

**ANKARA ÜNİVERSİTESİ  
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**YAŞAM BOYU ÖĞRENME VE YETİŞKİN EĞİTİMİ  
ANABİLİM DALI  
YETİŞKİN EĞİTİMİ PROGRAMI**

**İNSANİ YARDIM SEKTÖRÜ ÇALIŞANLARININ  
İNFORMAL ÖĞRENMELERİNE  
ETKİ EDEN FAKTÖRLER**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**TURGUT TOSUN**

**ANKARA  
OCAK, 2020**



**ANKARA ÜNİVERSİTESİ  
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**YAŞAM BOYU ÖĞRENME VE YETİŞKİN EĞİTİMİ  
ANABİLİM DALI  
YETİŞKİN EĞİTİMİ PROGRAMI**

**İNSANİ YARDIM SEKTÖRÜ ÇALIŞANLARININ  
İNFORMAL ÖĞRENMELERİNE  
ETKİ EDEN FAKTÖRLER**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**TURGUT TOSUN**

**DANIŞMAN: DOÇ. DR. AHMET YILDIZ**

**ANKARA  
OCAK, 2020**

Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğüne,

Turgut TOSUN adlı öğrencinin hazırladığı “İnsani Yardım Sektörü Çalışanlarının İnfomal Öğrenmelerine Etki Eden Faktörler” başlıklı bu çalışma Yaşam Boyu Öğrenme ve Yetişkin Eğitimi Anabilim Dalı / Yetişkin Eğitimi Programı’nda jüri üyelerince oy birliği ile Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Jüri Üyeleri

İmza

Başkan: Prof. Dr. Meral UYSAL



Üye: Doç. Dr. Ahmet YILDIZ



Üye: Dr. Öğr. Üyesi Fahriye HAYIRSEVER



ONAY

Bu tez Ankara Üniversitesi Lisansüstü Eğitim - Öğretim Yönetmeliği’nin ilgili maddeleri uyarınca jüri üyeleri tarafından 02.01.2020 tarihinde, Enstitü Yönetim Kurulunca ...../...../20..... tarihinde kabul edilmiştir.

Prof. Dr. Yasemin KEPENEKÇİ  
Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürü

## ETİK İLKELERE UYGUNLUK BİLDİRİMİ

Tez içindeki bütün bilgileri akademik yazım kurallarına uygun biçimde raporlaştırdığımı ve bunları etik ilkelere (atıfta bulunulan tüm yapılara kaynaklarda yer verilmesi, tezde kullanılan bilgi ve belgelere resmi yollarla ulaşılması ve bunların aslı bozulmadan kullanılması vb.) uygun olarak elde ettiğimi ve sunduğumu bildiririm.



Turgut Tosun

## ÖZET

### İNSANİ YARDIM SEKTÖRÜ ÇALIŞANLARININ İNFORMAL ÖĞRENMELERİNE ETKİ EDEN FAKTÖRLER

TOSUN, Turgut

Yüksek Lisans Tezi, Yaşam Boyu Öğrenme ve Yetişkin Eğitimi Anabilim Dalı

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Ahmet Yıldız

Ocak 2020, xiv + 94 sayfa

Bu çalışmada Türkiye’de insani yardım sektöründe çalışan bireylerin iş yerlerinde deneyimledikleri informal öğrenmelerinin ve informal öğrenmelerine etki eden çevresel ve kişisel faktörlerin belirlenmesi amaçlanmıştır. Nicel araştırma yöntemlerinden tarama modeli kullanılan bu çalışmanın örneklemini insani yardım sektöründe yerel, ulusal ve uluslararası düzeyde faaliyetlerini sürdüren sivil toplum kuruluşlarının, kamu kurumlarının ve Birleşmiş Milletler ajanslarının çalışanları oluşturmuştur. Araştırmaya 18 ilden 114 kadın ve 46 erkek toplamda 160 birey gönüllü olarak katılmıştır.

Araştırmada İnfomal Öğrenme Ölçeği ve araştırmacı tarafından hazırlanan demografik bilgi formu kullanılmış ve bu veri toplama aracı Qualtrics yazılımı sayesinde katılımcılara internet üzerinden ulaştırılmıştır. Verilerin toplanması yaklaşık olarak bir ay sürmüş ve araştırmacı olabildiğince çok sayıda katılımcıya ulaşabilmek için düzenli olarak çalışmanın hedef kitlesine giren kurumlardan veri toplama aracının çalışanları arasında yaygınlaştırmalarını istemiştir.

Elde edilen verilerin analizi SPSS paket programı ile araştırmanın amacı doğrultusunda çözümlenmiştir. Araştırmanın sonuçlarına göre katılımcıların yeni bir şey öğrenmek istedikleri zaman en sık kullandıkları eylem internetten araştırma, en az kullandıkları eylem ise deneme yanılma olmuştur. Görüşlerin dikkate alınmaması en çok, maddi ödül eksikliği ise en az seviyede katılımcıların informal öğrenmelerini engelleyen çevresel faktör olmuştur. Aynı şekilde öğrenme tutkusu en çok, mesleki yetkinlik algısı

da en az seviyede katılımcıların informal öğrenmelerini arttıran kişisel faktörler olarak belirlenmiştir. Son olarak araştırmacı katılımcıların informal öğrenmelerini, eğitim seviyelerine ve deneyimlerine göre incelemiş ve informal öğrenme edinimlerine katılmalarının eğitimlerine ve deneyimlerine göre değişip değişmediğini belirlemek üzere bağımsız gruplar t-testi uygulamıştır. Yapılan analizler doğrultusunda gruplar arasında anlamlı farklar gözlemlenmiştir.

**Anahtar Sözcükler:** İnfomal öğrenme, göç, Suriye İnsani Krizi



## **SUMMARY**

### **FACTORS INFLUENCING THE HUMANITARIAN AID SECTOR EMPLOYEES' ENGAGEMENT IN INFORMAL LEARNING ACTIVITIES**

TOSUN, Turgut

Master's Degree Dissertation, Department of Lifelong Learning and Adult Education

Supervisor: Associate Professor Dr. Ahmet YILDIZ

January 2020, xiv + 94 pages

This research aims to determine the types of informal learning activities that humanitarian aid workers experience at their workplace and environmental and personal factors influencing their engagement in those activities. The sample of this study in which a survey model as part of the quantitative research method has been used is composed of employees from local, national and international NGOs, Turkish public institutions, and United Nations agencies operating in the humanitarian aid sector. One hundred and fourteen women and 46 men, for a total of 160 individuals from 18 provinces voluntarily participated in the research.

The Informal Learning Survey and the demographic information form prepared by the researcher were used in this research, and the questionnaire was shared with participants online by using Qualtrics software. Data collection took one month, and the researcher regularly reached staff working in organizations and asked them to share the questionnaire among with employees in order to reach as many participants as possible.

The data gathered from the field was analyzed using SPSS software in line with the aim of the study. According to the results, "Searching the internet" is the most used and "Trial and error" is the least used activity by participants when they want to learn something new. "Lack of recognition" is the most influencing and "Lack of monetary rewards" is the least influencing environmental factor that inhibited participants' informal learning. On the other hand, "love of learning" is the most and "interest in profession" is

the least personal factor that increased participants' engagement in informal learning. Finally, the researcher examined participants' informal learning according to their educational level and experience and applied independent groups t-test to determine whether their participation in informal learning activities changed according to their education level and professional experience. Significant differences were observed between the groups according to the outputs of analyses.

**Key Words:** Informal learning, migration, Syria Humanitarian Crisis



## ÖNSÖZ

Türkiye’de insani yardım sektörü, Suriye İç Savaşı sonrası meydana gelen modern tarihin en büyük göç hareketi sebebiyle kısa bir sürede çok hızlı bir şekilde büyümüştür. Türkiye’nin günümüz itibari ile Dünya’daki en çok sayıda mülteci ve sığınmacı bireye ev sahipliği yapıyor olması, sektörün ihtiyaçlarının ve koordinasyonun sağlamanın ne kadar zor olduğunun bir göstergesidir. Sektör çalışanları, sektörün bu kadar büyük ölçekte faaliyet gösterip, beş milyondan fazla insana erişebilmesindeki en büyük katkıyı sağlayan bileşenlerinden biri olmuştur. Çalışanların bu başarısı belki de yakın gelecekte “*insanlık tarihinin en büyük kriz yönetimlerinden biri*” olarak anılacaktır.

Bu çalışmada insani yardım sektörü çalışanlarının meslekleri ile ilgili yeni bir şeyler öğrenme ihtiyacı hissettikleri zaman hangi informal öğrenme yöntemleri kullanıldıklarının ve çalışanların öğrenmelerine etki eden çevresel ve kişisel faktörlerin belirlenmesi amaçlanmıştır. Sektörün lokomotifleri olan çalışanların öğrenme desenlerinin belirlenmesi hem sektörün gelişmesine katkı sağlayacaktır.

Yoğun programlarından ve stresli iş ortamlarından vakit bularak bu çalışmaya katkı sunan insani yardım sektörü çalışanlarına ve veri toplama aracının yaygınlaştırılmasını sağlayan kurumlara öncelikle teşekkür ederim.

Hayatım boyunca bana desteklerini esirgemeyen ve her zaman yanımda olan annem Hamiyet Tosun’a, babam Ali Süleyman Tosun’a ve kardeşim Oğuz Tosun’a minnettar olduğumu belirtmek isteyim.

Yüksek lisans eğitimime nerede başlamak istediğime karar verip, bölüm hakkında bilgi almak için mail attığım andan itibaren desteklerini eksik etmeyen ve akademik dünyada bana ışık olan danışmanım Doç. Dr. Ahmet Yıldız’a teşekkür ederim. Ayrıca gerek ders döneminde gerek de tez döneminde çok çok şeyler öğrendiğim Prof. Dr. Meral Uysal’a, Dr. N. Fevziye Sayılan Kocayığıt’e ve Dr. Şükrü Erhan Bağcı’ya; jürime katılarak görüşlerini benimle paylaşan ve bu çalışmaya değerli katkılarını sunan sayın Dr. Fahriye Hayırsever’e ve akademik anlamda her ihtiyacım olduğunda bana yardımlarını esirgemeyen çok sevgili arkadaşım Ezgi Gür’e de teşekkür ederim.

