar DİZİNİ

Tablo 1. Çalışmanın Farklı Biçimlerde Kavramsallaştırılması.....	14
Tablo 2. Ev Dışında Çalışmanın Ücretli ve Ücretsiz Kategorisinde Karşılığı.....	17
Tablo 3. UNHCR'nin Türkiye'de ki Sığınmacılar İstatistiği.....	26
Tablo 4. Katılımcıların Demografik Özelliklerinin Dağılımı.....	45
Tablo 5. Beş Faktör Kişilik Envanteri (Kısa Form) Faktörleri.....	48
Tablo 6. Ücretli ve gönüllü çalışan katılımcıların var olan anlam ölçeği toplam puanları arasındaki farklılaşmanın incelenmesi.....	52
Tablo 7. Ücretli ve gönüllü çalışan katılımcıların bulunmaya çalışılan anlam ölçeği toplam puanları arasındaki farklılaşmanın incelenmesi.....	52
Tablo 8. Ücretli ve gönüllü çalışan katılımcıların dışadönüklük faktörü toplam puanları arasındaki farklılaşmanın incelenmesi.....	53
Tablo 9. Ücretli ve gönüllü çalışan katılımcıların /geçimlilik faktörü toplam puanları arasındaki farklılaşmanın incelenmesi.....	54
Tablo 10. Ücretli ve gönüllü çalışan katılımcıların yumuşakbaşlılık özdenetim/ sorumluluk faktörü toplam puanları arasındaki farklılaşmanın incelenmesi.....	54
Tablo 11. Ücretli ve gönüllü çalışan katılımcıların duygusal tutarsızlık faktörü toplam puanları arasındaki farklılaşmanın incelenmesi.....	55
Tablo 12. Ücretli ve gönüllü çalışan katılımcıların gelişime açıklık faktörü toplam puanları arasındaki farklılaşmanın incelenmesi.....	56
Tablo 13. Ücretli ve gönüllü çalışan katılımcıların manevi tatmin ölçeği toplam puanları arasındaki farklılaşmanın incelenmesi.....	56
Tablo 14. Tüm Katılımcıların Kişilik Özellikleri ve Hayata Yönelik Anlam Algıları Ölçeklerine ve Manevi Tatmin Boyutuna Ait Pearson Korelasyon Katsayıları.....	57
Tablo 15. Ücretli Çalışan Katılımcıların Kişilik Özellikleri ve Hayata Yönelik Anlam Algıları Ölçeklerine ve Manevi Tatmin Boyutuna Ait Pearson Korelasyon Katsayıları.....	58

Tablo 16. Gönüllü Çalışan Katılımcıların Kişilik Özellikleri ve Hayata Yönelik Anlam Algıları Ölçeklerine ve Manevi Tatmin Boyutuna Ait Pearson Korelasyon Katsayıları.....	58
--	-----------

KISALTMALAR

İKGV	: İnsan Kaynağını Geliştirme Vakfı
İOM	: Uluslar arası Göç Örgütü
PDK	: Planlı Davranış Kuramı
STK	: Sivil Toplum Kuruluşu
SGDD	: Sığınmacı ve Göçmenlerle Dayanışma Derneği
UNHCR	: Birleşmiş Milletler Mülteciler Yüksek Komiserliği
YAÖ	: Yaşamın Anlamı Ölçeği

1. BÖLÜM

GİRİŞ

Etimolojik açıdan incelendiğinde, batı ülkelerindeki dillerde “çalışma” anlamı taşıyan “travail” sözcüğü, Latince anlamıyla işkence için kullanılan aletleri ifade eden “tripaliun” dan türemiştir. Roma ve Yunan uygarlıkları ise, “labour” sözcüğünü kullanmışlardır. “Labour” kelimesi anlamı itibariyle “zahmet, yorulma ve acı” anlamlarına gelmektedir (Keser, 2012). Çalışma, maddi ve sembolik değer içeren ve yalnızca zevk için yapılmayan, bedensel ve zihinsel çaba içeren, amacı olan bir insan aktivitesidir (Budd, 2016). Çalışma, her zaman bir şeyler yapmayı içerir. Bununla beraber, gönüllülük esasına dayalı aktivitelerde çalışma süreçlerine dâhil edilmektedir. Bu tip aktivitelerin parasal karşılığı olmasa da, genellikle ücretli işlerle aynı görevleri içermekte ve ücretli istihdamla aynı içsel tatmini ve sosyal faydayı sağlamaktadır. Bu perspektifle çalışma, çalışanın ücret almasa da yani geçim sağlamaya yönelik bir tutumu olmasa da değerli bir şeylerin üretimini içermektedir (Budd, 2016). Gönüllü hizmet çalışmaları ilgili yapılan tanımlarda, bireyin kendi özgür iradesi ile zamanını ve emeğini başka birisine veya bir kurum ya da örgütün faydası için vermesi vurgulanmaktadır. Gönüllü çalışma, “kişinin ona ait olan zaman ve emeğini başka bir kişinin, grubun, örgütün ve durumun faydası için bağışlaması” olarak değerlendirilmektedir (Büyük, İşlek, Çakmak ve Tiltay, 2016). Gönüllü çalışmanın neden tercih edildiği konusu çeşitli çalışmalarla araştırılmıştır. Örneğin, gönüllülüğün kişinin erken yaşam dönemlerinde yakın çevresinden (aile, arkadaşlar, komşular gibi) gördüğü etkinliklerin ilerleyen dönemlerinde gönüllü çalışma tercihi üzerinde etkisinin olduğu, sevgi ve bağlılık kavramları ile kişiyi motive ettiği saptanmıştır (Mutchler, Burr ve Caro,

2015). Sivil toplum kuruluşları gibi hayırsever kuruluşlar da, işlerini genellikle gönüllülerin desteği ile yürütürler(Elshaug ve Metzer, 2001).

Sivil Toplum Kuruluşları (STK), resmi kuruluşlardan bağımsız olarak çalışmaktadır. Bağımsız olarak çalışan bu örgütler siyasi, sosyal, kültürel, hukuki ve çevresel fayda sağlamaya yönelik amaçlara sahiptir. Lobi çalışmaları ve ikna faaliyetleri ile çalışarak, üyelerini ve çalışanlarını gönüllülük yöntemine dayanarak almakta, herhangi bir kâr amacı olmayan, aynı zamanda gelirlerini bağışlar ve/veya üyelik aidatları ile sağlayan kuruluşlardır (Kurt ve Taş, 2015). Sivil toplum kuruluşlarında gönüllü çalışmanın yanı sıra ücretli çalışma (profesyonel çalışanlar) kategorisi de vardır. Bu çalışanlar, STK'ların yönetimleri tarafından belirlenen görev tanımları ile tam zamanlı, yarı zamanlı ya da proje süresince çalışmaktadırlar. Emeklerinin karşılığını alabilecekleri belli bir ödeme politikasıyla beraber, para ve sosyal haklar şeklinde almaktadırlar. Bu kuruluşlarda profesyonel (ücretli) çalışan kişiler -uzman, yönetici, destek kadrosu, saha görevlisi vb.- gibi iş tanımları ile çalışmaktadırlar. Ücretli çalışanlar, kurumsallaşmış STK'ların önemli unsurlarındandır (Kurt ve Taş, 2015).

STK'lar, kültürel etkinlikler, eğlence organizasyonları, eğitim faaliyetleri, sağlık yardımları, sosyal hizmetler, çevrecilik, barınma destekleri, yasal haklara yönelik savunma, sosyal politika, yardımseverlik hizmetleri gibi çalışmalar yürütmektedir. Bunun yanı sıra gönüllü bulma ve geliştirmeye yönelik çalışmalar da yapmaktadırlar. STK'lar uluslararası din, iş örgütleri, mesleki örgütler ve sendikalar gibi sektörlerde hizmet vermektedir (Yaşama Dair Vakıf, 2014).

Bu sektörlerin bazıları, sığınmacı ve göçmenlere yönelik çalışmalar yapmaktadır. Genellikle STK'larda çalışan kişiler, sığınmacı ve göçmenlere barınma, beslenme, sağlık, çalışma hakkı, hukuki destek, çocuklara yönelik eğitim ve öğretim, kadın çalışmaları ve makro (göç edilen ülke) - mikro mekan (mahalle, sokak vb.) düzeyinde entegrasyona yönelik psiko-sosyal konular ve eğitimleri de içine alan hizmetler vermektedirler (Türk, 2016). Bu hizmetleri veren gönüllü ve profesyonel STK çalışanları travmatik yaşantılara

maruz kalan kişilere yardım etmektedirler. Travma mağdurlarına yardım edenler de travma yaşantılarından etkilenebilmekte ve stres belirtileri gösterebilmektedir. Bu gösterilen stres tepkilerine ikincil travma denilmektedir (Yılmaz, 2007). Travma mağdurlarıyla çalışmanın psikososyal zorlukları olduğu görülmektedir. Zorluklarına rağmen, bu alanlarda çalışmayı tercih eden gönüllülerle yapılan bir araştırmada, gönüllülük motivasyonunun görece öz-merkezli ihtiyaçlara hizmet ettiği ileri sürülmüştür (Littman-Ovadia ve Stegerb, 2010). STK'larda gönüllü ve ücretli olarak görevlerini sürdüren kişilerin, sığınmacı ve göçmenler gibi, yaşadıkları travmanın etkilerini hâlihazırda taşıyan insanlarla çalışmanın zorluğunu görerek hala bu sektörde çalışmalarının nedenlerini anlayabilmek için davranışsal niyet kavramına bakmak yararlı olacaktır.

Ajzen ve Fishbein (1980), bir kişinin bir davranışı gösterme olasılığının ölçüsü olarak “davranışsal niyet” kavramını kullanmıştır. Birey öncelikle niyetleri doğrultusunda hareket eder (Ursavaş, Şahin ve McIlroy, 2014). Bu niyetleri en iyi öngören şey ise, spesifik davranışa yönelik tutumları, öznel normları ve davranışla ilgili algılanan davranış kontrolleridir (Aronson, Wilson ve Akert, 2012). Niyetin, davranışı, tutumdan daha iyi öngörmesi beklenmektedir (Gillholm, Ettema, Selart ve Gärling, 1999). Gönüllü ve ücretli çalışanların örgüt bağlılığının karşılaştırıldığı bir araştırmada, iki grup arasında örgütsel bağlılığın düşük düzeyde farklılık gösterdiği, ancak gönüllü çalışanların işten ayrılma düşüncesinin, ücretli çalışanlara göre daha düşük olduğu bulunmuştur. Yine aynı araştırmada, gönüllü çalışan bireylerin, ücretli çalışanlara göre iş tatmininin daha yüksek olduğu sonucu çıkmıştır (Laczo, Hanish, Kathy, 1999). Aynı işi yapan gönüllü çalışanlar ve ücretli çalışanlar arasındaki iş niyetlerinin incelendiği başka bir araştırmada ise, her iki gruptaki çalışanlarında benzer iş kurallarına, prosedürlere, sözleşmelere, beklentilere, disipline ve değerlendirmelere tabi olan benzer fakat ağırlığı değişebilen iş niyetlerine sahip olduğu gözlenmiştir. İşten ayrılma niyetinin ölçüldüğü bu araştırmada, ücretli çalışanların işten ayrılma niyetlerinin, gönüllü çalışanlardan daha yüksek olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. (Liao-Troth ve Matthew, 2001). Sözü edilen bu çalışmalarda davranışsal niyet kavramını

anlayabilmek için işten ayrılma niyeti, örgüt kültürüne dair fikirleri incelenmiştir.

Literatürden elde edilen bulgular göz önüne alınarak tasarlanan bu çalışmada ise, sığınmacı ve göçmenlerle çalışan bireylerin davranışsal niyetlerini görmek için, çalışanların, bir amaca hizmet eden ve kar amacı gütmeyen bir organizasyonda çalışmak ile ilgili duydukları tatmin araştırılacaktır. Bu davranışsal niyetin belirleyicileri olarak ise hayata yönelik anlam algısı ve kişilik özellikleri değişkenlerinin etkili olabileceği düşünülmektedir.

Hayata yönelik anlam algısı, kişinin kendini ve dünyayı değerli olarak algılaması, tanımlaması ve değerli bir yaşam amacı kurmasıdır (Steger, 2009). Frankl (2013), sıradan insanların üç yolla bir anlam bulma imkânına sahip olduklarını söylemektedir. Bunlardan birincisi; insanın yaptığı bir iş veya ortaya koyduğu bir eserdir. İkincisi; bir insan sadece iş hayatında değil, yaşadığı sevgide de bir anlam bularak bunu keşfedebilir. Bunun dışında kişiyi anlam bulmaya götüren üçüncü yol ise; kişinin değiştiremeyeceği bir durum ile karşı karşıya kaldığında, bu durum karşısındaki tavrının ve tarzının, kendini geliştirme imkânı sağlayacak olasılıkları barındırdığını kavranmasından geçer. Kişi bunu olgunlaşarak, büyüyerek ve kendini aşarak yapabilir. Bunlar aynı şekilde acı, suç ve ölüm gibi değiştirilmesi güç unsurlardan oluşan “trajik üçlü” için de geçerlidir. Öyle ki, acı; eylem ve yaratıcılığa, suç; değişime, ölüm; insanın faniliğinin ve varoluşunun geçiciliğine ve sorumlu davranma dürtüsüne dönüşebilir (Frankl, 2013). Yaşamın görev kalitesini kişiler ne kadar iyi kavrayabilirlerse, hayatları onlar için o kadar anlamlı görünecektir (Frankl, 1986). İnsanın anlam arayışında, çalışma, merkezi bir pozisyona sahiptir. Çoğu yetişkin, uyanık saatlerinin çoğunu iş başında geçirir ve bu süreç, bir amaç, aidiyet ve kimlik kaynağı olarak kişinin gelişimine hizmet eder (Michaelson, Pratt, Grant ve Dunn, 2012).

Davranışsal niyet belirleyeni olabileceği düşünülen bir diğer kavram da kişilik özellikleri kavramıdır. Kişilik kelimesi, Latincedeki “maske” anlamını karşılayan ve rollere dair özellikleri yansıtacak şekilde yüzlerine maskeler takıp rollerini oynadıkları bu maskelere “persona” demişlerdir (Soysal, 2008).

Kişilik, bireyin kendisinde kaynak bulan sürekli davranış kalıpları ve kişilik içi dinamikleri içeren süreçler olarak tanımlanmaktadır (Burger, 2006). Kişilerin genel kişilik özellikleri, geçmişle ilgili duyduğu memnuniyet düzeyi ve geleceğe yönelik iyimserlikle pozitif ilişkili bulunmuştur (Littman-Ovadia ve Stegerb, 2010). Bireyin ayırt edici ve içinde tutarlılık barındıran kişilik özelliği, iç ve dış dünyasıyla kurduğu ilişkinin kendisini belirlemektedir (Cüceloğlu, 2013). Son zamanlarda kişilik alanında araştırma yapan araştırmacılar ve bu konuda çalışan uzmanlar, kişiliği en geniş biçimiyle ihtiva ettiğini düşündükleri beş faktörlü kişilik modelini geliştirmişlerdir. Beş faktör kişilik modeli, geniş içeriğe sahip olan beş boyut (dışadönüklük, yumuşak başlılık, öz-denetim, duygusal denge-nörotizm ve deneyime açıklık) ile kişiliği olabilecek en kapsamlı şekilde tarif edebilen bir ölçüm biçimini içermektedir (Somer, Korkmaz ve Tatar, 2004). Beş faktör kişilik modeli, geniş çerçeveye sahip kişilik yapılarının entegrasyonunu sağlamaktadır (Horzum, Ayas ve Padır, 2017). Gönüllü olarak bir yardım kuruluşunda çalışan kişilerin, kişilik özelliklerini belirlemek için yapılan bir araştırmaya göre, gönüllülerin güven ve kabul tutumları ile karakterize olduğu, dışa dönük ve empatik bir karaktere sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Elshaug ve Metzger, 2001). İnsanların davranışsal niyetleri bu araştırmanın merkezinde olan bir pozisyonundadır. İnsanların davranışsal niyetlerinin bir belirleyicisi olarak kişilik özellikleri ve hayata yönelik anlam algısının payının araştırılmasının yararlı olacağı düşünülmektedir.

1.1.Araştırmanın Amacı

Araştırmanın temel amacı sığınmacı ve göçmenlerle ücretli ve gönüllü çalışan bireylerin davranışsal niyetlerinde kişilik özellikleri ve hayata yönelik anlam algısının rolünü açıklamaktır. Bunun yanında yapılan araştırmada sonucunda ulaşılan sonuçlarla aşağıda yer alan sorulara cevap verilmeye çalışılmıştır:

1. Sığınmacı ve göçmenlerle ücretli ve gönüllü çalışan bireylerin hayata yönelik anlam algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık var mıdır?
2. Sığınmacı ve göçmenlerle ücretli ve gönüllü çalışan bireylerin kişilik özellikleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık var mıdır?

3. Sığınmacı ve göçmenlerle ücretli ve gönüllü çalışan bireylerin davranışsal niyetlerinde manevi tatmin düzeylerinde anlamlı bir farklılık var mıdır?
4. Sığınmacı ve göçmenlerle çalışan bireylerin, hayata yönelik anlam algıları ve kişilik özellikleri arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?

1.2.Araştırmanın Önemi

Son yıllarda sığınmacı ve göçmenlerle ilgili birçok araştırma yapılmıştır (Erdoğan, 2015). Ancak, bu kişilerin sığındığı ve göçtüğü yeni ülkede, onlara yardım ve destek veren çalışanlar hakkında yapılmış herhangi bir çalışmaya ulaşılamamıştır. Literatürdeki araştırmalar, genellikle kar amacı güden kuruluş çalışanları ve tüketici niyetleri üzerine olmakla beraber (Güven ve Sarıışık, 2014; Başar, 2017), bu araştırmanın konusu, kar amacı gütmeyen kuruluş çalışanları ve gönüllülerinin davranışsal niyetleri ve davranışsal niyet belirleyicilerinde kişilik özellikleri ve hayata yönelik anlam algıları arasındaki farkı anlamaktır. STK'larda farklı görevler üstlenmiş ücretli veya gönüllü (sağlık, saha, hizmet vb.) çalışan bireyler ile yapılan bu çalışma, insani yardım çalışanlarının öne çıkan kişilik özellikleri ve hayata yönelik anlam algı düzeyi hakkında verili bir bilgi sunacaktır.

Sığınmacı ve göçmenlerle ücretli ve gönüllü çalışanların, işleri ile ilgili tatmin düzeyleri, hayata yönelik anlam algıları ve kişilik özelliklerinin tespiti gibi bir araştırmanın ilk kez yapılıyor olması bu araştırmayı değerli kılmaktadır. Bu araştırma ile sığınmacı ve göçmenlerle çalışan bireylerin yaptığı işe yönelik tatmin düzeylerinin belirlenmesi, STK yöneticilerine, çalışanlarının, maddi ve manevi tatmin düzeyleri hakkında bilgi verecektir. İnsani yardım gibi bir sorumluluğa dayanan bu işin çalışanlarının, kişilik özellikleri ve yaşama yönelik anlam algılarını belirlemek, kişilik özellikleri ve hayata yönelik anlam algısı üzerine yapılmış olan Türkçe literatüre, yurtiçinde yapılmış çalışmalara ek olması ve yurtdışındaki çalışmalarla bir karşılaştırma yapma imkânı taşıdığı için katkı sunacaktır. Bu doğrultuda, bu araştırmanın amacı, sığınmacı ve göçmenlerle ücretli ve gönüllü çalışanların, davranışsal niyetlerinin belirlenmesi ve bu davranışsal niyetlerin belirleyicileri arasında kişilik özellikleri ve yaşama yönelik anlam algısının rolünü tespit etmektir.

Sonuç olarak, bu araştırma dolaylı olarak sığınmacı ve göçmenlere daha nitelikli bir destek ve yardım sağlamanın önünü açabilecektir. Direkt olarak ise, bu kişilerle profesyonel olarak çalışan kişilerin, kendilerini ifade etmelerine olanak tanıdığından, verdikleri hizmeti daha kaliteli hale getirecek fikirler elde edilmesine imkân tanıyacaktır.

1.3.Sınırlılıklar

Bu araştırma 2018 yılı ile sınırlı olmak üzere Sığınmacı ve göçmenlerle ücretli ve gönüllü çalışan bireylerin davranışsal niyetlerinin incelenmesi amacıyla yapılmıştır. Çalışma, İzmir ilindeki konu ile ilgili profesyonel ve gönüllü çalışanlar ile sınırlıdır. Bulgular; kullanılan ölçüm ve değerlendirme araçları, demografik değişken verileri ve kullanılan istatistiksel çözümleme yöntemleri ile sınırlıdır. Bu araştırma için seçilen yöntem, araştırmanın amacına, konusuna ve problemine uygundur. Araştırmaya katılan kişiler, veri toplama aracını içtenlikle cevaplamışlardır.

1.5.Tanımlar

Çalışma: “Çalışma, bir kullanım değeri olan mal veya hizmet üreten her türlü etkinliğe denilmektedir”. Çalışma; insanın topluma yarar üretebilmek amacıyla akli, elleri, gerekli araçlar ve makineler yardımıyla bir maddenin üzerinde uygulamış olduğu ve yaptığı şey sonucunda kişiyi etkileyebilen aynı zamanda onu değiştiren eylemlerinin tamamıdır (Bremond ve Galedon, 1981’den akt. Keser, 2012).

Davranışsal Niyet: Bireylerin niyeti, davranışa yönelik tutumları, sübjektif normlar ve algılanan davranışsal kontrolü tarafından belirlenmektedir (Ajzen, 2012). Davranışsal niyetler, kesin davranışın ortaya çıkma olasılığına yönelik bireyin, üzerinde düşünerek kabul etmiş olduğu fikirleridir (Wang ve Chen, 2012’den akt. Akkılıç, Koç, İlban, Dinç ve Çetintaş, 2014). Örneğin, çalıştığınız işyerinden aldığınız ücretin düşük olduğu düşüncesiyle, ayrılma fikrine sahip olabilirsiniz (Özkalp ve Kirel, 2004).

Göçmen: Kendi ülkesinden maddi gerekçeler ya da diğer nedenlerle ayrılan kişiler olarak tanımlanabilir. Göçmenler kendi ülkelerinde zulme uğrama korkusu olmaksızın, vatandaşları oldukları ülkeleri tarafından korunmaya

devam etmektedirler. Daha iyi bir yaşam standardına kavuşabilmek niyetiyle kendi istek ve kararları ile bir başka bir ülkeye göç ederler (İKGV, 2005).

Gönüllülük: Bireylerin toplumun faydası için sorumluluk anlayışıyla, herhangi bir çıkar gözetmeksizin, kendi bilgisini, zamanını, tecrübelerini özgür iradeleri ile bir Sivil toplum kuruluşu ya da derneğin amacına hizmet edecek şekilde kullanmalarıdır(Yaman, 2003). Aronson ve ark. (2012), gönüllü hizmet sağlamayı, “kişilerin zaman ve emeklerini başka biri, grup, olay ve durum veya kurum için bağışlaması” olarak tanımlamaktadır (akt. Büyük ve ark., 2016).

Sığınmacı: Sığınmacı, kendi vatandaşı olduğu ülkeyi çeşitli nedenlerle terk etmiş ve sığınma isteği, gittiği yeni ülke tarafından değerlendirilen kişidir. Türkiye hukuk sisteminde ise (İskân Kanunu 2006-Madde 3); ‘Türkiye’ye tamamen yerleşmek niyetiyle değil, bir zorunluluk ilticasıyla, geçici olarak oturmak üzere sığınan kişilere sığınmacı denilmektedir (Başterzi, 2017).

2. BÖLÜM

KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde; çalışma kavramı, çalışmanın anlamı ve önemi, çalışma biçimlerinden tam zamanlı ve gönüllü çalışma, sığınmacı ve göçmenlerle ücretli ve gönüllü çalışma, davranışsal niyet, yaşamın anlamı ve kişilik özellikleri ilgili literatür incelenmiştir. Literatür çerçevesinde davranışsal niyet belirleyenleri konusu tartışılmış ve bu belirleyenler içerisinde kişilik özellikleri ve yaşamın anlamına yönelik algının belirleyiciliğine yönelik kuramsal bilgiler tartışılmıştır.

2.1. Çalışma Kavramı

Çalışma, kişinin bir şey yaptığı, meydana getirdiği, düzenlediği ve bunu yaparken hem bedensel hem de zihinsel bir çaba ve emek verdiği bir süreçtir (Püsküllüoğlu, 1995). İnsan çalışmasının ilk biçimi emektir (Hançerlioğlu, 1981). Çalışma, kişinin kendi fiziksel ve zihinsel beceri ve yeteneklerini belli bir amaca yönelik kullandığı bir süreci ifade etmektedir. En genel tanımıyla çalışma, sonucunda bir kullanım değeri ortaya çıkaran emeğe denilmektedir (Keser, 2012). Bunlarla beraber, kişinin içinde bulunduğu çevrede yaşamaya devam etmesini mümkün kılacak sorumlulukları yerine getirmesi olarak da tanımlanmaktadır (Watson, 1987). Miller ise çalışmayı; “kişinin çalıştığı yerde (işyeri) ona verilen görevleri yerine getirmesi için yapılan faaliyetler” olarak tanımlamaktadır (Miller, 1980’den akt. Keser, 2012).

Bireyin hayatına baktığımızda, genel olarak üç bölümü içerdiği görülmektedir. Birinci bölüm “çalışma zamanı” ikinci bölüm “çalışma dışındaki zaman” ve son bölüm ise “uyku zamanı”dır. Bu kişiden kişiye değişen bir dağılım olsa da yapısında pek değişim görülmemektedir. Uyku zamanı, kişinin etkinliğinin olmadığı zaman dilimi olduğu için, insanın bilinçli yaşamı çalışma zamanı ve

Çalışma dışı zaman olarak yaşanmaktadır. Çalışma dışı yaşama “özgür zaman” da denilmektedir. Çalışma, mazisi insanlığın ilk zamanlarına dayanan, insan yaşamında en merkezi yerde duran insan aktivitesidir (Keser, 2012).

İnsan yaşamının kùltürü ve tarihi ile ilgili aşamaların her birinde geçim sağlayabilmek, en temel gerekliliklerden biri olmuştur. İnsanlar hayatta kalmak ve geçimlerini sağlayabilmek için en önemli araçları ortaya çıkarmak için çabalamışlardır. Mùlkiyet de insan hayatına bu arayış yolu ile girmiştir. Mùlkiyet, insanın çalışma biçimine yeni bir yön vermiştir. Mùlk sahibi olmayanlar, geçimlerini sağlayabilmek için mùlk sahiplerine ihtiyaç duymaya başlamışlardır. Bunun sonucunda emek karşılığı çalışma olgusu doğmuştur (Güzel, 2008). Emek karşılığı çalışma, modern öncesi dönemde insanların sadece fiziki gereksinimlerini karşılamaya yönelik iken, modernleşme ile birlikte, “sosyal gereksinimlerin” de karşılanma sürecini kapsar hale gelmiştir. Sonuç olarak, çalışmanın sosyal gereksinimleri de kapsar hale gelmesi, devamında çalışmanın toplumsal boyut kazanmaya başladığının bir göstergesi olmuştur (Güzel, 2008).