Bu tezin, yüksek lisansımın, çok uzun yıllar süren mühendislik lisans eğitimimin ve yetişkin hayatımdaki başarılarımın neredeyse hepsinin arkasındaki gizli kahramana, en yakın arkadaşıma, Dünya'yı birlikte geziyor olduğum seyahat partnerime, biricik eşime teşekkürlerimi ne yazık ki kelimelere sığdıramam. Yine de Burcu Çuvaş Tosun'a buradan sonsuz teşekkür eder, kendisinin hayatım boyunca hep yanımda olmasını dilerim. O'nun desteği olmasaydı bu çalışma asla tamamlanamazdı.



*Topraklarını geride bırakmak zorunda kalmış tüm insanlar için.*

*For all the people, who had to leave their land behind.*

## İÇİNDEKİLER

|                                                         |      |
|---------------------------------------------------------|------|
| ETİK İLKELERE UYGUNLUK BİLDİRİMİ.....                   | iii  |
| ÖZET .....                                              | iv   |
| SUMMARY .....                                           | vi   |
| ÖNSÖZ.....                                              | viii |
| İÇİNDEKİLER.....                                        | xi   |
| ÇİZELGELER DİZİNİ.....                                  | xiii |
| ŞEKİLLER DİZİNİ .....                                   | xiv  |
| BÖLÜM 1.....                                            | 1    |
| GİRİŞ.....                                              | 1    |
| Problem.....                                            | 1    |
| Göç ve Suriye İnsani Krizi .....                        | 2    |
| Suriye İnsani Krizi Sonrası Türkiye’deki Son Durum..... | 5    |
| İnformel Öğrenme .....                                  | 10   |
| İşyerindeki İnformel Öğrenme .....                      | 13   |
| Amaç .....                                              | 19   |
| Önem.....                                               | 19   |
| Sayıltılar.....                                         | 20   |
| Sınırlılıklar .....                                     | 21   |
| Tanımlar.....                                           | 21   |
| Kısaltmalar.....                                        | 22   |
| BÖLÜM 2.....                                            | 23   |
| YÖNTEM .....                                            | 23   |
| Araştırmanın Modeli .....                               | 23   |
| Çalışma Grubu .....                                     | 23   |
| Verilerin Toplanması .....                              | 24   |
| Demografik Bölüm.....                                   | 26   |
| İşyerindeki İnformel Öğrenme .....                      | 26   |
| Verilerin Çözümlemesi .....                             | 28   |

|                                                                                                |    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| BÖLÜM 3.....                                                                                   | 31 |
| BULGULAR VE YORUMLAR .....                                                                     | 31 |
| Demografik Bulgular .....                                                                      | 31 |
| İnformel Öğrenme Eylemleri Bulguları.....                                                      | 38 |
| İnformel Öğrenmeyi Engelleyen Çevresel Faktörler .....                                         | 41 |
| İnformel Öğrenmeyi Arttıran Kişisel Faktörler .....                                            | 49 |
| BÖLÜM 4.....                                                                                   | 59 |
| SONUÇ VE ÖNERİLER.....                                                                         | 59 |
| Sonuçlar .....                                                                                 | 59 |
| Türkiye’de İnsani Yardım Alanında Çalışan Bireylerin Sosyo-Demografik Özellikleri.....         | 60 |
| İnsani Yardım Sektörü Çalışanlarının İnformel Öğrenmelerinde Kullandıkları Edimler .....       | 61 |
| İnsani Yardım Sektörü Çalışanlarının İnformel Öğrenmelerini Engelleyen Çevresel Etmenler ..... | 63 |
| İnsani Yardım Çalışanlarının İnformel Öğrenmelerini Arttıran Kişisel Faktörler..               | 67 |
| Öneriler .....                                                                                 | 70 |
| İnsani Yardım Sektöründe Faaliyet Gösteren Kurumlara Yönelik Öneriler.....                     | 70 |
| İnformel Öğrenme Alanında Çalışma Yapacak Araştırmacılara Yönelik Öneriler                     | 71 |
| KAYNAKLAR.....                                                                                 | 73 |
| EKLER .....                                                                                    | 80 |
| EK 1. Aydınlatılmış Onam Formu.....                                                            | 81 |
| EK 2. Veri Toplama Aracı.....                                                                  | 83 |
| EK 3. Veri Toplama Aracı Kullanma İzni .....                                                   | 89 |
| EK 4. Etik Kurul İzni .....                                                                    | 91 |
| BENZERLİK BİLDİRİMİ .....                                                                      | 92 |
| ÖZGEÇMİŞ.....                                                                                  | 93 |

## ÇİZELGELER DİZİNİ

|                                                                                      |    |
|--------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Çizelge 1 Cinsiyet.....                                                              | 31 |
| Çizelge 2 Yaş.....                                                                   | 32 |
| Çizelge 3 Eğitim Durumu.....                                                         | 33 |
| Çizelge 4 Çalışılan İl .....                                                         | 33 |
| Çizelge 5 Çalışılan Kurum .....                                                      | 35 |
| Çizelge 6 Çalışılan Birim .....                                                      | 35 |
| Çizelge 7 Çalışma Şekli.....                                                         | 36 |
| Çizelge 8 İnsani Yardım Alanında Çalışma Süresi .....                                | 36 |
| Çizelge 9 Çalışılan Alandaki Mesleki Yeterlilik Algısı .....                         | 38 |
| Çizelge 10 İnfomal Öğrenme Eylemleri .....                                           | 39 |
| Çizelge 11 İnfomal Öğrenme Eylemleri ve Eğitim Seviyesi İlişkisi .....               | 40 |
| Çizelge 12 İş Yerinde Boş Zamanın Olmaması .....                                     | 41 |
| Çizelge 13 İş Yerinde Boş Zamanın Olmaması ve Eğitim Seviyesi İlişkisi .....         | 42 |
| Çizelge 14 İş Arkadaşlarının Çalışma Alanına Aşına Olmama .....                      | 43 |
| Çizelge 15 İş Arkadaşlarının Çalışma Alanına Aşına Olmama ve Deneyim İlişkisi .....  | 44 |
| Çizelge 16 Bilişim Sistemlerine Yeterli Erişimin Olmaması.....                       | 45 |
| Çizelge 17 Maddi Ödül Eksikliği .....                                                | 46 |
| Çizelge 18 Görüşlerin Dikkate Alınmaması.....                                        | 47 |
| Çizelge 19 İnfomal Öğrenmeyi Engelleyen Çevresel Faktörler .....                     | 48 |
| Çizelge 20 Çevresel Faktörlerin Kullanımını Azalttığı İnfomal Öğrenme Eylemleri ...  | 48 |
| Çizelge 21 Bir İşe Başlama ve Onu Bitirmedeki Kararlılık .....                       | 49 |
| Çizelge 22 Bir İşe Başlama ve Onu Bitirmedeki Kararlılık ve Deneyim İlişkisi.....    | 50 |
| Çizelge 23 Mesleki Yetkinlik Algısı .....                                            | 51 |
| Çizelge 24 Mesleki Yetkinlik Algısı ve Eğitim İlişkisi.....                          | 52 |
| Çizelge 25 Öğrenme Tutkusu .....                                                     | 53 |
| Çizelge 26 Öğrenme Tutkusu ve Eğitim İlişkisi .....                                  | 54 |
| Çizelge 27 Mesleki Alana Olan İlgi .....                                             | 55 |
| Çizelge 28 Mesleki Yetkinlik ve Deneyim İlişkisi.....                                | 56 |
| Çizelge 29 İnfomal Öğrenmeyi Arttıran Kişisel Faktörler.....                         | 57 |
| Çizelge 30 Kişisel Faktörlerin Kullanımını Azalttığı İnfomal Öğrenme Eylemleri ..... | 57 |

## ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1 Geçici Koruma Kapsamında Bulunan Suriyelilerin İlk 10 İle Göre Dağılımı ....34

Şekil 2 Yıllara Göre Geçici Koruma Kapsamındaki Suriyeliler .....37



## BÖLÜM 1

### GİRİŞ

Bu bölümde araştırmanın problem, amaç, önem, sayıltı, sınırlılık ve tanımlarına yer verilmiştir.

#### Problem

İnformal öğrenme günümüzde yetişkin eğitiminin çok önemli bir parçası haline gelmiş ve yetişkinlerin yaşamları boyunca kendilerini sürdürülebilir bir şekilde geliştirmek için kullandığı araçlardan biri olmuştur. İnfomal öğrenmenin zaman ve mekândan bağımsız olarak bireylerin kendilerini geliştirebilmesine imkân sağlaması neden bu kadar önemli olduğunun cevaplarından biridir.

Literatürde bu ilişki birçok defalarca farklı açılardan incelenmiştir. Bu çalışmalardan biri yaşam boyu öğrenmeyi hem informal hem de biçimsel olarak yetişkinlerin yeni bir şey öğrenme ihtiyacı duyduklarında istemli ya da istemsiz başvurdukları metotları kapsayan bir kavram olarak karşımıza çıkarmaktadır (Peeters vd., 2014). Aynı zamanda informal öğrenme ile örgün eğitimin yaşam boyu öğrenmeyi oluşturan iki ana unsur olarak görüp, bunların süreç içinde hem birbirleri ile örtüştüğünü hem de birbirlerinden etkilendiklerini oraya koymaktadır (Schugurensky ve Myers, 2003). Örgün eğitimin eksik kaldığı yerlerde yetişkinler, informal öğrenmeyi yaşamları boyunca yeni bir şeyler öğrenmek için kullanmaktadırlar. İnfomal öğrenme gündelik hayatın sürdürüldüğü okul, ev, hastane, spor salonu, bar, sinema, otobüs durağı gibi yerlerde gerçekleşir. Bu durum yetişkinlerin mesleklerini icra ettikleri iş yerleri için de geçerli olup, mesleki hayatlarını sürdürmek için gerekli olan bilgi ve becerileri iş yerlerinde informal öğrenme yoluyla edindikleri birçok çalışmada belirtilmiştir (Ellinger, 2005; Eraut, 2004; Kwakman, 2003; M. Lohman, 2005; Noe, Clarke, ve Klein, 2014).