Çalışma hayatını açıklamak için bu düzenin temellerinin nasıl atıldığının gözetilmesi gerekmektedir. Bunun için, ilkel topluluklardaki çalışma hayatından başlayarak günümüze kadar gelen sürecin dönüm noktalarının altını çizerek anlatmamız gerekir (Erdoğan, 2013). Çalışma hayatının geçim tarihi, endüstrinin tarihsel geçim süreci ile aynı düzlemde benzerlik göstermektedir. Ancak Resmi ve kurumlarda olmayı gerektiren çalışma biçimi, Endüstri Devrimi Dönemi (1840- 1910) ve sonrasında anlam kazanmıştır (Samsun, 2017). Endüstri Devriminden önce çalışma; insanın ihtiyaçlarını günlük karşıladığı bir anlayışa sahiptir(Ören ve Yüksel, 2012). Endüstri devrimi öncesi ve endüstriyel dönem de çalışma, insanların doğa ve makinelerle kurmuş olduğu ilişki üzerine inşa edilmiştir (Erdoğan, 2013). Endüstri döneminden sonra ise çalışma, kişilerin birbirleriyle ve bilgiyle kurmuş olduğu ilişkilerden oluşmuştur. Bu dönemde değişen şey insanların doğa ve makinelerle kurduğu ilişkidir. Merkezi hale gelen, kişiler arası iletişim ve etkileşim buna ek olarak bilgidir. (Erdoğan,2013). Özetle, Endüstri döneminde, emek kullanımı daha yayginken, endüstri dönemi sonrasında

aynı yoğunluk sermaye kullanımı için geçerli hale gelmiştir. 1960'lı yıllardan itibaren ise yoğun olarak bilgi kullanılmıştır (Bozkurt, 2006). Özellikle bilgisayar ve iletişim teknolojilerinin devreye girmesiyle birlikte toplumsal hayatın her geçen gün farklılaştığı görülmektedir. Bilginin ekonomik yaşam için değer ve işlevi anahtar bir role sahip hale gelmiştir(Erdoğan, 2013). Bu dönemde kişiler, çalışma yaşamında daha çok teknoloji ve bilgilerini kullandıkları için, çalışma saatleri kısalmış ve evde çalışma, esnek çalışma, kendi işini yapma gibi çalışma şekilleri oluşmaya başlamıştır. Bu gelişmelerle beraber çalışma, kişinin belirli saatler çerçevesinde işyerinde olması ve orada getirmesi gereken görevler olmaktan uzaklaşmıştır(Keser, 2012).

2.1.1.Çalışmanın Anlam ve Önemi

İnsanlar yaşamlarını devam ettirebilmek için emek harcamak ve koşulların gelişimine göre yeni eylemler üretmek zorundadır. İnsanın bu eylemlerinin özünde bireyin kendisi vardır. İnsanlar aynı emeği hem kendileri için, hem de başkaları için verebilmektedir, fakat kendisi için yaptığı ile başkası için yaptığı sonucunda karşılığı değişmektedir. Kişi başkaları için çalıştığında genellikle bu çalışmanın sonucunda eline maddi bir karşılık geçmektedir. Bu işler kamu yararınıdır. İnsan kendisi için çalıştığında ise, bu kendi özel alanı ile ilgili olmaktadır. Karşılığında maddi bir takım karşılıklar yerine manevi fayda sunan bir karşılık elde edilmektedir (Gorz, 2007).

Baysal (1993), insanları çalışma konusunda ikna eden üç neden olduğunu söylemiştir. Bu nedenler: araçsallık (kendisi için fayda elde etmek, fizyolojik gereksinimlerini karşılamak, ücret ve maaş gibi dışsal ödülleri edinmek), kendini gerçekleştirme (tüm beceri ve ilgilerini kullanabildikleri ve bir ürün üretmeleri -içsel ödül) ve sosyal olgu(toplumsal olarak onaylanan bir davranış-sosyal kontrat)'dur. (Baysal, 1993). Her iki ifade de, çalışmanın insan yaşamında, ekonomik ve sosyal açıdan merkezi bir role sahip olduğunu göstermektedir.

Çalışmanın yaşamdaki yerine ilişkin Hulin (2002), hayatımızda yapmış olduğumuz hiç bir seçimin(eşimiz dışında), kendimizi, ailemizi, değerlerimizi ya da statümüzü bu kadar etkilemediğini söylemektedir (Hulin, 2002'den akt.

Kümbül Güler, 2015). Bu etki de çalışmanın birçok özelliği rol oynamaktadır (Giddens, 2012). Bunlar:

- “Para: Ücret ve maaş birçok insanın gereksinimlerini karşılamakta dayandıkları temel kaynaktır. Böyle bir gelir olmadığında, günlük yaşamda üstesinden gelinmesi gereken sıkıntılar artabilmektedir.
- Etkinlik düzeyi: Çalışmak için gidilen yer, genellikle bazı kazançların elde edildiği ve sahip olunan beceri ve kapasitelerin sınındığı bir alandır. Çalışma olmadığı takdirde, kişiye ait beceri ve kapasitelerin gelişebileceği fırsatlar azalmaktadır.
- Değişiklik: Çalışma yaşamı, ev yaşamının aksine bazı olanaklara ulaşım imkânı tanır. İnsanlar çalışırken günlük ev ortamından farklı bir şeyler yapıyor olmaktan zevk alır.
- Zamansal Yapı: Düzenli çalışma yaşamı olan kişiler için günler, genellikle çalışma şartları ve ritmine göre düzenlenmektedir. Bu durum kişilerde zaman zaman baskı yaratan bir şeye dönüşebilirken, kimi zaman da günlük etkinliklerinde yol gösterici bir nitelik taşımaktadır. İşsiz kalan kişiler, bu ritmin yerini doldurmakta zorlandıklarında sıkılmaya başlamaktadırlar.
- Toplumsal ilişkiler: Çalışma ortamı genellikle kişinin diğer kişilerle tanışma ve etkileşim içinde olmasına yardımcı olur. Çalışma yaşantısı olmayan kişilerde arkadaş ve tanıdıkların azalma olasılığı yüksektir.
- Kişisel kimlik: Çalışma yaşantısı kişide istikrarlı bir toplumsal kimlik duygusu yaratmaktadır. Örn: Erkekler için özgüven duygusu evin geçimine yaptıkları katkıyla yakından ilişkilidir.”

Çalışmanın geleneksel toplumlarda, insanın hayatını devam ettirebilmesi için ekonomik bir kaynak olmasıyla beraber; kişiye, aidiyet ve kimlikle beraber toplumsal statü sağladığı görülmektedir.

Bunun yanı sıra, işbirliği, dayanışma ve paylaşmaya olanak tanıması ile kişinin sosyal ilişkilerini düzenlemesine yardım etmektedir. Kişinin özel yaşamının ve boş zamanının şeklini ve yaşam standardını düzenleme konusunda katkısı vardır. Ek olarak, yaratıcılığı geliştirmek, yetenek ve

becerilerle insanın gelişimini sağlamak, bireyin başarılı ve mutlu hissetmesine katkı sağlamak, insanı kişisel hedeflerine ve psikolojik tatmine ulaştırmak gibi anlamları da vardır (Keser, 2005).

Giddens (2012), çalışmanın kişiye özgüven kazandırdığını söylemiştir(Giddens, 2012). İnsan ile realite arasında en kuvvetli bağın iş olduğunu belirten Freud ise, psikolojik sağlık açısından önemini vurgulamıştır(Keser, 2012).

Çalışmanın insan yaşamındaki yerine bakıldığında, çalışmanın insan yaşantısında bir anlamı olduğu görülmektedir. Pratt ve Ashforth (2003), çalışma yaşamında anlamlılığın üç temel boyutu olduğunu söylemektedir. Bunlar: işteki anlamlılık, işin anlamlılığı ve aşkınlıktır.

İşin anlamlılığı, kişiye kendi fiziksel, bilişsel ya da para birimi cinsinden yaptığı yatırımların geri dönüşünü aldığını hissettirmektedir. Bu durum, bireyin emeğinin karşılığını alarak kendini değerli hissettiği zamanlarda ortaya çıkmaktadır.

İşteki anlamlılık: İnsanların çalıştığı organizasyona hissettiği aidiyet hissi ile ilgilidir. Neredeyim sorusunun cevabını yansıtır. İnsanlar bir sosyal gruba ait olmak için temel arzu ve istek taşır. Bu nedenle iş hayatındaki anlamlılık; kişi, organizasyonun bir üyesi olmasıyla beraber kimliğini güçlendirdiğinde ve bu ihtiyacı karşılamaya çalıştığında hissedilir.

Aşkınlık: Kişinin kendisinden daha büyük bir şeye katkıda bulunduğuna dair algısını ifade eder. Kişinin kimliği, hayalleri ve işe bağlılığı arasındaki bağlantıyı yansıtan bir kavramdır. Ortak iyiliğe katkıda bulunma duygusunu ve daha geniş bir kitleye ve topluma olumlu bir etki yarattığını gösterir (Pratt ve Ashforth, 2003'ten akt. IES Perspectives on HR, 2016).

Botton (2011)'a göre, anlamlı bir iş, başkalarının mutluluğunu artırma şansına sahip olduğumuzu ve dünyanın bilgi, verim, sağlık, bilgelik ve güzellik hazinesine sınırlı da olsa bir katkı yaptığımızı hissetmektir. Kişi açısından yapılan çalışmaya anlamını kazandıran şey, üretilen şeyin miktarı değildir. Emeğin başkaları tarafından fark edildiğini görmenin de buna katkısı

vardır. Üretilen şeyin, üretimi esnasında, potansiyel kullanıcılarıyla düşünsel anlamda kurulan bağ çalışmanın nihai anlamını kazanmasını sağlar (Botton, 2011). Birçok araştırmacı çalışma ve çalışmanın anlamına yönelik tanımlar yapmıştır (Keser, 2012). Çalışmaya sadece ekonomik bir geçim kaynağı olarak anlam ve önem verilmesini eleştiren Budd (2011), çalışmanın önemine gereken değerin verilmediğini düşünerek, aşağıdaki tabloda Budd (2011), çalışmanın farklı kültürler, bilim dalları ve felsefelerde nasıl görüldüğünü kavramsallaştırmıştır.

Tablo 1.
Çalışmanın Farklı Biçimlerde Kavramsallaştırılması

... OLARAK ÇALIŞMA	TANIM	ENTELEKTÜEL TEMELLER
1.Bir lanet	İnsanların yaşamaya devam edebilmesi için zorunlu olarak yerine getirmesi gereken bir yük	Batı İlahiyatı, Roma ve Antik Yunan Felsefesi
2.Özgürlük	Kişinin doğadan ya da başka insanlardan bağımsız olarak erişmiş olduğu ve insanın kendi yaratıcılığı ile ifadesini bulan şey	Siyaset teorisi ve batı liberalliğindeki bireycilik
3.Bir Meta	Bir çaba sonucu üretilen ve satılmak için maddi değere sahip olan şey	Kapitalizm, endüstrileşme, iktisat
4.Mesleki Vatandaşlık	Belli bir toplumun bir üyesi olarak ve bu topluma verilen hakları gözeterek yapılan bir aktivite	Batı vatandaşlık idealleri, endüstri ilişkileri
5. Acı	Kişinin başkalarını memnun etmek için yaptığı aktivitelerin ve üretimlerin tümü	Faydacılık, iktisat
6.Kişisel Tatmin	Kişinin bireysel ihtiyaçlarını tatmin etmek için yapmış olduğu ve aynı zamanda psikolojik ve fiziksel olan bir aktivite	Batı-Liberal bireyciliği, sistemli yönetim, psikoloji
7.Bir sosyal İlişki	İnsan etkileşiminin iktidar, sosyal normlar ve sosyal düzenin etkisi ile sürdürülmesi	Endüstrileşme, sosyoloji, antropoloji

8. Başkaların a Bakma	Başkalarının hayatta kalmalarından ve onlarla beraber olmak konusunda hissedilen sorumluluk ile gösterilen fiziksel, bilişsel ve duygusal çaba	Kadın hakları, feminizm
9. Kimlik	Kim olduğunu ve sosyal yapı içinde nerede olduğunu anlamaya yönelik bir yöntem	Psikoloji, sosyoloji, felsefe
10. Hizmet	Diğerlerine (tanrı, hane halkı, topluluk veya ülke gibi) yönelik fedakârlık çabası	İlahiyat, cumhuriyetçilik, insani yardımseverlik

Kaynak: Budd. John W., (2011). Çalışma Düşüncesi, Ayrıntı Yayınları, 1. Basım. İstanbul. Syf. 41-42

Budd'un kavramsallaştırdığı çalışma biçimlerine baktığımızda, esas alınanın, kişilerin çalışma eylemini nasıl değerlendirdikleri ile ilgili olduğu görülmektedir. Bu kavramsallaştırmaya göre, çalışmanın her insan için, bir ya da birden çok anlamı olabilmektedir. Budd'a göre, kişi için çalışmaya verilen anlam ve değer, yaşanılan toplumun sosyo-ekonomik dinamikleri, kültürel değerleri ve aile geleneği yapısına göre değişebileceğini ve toplumun entelektüel temellerine bağlı olarak geliştiğini anlamaktayız. Dolayısıyla bazı kimseler çalışma eylemini sadece bir hizmet olarak görürken, kimileri içinde bir kimlik biçimi ve aynı zamanda kişisel bir tatmin kaynağı olarak da değerlendirildiği görülmektedir. Çalışmaya verilen anlam, çalışan kişiler için farklılaşmaktadır. Genellikle anlamlı işler yapma kategorisinde, fiziksel acıları yatıştıranların, doktorların, itfaiyecilerin, din görevlilerinin vb. ayrıcalıklı bir yeri vardır fakat kolektif mutluluğa büyük ya da küçük bir katkıda bulunan kişiler de (sigorta formları hazırlayanlar, bisküvi fabrikasında çalışanlar, mutfak dolabı temizleyenler, uçuş ekipleri) göz ardı edilmemelidir (Botton, 2011). Botton'un araştırmasına göre, bir çikolata fabrikasında çalışan işçiler için anlamlı olan şey çikolatanın yapılıp yapılmaması değildir. Kişinin, binlerce kişinin eline geçen ve farklı ülkelere dağılan bu çikolatalar üzerinde

ki emek payıdır. Bu emek sayesinde kişi çikolatayı elinde tutan çocuğa mutluluk hissettirebilecektir (Botton, 2011).

Görülüyor ki, çalışmanın anlamı her geçen gün, yeni toplumsal ve ekonomik süreçlerin etkisinde değişip dönüşmektedir. Her kültür, her farklı ekonomi biçimini benimsemiş toplum, anlama bakış açısı olarak farklılaşmış durumdadır. Bilgi teknolojilerinin gelişmesi de bu anlamı değiştirip dönüştürmektedir. (Keser, 2012). Gorz, “çalışma”nın, gelecek zamanlarda farklı şekillerde gelişme ihtimali olduğunu söylemektedir. Bunlar: (Gorz, 2002).

- "Makro-sosyal çalışma: İnsanların temel ihtiyaçlarını karşılamak için üretmek için organize olan bir toplum.
- Mikro-sosyal çalışma: Bireysel odaklı organize olan ve gönüllülüğe dayanan çalışma biçimi. Bu çalışma kişinin temel ihtiyaçlarını karşılamak dışında kendini gerçekleştirmesine dönük bir çalışma biçimini sembolize etmektedir.
- Özerklik aktiviteleri: Kişinin kendi iradesi ile aileleri ya da grupların isteği ile çalışmasıdır. Bu biçimiyle içerisinde kolektif ya da bireysel bir tercih iradesini barındırmakta olduğundan kişiye anlam duygusunu hissettirmektedir.

2.1.2. Çalışma Biçimleri

Birçok kimse çalışmayı bir refleks olarak ücretli istihdam ile eş tutabilmektedir; ancak çalışmanın daha başka biçimleri de bulunmaktadır. Çalışma, her zaman bir şeyler yapmayı içerir. Gönüllülük esasına dayalı aktiviteler de çalışmadır. Bu tip aktivitelerin parasal karşılığı olmasa da, genellikle ücretli işlerle aynı görevleri içermekte ve ücretli istihdamla aynı içsel tatmini ve sosyal faydayı sağlamaktadır. Bu perspektifle çalışma, üreticisi ücret almasa ve geçim sağlamaya yönelik bir tutumu olmasa da değerli bir şeylerin üretimini içermektedir (Budd, 2016).

Aşağıdaki tabloda, ev dışında ücretli ve ücretsiz çalışmanın karşılığı sıralanmıştır.

Tablo 2.*Ev Dışında Çalışmanın Ücretli ve Ücretsiz Kategorisinde Karşılığı*

EYLEM DÜZEYİ	KARŞILIK	
	ÜCRETLİ	ÜCRETSİZ
Ev Dışında	Ücretli ve Maaşlı İşçiler	Gönüllülük
	Geçici Çalışma	Amme Hizmeti
	Kendi Hesabına Çalışma	Kölelik

Kaynak: Budd. John W., (2011). Çalışma Düşüncesi, Ayrıntı Yayınları, 1. Basım. İstanbul. Syf. 41-42

Budd, Tablo 2’de ev dışında çalışmayı ücretli ve ücretsiz olarak iki kategoriye ayırmıştır.

Ücretli çalışma kategorisine, maaşlı ve ücretli çalışanlar, geçici işlerde çalışanlar ve kendi hesabına çalışanlar girmektedir. Ücretsiz çalışma kategorisine ise, gönüllülük, amme hizmeti ve kölelik yer almaktadır.

Çalışmayı genellikle karşılığı ödenen bir şey olarak görme eğiliminde olsak da, karşılığı ödenmeyen çalışma da insanın hayatında önemli bir yerde durmaktadır. Örneğin kişinin kendi evindeki bozulan bir eşyayı tamir etmesi, ev işlerini yapması karşılığı ödenmeyen çalışma biçimine girmektedir. Hayırsever örgütler ve benzer kuruluşlar için yapılan gönüllü işlerin de ekonomik bir karşılığı olmamakla birlikte, önemli toplumsal bir yönü bulunmaktadır (Giddens, 2012). Bedeli verilse de verilmese de, çalışma, ihtiyaçları gidermek için yapılmış olan, mal ya da hizmetlerin üretiminde bilişsel veya bedensel bir çabayı kapsayan görevleri yapılması olarak tanımlanabilir. Bir meslek ya da görev ise, bir işin düzenli bir maaş ya da ücret karşılığında yapılmasıdır (Giddens, 2012).

Aşağıda modern kapitalist ekonomilerde yapılan başlıca işler ve bunların toplam çalışma süresi içindeki payları gösterilmiştir: (Stanford, 2009).

- “İstihdam (ücretli çalışma):Yaklaşık %50.
- Şirket sahipleri ve üst düzey yöneticiler: %2’den az.
- Küçük işletme ve çiftlik sahipleri: Yaklaşık %10.
- Karşılığı ödenmeyen çalışma (ev içinde ya da toplumda): Yaklaşık %40.”

2.1.2.1. Ücretli Çalışma /Profesyonel Çalışma

Endüstri devrimi çalışma kavramı için bir kırılma noktası belki de bir dönüm noktası olmuştur. Endüstri devrimi öncesi çalışma, sadece hayatı idame ettirmeye yönelik bir eylem iken, endüstri dönemi ve günümüzde karşılığı ödenen bir eylem (ücret karşılığı) olmuştur(Erdoğan, 2012).

Modern işlerin ve mesleklerin çoğu ücretli emek kategorisine girmektedir. Mavi yakalı (vasıfsız) ya da beyaz yakalı (vasıflı) olsun, özel şirketlerde veya kamu kurumlarında olsun, işlerini ücret ya da maaş karşılığı yapan herkes profesyonel çalışan olarak görülmektedir (Stanford, 2009).

Bu tanım, “ücret alan herkesin, yaptığı işte profesyonel midir?” sorusunu doğurmaktadır. Profesyonellik, kişinin emek verdiği herhangi bir alanda sahip olduğu uzmanlık, bilgi, beceri ve davranış biçimidir. Aynı zamanda dinamik ve çaba harcamayı içeren bir süreçtir (Altıok ve Üstün, 2014). Bu durumda meslek, kişinin süreç içinde profesyonelleşmesini sağlayan bir yerde durmaktadır. Çalışma kavramını, bir kişinin ücretli mesleğini yaparken giriştiği faaliyetler bütünü olarak ele almak, meslek kavramı ile ilişkisini de belirleyen bir tanımlama yapmayı sağlayacaktır. Hall (1994)’a göre çalışma, mesleki rol içinde yerine getirilen bir eylemdir (Hall, 1994’ten akt. Seçer,2007). Dolayısıyla profesyonel meslek (profession), bu mesleğe girmek isteyen kişinin, işi iyi bildiği ve gerekli niteliklere sahip olduğu anlamını taşımaya başlamıştır (Seçer, 2007).

2.1.2.2. Gönüllü Çalışma

Gönüllü çalışmalar, insanların içinde bulunan toplumsal gelişime katılım isteğinin, sivil toplum kuruluşları kanalıyla canlandırılması ve etkin hale getirilmesidir. Gönüllü çalışmalar aynı zamanda kişinin sahip olduğu bilgi, yetenek ve birikimlerini, çevresiyle veya toplumla paylaşmasına, bu paylaşım sonucunda da haz almasına, keyif duymasına ve mutluluğuna olanak sağlayan uğraşlardır (Betil, 2013).

Gönüllü çalışmaların temelinde gönüllülük kavramının önemli bir yeri vardır. Bireyler aidiyet duygusunu yaşamalarını sağlayan gönüllülük faaliyetleriyle; kendi hayatlarına yön vermiş olurlar. Gönüllülük, bireylerin toplum içerisinde söz sahibi olmalarının da bir yoludur (State of the World’s Volunteerism

Report, 2011). Gönüllülük; en temel anlamı ile bireylerin kendi iradeleriyle maddi çıkar beklemeksizin toplumsal yarara hizmet eden faaliyetlerde bulunması veya bu faaliyetlere destek vermesidir. Dolayısıyla gönüllülük kavramına bireyin kendi iradesi dışında zorlama, maddi çıkar, baskı gibi unsurlar dâhil edilemez. (Balaban ve İnce, 2015).

Gönüllü çalışma, ücretsiz ya da düşük ücretli bir aktivite olsa dahi, çalışma olarak görülmektedir. Gönüllü çalışma bir çaba gerektirir ve bir takım faydalar üretmesinin yanı sıra emek piyasası fırsatları, bireysel motivasyon, sosyal normlar ve toplumsal cinsiyet gibi ücretli çalışmayı şekillendiren faktörler tarafından yapılandırılır (Budd, 2011).

Gönüllülüğün motivasyonu hakkında Wilson (2000), gönüllülerin tutum ve eğilimlerinin, gönüllü faaliyetlere katılım gösteren ve gönüllülüğü teşvik eden ya da başkalarına yardım eden ebeveynler de dâhil olmak üzere erken yaşam deneyimleriyle ilişkili olabileceğini ileri sürmektedir. Hayatlarının erken dönemlerinde gönüllü olan birini gören kişiler de gönüllülük oranları daha yüksektir. Bireyin temas içinde olduğu aile, arkadaşlar veya komşular gibi kişilere yönelik bir etkinliği olarak; kayıt dışı gönüllülüğün, bu kişilere duyulan sevgi veya bağlılık hissi ile beraber bireyi gönüllü çalışmaya motive ettiği düşünülmektedir (Aronson, 2012'den akt. Mutchler ve ark., 2015).

Bütün bunların yanında, gönüllü çalışma eylemine dönük tartışmayı belirleyen tek durumun kişinin motivasyonunun olmadığı, aynı zamanda gönüllü çalışmanın, kişinin gündelik zamanının hangi bölümünde gerçekleştirildiği de ayrı bir tartışma olarak önümüze çıkmaktadır.

Stebbins (1996), çalışmalarında “kayıtsız boş zaman” ve “ciddi boş zaman” olarak iki ayrı boş zaman tanımı yapmıştır. Kayıtsız boş zaman, kısa süreli hoşnutluk veren ve özel beceri gerektirmeyen bir zaman aralığı olarak tanımlanır. Ciddi boş zaman ise, katılımcıları nezdinde, onun özel bilgi, tecrübe ve becerilerini edinmek konusunda kariyer yapmaya yetecek kadar ilginç ve tatmin edici gelen, aynı zamanda hobi ya da gönüllü faaliyetlerin sistematik olarak takip edildiği ve yerine getirildiği zaman dilimidir. Ciddi boş zaman içerisinde hobi uğraşlarıyla birlikte gönüllülük esasına göre yürütülen faaliyetler ön plana çıkmaktadır. Ciddi boş zaman faaliyetleri amaçlı bir emeği

içermektedir (Akyıldız, 2013). Bu ifadelerle göre, gönüllü çalışma ciddi boş zaman faaliyeti olarak görülmektedir. Gönüllü çalışma için zaman ve emek harcayan kişiler, bu bilgiler ışığında hem topluma fayda sağlayarak katma değer üretmek hem de kendi motivasyon ve tatmin düzeyleri için uğraşmaktadırlar.

Yapılan araştırmalara göre, bireylerin ciddi boş zaman faaliyetlerinden biri olan gönüllü dernek üyeliğinin, psikolojik problemlerin azalmasına katkıda bulunduğu ve stresi azalttığı, yaşam memnuniyetini artırarak depresyonu azalttığı (Van Willigen,1998) ve daha sağlıklı fiziksel duruma katkı sağladığı sonuçlarına ulaşılmıştır (Young ve Glasgow 1998; Thoits ve Hewitt, 2001).

Kolektif gönüllü çalışmanın kişisel motivasyonun gelişimine katkısının yanı sıra, STK'ların amaca ulaşma süreçlerinde sağladığı yarar ve bunun toplumun gelişimindeki etkisi, gönüllü çalışmanın önemini derinleştirmektedir. Gönüllü çalışanların kuruluşlarda istihdamı, kurumun ek kaynak gerektirmeden sağlayabileceği hizmet düzeyini artırabilmekte ve geliştirebilmekte, aynı zamanda ücretli çalışanların iş yükünü potansiyel olarak azaltabilmektedir (Laczo ve Hanisch,1999). Geniş ve nitelikli bir gönüllü tabanı, belki de STK'nın maddî bir harcama yapmadan, parasal olanaklarıyla hiç bir zaman sahip olamayacağı bir insan kaynağını kullanabilmesi anlamına gelir. Kaldı ki, profesyonel hizmet alımı yerine gönüllü gücünü kullanabilmek; parasal güce sahip olan bir STK için bile önemli bir meziyettir. Çünkü bir STK'yı gerçekten sivil ve toplumsal kılan asıl beceri gönüllü katılımı sağlamaktır (STGM, 2006). Gönüllülüğün ekonomik değerinin, sivil toplum kuruluşlarına katkı sağlamasının yanı sıra karar verme süreçlerinin yönlendirilmesinde, sosyal dayanışmanın güçlendirilmesi ve toplumun ortak sorunlarına çözüm bulunması açısından önemli bir katkısı vardır. Sivil toplum kuruluşları, gönüllü çalışanların arasındaki sosyal dayanışmayı güçlendirir. Aynı zamanda sorunları çözme becerisi geliştirme konusunda birlik içinde hareket edilmesine ve ortak toplumsal sorunlara odaklanılmasına katkı sağlamış olur (Aydınlıgil, 2013).

Fazlıoğlu (2013) da, gönüllü çalışanların sosyal politikalara katkısını şöyle sıralamaktadır:

- Kurumların/sivil toplum kuruluşlarının, gönüllülerden destek alması başarı göstergesidir. Bu kurumların tanınır olmasını sağlar.
- Devlet ile toplum arasında birer köprü görevindedirler.
- Devlet ile toplum arasında iletişim aracı halindedirler.
- Toplum tarafından mevcut hizmet ve çalışmaların fark edilmesine imkân tanırırlar.
- Yapılan çalışmaların başarısını arttıran unsurlardır.
- Hizmetlerin, sunum ve kullanımının toplum üzerinde daha etkili olmasının önünü açarlar.
- Moral ve motivasyon anlamında profesyonel olarak çalışan ekibe destek oluştururlar.
- İnsan kaynaklarının güçlendirilmesinde önemli rol oynarlar.
- Kalkınmanın sürdürülebilirliği için toplum kalkınmasına katkı ve destek sağlarlar.