İnformal öğrenme mesleki gelişimin ana unsurlarından biri halini almış ve iş yerlerinde yetişkin eğitiminin kilit noktası olmuştur. İş yerlerindeki informal öğrenme, Türkiye’de de yetişkin eğitimi ve yaşam boyu öğrenmenin önemli parçalarından biridir.

Özellikle 2011 yılından bu yana, Suriye’den gelen göç dalgası ile gelişen insani yardım sektörü, çalışanların mesleki becerilerini büyük oranda informal yollarla kazandığı sektörlerden biri olmuştur. Sektörün çok hızlı ve acil müdahale ekseninde büyümesi, çalışanların bu göç dalgası ile başa çıkabilmek için en kısa sürede kendilerini geliştirmesi için bir zorunluluk oluşturmıştır. Tüm bu hızlı gelişmeler insani yardım alanında çalışan ya da çalışmak isteyen bireylere yeni imkanlar sunmuş ve çalışanlar da bu hızla değişen sürece ayak uydurmak durumunda kalmıştır. Dolayısıyla bu çalışmanın odağı insani yardım sektöründeki informal öğrenme olmuştur. Fakat sektör çalışanlarının iş yerlerinde deneyimledikleri öğrenmelerini incelemeden önce, bu sürece sebep olan olayları incelemek gerekmektedir.

Türkiye 2011’den bu yana Suriye İç Savaşı sonrası sığınma talebiyle sınırlarına gelen mültecilere ev sahipliği yapmaktadır. İlk zamanlarda büyük çoğunluğu kamplarda konaklayan bu nüfusun, 2018 itibari ile yalnızca %4’ü kamplarda yaşamaktadır (UNHCR, 2018b). Sosyal hayat içine entegre olmaya çalışan bu büyüklükteki bir nüfusun hem ev sahibi ülkede hem de toplumda köklü değişiklikler yapması kaçınılmazdır. Ayrıca bu nüfusun Türkiye’ye gelmesi birçok kurumlarda köklü değişimlere neden olmuştur. Bu değişimler kurumların idari ve finansal kapasitesinden çalışma alanlarına kadar birçok bölümünde eş zamanlı olarak gerçekleşmeye başlamıştır. Bu değişimlerden biri de hem sivil toplum hem de kamu alanında, mültecilerin ihtiyaçlarına cevap vermek üzere kurulmuş ya da bu ölçekte yeni misyonlar üstlenmiş kurum ve kuruluşlarda gerçekleşmiştir. Birçok alanda faaliyet gösteren bu kurum ve kuruluşlar, farklı branşlardan bireyler istihdam ederek Suriye insani krizi süresince insani yardım sektörünü oluşturmuş ve mültecilerin ihtiyaçlarına cevap vermeye başlamışlardır. Programların gerek bütçelerinin büyüklüğü gerek kapsamı gerek de bu ölçekte bir acil durum müdahalesi gerektirmesi, sektör paydaşlarını alışık olmadıkları bir gerçekliğe maruz bırakmıştır. Bu sebeple çalışanlar, farklı öğrenme süreçleri içine girmiş ve informal öğrenme, özellikle iş yerleri içinde, çalışanların gerekli donanımlara olabildiğince sahip olmasında önemli bir rol oynamıştır.

## **Göç ve Suriye İnsani Krizi**

İnsanlık tarihinin en büyük göç dalgalarından biri ile başa çıkabilmek ve acil müdahalede bulunabilmek için insani yardım sektöründe faaliyet gösteren kurumlar çalışanlarının sürece en hızlı şekilde ayak uydurmasını sağlamaya çalışmışlardır.

Çalışanların hem ülke hem de kendileri için çok yeni olan bu sektöre nasıl adapte olduğunu açıklamadan önce, tüm bu süreçte neden olan göç ve Suriye insani krizi ayrıntılı bir biçimde incelenmeli ve bireylerin informal öğrenmesi ile ne ölçüde bağdaştığı ortaya koyulmalıdır. 2018 yılı itibari ile Dünya genelinde zorla yerinden edilmiş 68.5 milyon insan bulunmaktadır. Bu insanların 25.4 milyonu mülteci, 3.1 milyonu ise sığınmacı statüsündedir. Türkiye’de ise 3.5 milyonu Suriyeli geçici koruma altında olan birey olmak üzere toplamda 4 milyon mülteci bulunmaktadır (UNHCR, 2018b).

Ekim 2018 tarihi itibari ile Suriye sınırları içinde 12.8 milyon birey insani yardıma muhtaçtır. 6.2 milyon insan kendi ülkelerinde savaşın başlamasından bu yana yerinden edilmiş ve bunların 1.2 milyonu savaş öncesindeki konumlarına geri dönmüşlerdir. Toplamda UNHCR (Birleşmiş Milletler Mülteciler Yüksek Komiserliği)’a kayıtlı 5.6 milyon ülke dışına kaçan bireyden ise sadece 28 bini ülkelerine geri dönmüştür (UNHCR, 2018b). Aynı zamanda 11. BM Mülteciler Yüksek Komiseri, Filippo Grandi, Suriye krizini günümüzün en büyük insani ve mülteci krizi olarak nitelemiş ve bu krizden etkilenen insanların dünya çapında bir desteğe ihtiyacı olduğunu belirtmiştir (UNHCR, 2016).

Suriye krizi gibi büyük bir mülteci göçüne sebebiyet veren her olay sonunda hem mültecilerin vatanları hem de koruma aramak amacıyla sığındıkları ülkeler köklü değişimler geçirmektedir. Türkiye de bu durumdan en fazla etkilenen ülkelerden biridir fakat Türkiye’ye sığınan Suriye vatandaşları uluslararası anlaşmalara göre Türkiye devletinden mülteci statüsü alamayacaklardır. Bunun sebebi Türkiye Cumhuriyeti’nin küresel ölçekte imzalanan anlaşmalardaki ortaya koymuş olduğu tavidir.

1951 Cenevre Sözleşmesi (Mültecilerin Statüsüne İlişkin Sözleşme) ile mültecilik kavramı global ölçekte tanımlanmış ve mülteci hakları konusunda genel bir çerçeve çizilmiştir. Türkiye Cumhuriyeti bu sözleşmeyi coğrafi sınırlamalar ile 1961 yılında onaylamıştır.

1967 New York Protokolü ile sözleşmenin kapsamı genişletilerek coğrafi ve zaman sınırlandırmaları kaldırılmıştır. Türkiye devleti bu protokole 1968 yılında taraf olmuş ama 1951 Cenevre Sözleşmesi’nde olan coğrafi kısıtlamaları kaldırmamıştır. Türkiye bu durumu günümüze kadar muhafaza etmiş ve halen sözleşmeye coğrafi sınırlamalar ile taraf olan tek Avrupa Konseyi üyesidir.

Bu coğrafi kısıtlamalar, Türkiye’nin Avrupa Konseyi dışındaki herhangi bir ülkeden gelip sığınma talep eden bir bireye mülteci statüsü vermeyeceği; bunun yerine bireyi üçüncü bir ülkeye yerleşene kadar şartlı mülteci olarak tanımlayacağı anlamına

gelmiştir. Bu sebeple de Suriyeli vatandaşlar Türkiye’de yasal olarak mülteci statüsü kazanamamışlar ama ülkede geçici koruma hakkı elde etmişlerdir.

Türkiye’de yaşayan Suriyeliler hakkında farklı tanımlamalar (mülteci, göçmen, sığınmacı) kullanılsa da 2011 Suriye İç Savaşı sonrasında ülke sınırlarını sığınma arama amacı ile geçen bireylere “geçici koruma statüsü” verilmiştir. Geçici koruma, ülkelerini terk etmeye zorlanmış, daha önce yaşadıkları yerlere geri dönemeyen, acil bir korumaya ihtiyaç duyan ve bireysel olarak uluslararası koruma statüsüne sahip olamayan kişilere Türkiye Cumhuriyeti tarafından verilen bir statüdür (GİGM, 2014).

Bu statüye sahip bireyler ülkelerine dönene ya da üçüncü bir ülkeye yerleştirilene kadar Türkiye sınırları içinde kalabilecek ve uluslararası koruma talebinde bulunabileceklerdir. Fakat bu çalışmada, mültecilik ile ilgili yasal kısıtlamalara ve tanımlara bakılmaksızın, zorla yerinden edilmiş ve Türkiye’ye uluslararası koruma için sığınan Suriye Arap Cumhuriyeti vatandaşları, statüleri ne olursa olsun “mülteci” olarak ifade edilmiştir.

Türkiye’deki mülteci sorunun kökeni ise 2011 yılında başlayan gösteriler sonrası başlayan Arap Baharı ve Suriye İç Savaşı’na dayanmaktadır. Arap Baharı’nın sonunda meydana gelen Suriye İç Savaşı’ndan kaçan ilk Suriyeli grup 2011 yılının Nisan ayında Türkiye’ye ulaşmıştır. O ana kadar “kapı komşusu” olarak algılanan Suriye, Türkiye’ye düzensiz göç veren bir ülke konumuna gelmiştir.

Göç, sadece kitleler halinde bir grup insanın hareketi ve yerküre üzerindeki nüfus değişimi değil; aynı zamanda kültürlerin de bir hareketidir. Birçok kişi ya da kurum göçü farklı şekilde tanımlamakta ve bu sebeple de şu an için küresel ölçekte kabul gören tek bir tanımı bulunmamaktadır. Shaw’a (1975) göre göç, insanların belirli bir mesafeyi nispeten kalıcı bir şekilde kat etmesidir. Zaman ve mekân bu tanımdaki iki önemli ölçüttür. Bireyler yaşadıkları yeri farklı alt sebeplerden dolayı isteyerek ya da zorla değiştirmekte ve bu değişim ya kalıcı ya da belirli bir süre devam etmektedir (Kok, 1999). Bu dinamik süreçte bireyler sadece mal varlıkları ile değil, aynı zamanda kültürleri ve spesifik ihtiyaçları ile hareket etmektedirler. Ona göre bu hareket, göç edilen ev sahibi toplumda da kalıcı değişimlere sebebiyet verebilmektedir.

Göç sonucunda, göç eden bireyler de birçok farklı alanda değişim göstermek ve ev sahibi topluma uyum sağlamak durumunda kalırlar. Bireyler göç öncesi dönemde ailelerini geride bırakma ya da kaybetme, göç sırasında şiddete ve kötü yaşam koşullarına maruz kalma ve göç sonrasında alışık oldukları yaşam standartlarının dışındaki bir çevrede hayatta kalma gibi farklı süreçlerden geçerler (Measham vd., 2014). Tüm bu

olaylar göç eden bireylerde kalıcı değişimlere yol açabilmekte ve bireylerin yaşadıkları toplumla olan ilişkilerini olumlu ya da olumsuz bir yönde şekillendirebilmektedir.

Göç sonucu yer değiştiren insanlar birçok alanda acil yardıma ihtiyaç duymaktadırlar. Bu yardımlar, BM – Bölgesel Mülteci ve Dayanıklılık Planı'nda (3RP) 6 ana başlık altında toplanmıştır. Bu başlıklar sırası ile koruma, gıda, eğitim, sağlık, temel ihtiyaçlar ve geçim kaynaklarıdır. İlgili BM ajansları, bakanlıklar ve sivil toplum kuruluşları kaynaklarını bu spesifik alanlarda insani yardım ve krize müdahale alanında birleştirmekte ve mültecilerin ihtiyaçlarına cevap vermeye çalışmaktadır (3RP, 2015). Bu plana göre belirli bir zaman diliminde, hangi alanlarda nelerin yapılacağına ve bu alanlara ayrılan bütçelere tüm paydaşlardan alınan geri bildirimler sonucunda karar verilmektedir. Bu planlama sayesinde krize müdahalede rol alan paydaşların büyük bir bölümü bir araya gelmekte, Türkiye devletinin belirlediği ihtiyaçlara Birleşmiş Milletler önderliğinde cevap verilmeye çalışılmaktadır.

### **Suriye İnsani Krizi Sonrası Türkiye'deki Son Durum**

Türkiye hem sosyolojik hem politik hem de ekonomik olarak Suriye krizinden en çok etkilenen ülkedir. Her ne kadar Lübnan, kriz başladığından bu yana bir milyonu Birleşmiş Milletler Mülteciler Yüksek Komiserliği – UNHCR'a (BMMYK) kayıtlı toplamda 1.5 milyon Suriyeliye ev sahipliği yapıyor olup, nüfusuna göre Dünya'nın en yoğun mülteci sayısına sahip olsa da (UNHCR, UNICEF, 2018); Türkiye'nin uyguladığı açık kapı politikası ve kayıt ve kontrol altına alınamayan düzensiz göç başta güney doğu illeri olmak üzere birçok şehirde köklü yapısal ve kültürel değişimlere yol açmıştır.

Türkiye devletinin izlediği açık kapı politikası ve Suriye'deki iç savaşın her geçen gün büyümesi sebebi ile, Türkiye 2018 yılı itibari ile toplamda 4 milyon geçici koruma arayan bireye ev sahipliği yaparak Dünya'nın en çok mülteci barındıran ülkesi halini almıştır (UNHCR, 2019). Aynı zamanda Orta Doğu ülkelerinde bulunan mültecilerin de %64'ü Türkiye sınırları içinde barınmaktadır (UNHCR, 2018). Türkiye açık kapı politikasını hala uygulamakta fakat sınır güvenliğini olabilecek en üst düzeye çıkararak, ülkeye giriş çıkışları çok yakından izlemektedir. Ayrıca 2019 itibari ile Suriye'nin daha stabil bir durum kazanması, Türkiye'ye sığınma amacı ile gelen birey sayısında önemli bir azalmaya yol açmıştır. Bu azalma ile ülke sınırları içinde hem kamplarda hem de ev sahibi toplum ile doğrudan etkileşim içinde yaşayan mülteciler ülke nüfusunun ve gerçekliğinin önemli bir parçası haline gelmişlerdir.

Türkiye’de bulunan dört milyonluk mülteci nüfusunun önemli bir kısmını çocuklar ve gençler oluşturmaktadır. Ocak 2019 itibari ile Türkiye’de 1.7 milyon mülteci çocuk yaşamaktadır. Okul çağına gelmiş bir milyondan fazla Suriyeli çocuktan sadece 680 bini, toplam okul çağı nüfusunun %62’si örgün bir eğitime devam etmektedir (MEB, 2019). Dünya genelinde ise 7.4 milyon mülteci çocuğun 4 milyonu, toplam nüfusun %54’ü hala okul dışındadır. Türkiye’de ilkokula kayıtlı mülteci öğrenci oranı %62, ortaokula ve liseye kayıtlı olanların oranı %23 ve yüksek öğrenim düzeyinde bir okula kayıt olanların oranı ise sadece %1’dir. Bu oranlar global ölçekte ise sırası ile %92, %84 ve %32’dir (UNHCR, 2018c). Aradaki bu fark mülteci öğrencilerin kendi yaşitlarından eğitim alanında ne derece dezavantajlı olduğunu göstermektedir. Türkiye’deki okullaştırılamayan mülteci çocuk oranı Dünya genelinden az olsa da 400 bin çocuğun okul dışı kalması, başta Millî Eğitim Bakanlığı ve Birleşmiş Milletler Ajansları olmak üzere birçok kurum ve kuruluşun bu alanda yapacağı çok şey olduğunu göstermektedir.

Çocukların eğitim sorunu yanında, yetişkinlerin yaşadıkları topluma ayak uydurabilmesi için gerekli imkanların hala çok kısıtlı olması da Türkiye’deki mülteci krizinin bir diğer göstergesidir. Sanılanın aksine Suriyeliler devletten bir maaş almamakta ve kamu hizmetlerinden herhangi bir ücret ödemeden faydalanmamaktadırlar (Mülteciler Derneği, 2019). Yetişkin mülteciler hayatlarını sürdürmek için çeşitli kurumlardan aldıkları yardımlara ek olarak çalışmak zorundadırlar. 2016’dan itibaren geçici koruma statüsüne sahip bireylerin yasal yollarla çalışmasına olanak sağlayan Çalışma İzni Yönetmeliği yürürlüğe girmiştir. Bu yönetmelikle beraber, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı 15 Kasım 2018 verilerine göre Türkiye’de resmi çalışma statüsüne hak kazanmış Suriyeli birey sayısı 32,199’dur (Mülteciler Derneği, 2019). Fakat kayıtsız çalışan Suriyeli sayısı tam olarak bilinmemekte ve bu konu için herhangi bir önlem alınmamaktadır. Yapılan bir araştırmaya göre 2018 yılında kayıtsız ve sigortasız çalışan mülteciler ayda en fazla iki gün tatil yapabilmekte, günlük ortalama 10 saat çalışmakta ve brüt olarak 750-1250 lira arasında değişen ücretler almaktadırlar (SGDD-ASAM ve UN Women, 2018).

2016 sonunda ulusal ölçekte başlatılan “Sosyal Uyum Yardımı” programı ile eğitim, sağlık, temel ihtiyaçlar gibi farklı alanlarda en kırılgan konumda olan bir milyondan fazla mülteciye nakit yardımı programı başlatılmıştır (UNHCR, 2018a). Bu program birçok alt yardımı barındırmakta ve Türkiye devleti koordinatörlüğünde yürütülmektedir. Bu nakit yardımları ile mültecilere minimal düzeyde bile olsa ekonomik özgürlük verilmekte ve kendi yaşamlarının kontrolünü almalarına destek olunmaktadır.

Ekonomik ve güvenlik açısında daha korunaklı yerlerde yaşamayı tercih eden mülteciler krizin ilk günlerinden bu yana Türkiye'nin farklı illerinde kurulmuş geçici barınma merkezinde (kamp) yaşamaktadırlar. Çoğunlukla Suriyelilerin konakladığı bu merkezler Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı (AFAD) tarafından kurulmakta, yönetilmekte ve işletilmektedir (AFAD, 2015). Fakat 2018 itibari ile *Geçici Koruma Yönetmeliği*'nde yapılan bir değişiklik ile kampların tüm kontrolü Göç İdaresi Genel Müdürlüğü'ne devredilmiştir. Krizin başında birçok sayıda kamp olmasına rağmen, Aralık 2018 itibari ile toplamda 8 ilde 13 tane kamp kalmıştır. Yine Aralık 2018 itibari ile kamplarda yaşayan Suriyeli sayısı yaklaşık olarak 145 bin ile toplam nüfusun %4'üne karşılık gelmektedir. Bu oranın geçtiğimiz senelerde yaklaşık %10 olduğu göz önüne alındığında, kamplarda yaşayan nüfusun yavaş yavaş şehirlere kanalize edildiği bir gerçektir (UNHCR, 2018b).

Türkiye'deki Suriyeli nüfusunun büyük bir kısmı Aralık 2018 itibari Güneydoğu Anadolu Bölgesi'nde yaşamakta olup, nüfusun yaklaşık olarak yarısı İstanbul, Şanlıurfa, Gaziantep ve Hatay'da ikamet etmektedir. İstanbul yarım milyondan fazla mülteciye ev sahipliği yaparak Türkiye'deki en çok mültecinin yaşadığı kenttir. Mültecilerin il nüfusuna göre en yoğun olduğu il Kilis'tir. Kilis'te yaklaşık olarak 136 bin Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı yaşarken, bu ile kayıtlı olan Suriyeli mülteci sayısı 119 bindir. Artvin ise 40 mülteciye ev sahipliği yaparak hem en az sayıda hem de en az yoğunlukta Suriyelinin yaşadığı kent olmuştur (GİGM, 2019a).