2.1.2.3. Profesyonel Çalışma ve Gönüllü Çalışma Hakkında Yapılan Araştırmalar

Garner ve Garner'e (2011) göre, gönüllü ve ücretli çalışanlar arasındaki ayırt edici farklılık, içsel ve dışsal motivasyonlardır. Gönüllü derneklerdeki ücretli çalışanlar, kuruluşun amacına (örneğin, ihtiyaç sahibi insanlara yardım etmek) güçlü bir şekilde katılabilir ve bu da dışsal motivasyona rağmen, içsel motivasyonun yüksek seviyede olmasını sağlar (Garner ve Garner, 2011'den akt. Vleuten ve Schouteten, 2013).

Cunningham'a (2001) göre, genellikle gönüllü kuruluşlarda görevli gönüllü çalışanların yanı sıra ücretli personelin de, kurumun amacına büyük ölçüde bağlı olduğu kabul edilmektedir. Ücretli ve gönüllü çalışanların iş motivasyonlarındaki farklılıklara ek olarak, iş içeriği ve iş sözleşmesiyle ilgili, örneğin çalışma saati gibi farklılıklar vardır. Gönüllü derneklerde çalışan gönüllüler genellikle temel görevleri veya süreçleri yürütmekle yükümlüdür (örneğin ihtiyacı olan insanlara yardım etmek gibi). Ücretli çalışanlar genellikle görevleri yönetmekten ve koordine etmekten sorumludur (Cunningham, 2001'den akt. Vleuten ve Schouteten, 2013).

Türkiye’de sivil toplum kuruluşlarında örgütsel davranışı anlamak için yapılan bir araştırmada, STK’larda çalışan gönüllüler ve profesyoneller ile görüşme yapılmış ve çalışmanın sonuçları değerlendirildiğinde; profesyonel STK çalışanlarının daha güçlü bir iş taahhüdüne sahip olduğu, grupların bir birbirine bağlılığının gönüllülerden daha iyi olduğu, çünkü düzenli olarak ve daha organize bir görev tanımı altında çalıştıkları sonucuna varılmıştır (Temiz, 2010). Ücretli çalışanlar ile gönüllü çalışanların işten ayrılma niyetlerinin ve örgüte bağlılıklarının ölçüldüğü bir başka araştırmada, örgütsel bağlılığın iki grup arasında da farklılık göstermediği, gönüllü çalışanların, ücretli çalışanlardan daha düşük işten ayrılma niyetleri ve daha yüksek düzeyde genel iş tatmini sergilediklerini bulunmuştur (Laczo ve Hanisch,1999).

Birçok araştırma sonucunda tartışılan bir diğer konu da gönüllü çalışmanın psikolojik iyi oluş için etkili olduğu yönündedir. Gönüllü çalışma esnasında hissedilen iyi duygular kişinin benlik saygısını yükseltmektedir ve sosyal izolasyonu önlemekte, aynı zamanda sosyal ilişkileri de geliştirmektedir ((Thoits ve Hewitt, 2001).).

Gönüllü çalışan kişilerle yapılan başka bir araştırmada, gönüllü olma olasılığı en yüksek olan kişilerin, lise üstü eğitim düzeyinde, ortalama ekonomik sınıftan, evli ve okul çağındaki çocukları olan kadınlar olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Thoits ve Hewitt, 2001).

İleri yaşlarda bireyler üzerinde yapılan bir araştırmaya göre, gönüllü çalışmalara katılan kişilerin, katılmayan kişilere oranla, daha güçlü bir yaşama isteği, daha az somatik belirtiler ve depresif süreçler yaşadığı ortaya konulmuştur (Hunter ve Linn, 1980).

Örgütsel bağlılık ile ilgili ücretli ve gönüllü çalışanlar arasında yapılan başka bir araştırma da, ücretli çalışanların, daha yüksek düzeyde örgütsel geri çekilme sergiledikleri ve gönüllü çalışanlardan biraz daha düşük düzeyde örgütsel bağlılık sergiledikleri sonucuna varılmıştır. Bu durum kuruluşların, iş performansı ile ilgili müdahale programlarını tasarlarken ve uygularken ücretli çalışanları gönüllülerden daha fazla hedef alması gerektiği anlamına gelebilmektedir (Laczo ve Hanisch,1999).

Aynı yerde aynı işi yapan gönüllü ve ücretli çalışanların iş tutumları üzerine yapılan bir araştırmada, benzer iş kurallarına, prosedürlere, sözleşmelere, beklentilere, disipline ve değerlendirmelere tabi olan bu kişilerin benzer iş tutumlarına sahip olduğu sonucuna ulaşmıştır (Liao-Troth, 2001). Yapılan başka bir araştırma ise, ücretli çalışma dönemi sona eren ileri yaşlardaki bireylerin, gönüllü çalışmaya katılımının daha yüksek olduğu sonucu ortaya çıkarmıştır (Mutchler ve ark., 2015).

Hollanda Mülteciler ve Göçmenler Konseyi'nde, organizasyonel değişimin (büyüme veya küçülme) ücretli ve gönüllü çalışanların iş tatmini düzeyini nasıl etkilediğini araştıran Vleuten ve Schouteten (2013), gönüllü ve ücretli çalışanların da organizasyonun büyüme ya da küçülme süreçlerinde daha düşük düzeyde iş tatmini sergilediği bulgusuna ulaşmıştır. Gönüllü çalışanların, organizasyonel değişim esnasında değişiklik için karar verme sürecine katılmamaları gönüllüler arasında daha az bağlılık ile sonuçlanmıştır (Vleuten ve Schouteten, 2013). Yedi farklı ülkede yetişkinlerin katılım gösterdiği bir tarama çalışmasında, içinde bulundukları toplulukta gönüllü işlerde erkeklerden daha çok kadınların çalıştığı görülmüştür (Aronson ve ark., 2010).

2.1.2.4. Sığınmacı ve Göçmen Olmak

Sığınmacı ve göçmen kavramları, göç kavramının bir sonucu olarak ortaya çıkmıştır. Zorunlu göç; savaş, doğal afet, sürgün gibi nedenlerle insanların yaşadıkları yerlerden ayrılmak zorunda kalmaları ya da buna mecbur bırakılmaları sonucu meydana gelen göç olarak tanımlanmaktadır (Ritzer, 2011). Gönüllü göçte ise; bireyler göç etmeye kendileri karar verir ve göç eden insanların daha iyi yaşam şartları elde edeceklerini düşünmeleri asıl sebeptir. (örneğin, Türkiye'den 1960'larda başlayan, başta Almanya'ya ve diğer Avrupa ülkelerine olmak üzere gelişmiş ülkelere yönelik iş gücü göçü). Bu tür göç hareketi, ayrıca, iş gücünün niteliği bakımından da değerlendirilebilir: "beyin göçü" adı verilen eğitilmiş insan göçü ve kalifiye olmayan (hedef ülkelerdeki değerlendirilmelere göre) işçi göçü (Yılmaz, 2014; Ritzer, 2011; Bozkurt, 2006).

Bu tez çalışmasının temelini oluşturan hedef kitlenin yani sığınmacı ve göçmenlerle çalışan bireylerin faaliyet gösterdiği kurumların ortaya çıkmasını sağlayan göç türü, dış göç veya uluslararası göç olarak adlandırılmaktadır. Uluslararası göç; bireylerin kaynak ülkeden veya rutin olarak ikamet ettikleri ülkeden ayrılarak geçici veya kalıcı olarak başka bir ülkeye yerleşmeleri olarak tanımlanmaktadır. Bu göç türü; ulus olarak değerlendirdiğimiz siyasal topluluğun ya da “ulus-devlet dediğimiz siyasal coğrafyanın içine o ulustan olmayan kişilerin geçici ya da kalıcı katılımı demektir. Ve bu durum önemli bir siyasal etkinliktir” (İçduygu, Erder ve Gençkaya, 2014’ten akt. Savar, 2016). Mülteci ise, ülkelerinden kaçan; dil, kültür, ırk, din, milliyet, siyasi ve sosyal gruba dâhil olma nedeniyle zulüm görme riski taşıyan kişidir. Zulüm genellikle işkence, idam, yargılanma olmaksızın hapis, kötü muamele ve / veya ciddi hak ihlali anlamına gelir. “Mülteci”, başka bir ülkeden olup, korunmaya ihtiyaç duyan birini tanımlamak için kullanılan ve uluslararası olarak kabul edilen terimdir (NSW Refugee Health Service, 2014; Türk Kızılayı, 2017).

Sığınmacı ise, mülteci olarak koruma başvurusunda bulunan ve statüsünü belirlemek için bekleyen kişidir (NSW Refugee Health Service, 2014; Ritzer, 2011). Bu terim genellikle mülteci statüsü almaya yönelik başvurularının hükümet ya da Birleşmiş Milletler Mülteciler Yüksek Komiserliği (UNHCR) tarafından karara bağlanmasını bekleyen kişiler için kullanılır. Sığınmacılar vatandaşı oldukları ülkelere, statüleri resmi olarak tanınmamış olsa dahi zorla geri gönderilemezler (Türk Kızılayı, 2017). Bu kişiler olumsuz bir karar çıkması sonucunda bulundukları ülkeyi terk etmek zorunda kalırlar. İnsani ya da diğer gerekçelerle ülkede kalmaya müsaade edilmemiş ise sınır dışı edilebilirler (IOM, 2009).

Göçmen kavramı ise, aylakları ve turistleri kapsamaktadır. Aylaklar yoksul gezginlerdir ve genellikle hareket halindedirler ve buna mecburdurlar. Çeşitli nedenlerle asıl ülkelerine tahammül edememektedirler. Başka yerlerde daha iyi şartlarda (ekonomik, sosyal kültürel, çalışma ve eğitim vb.) yaşam aramaktadırlar (Ritzer, 2011). Göçmenler, vatandaşı oldukları ülkelerin koruması altındadırlar (Türk Kızılayı, 2017).

UNHCR (Birleşmiş Milletler Mülteci Örgütü)' nün Haziran 2018' de yayınladığı verilere göre, Türkiye'de toplam 3,5 Milyon Suriyeli, 166 Bin Afgan, 146 bin Iraklı, 36 bin İranlı, 5 bin Somali'den gelen mülteci bulunmaktadır (UNHCR, 2018). Türk Kızılayı'nın 2017 göç istatistikleri raporuna göre; Türkiye'ye giren yabancı sayısında son on yılda kademeli bir artış gözlemlenmiştir. 2006 yılında 18.916.904 olan yabancı giriş sayısı, 2015 yılı sonunda 34.633.391, 2016 yılında 24.686.471, 2017 yılı sonunda ise 32.058.216 milyon kişi olarak kaydedilmiştir (Göç İstatistiği Raporu, 2017). Bugün itibariyle, dünya üzerinde 30 milyona yakın insan ilticacı ve mülteci statüsünde yaşamaktadır (Kolukırmak, 2014).

Mültecilerin kaçmaya çalıştıkları zulüm şunları içermektedir (NSW Refugee Health Service, 2014):

- Yargılanmadan hapis cezası almak,
- Yetkililer tarafından şiddet ve taciz,
- İşkence: Yakın arkadaşlarının, aile üyelerinin ya da yol arkadaşlarının öldürülmesi veya işkence görmesine şahit olmak,
- Hava bombardımanı,
- Aile üyelerinden birinin kaybolması,
- Cinsel saldırı.

Kişilerin yaşadığı kaçma deneyiminin olası sonuçları ise şunlardır (NSW Refugee Health Service, 2014):

- Savaş ya da sivil çatışmadan kaynaklanan psikolojik travma,
- Toplumsal düzenin bozulması,
- Aile ve arkadaşlarından ayrılma ya da kaybetme ya da kaybolma,
- Fiziksel şiddet ya da tecavüz, tehdit edilme,
- Güvensizlik,
- Hapsedilenlerin ya da kampta olanların aşırı kalabalık, hijyen yönünden zayıf ve yetersiz beslenmeye maruz kalması,

- Sağlık hizmetlerinin sınırlılığı,
- Yetişkinlerin kariyer yaşamının sekteye uğraması,
- Çocukların eğitimlerinin aksaması.

2.1.2.5. Türkiye’de Sığınmacı ve Göçmenlerle Yapılan Çalışmalar

Çatışma, şiddet ve zulüm sebebiyle zorla yerinden edilen kişilerin sayısı küresel çapta rekor sayılara ulaşmıştır. Türkiye, art arda üçüncü yıl olarak 2016 yılı sonunda da dünyada en fazla sayıda mülteciye kapılarını açan ülke olmuştur. Bu durumda 3,5 milyondan fazla kayıtlı Suriyeli mültecinin yanı sıra diğer uyruklardan ise UNHCR’ye kayıtlı 365.000’den kişiye de ev sahipliği yapmaktadır (UNHCR,2018). Fakat Suriyeli mültecilerin Türkiye’ye gelmesiyle beraber, sığınmacılara ve göçmenlere yardım amaçlı birçok yeni STK açılmıştır. Diğer uyruklardan gelen kişilerde aynı haklara sahiptir. Fakat ağırlıklı başvuru ve hizmet alımı için başvuran uyruklar Suriye’den gelenlerden oluşmaktadır. Bu nedenle sığınmacı ve göçmenlerin yardım politikaları son birkaç yılda Suriyeliler üzerinde olmuştur (SGDD, 2017; Erdoğan, 2015; Türk, 2016). UNCHR’in 2018 yılında yayınladığı Türkiye Sığınmacı verilerine ilişkin tablo aşağıdaki gibidir:

Tablo 3.

UNHCR’nin Türkiye’de ki Sığınmacılar İstatistiği

Gelen Ülke	Kişi Sayısı
1. Suriye	3,5 Milyon Kişi
2. Afganistan	164 Bin Kişi
3. Irak	143 Bin Kişi
4. İran	37. 500 Kişi
5. Somali	5.500 Kişi
6. Diğer Tabiiyetler	11.500 Kişi

Kaynak:UNHCR<http://www.unhcr.org/tr/unhcr-turkiye-istatistikleri>

Tablo 3’te Suriye’den gelen kişi sayısının çok olmasının nedeni, Türkiye’nin uyguladığı “açık kapı politikası” ile 03.11.2016 tarihi itibarıyla yaklaşık 2.764.500 Suriyeli göçmene geçici koruma statüsü vermiş olmasıdır(www.goc.gov.tr). Geçici Koruma Yönetmeliği Madde 3(1)f’ye göre,

geçici koruma; “ülkesinden ayrılmaya zorlanmış, ayrıldığı ülkeye geri dönemeyen, uluslararası korunma talebi bireysel olarak değerlendirilmeye alınmayan, kitlesel olarak veya bu kitlesel akın döneminde sınırlarımıza gelen veya sınırlarımızı geçen kişilerin; acil ve geçici koruma bulmaları için sağlanan koruma”dır (Geçici Koruma Yönetmeliği, 2014: 3(1)f). Türkiye’de ki Suriyeli nüfusunun çokluğu nedeniyle Son 3,5 yılda Türkiye’de ki Suriyeliler tarafından Suriyeli sığınmacılara yardım ve dayanışma amacıyla 90’dan fazla STK kurulmuştur(Erdoğan, 2015). Ayrıca, T.C. Dış İşleri Bakanlığı’nın 1 Kasım 2013’te yaptığı açıklamada; Suriyeli sığınmacılar konusunda kendilerine “çalışma izni verilen” 10 uluslararası STK olduğunu bildirilmiştir (Erdoğan, 2015). 2016 Temmuz itibariyle Türkiye’de 109,898 adet dernek aktif olarak faaliyet göstermektedir (Türk, 2016).

Sığınmacıları İzleme Platformu, USAK, İKGV, İGAM, Başak Kültür Sanat Vakfı, Mavi Kalem Derneği, Bilgi Çoça, SKYGD, BMMYK, Urfa Barosu. İGAMDER, Sivil Düşün Akademi Lisan ve İlmî Araştırmalar Derneği, İHH gibi STK’lar yaptıkları araştırmalar, çalıştaylar ve hazırladıkları rapor ve broşürlerle hem devlet kurumlarını hem halkı hem de sığınmacı ve göçmenleri, kendi statüleri, hak ve ödevleri ile ilgili durumlardan haberdar etmektedir. Mültecilerin sorunları ve STK’ların faaliyet alanları şu şekilde sıralanabilir:

1. Barınma ve beslenme
2. Sağlık
3. Çalışma hakkı ve hukuki destek
4. Sığınmacı, mülteci çocuklara eğitim ve öğretim
5. Kadın çalışmaları
6. Makro (göç edilen ülke) ve mikro mekân (mahalle, sokak vb.) düzeyinde entegrasyona yönelik psikososyal konular ve eğitimleri de içine alan hizmetler vermektedirler (TÜRK, 2016).

STK’lar (Sivil Toplum Kuruluşu), belirli konularda kamuoyunu aydınlatmak veya yönlendirmek, belirli amaçları gerçekleştirmek için çalışan ve gönüllülük esasıyla hareket eden kuruluştur (Arslan, 2001’den akt. Soytürk,2008). STK’lar, "Non Governmental Organization (NGO), "Hükümet Dışı Kuruluşlar"

olarak adlandırılırlar. Aynı zamanda "Üçüncü Sektör Kuruluşları" ve "Gönüllü Kuruluşlar" olarak da ifade edilebilmektedir (Ritzer, 2011).

2.1.2.5.1. Hukuki Destek

Türkiye, 30 Mart 2012’de 62 sayılı “Türkiye’ye Toplu Sığınma Amacıyla Gelen Suriye Arap Cumhuriyeti Vatandaşlarının ve Suriye Arap Cumhuriyeti’nde İkamet Eden Vatansız Kişilerin Kabulüne ve Barındırılmasına İlişkin Yönerge” çıkarılmıştır. Bu yönerge, “kişileri geri dönmeye zorlamama, bireylere herhangi bir olumsuz statü belirlememe ve mağdur kişilerin kamplarda barınabilmeleri ve genel hizmetlerden yararlanabilmeleri” gibi ilkeleri ile geçici korumanın kapsamını genişletmiştir. Aynı zamanda misafir olarak kabul edilen sığınmacıları ise “Suriyeli mülteci” olarak tarif etmiştir(Kaya ve Erdoğan, 2015). Cenevre Anlaşması nedeniyle sadece Avrupa’dan gelenlere mülteci statüsü tanınmaktadır. Suriyelilerin ise, mülteci olarak tanımlanması uluslararası tüzükte herhangi bir anlamı yoktur. Bu durum Türk kanunlarında da belirtilmemektedir. Dolayısıyla Suriyeli mülteciler, mültecilere yönelik haklardan yararlanamamaktadırlar. Bu durum onları pek çok sorunla yüz yüze bırakmaktadır. Türkiye kamunun verdiği hizmetleri Suriyeli mültecilere de vermektedir. STK’lar da mültecilere yönelik hukuki destek hizmetleri ve yardımlar sunmaktadır (Türk, 2016). İzmir’de de hukuki anlamda destek için mülteci konumdaki kişilerin başvurabileceği çeşitli dernek ve STK’lar vardır.

2.1.2.5.2. Çalışma Desteği

Türkiye’de, resmi olarak “geçici koruma” statüsünden yararlanan kişiler için çalışma koşullarını düzenleyen herhangi bir mevzuat yoktur. Bu nedenle sığınmacı ve göçmenler bu hukuki boşluktan dolayı ancak kayıt dışı olarak çalışabilmektedirler. Bu durum gerek sığınmacı ve göçmenler için gerekse de Suriyeli mülteciler için her türlü istismara yol açarken, Türkiye toplumu içinde bir dizi sıkıntı oluşturmaktadır. Şehirlerde yaşayan Suriyeli mülteciler için çalışmak, yaşamlarını sürdürebilmek için elzemdir (İGAM, 2013). İzmir ilinde görüşmeler içinde bulunan STK’ların sığınmacı ve göçmenlere yönelik istihdamı geliştirmek için meslek eğitimleri düzenlediği öğrenilmiştir.

2.1.2.5.3. Eğitim Desteği

Milli Eğitim Bakanlığının, 23 Eylül 2013 yılında ve 26 Eylül 2013 tarihlerinde “Ülkemizde Kamp Dışında Misafir Edilen Suriye Vatandaşlarına Yönelik Tedbirler” adlı genelgeler yayınlamıştır. AFAD ise, 18 Aralık 2014 yılında yayınladığı “Geçici Koruma Altındaki Yabancılar İlişkin Hizmetlerin Yürütülmesi” isimli genelgede Suriyelilerin eğitim sorununa çözüm üretmeye çalışmıştır. Eğitim sorununun çözülmesi için çıkarılan bu genelgelerin içeriği şu şekildedir (www.meb.gov.tr, 2013; www.afad.gov.tr, 2016) :

- Suriyeli öğrenciler için verilir yürütülecek olan eğitim öğretim faaliyetlerinin amacı, zorunluluk nedeniyle eğitim faaliyetleri sekteye uğramasına yönelik durumlarını en aza indirmektir. Bu nedenle verilebilecek en kaliteli eğitim verilecektir.
- MEB yürütülecek eğitim ve öğretim faaliyetlerinin tamamını yürütecek ve kontrol edecektir.
- Öğretmen ihtiyaçlarının, o ilde ikamet eden norm fazlası öğrenmenlerle ya da ders ücreti ile çalışabilecek Arapça bilen öğretmenlerle sağlanması faaliyetini MEB üstlenecektir,
- Geçici koruma altında olan kişilere eğitim-öğretim desteği verilirken kayıtlı oldukları iller esas alınacaktır,
- Eğitim-öğretim hizmetleri, Geçici koruma altında olan yabancılar Türkiye’deki eğitim öğretim müfredatıyla çalışmayacak şekilde verilecektir (Türk, 2016).

Türkiye’nin pek çok ilindeki STK’lar, çocukların eğitimine destek vermek için kırtasiye malzemeleri dağıtmakta, gönüllü olarak Türkçe öğretmekte ve yardım ve destek amacı ile yeni açılan merkezlerle çocukların eğitimine katkıda bulunmaktadır. Ayrıca çocukların toplumsal uyumunu güçlendirmek ve yaşadıkları savaş travmasını atlatabilmeleri için STK’lar Suriyeli mülteci çocuklara yönelik olarak Türk çocuklar ile bir araya geldikleri geziler ve atölyeler düzenlemektedir (Türk, 2016).

2.1.2.5.4. Sağlık Desteği:

Göçmenlere yönelik sağlık hizmetlerinden yararlanılması konusunda çeşitli uluslararası düzenlemeler mevcuttur. Sağlık hakkının sağlanmasında en temel dayanak İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi’nin 25. Maddesi’nin 1.

Fıkrasıdır. Bu madde herkesin kendisi ve ailesinin yaşamı için gerekli olan barınma, giyinme, sağlık vb. haklarına sahip olduğunu ve iradesi dışında mahrum kaldığı durumlarda güvenliğinin sağlanması hakkına sahip olduğunu söylemektedir. Mültecilerin Hukuki Durumuna Dair Sözleşme'nin 24. Maddesinde ise, çalışma mevzuatı ve sosyal sigorta başlığında sözleşmenin taraflarının; ülkelerinde, devamlı surette ikamet eden mültecilere, vatandaşlara yapılan muamelenin aynısı yapılacağı belirlenmiştir (Çallı, 2016). Uluslararası koruma başvurusu olan ya da koruma statüsüne sahip aynı zamanda vatansız olarak tanınan kişiler, Türkiye'de genel sağlık sigortalısı olarak görülmektedir. Bu kişiler 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu hükümlerine tabi olmaktadır. Genel sağlık sigortasından faydalanabilecek olan kişilerden sigorta primlerini ödeyemeyecek durumda olanların primleri, Göç İdaresi Genel Müdürlüğü'nün kendi bütçesindeki ödeneklerden sağlanmaktadır. Acil bir sağlık hizmetinden yararlanmaya ihtiyaç duyan sığınmacı ve mülteciler, hastanelerin acil servislerinden ücretsiz giriş yapabilmektedir. Acil servisler, kişilerin yasal statülerine veya sigortalı olup olmamalarına bakılmaksızın herkese açıktır (Mülteciler Derneği, E.T.: 22.08.2018).

2.1.2.5.5. Dil Desteği

Halk Eğitim Merkezleri sığınmacı ve göçmen statüsünde olan yabancı kişiler için ücretsiz Türkçe kursları vermektedir. Bu kurslar en az 10 kişi ile açılabilir. Kurs kayıt işlemleri için yardıma ihtiyacı olan Sığınmacı ve göçmenler, yaşadıkları şehirde, eğer varsa BMMYK uygulayıcı ortaklarından (SGDD ve İKGV) veya diğer STK'lardan danışmanlık ve destek alabilmektedirler (Mülteciler Derneği, E.T.: 22.08.2018)

2.1.2.6. Sığınmacı ve Göçmenlerle Profesyonel Çalışma

STK'larda görev tanımı olan herkes herkes gönüllü sıfatını taşımamaktadır. Bu kurumlarda ücretli çalışanlar aynı zamanda "profesyonel çalışanlar" denilmektedir. Profesyonel yöneticiler, STK'larda yönetim işinin maddi karşılığını Sivil Toplum Kuruluşunun bütçesi ile alarak görevlerini icra eden kişilerdir (Kurt ve Taş, 2015). Sığınmacı ve Göçmenlerle Çalışan Sivil Toplum Kuruluşlarında,

saha çalışanları ve danışmanlık merkezi çalışanları vardır. Saha çalışanlarında aranan özellikler şunlardır (SGDD, 2017):

- Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu, Suriyelilere yönelik Geçici Koruma Yönetmeliği ve ilgili diğer yönetmelik, yönerge ve mevzuata hakim olmak,
- Sığınmacı ve mültecilerin ihtiyaçlarını tespit edebilmek,
- Sığınmacı ve mültecilere sosyal ve temel hukuki danışmanlık verebilecek bilgilere sahip olmak,
- Hassas grupları (yalnız kadın, çocuklu tek ebeveyn, ebeveynleri olmayan çocuklar, işkenceye veya kötü muameleye maruz kalmış kişiler, kronik hastalık sahipleri, kişilerin cinsiyetlerine dayalı şiddet mağdurları, tecavüz mağdurları, LGBTİ vb.) gibi öncelendirerek tüm sığınmacı ve mültecilerin ihtiyaçlarına yönelik yerel, ulusal ve uluslararası kaynakları kullanarak çözüm üretebilmek,
- Göç İdaresi İl Müdürlüğü, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı İl Müdürlüğü, Valilikler, Hastaneler, Belediyeler, İl Milli Eğitim Müdürlükleri vb. kurumlarla işbirliği sağlayarak, vakaların çözümlenmesinde koordinasyonu sağlayabilmek,
- Sığınmacı ve Mültecilerin haklara ve hizmetlere erişimlerinde sahada yaşanan eksiklikleri tespit edebilmek,
 - Mülteci ve sığınmacılara karşı saygılı ve özverili davranış sergilemek,
- Çalıştığı ve Hizmet Verdiği gruplara karşı ayrımcı tutum sergilememek ve hassasiyetlerine saygı göstermek,
- Karşılaşılabilecek olay ve durumlarda esnek ve pozitif davranışlar göstermek,
- Zamanında doğru kişi ve kurumlara ulaşarak bilgi alışverişi yapabilmek,
- Yüksek iletişim becerisi,
- Görüşme yöntemleri ile ilgili bilgi ve beceri (diyalog ve iletişim kurma, soru sorma, gözlem yapma, empati vb.),
- Farklı sosyo-kültürel gruplarla çalışma bilgi becerisi,
- Sığınmacı, şartlı mülteci, geçici koruma, düzensiz göç gibi kavramlara hakim olmak,

- Krizle müdahale becerileri,
- Kayıt tutma ve raporlama bilgisi,
- Zaman yönetimi becerisi,
- Stresle başetme ve çatışma yönetimi becerisi.