Türkiye devletinin verilerine göre doğrudan Suriye krizi için ülke sınırları içerisinde şimdiye kadar toplamda 30 milyar Amerikan Doları (USD) tutarında bir harcama ile Dünya genelinde en çok kaynak aktarımı yapılan ülkelerden biri olmuştur. 2019 için öngörülen bütçe 1.65 milyar USD, 2020 için öngörülen bütçe ise 1.55 milyar USD'dir (UNHCR, 2018a). Hem barındırdığı mülteci sayısı hem de AB ile olan sınır komşuluğu göze alındığında, Türkiye Cumhuriyeti bu alanda birçok kurum ve birliğin doğrudan muhatabı konuma gelmiştir. Başta AB olmak üzere çok sayıda ülke, mültecileri ülke sınırları içinde tutması için Türkiye devleti ile iş birliği yapmakta ve büyük ölçekli insani yardım programları ile destek vermektedir.

Bu kaynakların büyük bir kısmı farklı şekillerde ülke sınırları içinde kullanılmaktadır:

- a. Kaynakların bir kısmı Türkiye devletinin destek sağlayan kuruluşlar doğrudan ile yapmış olduğu anlaşmalar sonucunda,

- b. İlgili Birleşmiş Milletler ajanslarının destek sağlayan kuruluşlar ile yapmış oldukları anlaşmalar sonucunda,
- c. Belirli bir kapasitenin üzerindeki tüzel kişilerin yurtdışı kaynaklara doğrudan başvurması sonucunda.

Türkiye devletinin krize müdahale konusunda yetersiz kalması ve süreç boyunca mülteci nüfusunun kısa zaman dilimlerinde çok hızlı artış göstermesi, başta Birleşmiş Milletler olmak üzere hem ulusal hem de uluslararası alandan birçok sivil toplum kuruluşunun krizi yönetme konusunda devletin yetemediği noktalarda rol almasına sebebiyet vermiştir. Mülteci nüfusunun yoğun olduğu İstanbul ve Güneydoğu Anadolu illeri başta olmak üzere, ülkenin birçok kentinde bu sivil toplum örgütleri faaliyetlerine başlamış, bunlardan bazıları zaman içinde kapatılmış ya da ülke içinde çalışma izinleri yenilenmemesine rağmen hala faaliyetlerini sürdürmeye devam etmişlerdir. Bu durum sonucunda Suriye insani krizinden önce küçük bir ölçekte faaliyet gösteren Türkiye’deki insani yardım sektörü, kısa zaman içinde Dünya’daki sayılı örneklerden biri haline gelmiştir. Birçok birey bu kurumlarda istihdam edilmiş ve daha önce insani kriz yönetimi alanında herhangi bir deneyimi olmayan hatırı sayılır sayıda çalışan bu deneyimi iş üzerinde edinmiştir.

Türkiye Devleti doğrudan aldığı fonları kendi bünyesinde ve yoğunlukla ilgili bakanlıkların koordinasyonunda kullanmaktadır. Bu kaynaklar kullanılırken genelde sivil toplum dolaylı yoldan bir rol almakta, faaliyetlerin çıktılarından yararlanıcı konumunda faydalanmaktadır. Faaliyetler ilgili bakanlıklar düzeyinde ülkenin ihtiyaçları doğrultusunda belirlenmekte, gerekli olduğu zamanlarda sivil toplum ile istişare yoluyla fikir alışverişi de yapılmaktadır. Bu istişareler sayesinde lokal düzeydeki konular da ele alınabilmekte ve sahada çalışan uzmanların görüşleri aktif bir şekilde üst düzey planlamalara katkı sağlanabilmektedir.

Birleşmiş Milletler garantörlüğünde ülkeye giren kaynaklar ise ya devlet kurumları tarafından ya da Birleşmiş Milletler’in ortaklık yaptığı yerel, ulusal ya da uluslararası ölçekte faaliyet gösteren sivil toplum örgütleri tarafından kullanılmaktadır. Birleşmiş Milletler ajansları program ve projeleri genelde aracı kurumlar ortaklığında gerçekleştirmeyi benimsediği için uygulama aşamasında aktif bir rol almayı çoğunlukla tercih etmemektedir. Birleşmiş Milletler’in bu aşamadaki en büyük rolü kaynakların istenilen koşullarda kullanılmasında garantör olarak yer almasıdır. Kaynak sağlayan uluslararası bu sebeple çoğunlukla kaynakları BM ajansları aracılığı ile dağıtmayı tercih

etmektedir. Bu fonlar sayesinde ortak kurum ve kuruluşlar bir yandan kapasitelerini arttırırken bir yandan da sahada çeşitli program ya da projelerle mültecilerin çeşitli alanlarda ihtiyaçlarına karşılık vermeye çalışmaktadırlar.

Uluslararası kaynakların ülke sınırları içinde kullanılmasının bir diğer yolu da belli bir kapasitenin üzerinde Türkiye’de faaliyetleri olan tüzel kişilerin doğrudan bu hibe programlarından yararlanmasıdır. Kurumlar herhangi bir aracı kurumun garantörlüğüne ihtiyaç duymadan başta AB ve ABD merkezli hibe programlarından faydalanıp, kendi çalışma bölgelerinde program ya da projelerini sürdürebilmektedirler. Kurumlar hem finansal hem de program bazlı raporlamalarını doğrudan bu kaynak sağlayan kuruluşa yapmaktadırlar.

Yukarıda anlatılanlar ışığında, Türkiye’deki sivil toplum kuruluşları 2011’den bu yana insani yardım alanında daha önceden alışık olmadığı bir kaynak ve istihdam fazlalığı ile karşılaştığını söylemek yanlış olmaz. Gerek uluslararası gerek ulusal gerek de yerel ölçekte iş yapmaya istekli birçok tüzel ve gerçek kişi, kendilerine bu kaynak bolluğu olan sektörde yer edinmek için büyük çabalar vermişlerdir. Türkiye devletinin krizin başlangıcında müdahalede eksik ve yetersiz kalması, insani yardım ya da göç alanında uzmanlığı bulunmayan birçok kurumu sahada kendine bir yer edinmesine olanak sağlamıştır. Kurumlar ve sahada çalışan uzmanlar 2011-2016 yılları arasında acil duruma müdahaleye yönelik çalışmışlardır. Fakat bu süreç öncesi ve sırasında Türkiye’de konu ile ilgili yeterli sayıda yetişmiş insan bulunmadığı için, kurumlar ve çalışanlar kapasitelerini geliştirirken örgün eğitimden çok faydalanamamışlar, çoğunlukla iş üzerinde eğitimler ile sürece ayak uydurmaya çalışmışlardır. Başta Birleşmiş Milletler olmak üzere, 2011 yılından bu yana Türkiye’de faaliyetlerine başlayan insani yardım alanında çalışan uluslararası sivil toplum örgütleri hem kendi kapasitelerini hem de Türkiye’deki insani yardım üzerine çalışan ya da çalışmaya başlayan kurumların kapasitelerini zaman içinde geliştirmiştir. Kurumlarla beraber çalışanları da kapasitelerini geliştirmiş ve insani yardım alanında uzmanlaşmaya başlamışlardır. Bu iş üzerinde öğrenmeye verilebilecek en doğru örneklerden birisidir.

Resmi rakamlara göre insani yardım alanında 2019 Mart ayı itibari ile 5,459 dernek faaliyetini sürdürmektedir. Derneklerin mal varlıkları 2013 yılından 2017’e yıla kadar yaklaşık 7.5 milyon TL’den yaklaşık 18 milyon TL’ye 2.5 katlık bir artış göstermiştir, fakat mültecilerin yoğunlukla yaşadığı iller (İstanbul, Şanlıurfa, Hatay, Gaziantep ve Adana) incelendiği zaman bu artışın 8 ile 10 kat arasında değiştiği gözlemlenmektedir (DDB, 2019). Aynı artış oranını derneklerde tam zamanlı çalışan

sayısı incelendiğinde de görülmektedir. Bu açıkça göstermektedir ki, Suriyeli mültecilerin yoğun olarak yaşadığı bölgelerde tüzel kişiler aracılığı ile çok sayıda birey düzenli olarak istihdam edilmekte ve sürecin yönetilmesinde başta sivil toplum örgütleri büyük bir rol almaktadır.

Çalışanların insani yardım sürecinin sürdürülmesinde çok kilit bir rolü vardır. Her ne kadar kâğıt üzerinde ve planlamada sürecin nasıl yönetileceği ve yardımların nasıl ulaştırılacağı belirlenmiş olsa da sahada süreç her zaman istenildiği gibi gitmemekte ve tahmin edilenden çok farklı gerçeklikler ile süreç boyunca karşılaşabilmektedir. Bu sebeple de 2011 yılından bu yana başta Birleşmiş Milletler ajansları olmak üzere insani yardım çalışanlarının eğitilmesi için farklı branşlarda çok sayıda eğitim düzenlemiştir. Zira çalışanların büyük çoğunluğu üniversite dönemlerinde insani yardım alanında çalışabilmek için gerekli altyapıyı örgün eğitim ile oluşturamamışlardır. Çalışanlar, meslekleri ile ilgili bilgi birikimlerini işe başladıklarında oluşturmaya başlamakta ve genelde az miktardaki teorik bilgilerinin üzerine pratikteki deneyimleri ile inşa etmektedirler. Çalışanların yaptıkları işi öğrenmeleri genellikle iş ortamlarında ve informal olarak gerçekleşmektedir.

Çalışanların bu öğrenme deneyimlerini nasıl gerçekleştirdiği ve hangi faktörlerin iş yerlerindeki informal öğrenmelerine etki ettiği önemli bir araştırma konusudur. Bu gibi araştırmalar sonucunda; Türkiye’de insani yardım alanında faaliyet gösteren kurum ve kuruluş çalışanlarının kapasitelerinin gelişimine katkı sağlanabilecektir. Informal öğrenmenin ne derece önemli olduğunun bilinmesi, hangi faktörlerin bu öğrenme sürecini yavaşlattığının hangi faktörlerin sürece katkı sağladığının belirlenmesi sektörün ihtiyaçlarına cevap verebilmek adına önemlidir.