Saha çalışanlarına yönelik seçme ve yerleştirme işlemlerinde bu özellikler dikkate alınarak profesyonel çalışan seçimleri yapıldığı görülmektedir. STK çalışanları ile kâr amaç güden profesyonel işletmelerde çalışanlar arasındaki temel fark, sivil toplum örgütlerinde çalışmanın yanı sıra mesai dışında da yine kurum için gönüllü ve ek ücret talep etmeksizin çalışıyor olmasıdır (Kurt ve Taş, 2015).

Türkiye’de farklı illerde yaşamlarını sürdüren ve ihtiyaç sahibi olan kişilere yönelik ihtiyaç tespit çalışmalarında mali ihtiyaçların, hassas vakaların, yüksek risk taşıyan durumların tespiti için ev ziyaretleri yapılmaktadır. Bu ziyaretler saha çalışanları ve koruma ekibi tarafından gerçekleştirilmektedir (SGDD,2017). Aynı şekilde sığınmacı ve göçmenler arasında, tespit ve yardım çalışmalarını gerçekleştirebilmek için çevirmenler çalışmaktadır. Sığınmacı ve göçmenlere koruma hizmeti vermek için saha ve danışmanlık merkezlerinde koruma ve güvenlikle sorumlu görevliler de çalışabilmektedir (SGDD,2017).

Kurumsallaşan STK’larda ücretli çalışanlar, işlerin koordineli ve işlevsel yürüyebilmesi açısından önemli bir yerde durmaktadır. Diğer özel kuruluşlarda olduğu gibi bu çalışanlar, STK’ların sadece çalışanı durumunda değildirler. Çalıştıkları STK ile aynı amaç ve inançlara sahip kişiler oldukları için iş günleri ve saatleri dışında da çalışma konusunda istekli ve gönüllü kişilerdir. Aynı zamanda çalıştıkları STK’nın üyesidirler. Dolayısıyla, bu çalışanlar da STK politikalarının belirlenmesinde oy ve söz hakkına sahiptirler (Kurt ve Taş, 2015). Birbirleri ile uyumlu ve iyi bir işbirliği gerçekleştirmek, STK ekibinin kendi içerisinde iyi bir iletişim kurmalarını gerektirmektedir. STK’nın kurum yöneticileri, gönüllü ve ücretli çalışanları, üyeleri, iç paydaşları (danışmanları / uzmanları) ve dış paydaşları gibi çözüm ortaklarının birbirleri ile kurduğu olumlu iletişim ve ilişkiler, STK’nın problemlere yaklaşımı konusunda işlevselliği açısından önemli bir noktadır (Güder, 2006).

2.1.2.7. Sığınmacı ve Göçmenlerle Gönüllü Çalışma

Gönüllü çalışan kişilerin, bir nevi kendi isteği ile yardım eden kişiler olduğu çalışmamız esnasında gözlenmiştir. Gönüllülüğün neden olduğu, yani insanların neden yardım ettiğine yönelik bir soru işaretine yanıt veren kavram özgecilik güdüsüdür. Özgecilik güdüsü, yani karşılığında belli bir bedel ödemek gerektiğinde bile başkasına yardım etme isteği ile yapılan davranışlardır. Bazı insanlar ise, diğer insanlardan daha fazla yardımseverdir. Bu kişilere özgeci kişilik denilmiştir (Aronson ve ark. 2010). Bunun yanı sıra bir kültürde arkadaş canlısı ve toplum yanlısı davranışlara verilen değer yüksek olduğunda da yardım etme eğilimi daha yüksek olmaktadır (Aronson ve ark, 2010). Gönüllüler; bilgi, tecrübe, yetenek, anlayış, paylaşmayı sevme, pozitif insani ilişkiler geliştirme, profesyonel yaklaşma, sorumluluk sahibi olma gibi nitelikleri olan kişiler olabilirler. Bunun yanı sıra, bu özellikleri taşımayan olsalar bile toplum için bir şey yapmak isteyen bireyler de olabilir. Bir gönüllü de aranan en önemli nitelik kişinin samimi bir biçimde “gönüllü” olmasıdır (STGM, 2006).

Sivil toplumun bir önkoşulu olan gönüllü birliktelik, yani zorlama olmaksızın çalışmalara girip çıkmanın serbest olması demektir. Gönüllü birliktelik bireysel inisiyatifin devam etmesini sağlayarak, kişilerin bir grubun içinde kaybolup gitmesinin önünde engel oluştururlar (Çaha, 2003). İdeal Bir Gönüllüde Aranan Temel Nitelikleri aşağıdaki gibidir: (STGM, 2006).

- “Bireysel olarak sorumluluk alabilme
- Sosyal sorumluluk sahibi olma
- Ekip çalışmalarına yatkınlık
- İyi iletişim becerisi gösterebilme
- Farklı kültürlere uyum sağlayabilme
- Kendine yönelik ya da kuruma yönelik eleştirisini söyleyebilme
- Gelişime ve yeniliklere karşı açık olabilme
- Araştırmayı sevme ve araştırmacı olabilme
- Paylaşımçı olabilme”

Sığınmacı ve Göçmenlerle gönüllü olarak çalışan kişilerin de bu özellikleri taşımaları, hassas gruplarla çalışacakları için sahada çalışma ve merkezde

Çalışma koşullarında devamlılığı koruyabilmelerinde yardımcı olacaktır (SGDD,2017).

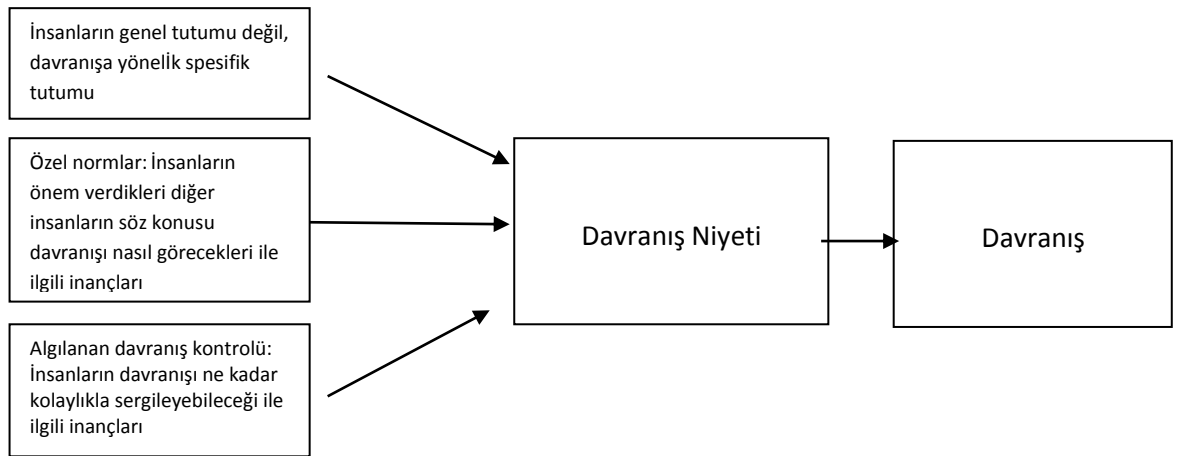
Sığınmacı ve Gçmenlerle alışan Mltecı gönüllüleri de vardır. Mltecı gönüllüleri: kendi toplumlarının öz yeterliliğinin arttırılması ve yerel halk ile ilişkilerinin gçlendirilmesi amacıyla çalışan gönüllü sığınmacı ve mltecilerdir. Bu kişilerin mültecilerle çalışırken mltecı toplumunun içindeki potansiyeli toplumun yararına kullanmak, toplumun ihtiyaçlarını analiz etmek ve toplumdaki hassas durumdaki kişilere ulaşmak adına çok faydası vardır (SGDD, 2017). Bu gönüllüler, toplumun içinde yapılan toplantılara katılım göstererek toplumun ihtiyaç ve taleplerine yönelik bilgi toplamakta ve bu bilgileri STK içerisindeki profesyonel çalışanlara ileterek hassas durumlara ulaşılmasını ve ihtiyaç tespiti yapılmasını kolaylaştırmaktadırlar. Mltecı gönüllüleri yaklaşık olarak haftada 8 saat gibi bir süre çalışmaktadırlar (SGDD, 2017).

Bunun yanı sıra, üniversitelerin psikoloji, sosyal hizmetler, sosyoloji gibi alanlarında okuyan ya da mezun olmuş, çok sayıda staj yapan ve yardım eden gönüllü bireyler de çalışma esnasında kuruluşlarda ve sahada karşılaşılan kişiler arasındadır. Sivil toplum kuruluşlarında (SGDD, 2017) bireysel gönüllülük bir süre sonra takım çalışmasına dönüşmektedir. Takım motivasyonunun devam ve istikrar konusunda etkisinin büyük olduğu düşünülmüştür. Aronson ve arkadaşları da (2010) takım çalışmasının, toplum yanlısı davranışları sürdürme konusunda çeşitli nedenlerle (zgeci kişilik, din inancı, toplum severlik vb.) etkili olduğunu söylemektedir. Sığınmacı ve Gçmenler ile alışan STK'ların profesyonellik düzeyleri, tecrübeleri ve geçmişleri de birbirinden çok farklıdır (Erdoğan, 2015).

2.2. Davranışsal Niyet

Ajzen ve Fishbein (1980), bir kişinin bir davranışı gösterme olasılığının ölçüsü olarak “davranışsal niyet” kavramını kullanmıştır (akt. Ajzen ve Fishbein, 2005). Ajzen’e göre, bireyin dünyasında bir başka kişi, bir fiziksel nesne, bir davranış veya bir politika gibi bir hayatın birçok yönüyle ilgili tutumlar vardır (Ajzen ve Fishbein, 2005). Baron ve Bryne’a göre (1977),

Tutumlar yüksek oranda organize hale gelmiş uzun süreli duygu, inanç ve davranış eğilimleridir. Bu eğilimlerin konusu diğer insanlar, fikirler, gruplar, nesneler ve ülkelerin bazı yönleriyle ilgilidir. Bu tanımda iki önemli özellik vardır: (1)Tutumların uzun süreli olması: Kişiler için geçici olan eğilimlerini o kişilerin tutumu olarak görmeyiz. Bir eğilimin tutum haline gelebilmesi için uzun bir zamandan beri olması gerekmektedir; (2) Duygusal, zihinsel ve davranışsal birimleri içermesi: Tutumlardan bahsedilirken genellikle düşünce ve duygulara ağırlık verilmektedir. Fakat tutum olarak tanımlanan eğilimin içerisinde aynı zamanda inanç olarak ifade edilebilen zihinsel, duygusal öğeleri barındıran gözlenebilir davranışlar da vardır (Cüceloğlu, 2013). Tutumların, üzerinde düşünülmüş davranışları nasıl öngördüğüne dair olan en yaygın kuram planlı davranış kuramıdır (Ajzen ve Fishbein, 2005). Bu kurama göre, insanların nasıl davranacakları konusunda düşünmeye zamanları olduğunda davranışlarını en iyi öngören şey niyetleridir ve bunu da üç şey belirler: Spesifik davranışa yönelik tutumlar, öznel normlar, algılanan davranışın kontrolü (Şekil 1).



Şekil 1.

Davranışsal Niyet Belirleyenleri ve Davranış Şekli

Kaynak: Wilson, Akert, Aronson. (2012). Sosyal Psikoloji. 1. Bs: (ss.396)
İstanbul: Kaknüs Psikoloji.

Planlı Davranış Kuramına (PDK) göre, davranışı belirleyen, kişilerin kendine göre bir tarzı olan eylemler hakkındaki niyetidir. Davranışsal niyet, bireyin yapmayı düşündüğü davranışı gerçekleştirmek veya gerçekleştirmemek konusundaki eğilimini içerir. Örneğin; organlarını bağışlamaya yönelik eğilimi olmayan kişilerin bağışlama davranışını göstermeleri beklenilemez (Kaça ve

ark, 2009). PDK, niyetlerin kavramsal olarak birbirinden bağımsız olan üç belirleyicisi olduğunu ifade etmektedir. Bunlardan ilki, davranışa yönelik tutumlardır. Bu tutumlar, bireyin bir davranışı, iyi ya da kötü olarak görmesi ve değerlendirmesiyle tanım bulmaktadır (Aronson ve ark, 2012). Organ bağışına destek veren ve bu davranışı olumlu bulan kişilerin organlarını bağışlamaları beklenebilir(Kaça ve ark, 2009). Tutumlardan ziyade spesifik tutumların davranışı öngörmesi beklenmektedir(Aronson ve ark, 2012).

Davranışsal niyetin, ikinci öncülü ise öznel normdur. Bir davranışı yapmak ya da yapmamak hakkında kişinin algıladığı sosyal baskıyı ifade etmektedir (Aronson ve ark., 2012). Örneğin bireyin sığınmacı ve göçmenlere yardım kuruluşunda çalışmasının, insanlar tarafından nasıl karşılanacağı hakkındaki düşüncesi öznel normlara bir örnek olabilir. Bu konuya karşı çevresel tepkinin olumsuz olmaması ve aynı zamanda davranışın takdir edilebilir olduğuna dair düşünce, bu davranışı yapma derecesini güçlendirebilir.

Davranışsal niyetin diğer bir belirleyicisi ise algılanan davranışın kontrolüdür. Gerekçeli Davranış Kuramına (GDK) sonradan eklenmiş olan algılanan davranışın kontrolü öncülü bu kuramın Planlı Davranış Kuramı olarak adlandırılmasında önemli rol oynamıştır. Bu öncül, bir davranışı yapmanın birey için hangi miktarda kolay ya da zor algılandığını ifade etmektedir. Kişinin, yapmayı düşündüğü davranışı gerçekleştirmesinin, ne kadar kendi sorumluluğu ve kontrolü altında olduğu ile ilgili inancıdır(Ajzen, 1991/2012).

Davranışsal, normatif (öznel normlarla ilgili) ve kontrol inançlarının yanı sıra davranışların, öznel normların ve davranışsal kontrol algılarının da davranışsal niyetleri beslediği ve açıkladığı varsayılmaktadır. Niyetlerin davranışı tahmin edip edemeyeceği, kısmen kişinin kontrolünün ötesindeki faktörlere bağlıdır, yani davranış-davranış ilişkisinin gücü, davranış üzerindeki fiili kontrol tarafından yönetilir (Ajzen, 1991/2012).

PDK'ya göre, bireylerin sosyal davranışlar bazı faktörlerin altında olduğu için, belirli nedenlerden kaynaklanmaktadır. Böylece planlanmış bir şekilde ortaya çıkmaktadır. Bir insanın bir davranışı ortaya koyabilmesi öncelikle “Davranışa Yönelik Amacın” oluşmasını gerektirmektedir. “Davranışa Yönelik Amacı” etkileyen faktörler ise, “Davranışa Yönelik Tutum”, “Öznel Norm”lar ve

“Algılanan Davranış Kontrolü”dür. Bu faktörleri belirleyen ise “Davranışsal (Tutumsal) İnançlar”, “Normatif İnançlar” ve “Kontrol İnançları”nın etkisi altındadır. Bu inançlar sonucunda, davranışın sonuçları da oluşmaktadır(Erten, 2012). Ajzen’e göre, bir davranışı gerçekleştirmek ile ilgili tutum ne kadar olumluysa, sosyal normların yarattığı baskı ve davranışlar üzerinde algılanan kontrol ne kadar etkileme gücü yüksekse, o davranışı yapmaya yönelik niyet de o derece güçlü olacaktır (Ajzen, 1991/2012). İnançlarımız bu inançlarla tutarlı olan tutumlar, niyetler ve davranışları üretmektedir (Geraerts ve ark., 2008; Ajzen, 1991/2012).

2.2.1. Yaşamın Anlamı

Anlam kavramı ilk kez yirminci yüzyılın başlarında, E. Spranger, Freud, W. Dilthey ve A. Adler’in eserlerinde, sonrasında ise 1940’lı yıllardan itibaren V. Frankl’in eserlerinde kullanılmıştır. Kavramın daha çok kullanımının biçimi üzerine tartışmalar ancak 1960’ların ve 1970’lerin başlarında başlar, ancak teorik dönüşümü daha sonra başlamaktadır (Leontiev, 2005).

“Anlam” ve “amacın” farklı çağrışımları vardır. “Anlam”, mana ya da tutarlılığa yakın bir anlayışı içermektedir. Bir şeyle ifade edilmek istenen şey için kullanılan genel bir terimdir. Anlam arayışı, tutarlık arayışını ifade etmektedir. “Amaç” ise niyet, hedef ve işlev kavramlarına ithafta bulunmaktadır (Yalom, 1999). Anlam, bir öz-değer, etkinlik, öz-hak ve niyet duygusundan kaynaklanmaktadır. Anlam iki ana boyutu kapsayan üstün nitelikli bir terim olarak görülmektedir (Steger, 2009). İlk boyutu, insanın kendisini, kendi dünyası da dâhil olmak üzere yaşamını anlamasını sağlayan bir anlam biçimidir. Hayat için, bir anlam çerçevesine işlenmiş bir anlayışa dayalı iletişim çalışması gibidir. İkinci boyut, kişinin kendi kendisiyle uyumlu olması ve davranışları konusunda kendini motive eden, uzun vadeli yaşam hayalleri ile ilgili olan amaçtır (Steger, 2012).

Yaşamın anlamı kavramı genellikle varoluşçu filozoflar tarafından üzerinde düşünülen ve araştırılan bir konu haline gelmiştir (Yalom, 1999). Kendisine “Yaşamın anlamı nedir?” sorusunu sorduğunuz bir kişi belki de bu soruya yanıt veremeyecektir. Genellikle kişiler bu konu üzerinde soru sormamakta ve çözüm üretmemektedir. Ama soru insan tarihinin geçmişi kadar eskidir,

fakat kişiler zor dönemlerden geçmedikçe eylemleriyle sorar ve yanıtlamaya çalışırlar (Adler, 2014). Yaşamdaki anlam, kişinin kendini ve dünyayı değerli olarak algılaması, tanımlaması ve değerli bir yaşam amacı kurmasıdır (Steger, 2009).

Yalom (1999), anlam kavramını “dünyevi anlam” ve “kozmetik anlam” olarak ikiye ayırmıştır. Dünyevi anlam (yaşamımın anlamı) ve amacını ifade etmektedir. Dünyevi anlam ile ilgili hisse sahip olan biri, hayatını belli bir amaca veya yerine getirilecek bir görevi içermektedir. Aynı zamanda kendini vereceği bir hedef veya hedeflere sahip olarak yaşamaktadır. Kozmetik anlam ise, bireyin dışında ve onun üzerinde olduğunu hissettiği bir düzeni ifade etmek için kullanılmaktadır (Yalom, 1999).

Yaşamın anlamı kavramı, sonraki dönemlerde gerçekleştirilen çalışmalarla birlikte doğuştan gelen bir motivasyon aracı olarak düşünülmüştür (Frankl, 2014). Frankl, yaşamında belli bir anlama sahip olmayan bireylerin yaşamlarının tatmin duygusundan uzak, plansız ve hedefsiz olacağını belirtmiştir. Yaşamında anlam bulamayan kişiler hareket yönlerini belirleyemedikleri için herhangi bir amacı gerçekleştirme konusunda zorlanırlar (Harlow ve Newcomb, 1990'den akt. Demirdağ ve Kalafat, 2015).

Frankl, anlam arayışını akıl sağlığının olumlu bir işareti olarak görmektedir (Frankl, 2014). Çağdaş kuramcıların bu konudaki savı yaşamda anlamın bireyin hayatını anlamlandırdığı ve belli bir misyona yönelik hedeflerle ilerleyebileceği yönündedir (Steger, 2012). Frankl'a göre, hayatın nihai anlamı, insanın içinde ya da ruhunda değil, dünyada ve yaşayarak keşfedilmelidir. İnsanın kendisinin varoluşunu aşan bu durum, kişinin kendi dışındaki bir şeye ya da birisine yönelmesidir. Kişi sevdiği birine ya da bir davaya ne kadar kendini adarsa, o kadar kendini unutmakta ve kendini aşmaktadır (Frankl, 2014).

Ayrıca Frankl'a göre, yaşamın anlamını bulabilmek için üç yol vardır (Frankl, 2014):

- Bir eser ortaya koyarak veya bir işi gerçekleştirerek,
- Bir şey yaşayarak ya da bir insanla ilişki ve etkileşime girerek,

- Kişinin kaçınılmaz olan acısına yönelik bir tavır geliştirerek.

Frankl, anlam arayışında olan kişilere, “hayatınızı sanki ikinci kez yaşıyormuşçasına yaşayın” (Frankl, 2014) demiştir. Yaşamın görev kalitesini kişiler ne kadar iyi kavrayabilirlerse, hayatları onlar için o kadar anlamlı görünecektir (Frankl, 1986).

Hayatın anlamını konu edinen literatüre göre, yaşamda var olan anlamın kişilerin pozitif duyguları ile olumlu bir ilişkisi vardır. Aynı zamanda negatif duygular ile de olumsuz bir ilişki içinde olduğu bulunmuştur (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000’den akt. Demirdağ ve Kalafat, 2015). Yaşamın anlamını kavramış olan bireylerde yaşam anlamı pozitif bir değişken olarak görülürken, bu anlamı kavramayan bireylerde ise bu durum patolojik bir değişken olarak ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle yaşamında belirsizlik veya anlamsızlık olan bireylerde psikolojik sağlık sorunlarının sıklıkla görüldüğü belirlenmiştir (Lindeman ve Verkasalo 1996; Zika ve Chamberlain, 1992).

İnsanın eylemlerinin anlamı ve amaçları arasındaki ilişki “psikolojik olarak belirleyici” olarak görülmüştür. Bir davranışın ya da hareketin amacı, güdülerin temel belirleyicisi olarak, kişisel anlamın koşullarına göre şekillenebilmektedir. Kişinin davranışı yani etkinliği, bilincin ve kişiliğin beraberliği ile yürümektedir. Burada kişinin yaptığı şey, güdünün amaçla ilişkisi ile bilince ulaşması ve etkinliğin gerçekleştirilmesi ile ortaya çıkmaktadır (Leontiev, 2005). Bu yönüyle kişinin anlam bulma isteğinin, sığınmacı ve göçmenlerle çalışan bireyler için davranışsal niyetlerinde belirleyici olabileceği düşünülmüştür.

2.2.2. Kişilik Özellikleri

Kişilik kavramı üzerinde tam olarak uzlaşma sağlanan bir tanım bulunmamaktadır. Genel olarak kişilik; bireyi diğer bireylerden ayırt eden, bireyin iç ve dış dünya ile kurduğu tutarlı ve yapılaşmış ilişki biçimini ifade etmede kullanılmaktadır. Bireyin ayırt edici ve içinde tutarlılık barındıran baskın kişilik özelliği, iç dünyası ve dış çevresi ile kurduğu ilişkinin kendisini belirlemektedir (Cüceloğlu, 2013).

Kişilik üzerine birçok tartışma yapıldığı ve kuramlarla açıklanmaya çalışıldığı görülmektedir. Örneğin, Freud'a göre kişilik, üç temel bilinçdışı birimden oluşur: id, ego ve süper ego. İd; bireyin ilkel ve biyolojik temelli dürtüleri ile kendini ifade eder. Ego, İd'in isteklerini gerçeklerin koşulları içerisinde yapılandırarak karşılamaya çalışan bir parçadır. Süper ego ise, vicdan olarak da anılmakla beraber bireyin gelişimi esnasında bir arada bulunduğu toplumun ahlak kurallarını temsil etmektedir (Cüceloğlu, 2013). Psikologlar arasında ayırıcı özellik anlayışını savunanlar ise, kişinin ayırıcı özelliklerini oluşturan birçok kişilik özelliğinin olduğunu ve her insanın bunlardan bazılarını taşıdığını düşünmektedir. Kişilikteki bireysel farklılıkları açıklamak için biyolojik yaklaşımı savunan psikologlar, kalıtsal eğilimlere ve fizyolojik gelişim süreçlerine dikkat çekmektedirler. Buna tepki olarak insancıl yaklaşımda ise, kişide kişisel sorumluluk ve kendini onaylama duygusunun belirleyiciliği, kişilik farklılıklarının ana nedeni olarak değerlendirilmiştir. Davranışsal ve sosyal öğrenme üzerine çalışan kuramcılar da, tutarlı davranış kalıplarının, koşullanmanın ve beklentilerin sonucu olduğunu açıklamaktadır. Bilişsel yaklaşımı savunan psikologlar ise, insanların bilgiyi işleme yöntemlerindeki farklılıkları inceleyerek davranıştaki farklılıkları açıklamaya çalışmaktadır(Burger, 2006).

Psikologlar, kişiliği anlamada kültürün belirleyici olduğunu, insanların ve kişiliklerin kültürel bağlamda ancak var olabildiğini görmüşlerdir. Örneğin bireyci kültürlerde doğup büyüyen birisi ile kolektif bir kültürde büyüyen birisi arasında aynı davranışa yönelik kişilik farklılıkları mevcuttur(Burger, 2006). Kişinin ailesi, içine doğduğu ve büyüdüğü kurumdur. Aile bireyleri de, bireyin kişiliğini belirlemektedir. Bireyin sosyal sınıfı da kişiliğin gelişimi için önemli bir etkidir. Koşulları, kişinin alacağı eğitimi, tüketim kalıplarını, yaşam standardını belirlemektedir. Yine büyüdüğü coğrafi bölge de kişiliğin üzerinde etkilidir (Soysal, 2008). Bunun yanı sıra kişilik üzerine çalışan kuramcılar, kişiliğin oluşmasında belirleyici faktörlerin başında kalıtsal özellikler geldiğini de kabul etmişlerdir (Burger, 2006).

Kişiliği açıklama konusunda literatürde birçok yaklaşım öne sürülmektedir. Gözlemlenebilen davranış kalıplarından hareketle, kişisel farklılıklara odaklanılarak özellik yaklaşımı ön plana çıkmıştır. Kişilerin kendini anlatırken,

tanımlarken kullandıkları sözcüklerin analizi ile kişilerin durum ve olaylar karşısında gösterdikleri davranışların tutarlılık göstermesi, bu davranışların irsi özellikler taşıması ve bu özelliklerin sürekliliğini koruması ile beraber ön plana çıkmış davranış ve tutum kalıplarıdır (Goldberg, 1990; McCrae, 2001; Schmitt, Allik, McCrae ve Benet-Martinez, 2007'den akt. Basım, Çetin ve Tabak, 2009). Kişilik yapılarının neler olduğu ile ilgili çalışmaların temelini faktör analizleri oluşturmaktadır. Yapılan çalışmalarda kişiliği genel anlamda açıklayabilen beş faktörlü bir yapının olduğu görülmektedir (Burger, 2006). Beş faktör kişilik modelinin kişilikle ilgili araştırmalarda yaygın bir şekilde kullanılmasının ve araştırmacılar tarafından benimsenmesinin nedeni; (i) bu modelin boylamsal ve deneysel çalışmalara dayanması, (ii) ölçülen özelliklerin zaman geçse bile devamlılığını koruyabilmesi, (iii) bazı biyolojik altyapılarının olması, (iv) farklı grup ve kültürlerde geçerli ve güvenilir olduğunun ortaya konması ve (v) kullanımının ve değerlendirilmesinin psikometrik açıdan kolay olması söylenebilir (McCrae ve Costa, 1992'den akt. Doğan, 2013).