## **İnformel Öğrenme**

İnformal öğrenme, örgün eğitimden uzak kalan yetişkinlerin yaşamları boyunca öğrenme faaliyetlerini sürdürebilmeleri için kullanabilecekleri en önemli araçlardan birisidir. Informal öğrenmeye yönelik çok sayıda araştırmacı farklı görüşler belirtmiş ve tartışmalar yapmıştır. Konu hakkında en önemli tartışmalardan birini Livingstone (2001) yapmış ve tartışmaya öncelikle eğitimi tanımlayarak başlamıştır. Livingstone’a (2001) göre Latince bir fiilden (educere) türetilen eğitim (education) yol göstermek, liderlik etmek anlamına gelmekte; daha fazla bilgiye sahip olduğu varsayılan birinin yani bir öğretmen ya da eğiticinin, daha az bilgiye sahip olduğu var sayılan birinin yani bir öğrenci

ya da eğitilenin ve eğiticiden gelecek olan yönergelerin varlığı ile karakterize edilen üç tür öğrenme biçimini kapsamaktadır. Nitekim ona göre bir öğretmenin, bilgiye ihtiyaç duyduğu belirlenen kişilerin önceden belirlenmiş bir bilgi birikiminden alınan bir öğretim programından öğrendiğini belirleme yetkisine sahip olduğu sistem örgün eğitimidir. Aynı şekilde Livingstone yaygın eğitimi öğrencilerin ya da eğitilenlerin, yetişkin eğitimi kurslarında veya atölye çalışmalarında olduğu gibi, organize bir öğretim programı kullanarak kendi belirledikleri bir öğretmenle gönüllü bir şekilde çalışarak daha fazla bilgi veya beceri kazanmayı tercih ettikleri sistem olarak tanımlamaktadır. İnfomal öğrenmeyi ise öğretmenlerin veya mentorların toplumsal kalkınma eymelerindeki gibi daha rastlantısal ve kendiliğinden gelişen durumlarda, kasıtlı olarak organize edilmiş bir bilgi birikimine atıfta bulunmadan başkalarının bilgilendirildiği bir sistem olarak görmektedir. Bireysel veya toplu olarak bir öğretmene veya dışarıdan oluşturulmuş bir öğretim programına doğrudan bağlı kalmadan dahil olunan kasıtlı veya örtük öğrenmeye ilişkin diğer tüm sistemleri de öz-yönelimli veya kolektif infomal öğrenme olarak isimlendirir.

Livingstone'a benzer şekilde Schugurensky (2000) de infomal öğrenmeyi tanımlamadan önce örgün ve yaygın eğitimi tanımlamayı tercih eder. Schugurensky örgün eğitimi okul öncesi dönemden lisansüstü çalışmalara kadar uzanan kurumsal bir süreç olarak tanımlamış ve bazı temel özelliklerine değinmiştir. Bu özellikler;

- a. Örgün eğitim son derece kurumsallaşmış, zorunlu, devlet tarafından açık hedeflerle önceden belirlenmiş bir öğretim programına sahiptir.
- b. Öğrenciler sistemin en altından başlayarak sistemi tamamlayabilmeleri için tüm seviyeleri geçmeleri gerekir.
- c. Bir sonraki kademeye geçmek için bir önceki kademeyi başarı ile bitirmek bir şarttır.
- d. Her aşamadan sonra mezunlar bir üst aşamaya geçmek ya da iş piyasasına girebilmek için bir başarı belgesi almak zorundadır.

Schugurensky (2000) yaygın eğitimi ise örgün eğitim dışında kalan ve belirli bir öğretim programına sahip genelde kısa süreli ve gönüllü faaliyetler olarak tanımlar. Katılımcıların kendilerinin belirlediği ölçüde dahil olduğu, bir eğitmen ya da kolaylaştırıcı kontrolünde görece daha esnek bir programa sahip öğrenme faaliyetlerini bu grup içine koyar. Hedef kitlesi arasında genelde yetişkinler olsa da çocuklar ve gençleri de bu öğrenme faaliyetlerinin ana faydalanıcıları olarak görür. Hafta sonu

kursları, dil kursları, yoga kursları, değişim programları ve çalıştaylar yaygın öğrenmenin gerçekleştiği yerlerdir.

Informal öğrenme ise formel ve yaygın eğitim programlarının dışında kalan tüm öğrenmeler için kullanılabilir ama bu tür öğrenmeler bazı durumlarda formel ve yaygın eğitim yapılan kurum ve kuruluşlarda formel eğitim ile birlikte gerçekleşebilir. Informal öğrenmeyi bu kadar geniş bir ölçekte incelemek çok zor olacağı için Schugurensky (2000) informal öğrenmeyi alt başlıklarda incelemeye karar vermiş ve bunun için kasıtlılık ve farkındalık olarak iki kategori oluşturmuştur. Bunun sonucunda da informal öğrenmeyi öz-yönelimli öğrenme, tesadüfi öğrenme ve sosyalleşme olarak üç türde incelemiştir.

Tablo 1

*Informal Öğrenmenin Üç Türü*

| Form                        | Kasıtlılık | Farkındalık<br>(öğrenme anında) |
|-----------------------------|------------|---------------------------------|
| Öz-yönelimli Öğrenme        | evet       | evet                            |
| Tesadüfi Öğrenme            | hayır      | evet                            |
| Sosyalleşme (Örtük Öğrenme) | hayır      | hayır                           |

Tablo 1’de de görüleceği üzere öz-yönelimli öğrenme sırasında birey hem öğrenmeye kasıtlı hem de öğrenme sürecinin farkındadır. İnsani yardım alanında çalışan bir sivil toplum çalışanı mültecilerin hukuki durumları hakkında kendini yetersiz hissedip, internet üzerinden bir araştırma sürecine girmesi bu öğrenme türüne bir örnek olabilir. Birey burada hem öğrenmeye istekli hem de bir öğrenme sürecinin içinde olduğunun bilincindedir.

Tesadüfi öğrenme ise bireyin süreç öncesinde herhangi bir öğrenme kastının olmadığı ama öğrenme anında sürecin farkına vardığı durumlardır (Schugurensky, 2000). Buna verilecek bir örnek ise insani yardım alanında çalışmaya başlayan bir bireyin çalışma ortamında edindiği deneyimlerden gerçekleştirdiği öğrenme olabilir. Birey, mülteciler ile bir kontak sağlamadan önce onların kültürleri ile ilgili herhangi bir etkileşimleri olacağının farkında olmayıp, mültecilerle zaman geçirdikçe onlara ve onların kültürlerine dair yeni şeyler öğrendiğinin farkına varmaktadır.

Sosyalleşme, örtük ya da gizli öğrenme, bireyin ne bir öğrenme amacının ne de öğrenme eylemini gerçekleştirdiğinin farkında olduğu durumlardır (Schugurensky, 2000). İnsani yardım alanında çalışmaya başlayan bir birey, bir süre sonra çalıştığı alan hakkında farklı şeyler düşündüğünün ve artık yeni fikirlerinin olduğunun farkına

varabilir. Birey çalışma süresince içinde bulunduğu ortamda zaman geçirirken farklı bir kültüre ait yeni şeyler öğrenmekte ve bunu belirli bir süre sonra fark etmektedir. Bu durumda bireyin ne bir öğrenme amacı ne de bu amaca yönelik bir farkındalığı vardır fakat süreç boyunca birey bir öğrenme aşamasından geçmiş ve bunun farkına öğrenme eylemini gerçekleştirdikten sonra varmıştır.

İnformal öğrenmenin kavramsallaştırılması konusunda başka bir çalışma da Marsick ve Watkins (2001) tarafından yapılmıştır. Marsick ve Watkins informal öğrenmeyi tanımlarken örgün eğitim ile olan zıtlıklarından yola çıkmaktadır. Örgün eğitimi genellikle sınıflar içinde gerçekleşen ve önemli ölçüde kurumsallaşmış bir öğrenme metodu olarak tanımlarken, informal öğrenmeyi bir sınıf içinde gerçekleştiriyor olsa bile öğretene tarafından değil öğrenen tarafından yönetilen bir eylem olarak tanımlar. Bu öğrenme türünün alt bir unsuru olan tesadüfi öğrenmeyi ise, öğrenenin farkındalığı olmasa bile herhangi bir zamanda gerçekleşebilen bir eylem olarak görmekte ve tesadüfi öğrenmenin diğer öğrenme türlerden farklılaştığı en önemli noktanın bu olduğunu savunmaktadır. Bu iki öğrenme türü bireylerin öğrenmeye fırsatı ve motivasyonu olduğu herhangi bir zaman ve mekânda genelde içsel motivasyon ile gerçekleşebilmektedir.

İnformal öğrenme yukarıda bahsedildiği üzere farklı araştırmacılar tarafından farklı şekillerde yorumlanmış olsa da genel olarak bireylerin bilgi birikimlerindeki sistematik olmayan ve öz-yönelimli, örtük ve tesadüfi şekilde gerçekleşen değişimler olarak tanımlanabilir. Bu öğrenmenin gerçekleştiği ortamlar ve bireyin öğrenme eylemini deneyimlerken içinde bulunduğu durum, informal öğrenmenin farklı türlerinin oluşmasıyla sonuçlanmıştır. Bireylerin gönüllü ya da mesleki çalışma hayatları boyunca yaşadıkları deneyimlerin onların bilgi birikimlerindeki yapmış olduğu değişimler iş yerinde gerçekleşen öğrenme olarak tanımlanabilir.

## **İşyerindeki İnfomal Öğrenme**

İşyerlerindeki informal öğrenme yetişkinlerin kendi başlarına başlattıkları ve mesleki gelişimlerine ve becerilerine katkı sağladıkları edimlerinin hepsi ya da bir kısmı olarak nitelendirilebilir (Matthews, 1999; Tynjälä, 2008). İnformal öğrenmenin iş yerlerindeki etkisini ölçmek için birçok ampirik çalışma yapılmıştır. Bu çalışmalardan biri, 166 öğretmenin katılımı ile ABD’de gerçekleşmiştir (Bkz. Lohman, 2006). Çalışmanın sonuçlarına göre informal öğrenmenin gerçekleşmesi için üç koşul ortaya çıkmıştır:

İş yerlerinin benzer işi yapan çalışanların bir arada çalışmalarına olanak sağlayacak şekilde düzenlenmesi gerekmektedir.

İş günü boyunca çalışanların iş arkadaşları ile iletişim kurabilecekleri daha fazla serbest zamanlarının olması sağlanmalıdır.

Çalışanlar teknolojiye sorunsuzca ve yeteri kadar ulaşabilmelidirler.

125 çalışanla yapılan başka bir çalışma, çalışanlar informal öğrenme edimlerinden diğer eğitim ve kurslara göre daha fazla verim aldığını ve bu eylemler yoluyla daha yüksek bir seviyede öğrenme gerçekleştirdiğini göstermektedir (Berg ve Chyung, 2008). Çalışmaya göre kurumların öğrenme kültürleri ile çalışanların informal öğrenmeye katılımları arasında herhangi bir ilişki bulunamamıştır. Özetlemek gerekirse çalışanlar kurumların yapısı ne olursa olsun, eğer bir öğrenme ihtiyacı içindelerse; bir şekilde kendileri bu bilgilere ulaşabilmektedirler. Yine aynı çalışmaya göre, çalışanların cinsiyeti, yaşı ve eğitim düzeyleri ile informal öğrenmeye katılımları arasında da herhangi bir ilişki bulunamamıştır. Bir başka bulgu ise çalışanların yaptıkları işe olan ilgileri informal öğrenmeye katılımlarını etkileyen en önemli faktör olduğudur. Bu durum, çalışanların kişisel motivasyonlarının çevresel faktörlere göre kendilerini geliştirmede daha etkili olduğu şeklinde de yorumlanabilir.

Tynjälä (2008) da iş yerindeki öğrenme ile ilgili olarak yapmış olduğu çalışmasında dört temel bulguya ulaşmıştır:

- a. Bireylerin mesleki hayatlarında gerçekleştirdikleri öğrenme ile okul dönemlerinde deneyimledikleri öğrenmelerinin hem benzerlikleri hem de farklılıkları vardır. Çalışma ortamında gerçekleşen öğrenme ile okul içinde gerçekleşen öğrenmenin arasındaki en büyük fark; okullardaki öğrenme biçimsel ve planlıyken, iş yerlerindeki öğrenmenin çoğunlukla informal olarak gerçekleşmesidir. Okul ortamında öğrenme çoğunlukla sınavlardan bireysel olarak alınan başarılar ile ölçülürken, iş yerindeki öğrenme ise bireyin genelde başkaları ile olan iş birliğinden kazanmış olduğu deneyimlerinin mesleki hayatındaki başarısına etkisi ile ölçülmektedir.
- b. İşyerlerindeki öğrenme farklı seviyelerde gerçekleşmektedir. Öğrenme bireysel ya da büyüklüğü çok değişen gruplar içinde gerçekleşebilmektedir. Bu öğrenmenin gerçekleşmesi için etkileşim ve iletişim olması, bir sorunu çözmek için ihtiyacın oluşması ve eski deneyimlerin yeni edimler için kullanılması gerekmektedir. Aynı zamanda kurumun kendi yapısı da öğrenmenin oranını arttırabilmektedir. Bir kurum eğer kendini düzenli olarak geliştiriyor

ve çalışanlarına uygun bir öğrenme ortamı yaratabiliyorsa, bu kurum “öğrenilen yer” olarak adlandırılabilir ve böylelikle kendi içinde öğrenmeyi üst seviyelere çıkarabilir.

- c. İşyeri öğrenmesinin hem informal hem de biçimsel olarak gerçekleşmektedir. İşyerlerinde en az üç temel öğrenme ortamı oluşmaktadır: (1) informal ve tesadüfi olarak, (2) yaygın öğrenim metotları ile öz-yönelimli olarak ve (3) görev başı ve görev dışı gibi biçimsel olarak. Tüm bu ortamlar öğrenmenin hem seviyesine hem de verimliliğine etki etmekte ve bireyin öğrenme aşamasında yaşadığı deneyimleri olumlu ya da olumsuz olarak etkilemektedir.
- d. Kurumların, çalışanlarının öğrenmelerini desteklemesi kurum için öğrenme seviyesine etki etmektedir. İş yerlerinde oluşturulan öğrenme ortamları ve çalışanlarının bu ortamlara entegre olmaları için teşvik edilmesi çalışma hayatındaki öğrenmeye olumlu katkılar yapabilmektedir.

Öğrenme iş yeri bazında ele alındığında, bu tip bir öğrenmeyi betimlemek, kimin veya ne için olduğuna karar vermek için tek bir tanım ya da üzerinde konsensüs sağlanmış bir yaklaşım belirlemek çok da mümkün olmamaktadır çünkü bu birçok parametrenin olduğu ve her daim hem öz yönelimle hem informal hem de biçimsel olarak deneyimlenen bir eylemdir. Bu durum çok farklı türden iş yerlerinde çok farklı sosyo-demografik yapıdan bireylerin gerek bireysel olarak gerek de gruplar içinde yaşadıkları değişimlerin hepsini kapsamaktadır. Fakat, her ne kadar biçimsel ve informal öğrenmenin çok keskin farklılıkları olsa da; iş yerinde gerçekleşen öğrenme için hem biçimsel hem de informal öğrenme yaklaşımlarının uygulanması ve tüm sürecin bu iki farklı öğrenme türünden beslenerek gerçekleşmesi gerekmektedir (Manuti, Pastore, Scardigno, Giancaspro, ve Morciano, 2015).

İşyeri öğrenmesini Matthews (1999), hem bireyin hem de kurumun belirli ve hedeflenen amaçlar doğrultusunda kısa ve uzun vadede gerçekleştirdiği bir sürecin bir parçası olarak görmekte ve bu öğrenme sürecini tanımlanırken beş ana konuyu merkeze almaktadır:

- a. Öğrenmenin bağlamı, amacı, süreci, çıktıları ve sürdürülebilirliği olmalıdır.
- b. Öğrenme informal, biçimsel ya da tesadüfi olarak gerçekleşir ve süreç boyunca hem birey kendi kariyerinde bir üst seviyeye gelir hem de kurum kendi altyapısını ve öğrenme kültürünü geliştirir.

- c. Birey bu öğrenme sürecindeyken iş yerinde fiziksel olarak bulunması gerekmez çünkü bireyler ofisten uzakta kaldıklarında bile bir öğrenme sürecindedirler. Örneğin, sahadan veri toplayan bir saha çalışanı; çalışma hayatının büyük bir bölümünü kurumu dışında geçirse de hala kendi kurumu bünyesinde bir öğrenme süreci içindedir ve süreç boyunca hem birey hem de kurum bu saha görevinin çıktılarından faydalanabilir.
- d. İşyerindeki öğrenmenin diğer öğrenmelerden farkı sürdürülebilir bir biçimde bireysel ve kurumsal kapasite gelişimini destekleyerek tesadüfi olarak bile olsa belirli bir amaca yönelik olmalıdır.
- e. Hem kurum hem de birey aynı amaçları benimsediği zaman bu öğrenmenin miktarı ve verimliliğinin artması sağlanabilir.

Rylatt (1994) da iş yerlerinde öğrenme sürecinin gerçekleşmesi için sekiz kural belirlemiştir:

- a. Öğrenme sürecinin, değişimden üst bir seviyede olduğu kabul edilmelidir. Özetle iş yerleri değişimden korkmamalı öğrenmeyi sürekli halde getirmelidir.
- b. Bu süreç sistematik ve karşılıklı bir şekilde gerçekleşmelidir. Hem birey hem de kurum bu süreç içinde aktif olarak yer almalıdır.
- c. Öğrenmenin iş yerinin çalışma alanında gerçekleşmesi gerekir çünkü ancak o zaman bu süreç karşılıklı olarak birbirini besleyebilir.
- d. Süreç tüm çalışanlara anlamı gelmeli ve sürdürülebilir olmalıdır. Çalışanların teknik becerilerini merkeze koymak yerine, bireyin kendisine odaklanmalıdır.
- e. Öğrenme bireyin kontrolünde gerçekleşmelidir. Birey süreci kendisi hem kişisel hem de kurumun ihtiyaçlarına cevap verebilecek şekilde yönetmelidir.
- f. Öğrenme bireylerin yetkinliklerine ve becerilerine göre oluşturulmalıdır. Kurum çalışanlarının güçlü yönlerini ortaya çıkaracak bir öğrenme ortamı inşa etmelidir.
- g. Öğrenme doğru zaman ve şekilde gerçekleşmelidir ve kurum bunu çalışanlarına göre ayarlamalıdır.
- h. Öğrenmenin hiç bitmeyeceğinin farkında olmak ve hem bireyin hem de kurumun düzenli olarak kendilerini geliştirecekleri yeni bilgilerin olduğunun kabul edilmesi gerekir.

İşyerlerinde birçok faktör, çalışanların informal öğrenme düzeylerine etki etmektedir. Literatürde farklı branş dalları için yapılan çalışmalar mevcuttur. Bu çalışmalardan biri Kwakman (2003) tarafından 2003 yılında 542 öğretmen ile Hollanda'da yapılmıştır. Çalışmanın genel amacı öğretmenlerin öğrenme eylemlerine ne ölçüde katıldıklarını görmek ve hangi faktörlerin bu angajmanı etkilediğini ölçmektir. Bu araştırmanın sonucunda üç ana etmenin öğretmenlerin informal öğrenmesinde en etkili rolü oynadığı görülmüştür: kişisel özellikler, mesleki faktörler ve iş ortamı faktörleri.

- a. Araştırmaya göre öğretmenlerin mesleki tutumları ve beceri kaybı informal öğrenmelerine etki eden kişisel faktörlerin başında gelmektedir.
- b. İş baskısı ve yapılan işin çeşitliliği mesleki faktörler için belirleyici olmuştur.
- c. Meslektaş desteği ve elverişli bir öğrenme alanı da iş ortamı faktörleri için ayırt edici özellikler olmuştur.

Tüm faktörler göz önünde bulundurulduğunda ise öğretmenlerin kişisel özelliklerinin informal öğrenmelerinde en büyük rolü oynadığı görülmektedir.