Beş Faktör Modeli'nin geçerliği dünyadaki diğer farklı dillerde de araştırılmıştır. Kişilik tanımlayıcı terimlerle ilgili çalışmalar; Almanca, İtalyanca, Flemenkçe, İspanyolca, Filipince (Tagalog), Slovakça, Lehçe, İbranice, Macarca, Çince ve Rusça'da yapılmış ve büyük ölçüde modeli onaylayıcı veriler bulunmuştur (Somer ve ark., 2002). Araştırmacılar ayrıca, sözel ve sözel olmayan kişilik envanterleri ile 4 ülkede (Kanada, Almanya, Finlandiya ve Polonya) yürüttükleri çalışmalarda, Beş-Faktör Modelini destekleyen bulgular kazanmışlardır. Piedmont ve Chae (1997), Kore'de yetişkinlerle çalışmalar yürütmüştür. Bu çalışmalar sonucunda, Beş Faktör Modelinin kültürlerarası genellenebilirliğine ilişkin destekleyici veriler elde ettiklerini belirtmişlerdir (Akt. Somer ve ark., 2002). Beş faktör kişilik modeli, geniş çerçeveye sahip kişilik yapılarının entegrasyonunu sağlamaktadır (Horzum ve ark., 2017) ve kapsamlı beş boyuttan oluşan (öz-denetim, duygusal denge/nörotizm, dışadönüklük, yumuşak başlılık ve deneyime açıklık), kişiliği en kapsamlı şekilde tanımlayan değerlendirme modelidir. Kişiliğimizi oluşturan özelliklerin büyük bir çoğunluğunun, birçok kaynaktan elde edilen kanıtlara göre, beş temel kişilik boyutu üzerinde toplanabileceğine

işaret eder (Burger, 2006). Bu model, dil hipotezine dayanmaktadır. Dil hipotezine dayanması ile ilgili temel varsayım ise, insanlardaki gözlemlenebilen davranışsal farklılıkların beden diline yansıdığı, bunun sözcükler vasıtasıyla dile yansıtacağı ve konuşma diline yansıyan sözcükler aracılığıyla bireyin kişilik yapısını içine alacak bir sınıflamaya gidilebileceğidir (Horzum ve ark., 2017). Bu sebepten beş faktör modeli, ayrıntılı bir kişilik özellikleri sınıflandırmasını içermektedir. Kısaca Beş faktör kişilik özellikleri tanımlanırsa;

- Dışadönüklük: Bireyin daha çok sosyallik ve cana yakınlık düzeyini dışadönüklük kişilik boyutu temsil etmektedir. Goldberg'e (1992) göre, dışadönüklük faktörünün temel belirleyicileri baskınlık ve aktivitedir. Ayrıca sosyallik, insanlarla birlikte olmayı sevme, arkadaşça davranma, eğlenceyi sevme, istekli olma, güç ve liderlik gibi özellikler de bu faktörü temsil etmektedirler (Somer ve ark., 2002). Dışadönük olmayan bireyler (içedönük bireyler) ise sessiz, çekingen ve pasif davranışlarla ayırt edilmektedirler (Horzum ve ark., 2017).
- Yumuşak Başlılık: Bu kişilik özelliği, kişiler arası ilişkilerle ilintilidir (Horzum ve ark., 2017) Yumuşak başlılık faktörü; ince, nazik, esnek, güvenli, açık kalpli, merhametli ve saygılı gibi özellikleri kapsamaktadır. Bu özelliğin, kişinin kendilik algısını etkilediği, kişinin sosyal tutumlar geliştirmesinde ve bir yaşam felsefesi geliştirmesinde de etkili olduğuna işaret edilmektedir (Costa, McCrae ve Dye, 1991'den akt. Somer ve ark., 2002).
- Nörotizm: Endişeli, güvensiz, öfkeli, alıngan özellikleri taşıyan bireyleri nevroitiklik düzeyine göre değerlendirmektedir. Bu özelliklerin yüksek olduğu bireylerin nevroitiklik düzeyi yüksek görünmektedir. Nevrotiklik düzeyi düşük olan bireylerin ise rahat, stresli durumlarda sakin kalabilen, kolay kolay öfkelenmeyen, duygusal olarak dengeli, kendine güvenleri yüksek ve olumlu duygular yaşamaya eğilimli bireyler olduğu ifade edilmektedir (Costa ve McCrae, 1995'ten akt. Somer ve ark., 2002).

- Deneyime açıklık: Deneyime açıklık, entelektüel etkinliklere katılma, yeni duygu ve düşüncelere açık olma eğilimini temsil etmektedir (Horzum ve ark., 2017).
- Özdenetim: Bu kişilik özelliği, itaatkârlık, düzenlilik, sorumluluk, başarı, disiplin gibi özelliklerle ilişkilidir. Bu kişilik faktörünün yüksek olması durumunda, kişiler başarı, azim, hırs yönelimli olurken; düşük olanlar kişiler ise disiplinsiz, plansız, erteleyen olarak görülmektedir (Costa ve McCrae, 1995'ten akt. Basım ve ark., 2009).

Gönüllü olarak bir yardım kuruluşunda çalışan kişilerin kişilik özelliklerini belirlemek için yapılan bir araştırmaya göre, gönüllülerin güven ve kabul tutumları ile karakterize olduğu, dışa dönük ve empatik bir karaktere sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Elshaug ve Metzer, 2001).

Örgütsel bağlamda kişilik ve gönüllülük konuları üzerine yoğunlaşan sınırlı sayıda çalışmanın birinde, Mitchell ve Shuff (1995) bir bakımevi örneği vermiştir. Çalışmanın bulguları sonucunda, burada çalışan gönüllülerin dışadönük olduğunu ve düşünceyi hissetme (başkalarına karşı sempatik bir yönelim ve bir durumun insani yönleri ile ilgili endişeleri yansıtır) özelliklerinin yüksek olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Buna ek olarak, başkalarına yardım eden insanların, duygusal olarak istikrarlı olabildiği ve birçok olumlu duygu durum durumu yaşayabildikleri sonucu ortaya çıkmıştır (Akt. Elshaug ve Metzer, 2001).

3.BÖLÜM

ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Araştırmada kullanılan yöntem bu bölümde açıklanmıştır.

3.1.Araştırmanın Modeli

Araştırmanın modeli, niceliksel araştırma yöntemlerinden betimsel model ve ilişkisel karşılaştırılmalı modeldir. Araştırmada sığınmacı ve göçmenlerle ücretli ve gönüllü çalışan bireylerin demografik özelliklerinin belirlenmesi ve yaşamın anlamı ölçeği ve kişilik özellikleri ölçeği açısından karşılaştırılması için betimsel model tercih edilmiştir. İlişkisel karşılaştırılmalı model ise, değişkenler arasında birlikte değişim olup olmadığını tespit etmek amacı ile kullanılmıştır. Çalışmada kullanılan örnekleme yöntemi, sürekli çalışanların bulunduğu kurumlar için, olasılığa dayanmayan örnekleme yöntemidir. Fakat gönüllü çalışanların yoğunlukta olduğu, çalışma saatlerinin ihtiyacın belirlemesi nedeniyle belirsiz ve dağınık olan derneklerde, kartopu örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Gönüllü çalışan bireylere ulaşım şansı, dağınık zamanlarda çalıştıkları için kolay olmadığından bu yöntem seçilmiştir.

3.2.Evren ve Örneklem

Bu araştırmanın evreni 18 yaş üzeri, okuryazar, sığınmacı ve göçmenlerle ücretli ya da gönüllü olarak çalışan bireylerdir. Veriler İzmir bölgesindeki sivil toplum kuruluşları ve derneklerde görev alan kişilerden toplanmıştır. Evren içinden uygun örneklem yoluyla belirlenen 156 kişiye ölçek uygulanmıştır. Toplamda 6 tane STK ile çalışılmıştır. Çalışmanın yapılmasına izin verilen STK'larda olan ücretli ve gönüllü çalışanlarla, ölçeği doldurmak için gönüllü

olan kişilerle, ölçekle ilgili bilgiler verilerek uygulama yapılmıştır. Toplam 156 kişilik örneklem sayısı üzerinden analizler gerçekleştirilmiştir. Aşağıda bulunan Tablo 4'te Örneklem ait demografik bilgiler gösterilmektedir.

Tablo 4.

Katılımcıların demografik özelliklerinin dağılımı

Demografik Bilgiler	Gruplar	F	%
Cinsiyet	Kadın	82	52.6
	Erkek	74	47.4
Yaş	18- 25	40	25.6
	26- 31	50	32.1
	32- 37	31	19.9
	38-43	11	7.1
	44-49	12	7.7
	50 ve üstü	12	7.7
Eğitim durumu	İlkokul	4	2.6
	Ortaokul	2	1.3
	Lise	24	15.4
	Ön lisans	15	9.6
	Lisans	81	51.9
	Yüksek lisans	28	17.9
	Doktora	2	1.3
Medeni Durumu	Evli	37	23.7
	Bekar	110	70.5
	Boşanmış	9	5.8
Meslek	Sağlık Çalışanı	21	13.5
	Saha Çalışanı	44	28.2
	Hizmetliler	13	8.3
	Ofis Yardım Ç.	39	25.0
	Eğitmen	39	25.0
Çalışma Durumu	Ücretli	91	58.3
	Gönüllü	65	41.7
Toplam		156	100

Tablo 4.'de görüldüğü üzere örneklem grubundaki kişilerin, 82'si (%52,6) kadın, 74'ü (%47,4) erkektir. Toplam 156 kişi vardır. Katılımcıların 40'ı

(%25,6) 18- 25 yaş grubunda, 50'si (%32,1) 26- 31 yaş aralığındadır. 31'i (%19,9) 32- 37 yaş grubunda, 11'i (%7,1) 38- 43 yaş aralığında, 12'si (%7,7) 44-49 yaş aralığında ve 12'si (%7,7) 50 yaş ve üstündedir. Katılımcıların 4'ü (%2,6) ilkokul mezunu, 2'si (%1,3) ortaokul mezunu, 24'ü (%15,4) lise mezunu, 15'i (%9,6) ön lisans mezunu, 81'i (%51,9) lisans mezunu, 28'i (%17,9) yüksek lisans mezunu ve 2'si (%1,3) doktora mezunudur.

Katılımcıların meslek dağılımına baktığımızda 21'i (%13,5) sağlık çalışanı, 44'ü (%28,2) saha çalışanı, 13'ü (%8,2) hizmetli grubunda, 39'u (%25,0) ofis yardım çalışanı ve 39'u (%25,0) öğretmen olarak çalışmaktadır. Katılımcıların çalışma durumlarını incelediğimizde, 91'i (%58,3) ücretli çalışan ve 65'i (%41,7) gönüllü çalışan olduğu görülmektedir.

3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplamak amacıyla "Demografik Bilgi Formu" Hayatın Anlamı Ölçeği" ile " 5 Faktör Kişilik Envanteri Kısa Formu" kullanılmıştır.

3.3.1 Demografik Bilgi Formu

Demografik Bilgi formunda (EK 3), Sığınmacı ve göçmenlerle çalışan bireylerin demografik özelliklerini belirleyici (yaşı, eğitim durumu, medeni durumu, gönüllü mü yoksa ücretli mi çalışıyor oluşu, hangi görevi icra ederek çalışıyor oluşu vb.) sorular sorulmuştur. Sığınmacı ve göçmenlerle çalışan bireylerin merak edilen davranışsal niyetlerini ölçmek için, Demografik Bilgi formunda (EK 3), gönüllü ve ücretli çalışanlara bazı sorular sorulmuştur. Bu sorular, yaptıkları işin hissettirdiği tatmin düzeyini, daha önce kendileri ya da aile geçmişlerinde göç deneyimi olup olmadığını, fırsat çıkarsa başka bir alanda çalışıp çalışmayacakları gibi çalıştıkları örgüte yönelik davranışsal niyeti belirleyecek sorulardır. Demografik bilgi formu, istatistiksel olarak merak edilen bilgileri almak üzere tarafımda hazırlanmıştır.

3.3.2. Yaşamın Anlamı Ölçeği

Yaşamın Anlamı Ölçeği (Ek 2), çalışmaya katılan gönüllü kişilerin genel hatlarıyla yaşamın anlamı hakkında nasıl bir fikre sahip olduklarını anlamak amacıyla geliştirilmiştir. Orijinal formu "The Meaning in Life Questionnaire (MLQ)" olan bu ölçek 2006 yılında Steger, Frazier, Oishi ve Kaler sayesinde

üretilmiştir. Ölçeğin esas dili İngilizcedir. MLQ ölçeğinin Türkçe olarak ifadesi “Yaşamın Anlamı Ölçeği (YAÖ)” olarak bilinmektedir. Bu çalışmada kullanılan ölçeğin önceki yıllarda ülkemizdeki araştırmacılar tarafından da kullanılmasının yanı sıra çeşitli yaş grubundaki kişilerin psikometrik özelliklerini değerlendirmek amacıyla da kullanıldığı görülmüştür. Ölçeğin içeriğinde, çalışmaya gönüllü katılan bireylerin, yaşamın anlamını nasıl kavradıklarını anlamamızı sağlayacak 10 ifadeye yer verilmiştir. Ölçeğin içeriğinde ortaya konulan yaşamın anlamı ile ilgili her ifadenin geliştirilme sürecinde “Kesinlikle Yanlış” ile “Kesinlikle Doğru” olmak üzere 7’li likert maddesi şeklinde puanlama yapılmaktadır. Ölçek maddelerinin 9’u pozitif maddelerden (1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 ve 10. maddeler), 1’i negatif maddeden (9. madde) oluşmaktadır. Ölçek var olan anlam (1., 4., 5., 6., ve 9. maddeler) ve bulunmaya çalışılan anlam (2., 3., 7., 8. ve 10. maddeler) olmak üzere iki alt boyuttan oluşmaktadır. YAÖ’nün iç tutarlılık güvenirlik katsayısını “var olan anlam” alt ölçeği için .82, “bulunmaya çalışılan anlam” alt ölçeği için .87 olarak bulmuşlardır. Dört hafta sonra uyguladıkları test-tekrar test sonucunda aynı alt öğeler için güvenirlik katsayılarını sırasıyla .70 ve .73 olarak bulmuşlardır (Demirdağ ve Kalafat, 2015). Ölçeğin geçerlilik ve güvenirlik çalışmasını yapmış olan Demirdağ’dan ölçeğin kullanımı ile ilgili yazılı izin alınmıştır (Ek 6).

3.3.3. Beş Faktör Kişilik Envanteri Kısa Formu

5 Faktör Kişilik Testi Kısa Formu (Ek 3), bireylerin kişilik özelliklerini saptamaya yönelik kullanılacaktır. Bu envanter, beş faktör kişilik formunun kısaltma çalışması sonucunda ortaya çıkmıştır. Kısa formun seçilme nedeni bu araştırma için kullanılacak 3 form olduğundan dolayı, araştırma anketini dolduran kişilerin daha az yorulmaları ve ölçekler içerisindeki sorulara daha samimi yanıt vermelerini sağlamaktır. Yapılan geçerlik güvenirlik çalışmasında, ilgili ölçümler doğrultusunda ölçeğin 5239 kişi üzerinden elde edilen norm grubu sonuçları ikiye bölünmüştür. Elde edilen verilerin 2000 kişilik ilk yarısı, madde seçmek için, diğer 3239 kişilik ikinci yarısı da çapraz geçerlilik çalışması için kullanılmıştır. Bu sayede açığa çıkarılan bu kısa form, üçüncü bir çalışma kapsamında 1518 kişiye uygulanarak ilk iki çalışma sonuçlarıyla karşılaştırılarak test edilmiştir. Madde Yanıt Kuramı ile ölçekten

beş faktöre 76, sosyal istenilirlik boyutuna 6, kontrol maddesi olarak da 3'ü tercih edilmiştir. Bu kısa formun geçerliliğinin yanı sıra, kısa ve uzun form arasındaki bağıntıların anlaşılması için birçok farklı yöneme başvurulmuştur. Üç veri grubunda bulunan kısa form ile uzun form arasında faktörlerin tamamının yüksek bağıntı katsayıları tespit edilmiştir. Kısa formun yapısal geçerliliği açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleriyle kanıtlanmıştır. Üç çalışma verisinde de kısa form güvenilirlikleri uzun form güvenilirliklerine yakın değerlerde gerçekleşmiştir. Kısa formun üçüncü çalışmasında incelenen tekrar test bağıntıları da yüksektir. Ortaya çıkan verilere bakılarak beş faktörün birbirine çok yakın değerler gösterdiği anlaşılmıştır. Ortaya çıkan tüm bu bulgulara bakılarak, üretilen 85 maddeli kısa formun, beş faktör modeline uyduğu gibi, uzun form yapısını da koruduğu görülmüştür. Bu iki form arasında bulunan çok sayıdaki güçlü bağıntılar ise kısa formun uzun formu ile tutarlılık gösterdiği anlaşılmıştır. (Tatar, 2016).

Beş Faktör Kişilik Testi Kısa Formu, 85 sorudan oluşmuştur. Soruları cevaplayan denek, “tamamen uygun, biraz uygun, ?, uygun değil, hiç uygun değil” şeklinde 5’li likert ölçme şeklinde puanlamasını yapacak ve kendisi için en uygun olan ifadeyi işaretleyecektir (Tatar, 2016). Ölçeğin geçerlilik ve güvenilirlik çalışmasını yapan Tatar’dan, ölçeğin kullanımı için yazılı izin alınmış ve ölçek bilgileri kendisi tarafından gönderilmiştir (Ek 4). Bu çalışmanın anket verilerine ilişkin faktörler aşağıdaki gibidir:

Tablo 5.

Beş Faktör Kişilik Envanteri (Kısa Form) Faktörleri

Faktörler	Yüksek Puan Özellikleri	Örnek Madde	Cronbach Alpha
Dışadönüklük (D)	Enerjik, katılımcı, coşkulu, esnek, doğal, pozitif	Konuşkan bir insanım.	0,790
Yumuşak başlılık/ Geçimlilik (Y)	Çatışmadan uzak duran, kırılgan, vicdanlı, uyumlu, sakin, insanlara güvенеbilen, işbirliğine açık	İnsanları kolayca bağışlayabilirim.	0,812

Öz-Denetim/ Sorumluluk (ÖD)	Düzenli, planlı, amaç odaklı, kararlı, dikkatli, sorumluluktan kaçmayan	İşleri planlayarak yaparım.	0,633
Duygusal Tutarsızlık (DT)	Kırılgan, hassas, endişeli, gergin, güçsüz, ani çıkışları olabilen	Ruh halim çok sık değişir.	0,853
Gelişime Açıklık (GA)	Detaycı düşünen, duyarlı, ilgi alanları geniş, yeniliğe açık, yaratıcı	Okumaktan hoşlanırım.	0,705
Sosyal İstenirlik Boyutu		Yakalanmayacağımı bilsem dahi vergi kaçırmam.	0,508

3.4.Verilerin Toplanması

Örneklem belirlendikten sonra, İzmir ilindeki STK'lara etik izin ile beraber gidilmiş, çalışma için izin veren STK'larda gönüllü olarak çalışmaya katılmak isteyen kişilere ölçekler dağıtılmıştır. Araştırmanın hangi amaçları taşıdığı, kullanılacak ölçme araçları ve örneklem hakkında açıklamalar yapılmıştır. Uygulama öncesinde araştırmacı tarafından araştırmanın amacı açıklanmış ve gönüllülük esasına göre doldurulacağı belirtilmiştir. Formlara isim yazılması istenmiş fakat isteğe bağlı olarak doldurulacağı belirtilmiştir. Ölçeğin tüm maddelerinin okunması gerektiği ve boş madde bırakmamaları gerektiği belirtilmiştir. Elde edilecek bilgi ve bulguların bilimsel amaçla kullanılacağı söylenmiştir. Ayrıca uygulama esnasında kişilerin sorulan sorularına cevap verilmiştir.

3.5. Verilerin Çözümlemesi

Elde edilen veriler öncelikle SPSS 23 programına aktarılmıştır. Demografik değişkenlerin dağılımları düzenlenmiş ve yeniden tanımlamalar yapılarak normal dağılım olacak şekilde anlamlı birleştirmeler yapılmıştır. Kişi sayısı ve yüzde dağılımları ile demografik değişkenler analiz edilerek betimsel yorumlar yapılmıştır. Ölçek puanları için ise ortalamalardan yararlanılmıştır.

Demografik değişkenlere ait değerleri ve puanların dağılımlarını belirlemek için Frekans ölçümü yapılmıştır. Ücretli ve gönüllü çalışanların, hayata

yönelik anlam algıları ve kişilik özellikleri ölçeklerinin ortalama puanlarının karşılaştırılmasında manidar bir farkın olup olmadığını ölçmek için parametrik tekniklerden “t” testi kullanılmış ve $\alpha = 0.05$ anlamlılık düzeyinde test edilmiştir.

Değişkenler arasındaki ilişkiyi incelemek, değişkenlerin ölçme yapılarını, gösterdikleri dağılımların özelliklerini, aralarındaki bağlantının yönünü (Büyüköztürk, 2017)tespit edebilmek için Pearson korelasyon analizi yapılmıştır. Bu veri analizi, Ücretli ve gönüllü çalışan bireylerin kişilik özellikleri faktörleri, manevi tatmin düzeyi ile yaşamın anlamı ölçeğindeki alt ölçeklere verdikleri puanların ilişkisi ve miktarını yorumlamak amacıyla kullanılmıştır.

4.BÖLÜM

BULGULAR

Çalışmanın bu bölümde araştırma bulgularına yer verilmiştir. İlk olarak Hayata Yönelik Anlam Algısı değişkenine dair elde edilen bulgular, ardından da Kişilik Özellikleri değişkenine yönelik bulgular gösterilmiştir. Ayrıca, sığınmacı ve göçmenlerle çalışan kişilerin davranışsal niyetlerini anlamak için sorulmuş olan manevi tatmin düzeylerine ilişkin veriler karşılaştırılmıştır. Son olarak sığınmacı ve göçmenlerle ücretli ve gönüllü çalışan kişilerin kişilik özellikleri ve hayata yönelik anlam algıları arasındaki ilişkinin araştırıldığı korelasyon tabloları ve bulguları yer almıştır.

4.1. Hayata Yönelik Anlam Algısı İle İlgili Bulgular

Yaşamın Anlamı Ölçeğinin “var olan anlam” ve “bulunmaya çalışılan anlam” olarak iki alt boyutu vardır. Hayata yönelik anlam algısını tespit etmek için yapılan analizler, bu iki alt boyutu ayırarak yapılmıştır.

4.1.1. Var Olan Anlam Alt Ölçeği Bulguları

Var olan anlam alt ölçeğinin toplam puanına ilişkin dağılım incelenirken, normal dağılım varsayımını bozduğu tespit edildiği için altı katılımcının verisi analize dâhil edilmemiştir. Bu katılımcılar Tukey’in kutu grafiği kriterine göre uç değer (*outlier*) olarak değerlendirilmiştir.

Ücretli ve gönüllü çalışan katılımcıların var olan anlam alt ölçeği toplam puanları arasında anlamlı bir farklılaşma olup olmadığına yönelik yapılan analiz sonuçları Tablo 6’da görülmektedir.

Tablo 6.

Ücretli ve gönüllü çalışan katılımcıların var olan anlam ölçeği toplam puanları arasındaki farklılaşmanın incelenmesi

Ölçek	Çalışma Durumu	N	$\bar{x}$	ss	t Testi		
					T	Sd	P
Var olan anlam	Ücretli	88	27.67	4.98	0.003	148	.997
	Gönüllü	62	27.67	4.62			

Yapılan t-testi sonucunda, ücretli ($ort. = 27.67$, $S = 4.98$) ve gönüllü çalışan ($ort. = 27.67$, $S = 4.62$) katılımcıların var olan anlam alt ölçeği toplam puanları arasında anlamlı bir farklılaşma bulunmamıştır, $t(148) = 0.003$, $p = .997$.

4.1.2. Bulunmaya Çalışılan Anlam Alt Ölçeği Bulguları

Ücretli ($ort. = 20.11$, $S = 9.28$) ve gönüllü çalışan ($ort. = 20.00$, $S = 8.57$) katılımcıların, bulunmaya çalışılan anlam alt ölçeği toplam puanları arasında anlamlı bir farklılaşma mevcut değildir, $t(154) = 0.08$, $p = .940$.

Ücretli ve gönüllü çalışan katılımcıların bulunmaya çalışılan anlam alt ölçeği toplam puanları arasında anlamlı bir farklılaşma olup olmadığına yönelik yapılan analiz sonuçları Tablo 7’de görülmektedir.

Tablo 7.

Ücretli ve gönüllü çalışan katılımcıların bulunmaya çalışılan anlam ölçeği toplam puanları arasındaki farklılaşmanın incelenmesi

Ölçek	Çalışma Durumu	N	$\bar{x}$	Ss	t Testi		
					T	Sd	P
Bulunmaya çalışılan anlam	Ücretli	64	20.11	9.28	0.08	154	.940
	Gönüllü	90	20.00	8.57			

4.2. Kişilik Özellikleri ile İlgili Bulgular

Beş Faktör Kişilik Envanteri Kısa Formu, beş adet faktörden oluşmaktadır. Bunlar, Dışadönüklük (D), Yumuşak başlılık/ Geçimlilik (Y), Öz-Denetim/ Sorumluluk (ÖD), Duygusal Tutarsızlık (DT), Gelişime Açıklık (GA)’tır.

Sığınmacı ve göçmenlerle ücretli ve gönüllü çalışan bireylerin her bir kişilik faktörüne göre karşılaştırılması t testi kullanılarak yapılmıştır:

4.2.1. Dışadönüklük Alt Ölçeği Bulguları

Dışa dönüklük puanında, normal dağılım varsayımının ihlal edilmesine neden olan altı kişinin verisi analizden çıkarılmıştır. Bu altı kişi kutu grafik kriterine göre uç değer olarak değerlendirilmiştir. Ücretli (*ort.* = 3.73, *S* = 0.55) ve gönüllü çalışan (*ort.* = 3.67, *S* = 0.44) katılımcıların dışa dönüklük puanları arasında anlamlı bir farklılaşma bulunamamıştır, $t(150) = 0.68$, $p = .495$.

Ücretli ve gönüllü çalışan katılımcıların dışadönüklük faktörü toplam puanları arasında anlamlı bir farklılaşma olup olmadığına yönelik yapılan analiz sonuçları Tablo 8’da görülmektedir.

Tablo 8.

Ücretli ve gönüllü çalışan katılımcıların dışadönüklük faktörü toplam puanları arasındaki farklılaşmanın incelenmesi

Ölçek	Çalışma Durumu	N	$\bar{x}$	Ss	t Testi		
					T	Sd	p
Dışadönüklük	Ücretli	62	3.73	0.55	0.68	150	.495
	Gönüllü	88	3.67	0.44			

4.2.2. Yumuşak Başlılık/ Geçimlilik Alt Ölçeği Bulguları

Yumuşak başlılık / geçimlilik puanına ait normal dağılım varsayımının ihlal edilmesine neden olan iki kişinin verisi analizden çıkarılmıştır. Bu iki kişinin kutu grafik kriterine göre uç değer olduğu saptanmıştır. Ücretli (*ort.* = 4.05, *S* = 0.48) ve gönüllü çalışan (*ort.* = 3.84, *S* = 0.50) katılımcıların, yumuşak başlılık puanları arasında anlamlı bir farklılaşma saptanmıştır, $t(154) = 2.65$, $p = .049$, $d = 0.43$. Buna göre, ücretli çalışanların yumuşak başlılık puanı, gönüllü çalışan katılımcılardan daha yüksektir. Bununla birlikte, bulunan farklılık istatistiksel olarak anlamlı olsa da, bağımsız değişkenin etki gücü düşük olarak nitelendirilebilecek düzeydedir.

Ücretli ve gönüllü çalışan katılımcıların yumuşakbaşlılık/geçimlilik faktörü toplam puanları arasında anlamlı bir farklılaşma olup olmadığına yönelik yapılan analiz sonuçları Tablo 9'da görülmektedir.

Tablo 9.

Ücretli ve gönüllü çalışan katılımcıların yumuşakbaşlılık/geçimlilik faktörü toplam puanları arasındaki farklılaşmanın incelenmesi

Ölçek	Çalışma Durumu	N	$\bar{x}$	Ss	t Testi		
					T	Sd	P
Yumuşak başlılık / Geçimlilik	Ücretli	62	4.05	0.48	2.65	154	.049
	Gönüllü	88	3.84	0.50			

4.2.3. Öz Denetim/ Sorumluluk Alt Ölçeği Bulguları

Öz denetim/Sorumluluk puanına ilişkin analize, puanın normal dağılmasını bozduğu için, altı kişinin verisi dâhil edilmemiştir. Bu altı kişi kutu grafik kriterine göre uç değer olarak sınıflandırılmıştır. Ücretli (*ort.* = 3.75, *S* = 0.38) ve gönüllü çalışan (*ort.* = 3.39, *S* = 0.36) katılımcıların, öz denetim puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma mevcuttur, $t(150) = 6.00$, $p < .001$, $d = 0.97$. Buna göre, ücretli çalışanların öz denetim/sorumluluk puanı, gönüllü çalışan katılımcılardan daha yüksektir. Ayrıca etki gücü yüksek düzeydedir.

Ücretli ve gönüllü çalışan katılımcıların özdenetim/ sorumluluk faktörü toplam puanları arasında anlamlı bir farklılaşma olup olmadığına yönelik yapılan analiz sonuçları Tablo 10'da görülmektedir.

Tablo 10.

Ücretli ve gönüllü çalışan katılımcıların özdenetim/ sorumluluk faktörü toplam puanları arasındaki farklılaşmanın incelenmesi

Ölçek	Çalışma Durumu	N	$\bar{x}$	Ss	t Testi		
					T	Sd	P
Özdenetim/ Sorumluluk	Ücretli	62	3.75	0.38	6.00	150	0.97
	Gönüllü	88	3.39	0.36			

4.2.4. Duygusal Tutarsızlık Alt Ölçeği Bulguları

Duygusal tutarsızlık puanında, normal dağılım varsayımının ihlal edilmesine neden olan üç kişinin verisi analize dâhil edilmemiştir. Bu katılımcıların, kutu grafik kriterine göre uç değer olduğu saptanmıştır. Ücretli ($ort. = 2.52$, $S = 0.69$) ve gönüllü çalışan ($ort. = 2.62$, $S = 0.59$) katılımcıların duygusal tutarsızlık puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma mevcut değildir, $t(153) = 0.93$, $p = .353$.

Ücretli ve gönüllü çalışan katılımcıların duygusal tutarsızlık faktörü toplam puanları arasında anlamlı bir farklılaşma olup olmadığına yönelik yapılan analiz sonuçları Tablo 11’de görülmektedir.

Tablo 11.

Ücretli ve gönüllü çalışan katılımcıların duygusal tutarsızlık faktörü toplam puanları arasındaki farklılaşmanın incelenmesi

Ölçek	Çalışma Durumu	N	$\bar{x}$	Ss	t Testi		
					T	Sd	P
Duygusal tutarsızlık	Ücretli	64	2.52	0.69	0.93	153	.353
	Gönüllü	88	2.62	0.59			

4.2.5. Gelişime Açıklık Alt Ölçeği Bulguları

Gelişime açıklık puanına ait normal dağılım varsayımını bozduğu tespit edildiği için sekiz katılımcının verisi analize dâhil edilmemiştir. Bu katılımcıların biri aşırı değer (extreme value), üçü uç değerdir. Yapılan analiz sonucunda, ücretli ($ort. = 4.28$, $S = 0.34$) ve gönüllü çalışan ($ort. = 4.22$, $S = 0.36$) katılımcıların gelişime açıklık puanları arasında anlamlı bir farklılaşma bulunamamıştır, $t(148) = 1.09$, $p = .278$.

Ücretli ve gönüllü çalışan katılımcıların gelişime açıklık faktörü toplam puanları arasında anlamlı bir farklılaşma olup olmadığına yönelik yapılan analiz sonuçları Tablo 12’de görülmektedir.

Tablo 12.

Ücretli ve gönüllü çalışan katılımcıların gelişime açıklık faktörü toplam puanları arasındaki farklılaşmanın incelenmesi

Ölçek	Çalışma Durumu	N	$\bar{x}$	Ss	t Testi		
					T	Sd	P
Gelişime açıklık	Ücretli	63	4.28	0.34	1.09	148	.278
	Gönüllü	85	4.22	0.36			

4.3. Davranışsal Niyet Bulguları

4.3.1. Sığınmacı ve Göçmenlerle Çalışan Ücretli ve Gönüllü Çalışanların Memnuniyet Düzeyi Bulguları

Manevi tatmin düzeyine ilişkin analiz gerçekleştirilmeden önce bir katılımcının verisi, uç değer olduğu ve manevi tatmin düzeyi puanının normal dağılımını bozduğu için analizden çıkarılmıştır.

Ücretli çalışan ($ort. = 3.93$, $S = 0.88$) ve gönüllü çalışan ($ort. = 4.20$, $S = 0.69$) katılımcıların, manevi tatmin düzeyi puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma mevcuttur, $t(153) = 2.04$, $p = .043$, $d = 0.34$. Buna göre, gönüllü çalışan katılımcıların manevi tatmin düzeyi puanı, ücretli çalışan katılımcılardan daha yüksektir. Bununla birlikte, etki gücü düşük olarak nitelendirilebilecek düzeydedir.

Ücretli ve gönüllü çalışan katılımcıların manevi tatmin ölçeği toplam puanları arasında anlamlı bir farklılaşma olup olmadığına yönelik yapılan analiz sonuçları Tablo 13'de görülmektedir.

Tablo 13.

Ücretli ve gönüllü çalışan katılımcıların manevi tatmin ölçeği toplam puanları arasındaki farklılaşmanın incelenmesi

Ölçek	Çalışma Durumu	N	$\bar{x}$	Ss	t Testi		
					T	Sd	P
Manevi tatmin	Ücretli	64	3.93	0.88	2.04	153	.043
	Gönüllü	89	4.20	0.69			

4.4. Sığınmacı ve Göçmenlerle Ücretli ve Gönüllü Çalışan Kişilerin Kişilik Özellikleri, Hayata Yönelik Anlam Algıları ve Manevi Tatmin Düzeyleri Arasındaki İlişkiye Ait Bulgular

4.4.1. Ücretli ve Gönüllü Çalışan Kişilerin Bir Arada Ele Alınarak Yapılan İlişkisel Analizlere Ait Bulgular

Bu bölümde öncelikli olarak hem gönüllü hem de ücretli çalışan katılımcılar analize alınmış ve hayatın anlamı alt ölçeği, beş faktörlü kişilik envanteri alt ölçekleri ve manevi tatmin değişkeni arasındaki ilişki pearson korelasyon analizi ile değerlendirilmiştir. Elde edilen sonuçlar Tablo 14'te görülebilir.

Tablo 14.

Tüm Katılımcıların Kişilik Özellikleri ve Hayata Yönelik Anlam Algıları Ölçeklerine ve Manevi Tatmin Boyutuna Ait Pearson Korelasyon Katsayıları

	Ölçek	Hayatın Anlamı Ölçeği		Manevi tatmin
		Var olan anlam	Bulunmaya çalışılan anlam	
Beş Faktör Kişilik Envanteri	Dışadönüklük	.176*	-.049	.102
	Yumuşak başlılık	.219**	-.065	-.008
	Özdenetim	.315**	-.046	-.077
	D.tutarsızlık	-.380**	.267**	-.041
	Gelişime açıklık	.103	.107	-.021
	Manevi Tatmin	.254**	.071	-

* p < .05, ** p < .01, N = 156

Tablo 14'de görüleceği üzere, var olan anlam ile dışa dönüklük ($p < .05$), yumuşak başlılık ($p < .01$), öz denetim ($p < .01$) kişilik faktörleri ve manevi tatmin ($p < .01$) arasında pozitif yönde, duygusal tutarsızlık ($p < .01$) kişilik faktörü arasında negatif yönde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Bulunmaya çalışılan anlam ile ise sadece duygusal tutarsızlık ($p < .01$) kişilik faktörü arasında pozitif yönde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki saptanmıştır.

4.4.2. Ücretli ve Gönüllü Çalışan Kişileri Ayrı Ele Alınarak Yapılan İlişkisel Analizlere Ait Bulgular

Bu analizlerden sonra sadece ücretli çalışan katılımcılar analize alınmış ve hayatın anlamı alt ölçeği, beş faktörlü kişilik envanteri alt ölçekleri ve manevi tatmin değişkeni arasındaki ilişki pearson korelasyon analizi ile değerlendirilmiştir. Elde edilen sonuçlar Tablo 15’de görülebilir.

Tablo 15.

Ücretli Çalışan Katılımcıların Kişilik Özellikleri ve Hayata Yönelik Anlam Algıları Ölçeklerine ve Manevi Tatmin Boyutuna Ait Pearson Korelasyon Katsayıları

	Ölçek	Hayatın Anlamı Ölçeği		Manevi tatmin
		Var olan anlam	Bulunmaya çalışılan anlam	
Beş Faktör Kişilik Envanteri	Dışadönüklük	.174	.064	.176
	Yumuşak başlılık	.200	-.138	.019
	Özdenetim	.375**	-.092	-.106
	D.tutarsızlık	-.359**	.283**	.053
	Gelişime açıklık	.017	.050	-.049
	Manevi Tatmin	.251*	.069	-
* p < .05, ** p < .01, N = 91				

Tablo 15 incelendiğinde, Sığınmacı ve göçmenlerle ücretli çalışan kişilerin, öz denetim/ sorumluluk faktörü ile var olan anlam ($p<.01$) alt ölçeği arasında pozitif yönde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

Sığınmacı ve göçmenlerle ücretli çalışan kişilerin Duygusal Tutarsızlık faktörü ile var olan anlam ($p<.01$) alt ölçeği arasında negatif yönde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Duygusal tutarsızlık faktörünün, bulunmaya çalışılan anlam alt ölçeği ($p<.01$) ile pozitif yönde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkisi vardır.

Kişilerin var olan anlam alt ölçeği ile manevi tatmin ölçeği ($p<.05$) puanları arasında pozitif yönde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

Bu analizlerden sonra sadece gönüllü çalışan katılımcılar analize alınmış ve hayatın anlamı alt ölçeği, beş faktörlü kişilik envanteri alt ölçekleri ve manevi

tatmin değişkeni arasındaki ilişki pearson korelasyon analizi ile değerlendirilmiştir. Elde edilen sonuçlar Tablo 16'da görülebilir.

Tablo 16.

Gönüllü Çalışan Katılımcıların Kişilik Özellikleri ve Hayata Yönelik Anlam Algıları Ölçeklerine ve Manevi Tatmin Boyutuna Ait Pearson Korelasyon Katsayıları

	Ölçek	Hayatın Anlamı Ölçeği		Manevi tatmin
		Var olan anlam	Bulunmaya çalışılan anlam	
Beş Faktör Kişilik Envanteri	Dışadönüklük	.206	-.232	.193
	Yumuşak başlılık	.299*	.053	.007
	Özdenetim	.355**	.017	.126
	D.tutarsızlık	-.451**	.245*	-.251*
	Gelişime açıklık	.279*	.194	.056
	Manevi Tatmin	.242	-.325**	-
* p < .05, ** p < .01, N = 65				

Bu tabloya göre, yumuşak başlılık faktörü ile var olan anlam alt ölçeği ($p < .05$) sonuçları arasında pozitif yönde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır. Özdenetim/ sorumluluk faktörünün ise, var olan anlam alt ölçeği ile aralarında ($p < .01$) pozitif yönde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

Duygusal tutarsızlık faktörü ile var olan anlam ($p < .01$) alt ölçekleri ve manevi tatmin düzeyi ($p < .05$) ölçeğiyle arasında pozitif yönde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır. Bulunmaya çalışılan anlam alt ölçeği ile ($p < .05$) ise, negatif yönde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki saptanmıştır.

Gelişime açıklık faktörünün sonuçlarına göre, gelişime açıklık faktörü ($p < .01$) ve var olan anlam alt ölçeği ($p < .05$) arasında pozitif yönde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır. Sığınmacı ve göçmenlerle çalışan gönüllü kişilerin yaptıkları işle ilgili manevi tatmin düzeylerinin duygusal tutarsızlık alt ölçeği ($p < .05$) ve bulunmaya çalışılan anlam alt ölçeği ($p < .01$) ile arasında negatif yönde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki saptanmıştır.

5.BÖLÜM

TARTIŞMA

Bu çalışmanın amacı sığınmacı ve göçmenlerle ücretli ve gönüllü çalışan bireylerin davranışsal niyetlerinde kişilik özellikleri ve hayata yönelik anlam algısının etkisini araştırmaktır. Sığınmacı ve göçmenlerle ücretli ve gönüllü çalışan kişilerin yaptıkları iş ile ilgili manevi tatmin düzeyleri ele alındığında, gönüllü çalışanların manevi tatmin düzeylerinin, ücretli çalışanlara göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yardım işlerinde çalışanların ya da toplumsal yardıma yönelik kurulan STK ve derneklerde ücretli ve gönüllü çalışan kişilerin motivasyonlarını belirleyen şeylerden biri manevi tatmin düzeyleridir (akt. Vleuten ve Schouteten, 2013). Gönüllü ve ücretli çalışanların davranışsal niyetlerini ölçmek için yapılan araştırmalardan birinde (Garner ve Garner, 2011'den akt. Vleuten ve Schouteten, 2013), gönüllülerin ücretli çalışanlara göre içsel ve dışsal motivasyonlarının daha yüksek olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Gönüllü ve ücretli çalışanların işlerine yönelik niyetleri belirlemek için yapılan araştırmalarda (Laczo ve ark., 1999; Liao-Troth ve Matthew, 2001) gönüllülerin işlerine yönelik motivasyonları yüksek çıkmıştır. Dolayısıyla sığınmacı ve göçmenlerle gönüllü ve ücretli çalışan kişilerin manevi tatmin düzeyleri ile ilgili bulgu literatürle benzer sonuçlara işaret etmektedir. Sığınmacı ve göçmenlerin yaşamlarında pek çok olumsuzluk, zorluk, travmatik olaylarla tanışıklıkları bilinmektedir.

Gönüllü çalışan bireyler hiçbir maddi kazanç beklemeksizin, ihtiyaç sahiplerine yönelik yardım ve destek çalışmaları yapmaktadır. Gönüllülük faaliyetinin altındaki motivasyon ve kişisel tatmininin ilişkisini araştıran bir çalışma, motivasyona yol açan şey kişisel değerler (başkaları hakkındaki özgecil ve insani kaygılar) olduğunda, tatmin düzeyinin yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır olmaktadır (Do Paço ve Cláudia Nave, 2013). Bu araştırmaya göre, gönüllülerin başkalarına yardım etme konusundaki kaygısı

ne kadar yüksek olursa, deneyimden duydukları tatmin de o kadar yüksek olmaktadır (Do Paço ve Cláudia Nave, 2013). Clary ve arkadaşları (1996) Gönüllülerde tatminin, gönüllü çalışma motivasyonlarıyla ilgili olarak elde ettikleri faydalara bağlı olduğunu savunmuştur (Clary ve ark., 1996). Gönüllü çalışan bireylerin manevi tatmin düzeylerinin ücretli çalışanlardan yüksek olmasının nedenini açıklamak için bu çalışmada başvurulmamış başka değişkenlere bakmak yararlı olabilir. Örneğin, empati düzeylerine veya kuşakaşan travma öyküleri olup olmadığına bakılabilir. Gönüllülük motivasyonu ve tatmin düzeyini ölçmek üzere yapılan yeni bir çalışmada farklı motivasyon kategorilerini belirleyen bir başka ölçek kullanmak daha yorumlanabilir bir sonuçlar verebilir.

Araştırmaya katılan kişilerin kişilik özellikleri ele alındığında; ücretli çalışanların yumuşak başlılık/geçimlilik ve öz denetim/sorumluluk puanlarının gönüllü çalışan katılımcılardan daha yüksek olduğu saptanmıştır. Yumuşak başlılık/ geçimlilik özelliği yüksek kişilerin hassas, merhametli, çatışmadan kaçınan, işbirliğine yatkın, geçimli, sakin, insanlara güvenen, esneklik (Somer ve ark., 2002) gibi davranış özellikleri vardır. Yumuşak başlılık/geçimlilik düzeyi düştüğünde ise, kişilerde insanlara güvenmeme, işbirliğinden çok yarışmaya eğilimli olma, bağımsızlık, mücadelecilik, uyanıklık, tepkisellik, şüphencilik, kendini düşünme gibi davranışsal özellikler bulunmaktadır (Basım ve ark., 2009). Kişilik özelliklerinin çalışılan işe yönelik duygusal bağlılığa etkisini ölçen bir araştırmada, yumuşak başlılık/ geçimlilik özelliği yüksek kişilerin, çalıştıkları işe yönelik duygusal bağlılık düzeyleri de yüksek çıkmıştır (Kılıç ve Bozyaka, 2014). STK'ların çalışanlarını gönüllülük bilinci gelişmiş kişilerden seçtiği bilinmektedir. Çalışılan kurumla benzer amaçları kendisine görev edinmiş olan (Kurt ve Taş, 2014) sığınmacı ve göçmenlerle ücretli çalışan bu bireyler, aynı zamanda kurumlarına duygusal bağlılık geliştirmiş kişilerdir. Yumuşak başlılık kişilik özelliği yüksek çalışanlar beraber çalıştıkları iş arkadaşları ve yöneticiler ile empati kurma yeteneğine sahiptirler. Bununla beraber örgütün amaç ve hedeflerini anlamakta ve hak vermektedirler. Aynı amaçları ve hedefleri gütmek, benimsemek ise duygusal bağlılığı ifade etmektedir.

Özdenetim/ sorumluluk kişilik özelliği yüksek kişiler, aynı zamanda geçimli, sakin, insanlara güvenen, amaçlı, kararlı, temkinli, tedbirli, sorumluluk sahibi, düzenli ve planlı olmak gibi istikrarlı davranışlar göstermektedirler (Somer ve ark., 2002). Özdenetim özelliği daha düşük kişilerde de, esneklik, plansızlık, çabuk karar verme, fevri hareket etme ve kurallara çok bağlı olmama gibi davranışlar gözlemlenebilmektedir (Horzum ve ark., 2017). Ücretli çalışan kişilerin bu puanlarının daha yüksek olması belki de gönüllülüğe dayanan bir işle geçimlerini sağlıyor olmalarından kaynaklanabilir. Bu kişiler travma yaşayan bir grupta çalışırken kendi geçimlerini de bu işten sağlamak zorundadırlar; bu işi sürdürebilmek için belki de daha yumuşak başlı ve öz denetimi daha yüksek davranışlar göstermeleri bu zor şartlara uyumlarını arttırmaktadır. Kılıç ve Bozyaka (2014), kişilik özellikleri ve örgütsel bağlılık ilişkisini inceledikleri araştırmada, özdenetim/ sorumluluk özellikleri gelişmiş bireylerin, diğer kişilik özellikleri yüksek çalışanlardan daha yüksek örgütsel bağlılık geliştirdiği sonucuna ulaşmışlardır (Bozyaka ve Kılıç, 2014).

Katılımcıların yaşama yönelik anlam algısı düzeyleri ele alındığında, var olan anlam ve bulunmaya çalışılan anlam alt ölçeklerinin her ikisinin de toplam puanları açısından iki grup arasında anlamlı bir farklılaşma bulunamamıştır. Yaşamın Anlamı Ölçeği kullanılarak gönüllü ve ücretli çalışanların anlam algısı düzeyinin karşılaştırıldığı herhangi bir çalışmaya ulaşılamamıştır. Çalışmaya katılanların var olan anlam algısı ve bulunmaya çalışılan anlam algısı düzeylerindeki benzerlik STK'larda ki görev tanımlarıyla açıklanabilir. Sığınmacı ve göçmenlerle ücretli ve gönüllü çalışan bireyler STK'larda aynı çalışmaları benzer görev tanımları içerisinde yürütmektedirler. Bu nedenle, gönüllü ya da ücretli de olsa bu kuruluşlarda çalışan bireylerin aslında burada ki çalışmalarını gönüllülük esasına (Kurt ve Taş, 2015) dayanarak gerçekleştirildiği düşünülmektedir. Gönüllü ve ücretli çalışanlar yaşamın anlamına ilişkin benzer tutumlar içinde olmalıdırlar ki ücret almadan bu zor görevleri gerçekleştirebilsinler.

Sığınmacı ve göçmenlerle ücretli ve gönüllü çalışan bireylerin hayata yönelik anlam algısı düzeylerinin, kişilik özelliklerinin ve manevi tatmin düzeylerinin birbirleri ile olan ilişkisini görmek amacıyla gerçekleştirilen ilişkisel analizin

bulgularına göre, var olan anlam algıları yüksek olan gönüllü ve ücretlilerin dışadönüklük, yumuşak başlılık/geçimlilik, özdenetim/sorumluluk özelliklerinin ve manevi tatmin düzeylerinin de yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Gönüllü ve ücretli çalışanların bir arada ele alındığı ilişkisel analize ait diğer bir sonuç ise, var olan anlam algısı yüksek kişilerin duygusal tutarsızlık kişilik özelliği düzeyinin düşük olduğudur. Yaşamında anlam bulan bireyler pozitif duygulara ve kişilik özelliklerine sahip oldukları için kendilerini yaşamda mutlu ve tatmin olmuş şekilde gördükleri tespit edilmiştir (Steger, 2006). Bu ilişkisel analizlere ait sonuçlara göre, kişilerin pozitif kişilik faktörlerinin, var olan anlam algısını ve manevi tatmin düzeylerini arttırdığı söylenebilir.

Gönüllü ve ücretli çalışanlar ayrı ayrı analize alındığında var olan anlam algısı düzeyi yüksek ücretli çalışanların öz denetim/ sorumluluk kişilik özelliği ve manevi tatmin düzeylerinin yüksek, duygusal tutarsızlık düzeylerinin düşük olduğu saptanmıştır. Aynı zamanda bulunmaya çalışılan anlam düzeyi yüksek olan ücretlilerin duygusal tutarsızlık kişilik boyutunun da yüksek olduğu görülmüştür. Gönüllü çalışan ve var olan anlam düzeyi yüksek olan katılımcıların yumuşak başlılık, öz denetim kişilik özellik düzeylerinin yüksek, duygusal tutarsızlık düzeylerinin düşük olduğu görülmüştür. Bu kişilerin bulunmaya çalışılan anlam düzeyleri yüksekse duygusal tutarsızlık kişilik özelliğinin de yüksek, manevi tatmin düzeyinin düşük olduğu saptanmıştır. Benzer şekilde bu kişilerin duygusal tutarsızlık kişilik özelliği yüksekse manevi tatmin düzeyi de düşük bulunmuştur.

Elde edilen sonuçlar genel olarak değerlendirildiğinde hayatın anlamı ölçeğinin özelliklerine bakmak yararlı olacaktır. Var olan anlam algısı ölçeğinden yüksek puan almak kişilerin hayata yönelik amaçları olduğunu göstermektedir. Bu kişiler amaçlarına yönelik plan, program yapmakta ve istikrarlı bir şekilde bu amaçlarını gerçekleştirmek için uğraşmaktadırlar. Bu bireylerin dışadönüklük, yumuşak başlılık/geçimlilik, özdenetim/sorumluluk gibi olumlu kişilik özelliklerinin ve manevi tatmin düzeylerinin de yüksek olması beklenmektedir. Gönüllü olarak çalışan kişilerin anlam bulmak adına yaptıkları bu gönüllü çalışmaların, sorumluluk almak, esnek düşünebilmek, uzlaşmacı olabilmek, problem çözebilmek, anlayışlılık ve iletişim kabiliyeti gibi belli becerilere ihtiyacı vardır (SGDD, 2017). Dolayısıyla sığınmacı ve

göçmenlerle ilgili destek ve yardım çalışmalarına katılmak kişilerin bu yönlerini geliştirdiği söylenebilir. Pozitif kişilik özelliklerinin gelişmesi aynı zamanda var olan anlam algısıyla beraber ortaya çıkarmaktadır.

Bulunmaya çalışılan anlam algısı ölçeğinden yüksek puan almak hayata yönelik amaçların yeteri kadar olmadığını göstermektedir. Bu tip kişiler hayatlarına anlam verecek bir amaç aramaktadırlar. Onlar, yaşamlarında herhangi bir amaçları olmadığı için duygusal olarak daha dağınık, fevri hareket eden, karar vermekte zorlanan, endişeli kişilerdir. Bu kişilerin duygusal tutarsızlık kişilik özelliğinin yüksek ve manevi tatmin düzeyinin düşük olması oldukça anlaşılırdır. Frankl (2014), yaşamında anlam olmayan bireylerin yaşamlarının anlamsız, plansız ve hedefsiz olacağını belirtmiştir. Yaşamı anlamsız olan kişiler hangi yöne doğru hareket etmeleri gerektiğini bilemediklerinden dolayı herhangi bir misyonu gerçekleştirmede zorlanırlar (Frankl, 2014). Araştırma sonuçları da benzer sonuçları destekler niteliktedir. Lindeman ve Verkasalo (1996) ve Zika ve Chamberlain (1992), yaşamında anlam bulunmayan bireylerin psikolojik sağlık sorunları yaşadığını söylemektedir. Ayrıca, duygusal tutarsızlık seviyesi yüksek kişiler, hassas, duygusal, endişeli, gergin, dirençsiz hissetmelerinin yanı sıra ve fevri davranışlar göstermektedirler (Somer ve ark., 2002). Duygusal tutarsızlık özelliği artan kişilerin, aynı şekilde hayatlarına yönelik anlam bulma noktasında arayış içinde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Aynı zamanda bu kişilerde, kendine güvenli, engellerle başa çıkmada etkili, sakin, uyumlu, telaşsız olma gibi tutarlı duygusal durumu gösteren davranışlarda görülmektedir (Somer ve ark., 2002). Frankl (2014), yaşamında anlam bulan kişilerin yaşamda olmanın getirdiği sorumlulukları önemseyen kişiler olduğunu, Seligman ve Csikszentmihalyi (2000) de, kişilerin var olan anlam algısının pozitif duygularla ilişkili olduğunu söylemiştir (akt. Demirdağ ve Kalafat, 2015; Frankl, 2013). Sığınmacı ve göçmenlerle ücretli çalışan kişilerin var olan anlam algıları ile kişilik özelliklerinin ilişkisi de bu ifadeyi doğrulamaktadır. Lindeman ve Verkasalo (1996) ve Zika ve Chamberlain (1992), yaşamında anlam bulunmayan bireylerin psikolojik sağlık sorunları yaşadığını söylemektedir. Ayrıca, duygusal tutarsızlık seviyesi yüksek kişiler,

hassas, duygusal, endişeli, gergin, dirençsiz hissetmelerinin yanı sıra ve fevri davranışlar göstermektedirler (Somer ve ark., 2002).

Kişilerin yardım etmek, topluma fayda sağlamak vb. niyetlerle gönüllü ve ücretli olarak çalışabileceği dernekler ve STK'lar bulunmaktadır. İzmirde de sığınmacı ve göçmenlerle çalışmak üzere uluslararası ve ulusal STK'lar vardır (Erdoğan, 2015). Bu tez çalışmasının saha araştırması esnasında aktif ücretli ve gönüllü çalışanları olan uluslararası destekli STK'lar ve yalnızca gönüllü desteği ile yürüyen STK'lar ile görüşme yapılmıştır. İzmir ilindeki STK'ların sığınmacı ve göçmenlerin hukuki statüleriyle ilgili problemlerinden, uyum problemlerine, eğitim ve dil desteğinden, sağlık, barınma ve yardım konularına kadar özveri ile ilgilendikleri yapılan saha gözlemleri sonucunda izlenmiştir. Aşağıda İzmir'de Sığınmacı ve Göçmenlerle yapılan gönüllü çalışmalara yönelik izlenimler bulunmaktadır:

- Bazı sığınmacı ve göçmenlerle çalışan Sivil Toplum Kuruluşları uluslararası projelerle kurulmuş ve profesyonel düzeyde birçok konuda faaliyet gösterirken, bazı Sivil Toplum Kuruluşları belli bir alana yoğunlaşmış (hukuk vb.) ve yoğunlaştıkları alanda faaliyet göstermektedir.
- Küçük ölçekli dernek ve STK'larda çalışmaların büyük oranda gönüllülerin desteği ile yürüdüğü görülmüştür.
- Çalışma yapılan süre içerisinde katılım sağlanan toplantılar esnasında gözlemlenen, tartışılan konunun daha çok sığınmacı ve göçmenlerin toplumsal uyumu hakkında olduğu yönündedir.
- Çalışmalar yaygınlıkla sığınmacı ve göçmen çocukların uyum ve eğitimi, kadın sağlığı ve eğitimi, sağlık, insani yardım ile ihtiyaçların giderilmesi, hukuki olarak haklarının gözetilmesi yönündedir.
- Gönüllü olarak yürütülen eğitim çalışmaları toplantılarında, çocuk işçiliği, erken yaşta evlilik gibi problemlerin önüne geçmek adına farkındalık çalışmaları ve eğitimlerin gerekliliği konusunda projeler üretilmektedir.
- İstihdam problemine bir çözüm olması için, STK'lar sığınmacı ve göçmenlere yönelik meslek edindirme kursları vermektedirler.

- Toplumsal yaşama katılım için büyük engel oluşturan bir konu olan dil öğrenme konusu için, dernek ve STK'lar da dil kursları açılmaktadır. Gönüllü eğitmenler Türkçe dersleri vermektedirler.
- Görüşmeler esnasında, araştırmaya katılım gösteren bireylerin yaklaşımlarının empatik olduğu görülmüştür. Katılım gösterilen gönüllü toplantılarında, kişilerin ekip çalışmasına yatkın ve uzlaşmacı oldukları, problem çözmek adına sorumlu davrandıkları projeleri ürettikleri izlenmiştir.

Sonuç olarak, kişilerin kendilerinin ya da yakın çevrelerinin sorunları dışında, ihtiyaç sahibi olan yabancıların problemlerini çözmek konusundaki çabalarının aynı zamanda kendilerinin pozitif özelliklerini güçlendirmesine de katkısı vardır. Steger ve arkadaşları (2009), yaşamın anlamını arayan kişilere anlam arayışının yeni hedefleri kazandırdığını ve bu tür kazanımların psikolojik olarak sağlıklı ortamlarda gerçekleşebildiğini söylemektedir (Steger, Kashdan, Sullivan, ve Lorentz, 2008'den akt. Demirdağ ve Kalafat, 2015). Frankl insanın anlamı kendi içerisinde değil, dünyada ve yaşamda bulacağını ve bu arayışın kişinin akıl sağlığının bir göstergesi olduğunu söylemiştir (Frankl, 2014).

6.BÖLÜM

SONUÇ VE ÖNERİLER

6.1. Gelecek Çalışmalara Öneriler

Bu çalışma 2018 yılı ile sınırlı olmak üzere, İzmir ilinde sığınmacı ve göçmenlerle gönüllü ve ücretli çalışan bireyler ile davranışsal niyetlerde kişilik özellikleri ve yaşama yönelik anlam algısının rolünü saptamak üzere yapılmıştır. İleriki zamanlarda yapılacak bu tarz çalışmaların farklı demografik özellikler değerlendirilerek araştırılması faydalı olacaktır. Örneğin birkaç ilde şubesi olan bir sivil toplum kuruluşu ya da dernekte, aynı çatı altında çalışan ücretli ve gönüllü çalışanlarla yapılabilir. Böyle bir çalışma, aynı çatı altında toplanan, aynı örgüt kültürü ve aynı koşullar ile çalışan kişilerin iş tatminini ölçmek açısından daha reel bir sonuç verecektir.

Kişilerin travma mağdurları ile çalıştıkları için sahip olunan ikincil travma etkisinin davranışsal niyetleri üzerine etkisi araştırılabilir. İkincil travmanın derecesini ölçmek, diğer yandan çalışanlara yönelik eğitim, sağlık, korunma vb. ihtiyaçları ortaya çıkaracaktır. Sığınmacı ve göçmenlerle çalışılan dernek ve STK çalışanları yapılan görüşmeler esnasında, travma eğitimi alma konusundaki ihtiyaçlarını belirtmişlerdir. Travma mağdurları ile çalışanların psikolojisine katkı sunacak destekler, bu kişilerin ikincil travma karşısında hem kendilerini korumaları hem de verdikleri desteğin daha işlevsel olması açısından önemli olacaktır. Çalışanların davranışsal niyetleri, STK'da çalışmaya devam etme, çalışma memnuniyeti gibi veriler sonucunda, STK yöneticilerine çalışanlarla ilişkileri ve çalışma koşullarını geliştirmek için fırsat verecektir.

Yapılacak benzer çalışmalarda ruh sağlığını ölçen bir ölçek kullanılmasının, daha kapsayıcı ve ruh sağlığı konusunda katkı sağlayacak sonuçlar içereceği düşünülmektedir. Yaşamın anlamı ile ruh sağlığı ölçeğini araştırmada beraber kullanmak, klinik psikologlara ve ruh sağlığı alanında çalışan terapistlere fikir verecektir. Yaşamın Anlamı ile ilgili bundan sonra yapılacak araştırmalarda insanların var olan anlam algılarının belirleyicilerine etki eden başka değişkenler de araştırılabilir. Örneğin, kişilerin erken yaşam deneyimlerinin veya anne baba özelliklerinin var olan ve bulunmaya çalışılan anlam algısına etkisi araştırılabilir. Yapılan araştırmanın sonucunda, yaşama yönelik var olan anlam algısı arttıkça, manevi tatmin düzeyinin yükseldiği sonucuna varılmıştır. Gönüllü çalışan bireylerin manevi tatmin düzeyleri ise, ücretli çalışanlara göre daha yüksek bulunmuştur. Kişilerin gönüllülük içeren çalışmalara özendirilmesi, kişilerin var olan anlam algısına katkı yapacaktır. Klinik psikologlar, kişisel değerleri arasında yardım ve destek verme olan danışanlarına gönüllü çalışmayı tavsiye edebilirler. Bu kişiler, benzer değerlere sahip kişilerle beraber çalışacakları, problem çözecekleri, kendilerinden daha zor durumlarda kişilerle karşılaşacakları için kendi yaşamlarına dair motivasyonları yükselecek ve duygusal ve ruhsal dengeye yaklaşabileceklerdir.

Borgonovi (2008), gönüllülük çalışmaları esnasında kişilerin kendi yaşamlarını değerlendirirken, kendi koşulları ile ilgili duydukları tatminin pekiştiğini, kendileri olmaları konusunda hissettikleri tatmin ile beraber duygusal dengenin arttığını söylemektedir (Borgonovi, 2008). Ruh sağlığı ile ilgili bir sorundan dolayı hastanede yatan hastalara, rehabilitasyon için yardım edecekleri işler organize edilebilir. Böylece hem bireylerin psikolojik sağlığına faydalı olacak, hem de ihtiyaç sahibi kişilere destek verecek toplumsal bir çözüm içerecektir. Hükümetlerin bu yönde sosyal politikalar geliştirmesi önerilmektedir.

KAYNAKÇA

- Adler, A. (2014). *Yaşamın Anlamı ve Amacı*, 11. Baskı, İstanbul: Say Yayınları (ss.6-15).
- Afad.(2016).http://www.goc.gov.tr/icerik6/gecicikoruma_363_378_4713_icerik adresinden 15.07.2018 tarihinde alınmıştır.
- Ajzen, I., Fishbein, M. (1980). *Understanding attitudes and predicting social behavior*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Ajzen, I., Fishbein M. (2005). The Influence of Attitudes on Behaviors. Albarracín D., B. Johnson B. T., Zanna M. P. (Ed.), *The handbook of attitudes*. Publisher: Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates. (pp.173-221).
https://www.researchgate.net/publication/264000974_The_Influence_of_Attitudes_on_Behavior adresinden (20.06.2018) tarihinde alınmıştır.
- Ajzen, I. (2012). The Theory of Planned Behaviour. P. A. M. Lange, A. W. Kruglanski& E. T. Higgins (Eds.), *Handbook of theories of social psychology*. Vol 1, pp. 438-459. London, UK: Sage. (Orijinal çalışmanın yayın tarihi 1991)
- Akkılıç, M.E., Koç, F., İlban, M.O., Dinç,Y., Çetintaş, H. (2014). Hizmetin Önemi İle Davranışsal Niyetler Arasındaki İlişkide Otel Niteliklerinin Aracı Etkisinin Tespiti. *Gazi Üniversitesi Turizm Fakültesi Dergisi*, 1, 1-22.
- Akyıldız, M. (2012). Boş Zamana “Ciddi” Bir Bakış: Boş Zaman Araştırmalarında Ciddi Boş Zaman Teorisi. *Pamukkale Journal of Sport Sciences*. Vol.4, No.2, Pg:46-59.
- Altıok, Ö.H., Üstün, B. (2014). Profesyonellik Kavram Analizi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Elektronik Dergisi*. 7(2):151-155.

- Aronson, E., Wilson, D., Akert, R. (2012). *Sosyal Psikoloji*. O. Gündüz (Ed.),1.Bs.(ss. 394-398). İstanbul: Kaknüs Psikoloji.
- Aydınlıgil, S. (2013). Sosyal Politika Geliştirmede Yeni Bir Alan: Gönüllülük. Türkiye’de Gönüllülük, *Birleşmiş Milletler Gönüllüleri(UNV) Programı Türkiye&GSM Gençlik Servisi Merkezleri* (ss. 36).
- Balaban, Y.A., İnce,Ç.İ. (2015). Gençlerin Sivil Toplum Kuruluşlarındaki Gönüllülük Faaliyetleri ve Gönüllülük Algısı: Türkiye Eğitim Gönüllüleri Vakfı (TEGV) Örneği. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. Cilt:30, Sayı:2,149-169.
- Baron,R.A., Bryne, D. (1977). *Social Psychology: Understanding Human Interaction*. 2nd ed. Boston:Allyn& Bacon.
- Basım, H.N., Çetin, F., Tabak, A. (2009). Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Kişilerarası Çatışma Çözme Yaklaşımlarıyla İlişkisi. *Türk Psikoloji Dergisi*. Haziran, 24(63): 20-34.
- Başar, F. (2017). *Algılanan Hizmet Kalitesi İle Davranışsal Niyet İlişkisinde Müşteri Memnuniyetinin Rolü: Kış Koridorunda Bir Uygulama*, (Yayınlanmış Doktora Tezi). T.C. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Başterzi, A.D.(2017). Mülteci, Sığınmacı ve Göçmen Kadınların Ruh Sağlığı. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar- Current Approaches in Psychiatry*. 9(4):379-387. doi:10.18863/pgy.280392
- Baysal, A., Can, A. (1993). *Çalışma Yaşamında İnsan*. İstanbul : (ss.8).
- Betil,İ. (2013). Etkin Bir Sivil Toplum Yansıması Olarak Gönüllülük: Karşılaştığı Zorluklar ve Fırsatlar Türkiye’de Gönüllülük. *Birleşmiş Milletler Gönüllüleri(UNV) Programı Türkiye&GSM Gençlik Servisi Merkezleri* (ss. 12-16).

- Borgonovi, F. (2008). Doing well by doing good. The relationship between formal volunteering and self- reported health and happiness. *Social Science& Medicine*. 66: 2321-2334.
- Botton, A. (2011). *Çalışmanın Mutluluğu ve Sıkıntısı*. İstanbul :Sel Yayıncılık. (ss. 83).
- Bozkurt, V. (2006). *Endüstriyel& Post Endüstriyel Dönüşüm*. 1. Bs. (ss.20-22). Bursa: Ekin Kitabevi.
- Budd, John W. (2016). *Çalışma Düşüncesi*. 1. Bs. (ss. 18). İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Burger,J. (2006). *Kişilik*, 1.Basım: (ss. 23) İstanbul: Kaknüs Yayınları.
- Büyük, K., İşlek ,M.S., Çakmak, M.N. Ve Tiltay, M.A. (2016). Yöneticilerin Ve Çalışanların Bakış Açısıyla Sivil Toplum Kuruluşlarında Gönüllülerin Motivasyonları. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 17(1): 200-310.
- Büyüköztürk, Ş. (2017). *Sosyal Bilimler için Veri Analizi El Kitabı*. 23. Bs. Ankara: Pegem Akademi.
- Chambre, Susan M. (1984). Is Volunteering a Substitute for Role Loss in Old Agean Empirical Test of Activity Theory. *Gerontologist* 24:292-298.
- Clary, E. G., Snyder, M. and Stukas, A. A. (1996). Volunteers' Motivations: Findings from a National Survey, *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 25: 485.
- Costa, P. T., McCrae, R. R., & Dye, D. A. (1991). Facet Scales for Agreeableness and Conscientiousness; a Revision of the NEO Personality Inventory. *Personality and Individual Differences*, (12) 9,887-898.
- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1995). Domains and Facets: Hierarchical Personality Assessment Using the Revised NEO Personality Inventory. *Journal of Personality Assessment* . 64 (1), 21-50.

- Cunningham, I. (2001). Sweet charity! Managing employee commitment in the UK voluntary sector. *Employee Relations*, 23, 226-239.
- Cüceloğlu,D.(2013). *İnsan ve Davranışı*. 26.bs. (ss. 434- 439). İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Çaha, Ö. (2003). *Aşkın Devletten Sivil Topluma*. İstanbul: Gendaş Kültür. ss.60-70.
- Çallı, M. (2016).Türkiye’de Mültecilerin Ve Sığınmacıların Sağlık Hakkı, *İş Ve Hayat Dergisi*. Cilt:2, Sayı:3, 131-154.
- Demirdağ, S.,Kalafat, S.(2015). Yaşamın Anlamı Ölçeği: Türkçeye Uyarlama ve Geçerlilik Güvenilirlik Çalışması. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16(2):93-95. DOI: 10.17679/iuefd.16250801.
- Doğan, T. (2013). Beş Faktör Kişilik Özellikleri ve Öznel İyi Oluş. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 14 (1):56-64.
- Elshaug, C. ve Metzger, J.(2001). Personality Attributes of Volunteers and Paid Workers Engaged in Similar Occupational Tasks. *The Journal of Social Psvcholonv*. 141(6). 152-763.
- Erdoğan, M. M. (2015). *Türkiye’deki Suriyeliler: Toplumsal Uyum ve Kabul*. 1. Bs. (ss. 8-11, 165-172). İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Erdoğan, S. (2013). Çalışma Kavramının Anlam Oluşumu ve Gelişimi. Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi), Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sivas.
- Eren, K. , Yüksel, H. (2012). Geçmişten Günümüze Çalışma Hayatı. *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*© Cilt: 1, Yıl: 1, Sayı: 1(2012/1) ISSN: 2147-3668 ss.36.
- Erten, S. (2002). Planlanmış Davranış Teorisi İle Uygulamalı Ders İşleme Öğretim Metodu, *Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*. Cilt:19 / Sayı:2 / ss. 217-233.

- Fazlıoğlu, A. (2013). Kaybolmamış Duyarlılıkların Ortaya Çıkarılmasında Gönüllülük Anlayışının Önemi. *Türkiye’de Gönüllülük, Birleşmiş Milletler Gönüllüleri(UNV) Programı Türkiye&GSM Gençlik Servisi Merkezleri* (ss. 69-73).
- Frankl, Victor E. (1986). *The Doctor and The Soul*. Vintage. 3rd Ed. (ss. 56). PDF Format.
- Frankl, Victor E. (2013). *İnsanın Anlam Arayışı*.19.bs.(ss.102). İstanbul: Okyanus Us Yayınları.
- Frankl, Victor E. (2014). *Hayatın Anlamı ve Psikoterapi*. 1.bs.:(41-75). İstanbul: Say Yayınları.
- Garner, J.T. & Garner, L.T. (2011). Volunteering an opinion: organizational voice and volunteer retention in nonprofit organizations. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 40, 813828
- Geçici koruma yönetmeliği. (2014). T.C. Resmi Gazete. No : 29153. 22/10/2014.
- Giddens, A. (2012). *Sosyoloji*. İstanbul: Kırmızı yayınları (ss.373-380).
- Gillholm, R. , Ettema, D. ,Selart, M. , Gärling, T. (1999). The role of planning for intention behavior consistency, Volume 40, Issue4: 241-250.
- Goldberg, L. R. (1990). An alternative description of personality: The big-five factor structure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59, 1216-1229.
- Goldberg, L. R. (1992). The Development of Markers for the Big-Five Factor Structure . *Psychological Assessment* , (4) 1, 26-42.
- Gorz, A., (2002). *Yaşadığımız Sefalet*. İkinci Baskı, İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Gorz, A. (2007). *İktisadi Aklın Eleştirisi*. 2. Baskı, İstanbul: Ayrıntı Yayınları.

- Göç İstatistiği Raporu. (Kızılay, 2017).
(https://www.kizilay.org.tr/Upload/Dokuman/Dosya/38492657_2017-yili-goc-istatistik-raporu-ocak-2018.pdf adresinden alınmıştır.
- Güder, N. (2006). Stk'lar İçin İletişim Ve Kampanya Hazırlama Rehberi. *Ankara: Sivil Toplum Geliştirme Merkezi Yayınları.*
- Güven, E.Ö., Sarıışık, M. (2014). Konaklama Hizmetlerinde Davranışsal Niyeti Etkileyen Hizmet Kalitesi Boyutları, *İşletme Bilimi Dergisi* Cilt:2 Sayı:2, ss.23-51.
- Güzel, S. (2008). *Çalışma Sosyolojisi*. İstanbul: Literatürk Yayınları..
- Hall, R.H. (1994). *Sociology of Work*. California: Pine Forge Press.
- Hançerlioğlu, O. (1981). *Ekonomi Sözlüğü*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Harlow, L. L., & Newcomb, M. D. (1990). Towards a General Hierarchical Model of Meaning and Satisfaction in Life. *Multivariate Behavioral Research*, 25(3), 387–405.
- Horzum ,M., Ayas,T., Padır,M. (2017). Beş Faktör Kişilik Ölçeğinin Türk Kültürüne Uyarlanması. *Sakarya Üniversitesi Journal of Education*, 7 (2):400. Doi: 10.19126/suje.298430
- Hulin, C. L. (2002). Lessons from industrial and organizational psychology. In J. Brett & F. Drasgow (Eds.), *The psychology of work: Theoretically based empirical research*(pp. 3-22). Mahwah, NJ: Erlbaum.
- IOM (Uluslar arası Göç Örgütü) ,(2008). *Göç Terimleri Sözlüğü*. Editör: Bülent Çiçekli, No:18, ss. 49.
http://www.goc.gov.tr/files/files/goc_terimleri_sozlugu.pdf
- Institute for Employment Researches, What's the point? The importance of meaningful work. IES Perspectives on HR 2016 Luke Fletcher, University of Brighton, and Dilys Robinson, *Principal Research Fellow*, Member paper 118:2-3.

- İnsan Kaynağını Geliştirme Vakfı (IKGV). (2005). *Türkiye’de Göçmen Olmak: Göçmen İşçiler Araştırması*. İstanbul: (ss.12-13).
- Kaça, G., Amado, S., Kıkıcı, İ., Silasin, S., Dağ, E., Leylek, İ., Şahin, Ö. (2009). Organ Bağışına Yönelik Tutumların Planlı Davranış Kuramı Çerçevesinde İncelenmesi. *Türk Psikoloji Dergisi*. 24(64), 78-91.
- Keser, A. (2012). *Çalışma Psikolojisi*.3. Bs (ss. 2-6). Bursa: Ekin Basın Yayın.
- Keser, A. (2005). Çalışmanın Değişen Anlamı ve Çalışmaya İlişkin Yeni Trendler. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*. sayı 49.
- Kılıç, R., Bozyaka, E. (2014). Örgüt Çalışanlarının Kişilik Özellikleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 2014/2, Sayı:20.
- Kolukırk, S. (2014). Uluslararası Göç Ve Türkiye: Yerel Uygulamalar Ve Görünümler. *Journal of World of Turks*, Vol. 6, No. 2, P.51.
- Kurt, S. ve Taş, H.Y. (2015). Sivil Toplum Örgütlerinde Profesyonel Ve Gönüllü Çalışma İlişkileri: Tehditler Ve Fırsatlar, *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, Cilt: 4, Yıl: 4, Sayı: 8: 201-205. ISSN: 2147-3668
- Kümbül Güler, B. (2005). Geçmişten Günümüze Çalışma Psikolojisi. *Karatahta: İş Yazıları Dergisi*, 3: 2-4.
- Laczo, Roxanne M. ,Hanisch, Kathy A. (1999). An Examination Of Behavioral Families Of Organizational Withdrawal In Volunteer Workers And Paid Employees. *Human Resource Management Review*, Volume 9, Number 4, pages 453-477.
- Leontiev, D.A. (2005). Three Facets of Meaning, *Journal of Russian & East European Psychology*. 43:6, 45-72. Doi: <http://dx.doi.org/10.1080/10610405.2005.11059270>

- Liao-Troth, Matthew A. (2001). Attitude Differences Between Paid Workers and Volunteers. *Nonprofit Management & Leadership*, 11(4): 423-442.
- Lindeman, M., & Verkasalo, M. (1996). Meaning in life for Finnish students. *The Journal of social psychology*, 136(5), 647-649.
- Littman-Ovadiaa, Stegerb, M. (2010). Character Strengths And Well-Being Among Volunteers And Employees: Toward An Integrative Model Hadassah. *The Journal of Positive Psychology*, Vol. 5, No. 6, 419–430.
- McCrae, R. R. (2001). Trait psychology and culture: Exploring intercultural comparisons. *Journal of Personality*, 69, 819-846.
- Meb, (2013). Ülkemizde Geçici Koruma Altında Bulunan Suriye Vatandaşlarına Yönelik Eğitim Öğretim Hizmetleri Genelgesi. http://fethiye.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2013_10/02093016_scan_nedimage24.pdf, Erişim Tarihi: 15.07.2018.
- Mitchell, C. W., & Shuff, I. M. (1995). Personality characteristics of hospice volunteers as measured by Myers-Briggs Type Indicator. *Journal of Personality Assessment*, 65, 521-532.
- Michaelson, C., Pratt, M., Grant, A., Dunn, C. (2014). Meaningful Work: Connecting Business Ethics and Organization Studies. *J Bus Ethics*, 121:77–90. DOI 10.1007/s10551-013-1675-5.
- Miller, G. (1980). The Interpretation of Nonoccupational Work in Modern Society: A Preliminary discussion and Typology. *Social Problems*. Vol: 27. Issue:4.
- Moen, Phyllis, Donna Dempster-McClain, and Robin M. Williams, Jr. (1989). Social Integration and Longevity: An Event History Analysis of Women's Roles and Resilience. *American Sociological Review* 54(4):635–47.

- Mutchler, J.E. Burr,J.E., Caro, F. (2015). From Paid Worker to Volunteer: Leaving the Paid Workforce and Volunteering in Later Life. *The University of North Carolina Press Social Forces*, 81(4):1267-1293.
- NSW Refugee Health Service. (2004). Working with Refugees: A guide for Social Workers. ISBN 1-74079-055-3 Sydney, Australia, September. file:///C:/Users/user/Downloads/Resource-Working-with-Refugees-Social-Worker-Guide.pdf
- Özkalp,E. , Kirel, Ç. (2004). *Örgütsel Davranış*. T.C. Anadolu Üniversitesi, Açıköğretim Fakültesi Yayını, 2. Baskı, Eskişehir, ss.70-75.
- Do Paço, A., & Cláudia Nave, A. (2013). Corporate volunteering. *Employee Relations*, 35(5), 547–559. doi:10.1108/er-12-2012-0089
- Peker, H., Kaya, M., Aydın, C. (2015). Hayatın Anlam ve Amacı Ölçeği Geçerlik Güvenilirlik Çalışması. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 38: 39-55.
- Piedmont, R. L., & Chae, J. H. (1997). Cross-Cultural Generalizability of the Five-Factor model of Personality. *Journal of Cross-Cultural Psychology*. (28)2, 131- 155.
- Pratt, M G. & Ashforth, B. E. (2003). Fostering meaningfulness in working and at work. In K. S. Cameron, j. Dutton& R. E. Quinn (Eds), *Pozitive Organizational scholarship: Foundations of a new discipline*, (pp. 309- 327), USA: Berrett- Koehler Publishers Inc.
- Püsküllüoğlu, A. (1995). *Türkçe Sözlük*. (ss. 349). Yapı Kredi Yayınları.
- Ritzer, G.(2011). *Küresel Dünya*. 1. Basım: (ss.314-316). İstanbul: Ayrıntı yayınları.
- Rietschlin, J. (1998). Voluntary Association Membership and Psychological Distress. *Journal of Health and Social Behavior*. 39: (348–355).

- Samsun, N. (2017). Çalışmanın değişen anlamı ve güncel durumuna ilişkin tartışmalar. *AUAd*, 3(3),160-210.
- Savar, E. (2016). *Uluslararası Ve Ulusal Hukuki Düzenlemeler Çerçevesinde Mülteci Ve Sığınmacıların Sorunları: Çankırı İli Örneği*. Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Uluslararası İlişkiler Anabilim Dalı. Yüksek Lisans Tezi, ss.10-15.
- Schmitt, D. P., Allik, J., McCrae, R. R. ve Benet-Martinez, V. (2007). The geographic distribution of big fi ve personality traits: Patterns and profi les of human self-description across 56 nations. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 38 (2), 173-212.
- Schouteten, R., Van Der Vleuten, T. (2013).Organizational change and job satisfaction among voluntary and paid workers in a Dutch voluntary organization. (pp. 1–33). *The Netherlands: Radboud University*.
- Seçer, H.Ş. (2007). *Mesleki Yaşam Modelinin Oluşturulması Ve Mesleki Analizlerde Kullanımı*. T.C. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Çalışma Ekonomisi Ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı. Doktora Tezi, İzmir, (ss.170-267).
- Seligman, M. E. P., ve Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An Introduction. *American Psychologist*, 55, 5–14.
- Sivil Toplum Geliştirme Merkezi(SGMM), (2006). STK'lar için Gönüllülük ve Gönüllü Yönetimi Rehberi. Nafiz Güder ve Özel Sektör Gönüllüler Derneği, Kasım: (ss.1-10).
file:///C:/Users/user/Desktop/kONUMA%20YAKIN%20TEZLER/gonulluluk.pdf
- Somer, O., Korkmaz, M., & Tatar, A. (2004). *Kuramdan Uygulamaya Beş Faktör Kişilik Modeli ve Beş Faktör Kişilik Envanteri (5FKE)*. Ege Üniversitesi Basımevi, İzmir.

- Somer,O., Korkmaz, M.&Tatar, A. (2002). Beş Faktör Kişilik Envanteri'nin Geliştirilmesi-I: Ölçek ve Alt Ölçeklerin Oluşturulması. *Türk Psikoloji Dergisi*, 17 (49), 21 – 33.
- Soysal, A. (2008). *Çalışma Yaşamında Kişilik Tipleri: Bir Literatür Taraması*. (S.s.6). <http://www.ceis.org.tr/dergiDocs/makale129.pdf>
- Soytürk, M. (2008). *Sivil Toplum Kuruluşlarında Gönüllülük: Deniz Feneri Derneği Ankara Şubesi Örneği*. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Sosyal Hizmet Anabilim Dalı. Yüksek Lisans Tezi. Ankara. (ss.25-30).
- State Of The World's Volunteerism Report. (2011), Universal Values For Global Well-being. http://www.unv.org/fileadmin/docdb/pdf/2011/SWVR/English/SWVR2011_full.pdf, (12.12.2014).
- Stanford, J. (2009). *Herkes için İktisat: Kapitalist Sömürüyü Anlama Kılavuzu*. İstanbul: Yordam Kitap. (ss.70-75).
- Steger, M.F., Oishi, S., Kashdan, T.B. (2009). Meaning In Life Across The Life Span: Levels And Correlates Of Meaning In Life From Emerging Adulthood To Older Adulthood. *The Journal of Positive Psychology*, Vol. 4, No. 1, 43–52.
- Steger, M. F. (2012). Making Meaning in Life. *Psychological Inquiry: An International Journal for the Advancement of Psychological Theory*. 23:4, 381-385, DOI: 10.1080/1047840X.2012.720832
- Stebbins, R.A. (1996). Volunteering: A serious leisure perspective. *Non-profit and Voluntary Sector Quarterly*. 24:99-101.
- Tatar, A. (2005). *Çok Boyutlu Kişilik Envanteri'nin Madde-Cevap Kuramına Göre Kısa Formunun Geliştirilmesi ve Psikometrik Özelliklerinin İncelenmesi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ege Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

- Tatar, A. (2016). Beş Faktör Kişilik Ölçeğinin Kısa Formunun Geliştirilmesi, *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 17(Ek.1):14-23. Doi: 10.5455/apd.202977
- Temiz, S. (2010). *Organizational Citizenship Behavior In Non-Profit Sector: Antecedents, Outcomes, And Volunteer-Professional Comparison*. İstanbul Technical University. Institute Of Science And Technology. M.Sc. Thesis, (ss.99-101).
- Thoits, P.A., Hewitt, L. (2001). Volunteer Work and Well-Being. *Vanderbilt University Journal of Health and Social Behavior*. Vol 42, (June): 115–131.
- Türk, G.D. (2016). Türkiye’de Suriyeli Mültecilere Yönelik Sivil Toplum Kuruluşlarının Faaliyetlerine İlişkin Bir Değerlendirme. *Marmara İletişim Dergisi*: 2(ss:145-157).
- Mülteciler Derneği. *Türkiye’de Mülteci Olmak*. <https://mülteciler.org.tr/multecilik-ve-siginmacilik/turkiyede-multeci-olmak/> adresinden 22.08.2018 tarihinde alınmıştır.
- Türk Kızılayı Göç Ve Mülteci Hizmetleri Müdürlüğü, (2017). *2017 Yılı Göç İstatistiği Raporu*. https://www.kizilay.org.tr/Upload/Dokuman/Dosya/38492657_2017-yili-goc-istatistik-raporu-ocak-2018.pdf
- UNHCR, (2018). <http://www.unhcr.org/tr/unhcr-turkiye-istatistikleri>
- Ursavaş, Ö.F., Şahin,A., McIlroy,D. (2014). The Role of Discipline in Determining Turkish Pre-Service Teachers' Behavioral Intentions to Use ICT. *Education and Science*, Vol 39, No 175, 136-153. DOI: 10.15390/EB.2014.3357
- Watson, T. (1987). *Sociology, Work&Industry*, Routledge, London, s. 81-85.
- Wang, C-H. ve Chen, S-C. (2012). The Relationship Of Full-Service Restaurant Attributes, Evaluative Factors and Behavioral Intention.

The International Journal of Organizational Innovation, 5(2) Fall:248-262.

Willigen, V. M. (1998). Doing Good, Feeling Better: The Effect of Voluntary Association Membership on Individual Well-Being. *Paper presented at the annual meeting of the American Sociological Association. August. San Francisco, CA.*

Yada.ORG. (2014). “Verilerle Sivil Toplum Kuruluşları”. <http://en.yada.org.tr/pdf/c9b3f2a6d1595bdet1124f6df6e830903.pdf> adresinden erişildi. (E.T.15/07/2018).

Yaman, Y. (2003), Gönüllülük psikolojisi ve gönüllü yönetimi. *Sivil Toplum Dergisi*. Cilt 1. Sayı 2:99-107.

Yılmaz, B. (2007). Yardım Çalışanlarında Travmatik Stres. *Klinik Psikiyatri Dergisi*. 10: 137-147.

Yılmaz, A. (2014). Uluslararası Göç: Çeşitleri, Nedenleri Ve Etkileri, *İnternational Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, Volume 9/2Winter2014, p1685-1704,Ankara-Turkey.

Young, Frank W. and Nina Glasgow. (1998). *Voluntary Social Participation and Health. Research on Aging*. 20:339–362.

Zika, S., & Chamberlain, K. (1992). On the relation between meaning in life and psychological well-being. *British Journal of Psychology*, 83, 133-145.

EKLER

EK-1 DEMOGRAFİK BİLGİ FORMU

1. Yaşınız?

☐ 18-25 ☐ 26-31 ☐ 32-37 ☐ 38-43 ☐ 44-49 ☐ 50 ve üstü

2. Cinsiyetiniz?

☐ Kadın ☐ Erkek

3. Eğitim durumunuz?

☐ İlkokul ☐ Ortaokul ☐ Lise ☐ Ön lisans ☐ Lisans
☐ Yüksek Lisans
☐ Doktora

4. Medeni durumunuz?

☐ Evli ☐ Bekâr ☐ Boşanmış

5. Mesleğiniz?

.....

6. Daha önce sizin ya da ailenizden birinin göç deneyimi oldu mu?

☐ Evet ☐ Hayır

Evet işaretlemiş iseniz,

Göç deneyimi olan kimdi?

Nereden nereye göç etti?

7. Çalışma Durumunuz?

☐ Ücretli Çalışan ☐ Gönüllü Çalışan

8. *Gönüllü Çalışan* iseniz, yaşamınızı idame ettirmek için gereken geliri nasıl sağlıyorsunuz?

.....

9. *Gönüllü çalışan* iseniz, yaptığınız işin manevi tatmin düzeyi nedir?

Size uyan ifadenin üzerine lütfen “ X ” işareti koyunuz.				
Çok düşük	Düşük	Orta	Yüksek	Çok yüksek

10. Eğer *ücretli çalışan* iseniz, karşınıza başka bir fırsat çıkmış olsa yine bir STK'da mı çalışırdınız?

☐ Evet ☐ Hayır

11. Eğer *ücretli çalışan* iseniz, yaptığınız işin maddi tatmin düzeyi nedir?

Size uyan ifadenin üzerine lütfen “ X ” işareti koyunuz.				
Çok düşük	Düşük	Orta	Yüksek	Çok yüksek

12. Eğer *ücretli çalışan* iseniz, işinizin manevi tatmin düzeyi nedir?

Size uyan ifadenin üzerine lütfen “ X ” işareti koyunuz.				
Çok düşük	Düşük	Orta	Yüksek	Çok yüksek

EK-2 YAŞAMIN ANLAMİ ÖLÇEĞİ

	Sorular	Kesinli kle Doğru Değil (1)	Çoğ unlu kla Doğr u Deği l (2)	Kısm en Doğr u Değil (3)	Kara rsızı m (4)	Kıs men Doğr u (5)	Çoğ unlu kla Doğr u (6)	Kes inli kle Do ğru (7)
1	Yaşamımın anlamını anlıyorum							
2	Yaşamımı anlamlı hissettirecek bir şey arıyorum							
3	Sürekli, yaşamımın amacını arıyorum							
4	Yaşamımın net bir amacı var							
5	Neyin yaşamımı anlamlı kıldığını iyi bilirim							
6	Beni tatmin edecek bir yaşam amacı keşfettim							
7	Yaşamımı önemli hissettirecek şeyi sürekli arıyorum							
8	Ben, yaşamımın amacını veya misyonunu (görev) arıyorum							
9	Yaşamımın net bir amacı yoktur							
10	Yaşamın anlamını arıyorum							

EK-3 BEŞ FAKTÖR KİŞİLİK ENVANTERİ KISA FORMU

Aşağıda insanların bazı özelliklerini tanımlayan ifadeler verilmiştir. Lütfen dikkatli okuyarak, her ifadenin size ne kadar uygun olduğunu ifadenin yanındaki kutulardan uygun olanın üzerine işaretleyerek belirtiniz. İfadelerin doğru veya yanlış cevabı yoktur. Eğer hiç bir seçenek size uymuyorsa veya kararsızsanız “?” ni işaretleyebilirsiniz. Cevaplarken olmak istediklerinize göre değil, şu anda kendinizi nasıl görüyorsanız ona göre cevaplayınız.

1. Çekingen bir insanım.	tamamen uygun	biraz uygun	kararsızım	uygun değil	hiç uygun değil
2. Her şeyi son dakikada yaparım.	tamamen uygun	biraz uygun	kararsızım	uygun değil	hiç uygun değil
3. Etrafımdaki insanları eğlendiririm.	tamamen uygun	biraz uygun	kararsızım	uygun değil	hiç uygun değil
4. Farklı düşünen insanları anlarım.	tamamen uygun	biraz uygun	kararsızım	uygun değil	hiç uygun değil
5. Otoriteye saygı duyarım.	tamamen uygun	biraz uygun	kararsızım	uygun değil	hiç uygun değil
6. Düşüncelerimi hayata geçiremem.	tamamen uygun	biraz uygun	kararsızım	uygun değil	hiç uygun değil
7. Coşkulu bir grupta olmaktan hoşlanırım.	tamamen uygun	biraz uygun	kararsızım	uygun değil	hiç uygun değil
8. Başkalarını bağışlamakta güçlük çekerim.	tamamen uygun	biraz uygun	kararsızım	uygun değil	hiç uygun değil
9. İnsanlara acı konuşurum.	tamamen uygun	biraz uygun	kararsızım	uygun değil	hiç uygun değil
10. Değişiklik fikrinden hoşlanmam.	tamamen uygun	biraz uygun	kararsızım	uygun değil	hiç uygun değil
11. Çalışırken sıklıkla canım sıkılır.	tamamen uygun	biraz uygun	kararsızım	uygun değil	hiç uygun

					değil
12. Derin umutsuzluklara kapılırim.	tamamen uygun	biraz uygun	kararsızım	uygun değil	hiç uygun değil
13. Her şeye endişelenirim.	tamamen uygun	biraz uygun	kararsızım	uygun değil	hiç uygun değil
14. Emirlere uyarım.	tamamen uygun	biraz uygun	kararsızım	uygun değil	hiç uygun değil
15. Başkalarının göremediği güzellikleri fark ederim.	tamamen uygun	biraz uygun	kararsızım	uygun değil	hiç uygun değil
16. Her şeyi sorun haline getiririm.	tamamen uygun	biraz uygun	kararsızım	uygun değil	hiç uygun değil
17. Yabancı ortamlarda rahatımdır.	tamamen uygun	biraz uygun	kararsızım	uygun değil	hiç uygun değil
18. Zamanımı boşa harcarım.	tamamen uygun	biraz uygun	kararsızım	uygun değil	hiç uygun değil
19. Bağışlayıp unutmaya çalışırım.	tamamen uygun	biraz uygun	kararsızım	uygun değil	hiç uygun değil
20. Hayatımın bir yönü olmadığını hissediyorum.	tamamen uygun	biraz uygun	kararsızım	uygun değil	hiç uygun değil
21. Çılgın hayallere dalmaktan hoşlanırım.	tamamen uygun	biraz uygun	kararsızım	uygun değil	hiç uygun değil
22. Kolayca kızmam.	tamamen uygun	biraz uygun	kararsızım	uygun değil	hiç uygun değil
23. Kendimi olduğumdan daha aşağıda görürüm.	tamamen uygun	biraz uygun	kararsızım	uygun değil	hiç uygun değil
24. Şiddetli arzularımı kontrol edebilirim.	tamamen uygun	biraz uygun	kararsızım	uygun değil	hiç uygun değil
25. Benden beklenenden fazlasını yaparım.	tamamen uygun	biraz uygun	kararsızım	uygun değil	hiç uygun değil
26. Hiç okula gitmedim.	tamamen	biraz	kararsızım	uygun	hiç uygun

	uygun	uygun		değil	değil
27. Yalnız olmaktan hoşlanırım.	tamamen uygun	biraz uygun	kararsızım	uygun değil	hiç uygun değil
28. Başkalarına tepeden bakarım.	tamamen uygun	biraz uygun	kararsızım	uygun değil	hiç uygun değil
29. Geçmiş hatalarımı düşünerek zaman harcarım.	tamamen uygun	biraz uygun	kararsızım	uygun değil	hiç uygun değil
30. Disiplinli bir insanım.	tamamen uygun	biraz uygun	kararsızım	uygun değil	hiç uygun değil
31. Rekabetten çok işbirliğine önem veririm.	tamamen uygun	biraz uygun	kararsızım	uygun değil	hiç uygun değil
32. Hayal kırıklıklarımın acısını başkalarından çıkarırım.	tamamen uygun	biraz uygun	kararsızım	uygun değil	hiç uygun değil
33. Macera ararım.	tamamen uygun	biraz uygun	kararsızım	uygun değil	hiç uygun değil
34. Yapacağım işlerin listesini çıkarırım.	tamamen uygun	biraz uygun	kararsızım	uygun değil	hiç uygun değil
35. Fırsatını buldum mu gösteriş yaparım.	tamamen uygun	biraz uygun	kararsızım	uygun değil	hiç uygun değil
36. Az konuşurum.	tamamen uygun	biraz uygun	kararsızım	uygun değil	hiç uygun değil
37. Duygusal davranan insanları anlayamam.	tamamen uygun	biraz uygun	kararsızım	uygun değil	hiç uygun değil
38. Düşünmeye iten filmleri severim.	tamamen uygun	biraz uygun	kararsızım	uygun değil	hiç uygun değil
39. Kalabalıktan hoşlanmam.	tamamen uygun	biraz uygun	kararsızım	uygun değil	hiç uygun değil
40. Başkalarını memnun etmek isterim.	tamamen uygun	biraz uygun	kararsızım	uygun değil	hiç uygun değil
41. Her zaman görüldüğüm gibi değilimdir.	tamamen	biraz	kararsızım	uygun	hiç uygun

	uygun	uygun		değil	değil
42. Hazır cevap biriyimdir.	tamamen uygun	biraz uygun	kararsızım	uygun değil	hiç uygun değil
43. Özürleri kolayca kabul ederim.	tamamen uygun	biraz uygun	kararsızım	uygun değil	hiç uygun değil
44. Arkadaşlarımı güldürürüm.	tamamen uygun	biraz uygun	kararsızım	uygun değil	hiç uygun değil
45. Başkalarına çok fazla önem veririm.	tamamen uygun	biraz uygun	kararsızım	uygun değil	hiç uygun değil
46. Hiç baş ağrısı yaşamadım.	tamamen uygun	biraz uygun	kararsızım	uygun değil	hiç uygun değil
47. Olaylara yalnız tek bir açıdan bakarım.	tamamen uygun	biraz uygun	kararsızım	uygun değil	hiç uygun değil
48. Kendimi bir şeylere veremem.	tamamen uygun	biraz uygun	kararsızım	uygun değil	hiç uygun değil
49. Kendimi anlamaya çalışırım.	tamamen uygun	biraz uygun	kararsızım	uygun değil	hiç uygun değil
50. İnsanları kolayca bağışlayabilirim.	tamamen uygun	biraz uygun	kararsızım	uygun değil	hiç uygun değil
51. İşleri planlayarak yaparım.	tamamen uygun	biraz uygun	kararsızım	uygun değil	hiç uygun değil
52. Yakalanmayacağımı bilsem dahi vergi kaçırmam.	tamamen uygun	biraz uygun	kararsızım	uygun değil	hiç uygun değil
53. Sanata ilgi duymam.	tamamen uygun	biraz uygun	kararsızım	uygun değil	hiç uygun değil
54. Sürekli aynı şeyleri yapmaktan hoşlanmam.	tamamen uygun	biraz uygun	kararsızım	uygun değil	hiç uygun değil
55. Kolayca huzursuz olurum.	tamamen uygun	biraz uygun	kararsızım	uygun değil	hiç uygun değil
56. Düzensizlikten rahatsız olmam.	tamamen	biraz	kararsızım	uygun	hiç uygun

	uygun	uygun		değil	değil
57. Kin tutarım.	tamamen uygun	biraz uygun	kararsızım	uygun değil	hiç uygun değil
58. Kurallara sıkı sıkıya bağlıyım.	tamamen uygun	biraz uygun	kararsızım	uygun değil	hiç uygun değil
59. Olayları analiz etmeye çalışırım.	tamamen uygun	biraz uygun	kararsızım	uygun değil	hiç uygun değil
60. Ruh halim çok sık değişir.	tamamen uygun	biraz uygun	kararsızım	uygun değil	hiç uygun değil
61. Kendi fikirlerimi oluşturmak isterim.	tamamen uygun	biraz uygun	kararsızım	uygun değil	hiç uygun değil
62. Aynı anda birçok şeyi idare edebilirim.	tamamen uygun	biraz uygun	kararsızım	uygun değil	hiç uygun değil
63. Kahkahayla gülerim.	tamamen uygun	biraz uygun	kararsızım	uygun değil	hiç uygun değil
64. Eleştirileri kızmadan kabul edebilirim.	tamamen uygun	biraz uygun	kararsızım	uygun değil	hiç uygun değil
65. Duygularımın altında ezilirim.	tamamen uygun	biraz uygun	kararsızım	uygun değil	hiç uygun değil
66. Sivri dilliyim.	tamamen uygun	biraz uygun	kararsızım	uygun değil	hiç uygun değil
67. Vücut ağırlığım yüz elli kilonun altındadır.	tamamen uygun	biraz uygun	kararsızım	uygun değil	hiç uygun değil
68. Göze girmek için insanlara yaranırım.	tamamen uygun	biraz uygun	kararsızım	uygun değil	hiç uygun değil
69. Her zaman faalimdir.	tamamen uygun	biraz uygun	kararsızım	uygun değil	hiç uygun değil
70. Amaçlarıma ulaşmak için sıkı çalışırım.	tamamen uygun	biraz uygun	kararsızım	uygun değil	hiç uygun değil
71. Her zaman söylediğimi yapmam.	tamamen	biraz	kararsızım	uygun	hiç uygun

	uygun	uygun		değil	değil
72. Yeni hiçbir şey söylemem.	tamamen uygun	biraz uygun	kararsızım	uygun değil	hiç uygun değil
73. Kolayca etki altında kalırım.	tamamen uygun	biraz uygun	kararsızım	uygun değil	hiç uygun değil
74. Harekete bayılırım.	tamamen uygun	biraz uygun	kararsızım	uygun değil	hiç uygun değil
75. Genellikle eşyaları yerine koymayı unuturum.	tamamen uygun	biraz uygun	kararsızım	uygun değil	hiç uygun değil
76. Okumaktan hoşlanırım.	tamamen uygun	biraz uygun	kararsızım	uygun değil	hiç uygun değil
77. Kolayca kendimi baskı altında hissederim.	tamamen uygun	biraz uygun	kararsızım	uygun değil	hiç uygun değil
78. Duygularımı yoğun yaşarım.	tamamen uygun	biraz uygun	kararsızım	uygun değil	hiç uygun değil
79. Tehlikeli şeyler yaparım.	tamamen uygun	biraz uygun	kararsızım	uygun değil	hiç uygun değil
80. Bazen yalan söylemek zorunda kalırım.	tamamen uygun	biraz uygun	kararsızım	uygun değil	hiç uygun değil
81. Cesaretim çabuk kırılır.	tamamen uygun	biraz uygun	kararsızım	uygun değil	hiç uygun değil
82. Sonradan pişman olacağım şeyler yaparım.	tamamen uygun	biraz uygun	kararsızım	uygun değil	hiç uygun değil
83. Konuşkan bir insanım.	tamamen uygun	biraz uygun	kararsızım	uygun değil	hiç uygun değil
84. Başkaları için uğraşmaktan hoşlanmam.	tamamen uygun	biraz uygun	kararsızım	uygun değil	hiç uygun değil
85. İnsanlara güvenirim.	tamamen uygun	biraz uygun	kararsızım	uygun değil	hiç uygun değil

EK 4 Beş Faktör Kişilik Envanteri Alt Boyutları

Alt Boyutlar	Yüksek Puan Özellikleri	Cronbach Alpha
Canlılık (D1)	Hevesli, hareketli, neşeli, coşkulu, doğal, konuşkan, sıcak	
Girişkenlik (D2)	Rahat, faal, dikkat çeken, yarışmacı, baskın, kendine güvenli, söz geçiren	
Etkileşim (D3)	Yalnızlıktan hoşlanmayan, iletişime açık, İnsanlarla birlikte olmayı seven	
Hoşgörü (Y1)	Bağışlayıcı, uyumlu, insanlarla iyi geçinen, uysal, alçakgönüllü, eleştiriye açık, iyimser	
Sakinlik (Y2)	Güven verici, sakin, önyargısız, öfkesini dizginleyen, eleştiriye açık	
Uzlaşma (Y3)	Yumuşak huylu, uysal, birlikte olunması kolay, insanlara güvenen	
Yumuşak Kalplilik/ Elseverlik (Y4)	İşbirliğine yatkın, ılımlı, sıcak, yakın, anlayışlı, vefalı, verici, cana yakın, yardım sever, vicdanlı	
Düzenlilik (ÖD1)	Titiz, ayrıntıcı, programlı, mükemmeliyetçi, dakik, planlı, dikkatli	
Kurallara Bağlılık (ÖD2)	Temkinli, görev bilinci yüksek, geleneksel, muhafazakâr, kontrollü, otoriteye bağlı, katı, emin-güvenilir	
Sorumluluk/ Kararlılık (ÖD3)	Azimli, sebatlı, başarı motivasyonu yüksek, sorumluluk sahibi, güvenilir, öz disiplinli	
Heyecan Arama (ÖD4)	Aklına geleni yapan, çılgın, olan, ödüle duyarlı, riske ve tehlikeye açık, maceracı	

Duygusal Değişkenlik (DT1)	Çabuk morali bozulan, duygusal ruh hali sık Değişen, ruh haline göre davranan, kolay etkilenen, duygusal iniş çıkışları çok olan	
Endişeye Yatkınlık (DT2)	Kolay incinen, başkalarının onayına ihtiyaç duyan, kaygılı, endişeli, kuruntulu, kötümser, hassas	
Kendine Güvensizlik (DT3)	Kararsız, engellerle baş etmekte zorlanan, alınan, huzursuz, kendisiyle barışık olmayan	
Analitik Düşünme (GA1)	Araştırmacı, okumaktan hoşlanan, kültürlü, inceleyici, geniş görüşlü	
Duyarlılık (GA2)	Sanata ve estetiğe duyarlı, düşünceli, anlayışlı, duygulu, nazik, ince ruhlu	
Yeniliğe Açıklık (GA3)	Farklı düşüncelere açık, hür düşünceli, değişikliği seven yeni durumlara kolay adapte olan, deneyimci	

EK-4 ÖLÇEK KULLANIM İZİNLERİ

Yaşamın Anlamı Ölçeği Hakkında

hatice ünal

seyithandemirdag@gmail.com

5.12.2017

Merhaba,
Ben Hatice Ünal. Yakındoğu Üniversitesi Klinik Psikoloji Master öğrencisiyim.
Araştırmamda geçerlilik güvenilirlik çalışmasını yapmış olduğunuz ölçeği kullanmak istiyorum.
Araştırmam, sığınmacı ve göçmenlerle çalışan sivil toplum kuruluşları çalışanlarının yaşamın anlamına yönelik algıları ölçmek üzerine olacak.
İzin verir misiniz? teşekkür ederim.

Yanıt: Yaşamın Anlamı Ölçeği Hakkında

Seyithan Demirdag

hatice ünal

7.12.2017

Yaşamın Anlamı Ölçeği-Seyithan ...
XLSX - 11 KB

Merhaba Hatice,

Kullanabilirsin.

İyi çalışmalar,

2017-12-05 0:02 GMT+03:00 hatice ünal
<haticeunal88@hotmail.com>:

Merhaba,
Ben Hatice Ünal. Yakındoğu Üniversitesi Klinik Psikoloji Master öğrencisiyim.
Araştırmamda geçerlilik güvenilirlik

Yan: Yan: Ynt: Fwd: Ynt: Beş Faktör Kişilik Envanteri Kısa Formu

Arkun Tatar

hatice ünal

23 Şub

5FKE 85 veri girişi için sablon.sav
SAV - 8,6 KB

5FK
XLS

8 ek (658 KB)

Kimden: hatice ünal <haticeunal88@hotmail.com>
Kime: Arkun Tatar <arkuntatar@yahoo.com>
Gönderildiği Tarih: 23 Şubat 2018 18:05 Cuma
Konu: Re: Yan: Ynt: Fwd: Ynt: Beş Faktör Kişilik Envanteri Kısa Formu

Kısa form elimde değil o sebeple söyledim. Anketi yapmam lazım ki puanlamasını yapalım

[Android için Outlook](#) uygulamasını edinin

İzin için sorulduğunda, Arkun Tatar form için hazırlanan ekleri göndermiştir.

ÖZGEÇMİŞ

Hatice ÜNAL 1988 yılında Gördes/ Manisa'da doğmuştur. İlk ve orta öğrenimini Gördes'te, lise öğrenimini ise Manisa'da tamamlamıştır. 2006 yılında Selçuk Üniversitesi Sosyoloji Bölümünü kazanmış, 2010 yılında mezun olmuştur. 2012 yılında Dokuz Eylül Üniversitesi İnsan Kaynakları Yüksek Lisans programını derslerini tamamlamıştır. Bilişsel Davranışçı Terapi, Logoterapi, Aile Danışmanlığı alanlarında eğitim almış olup Aile Sosyal Politikalar Bakanlığına bağlı bir Aile Danışma Merkezi'nde çalışmıştır. Aile Danışmanlığı alanlarında çalışmalarını sürdürmektedir.

İNTİHAL RAPORU

SİĞİNMACI VE GÖÇMENLERLE ÇALIŞAN BİREYLERİN DAVRANIŞSAL NİYET BELİRLEYİCİLERİ

ORIGINALITY REPORT

14%

SIMILARITY INDEX

11%

INTERNET SOURCES

6%

PUBLICATIONS

5%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	efdergi.inonu.edu.tr Internet Source	1%
2	Submitted to Yakın Doğu Üniversitesi Student Paper	1%
3	www.ejmanager.com Internet Source	1%
4	toad.edam.com.tr Internet Source	1%
5	dergipark.gov.tr Internet Source	1%
6	acikerisim.deu.edu.tr Internet Source	1%
7	www.iet-c.net Internet Source	<1%
8	efad.uludag.edu.tr Internet Source	<1%
9	www.sogla.org	
	Internet Source	<1%
10	multeciler.org.tr Internet Source	<1%
11	Submitted to Bahcesehir University Student Paper	<1%
12	www.sobiad.org Internet Source	<1%
13	dergipark.ulakbim.gov.tr Internet Source	<1%
14	Submitted to Marmara University Student Paper	<1%
15	Erel, Ozge, and Zeynep Golge. "The	<1%

ETİK KURUL ONAYI

04.10.2018

Sayın Yrd. Doç. Dr. Füsün Gökkaya

Bilimsel Araştırmalar Etik Kurulu'na yapmış olduğunuz YDÜ/SB/2018/207 proje numaralı ve **“Sığınmacı ve Göçmenlerle Çalışan Bireylerin Davranışsal Niyet Belirleyicileri”** başlıklı proje önerisi kurulumuzca değerlendirilmiş olup, etik olarak uygun bulunmuştur. Bu yazı ile birlikte, başvuru formunuzda belirttiğiniz bilgilerin dışına çıkmamak suretiyle araştırmaya başlayabilirsiniz.

Doçent Doktor Direnç Kanol

Bilimsel Araştırmalar Etik Kurulu Raportörü



Not: Eğer bir kuruma resmi bir kabul yazısı sunmak istiyorsanız, Yakın Doğu Üniversitesi Bilimsel Araştırmalar Etik Kurulu'na bu yazı ile başvurup, kurulun başkanının imzasını taşıyan resmi bir yazı temin edebilirsiniz.