Öğretmenler üzerinden yapılan başka bir araştırma da (M. C. Lohman ve Woolf, 2001) öğretmenlerin informal öğrenmeye üç şekilde dahil olduklarını ortaya koymaktadır:

- a. Öğretmenler diğer meslektaşları ile bilgi alışverişi yapıp ve diğerlerinin deneyimlerinden yola çıkarak kendi bilgi dağarcıklarını geliştirmektedir. Öğretmenler bilinçli ya da bilinçsiz informal yollardan bir öğrenme eylemine girdiklerinde ilk olarak diğer öğretmenlerin geçmiş bilgi ve deneyimlerinden faydalanma eğilimi göstermektedirler.
- b. Öğretmenler deneme yanılma yöntemi ile informal olarak öğrenmektedirler. Bu odakta düzenli bir şekilde yeni şeyler deneyip, bu eylemlerinin çıktılarını gözlemlemekte ve öğrenme eylemini gerçekleştirmektedirler.
- c. Öğretmenler çalışıyor olsun ya da olmasın düzenli olarak gözlem yapmakta ve okul içinde ya da dışında kendi meslekleri için kullanabilecekleri bilgiler aramaktadırlar.

Fakat bazı faktörler öğretmenlerin bu informal öğrenme sürecine girmelerine engel olmaktadır (M. C. Lohman, 2000):

- a. Öğretmenlerin iş yoğunlukları sebebi ile bu edimlere ayıracak yeteri kadar zamanlarının olmaması,

- b. Öğretmenlerin öğrenme kaynaklarına ulaşımının sınırlılığı (Eğer bir öğretmenin yeteri kadar boş zamanı yoksa ve buna ek olarak belli başlı kaynaklara da erişimi yeterli düzeyde değilse, bu öğretmen informal öğrenmeyi çok kısıtlı bir şekilde deneyimlemektedirler),
- c. Öğretmenleri kendilerini geliştirmeleri için teşvik edecek ödüllerin azlığı (Öğretmenler böyle ödüller olduğunda kendilerinin bu sürece daha aktif bir şekilde dahil ettiklerini belirtmişler. Fakat aynı zamanda böyle ödüllerin azlığının hatta bazı durumlarda bu ödüllerin küçük düşürücü bir şekilde basit olmasının, öğretmenlerin bu tür eylemlere katılımlarını engellediği görülmüştür),
- d. Öğretmenlerin karar alma mekanizmasındaki rollerinin yetersiz olması (Öğretmenlerin sınıfları içindeki atmosfere etkileri olsa bile, genel planlamaya ve karar mekanizmasına alt seviyede dahil olabilmeleri, onların yeni şeyler geliştirip değişim yaratma isteğini azaltmakta ve kendilerini informal yollardan geliştirmelerine dolaylı yoldan engel olmaktadır. Fakat bu faktör diğer üç faktöre göre daha az bir etkiye sahiptir).

Öğretmenler bu negatif faktörlerle karşılaştıklarında, informal öğrenme süreçlerini devam ettirebilmek için dört farklı kişisel özelliklerini kullanmaktadırlar (M. C. Lohman, 2003).

- a. Bireylerin girişkenlik seviyeleri: Öğretmenler informal öğrenmeleri önündeki herhangi bir engeli girişkenliklerini ve kendi güçlü yönlerini kullanarak aşmaya çalışmaktadırlar.
- b. Öz yeterlilik: Öğretmenler kendilerine ne kadar güvenir, kendi becerilerinden de ne kadar emin olursa informal öğrenmelerini o kadar yüksek bir seviyede gerçekleştirebilmektedirler.
- c. Yaşam boyu öğrenmeye bağlılıkları ve sürecin benimsenmesi: Sonuç olarak eğer birey öğrenme eylemini yaşamı boyunca gerçekleştirmeyi hedefliyorsa, süreç boyunca karşılaştığı sorunlar onun informal öğrenmeye olan katılımını en alt düzeyde etki etmektedir.
- d. Çalışılan alanın sevilmesi: Öğretmenler branşlarını ne kadar severlerse, informal öğrenme seviyeleri ve motivasyonları ne durumda olursa olsun yükseltmektedir.

Öğretmenlerle ve farklı alanlardan mesleklerle yapılan akademik çalışmalar, bireylerin çalışma ortamlarındaki öğrenme eğilimlerini göstermekte faydalı bir araç olmuştur. Bu çalışmalar ilgili meslek gruplarının öğrenme süreçlerinde hangi faktörlerin etkili olduğunu göstermekte ve bireylerin yaptıkları iş sonucu ürettikleri çıktıların etkililerinin artırılması için izlenecek bir yol haritasının nasıl oluşturulacağına dair bilgi vermektedir. Benzer çalışmaların insani yardım örgütleri ile de yapılması hem sektörün hem de sektörün faydalanıcılarının yararına olacaktır. Sektörün, özellikle sektör çalışanlarının, bu gibi araştırmalar ile bilimsel verilere dayalı bir şekilde araştırılması önemlidir. Benzer araştırmalar insani yardım sektörü bileşenleri için de tekrarlanmalı ve araştırmaların sonuçlarına göre yeni eylem planları belirlenmelidir.

### **Amaç**

Problem bölümünde verilen bilgiler ışığında bu çalışmanın genel amacı Türkiye’de insani yardım sektöründe faaliyet gösteren kurum ve kuruluşlarda çalışan bireylerin, iş yerlerinde deneyimlemiş oldukları informal öğrenme eylemlerini ve öğrenmelerine etki eden çevresel ve kişisel faktörleri belirlemektir. Bu amaca ulaşmak için sorulacak araştırma soruları ise şunlardır:

1. Türkiye’de insani yardım alanında çalışan bireylerin sosyo-demografik özellikleri nelerdir?
2. İnsani yardım sektörü çalışanları informal öğrenmelerinde hangi eylemleri ne sıklıkta kullanmaktadırlar?
3. Hangi çevresel faktörler insani yardım sektörü çalışanlarının informal öğrenme eylemlerine katılmalarını engellemektedir?
4. Hangi kişisel özellikler insani yardım sektörü çalışanlarının informal öğrenme eylemlerine katılma motivasyonlarını arttırmaktadır?
5. İnsani yardım sektörü çalışanlarının informal öğrenmeleri demografik özelliklerine göre nasıl bir farklılık göstermektedir?

### **Önem**

Türkiye’deki diğer sektörlerle kıyasladığında görece çok yeni olan bu alanda bulunan çoğu birey örgün eğitimlerini tamamlarken böyle bir sektörün varlığından dahi haberdar değildir. Çalışanların büyük çoğunluğunun şu anki pozisyonları özelinde daha

önce tamamlamış oldukları bir örgün eğitim programı olmadığı varsayımı ile, çok hızlı büyüyen insani yardım sektörünün sürdürülebilirliğini sağlamak için gerekli bilgi ve becerileri nasıl kazandıklarını bilmek ve bundan sonraki dönemlerde sektörün ihtiyaçlarına daha iyi cevap verebilmek önemlidir. Çalışanların öğrenme yönelimlerini görmek ve informal öğrenmenin hangi faktörler tarafından engellendiği ve hangi faktörlerin bu öğrenmelerini arttırdığını belirlemek ve eğitim ve deneyim gibi demografik özelliklerin bu öğrenme yönelimlerinde farklılaştığı yanlarını bulmak hem çalışanların hem de sektörden birinci derecede faydalancı konumunda bulunan mültecilerin yararına olacaktır. Bu sayede sektördeki çalışmaların verimleri artacak ve mültecilerin ihtiyaçlarına daha iyi karşılık verilebilecektir.

Ayrıca son yıllarda yerli alanyazınında yetişkin eğitimi ve informal öğrenme üzerine birçok araştırma yapılmıştır (Güleç, Çelik, ve Demirhan, 2012; Güneç, Odabaşı, ve Kuzu, 2012; Toprak ve Erdogan, 2012; Türkmen, 2015; Yıldız, 2012). Ayrıca Suriye İnsani Krizi yine birçok araştırmanın farklı alanlarda odağı olmuştur (Akpınar, 2017; Doğanay ve Keneş, 2016; Güleç vd., 2012; Yavuz ve Mızrak, 2016). Fakat insani yardım sektöründe Türkiye’deki mültecilerle çalışan bireylerin öğrenmeleri ile ilgili herhangi bir çalışma yapılmamıştır. Bu durumun sebebi yetişkin eğitimi, informal öğrenme ve insani yardım alanında yeterli bilgi birikiminin olmaması olabilir. Bu gibi çalışmalar hem sektörün gelişmesine düzenli bir katkı yapacak ve kurumların kapasitelerinin gelişmesi için kritik bir rol oynayacaktır.

### **Sayıtlılar**

Her ne kadar Türkiye’de sivil toplum ve insani yardım sektörü Suriye Krizi’nden öncelere dayansa da sektör hiçbir dönemde bu kadar büyük ve kompleks olmamıştır. Ayrıca daha önce bu derece büyük bir insani müdahaleye ihtiyaç duyulmamasından dolayı, yüksek öğrenim seviyesinde bile bu konu özelinde çok az bölüm ya da program vardır. Var olan programların çoğu da geçtiğimiz yıllarda bu ihtiyaca yönelik açılmıştır. Bu sebeple bu çalışmanın ana odağında bulunan insani yardım sektörü çalışanlarının büyük çoğunluğunun daha önceki hayatlarında şu an yapıyor oldukları iş ile alakalı örgün eğitim düzeyinde yeterli bir eğitim almadıkları ve güncel bilgi ve becerilerinin büyük çoğunluğunu informal öğrenme sonucu oluşturdukları varsayılmıştır.

Ayrıca çalışmaya gönüllü olarak katılan tüm bireylerin insani yardım sektörü çalışanları olduğu, veri toplama aracında bulunan sorulara kendilerini en iyi yansıtacak

şekilde cevap verdikleri ve veri toplama aracını başka etmenlerin etkisi altında kalmadan kendi düşüncelerine göre doldurdıkları varsayılmıştır. Bu sebeple veri toplama aracı linki hedef kitlenin iletişim kanalları göz önünde bulundurarak dağıtılmış ve demografik sorular hedef kitlenin özellikleri ile paralellik gösterecek şekilde hazırlanmıştır.

Verilerin toplanması elektronik ortamda gerçekleşmiş ve sadece Qualtrics yazılımı bu süreçte kullanılmıştır. Yazılımın basit ve kompleks derecede niceliksel veri toplamak için sayısız araştırmada kullanılması ve kullanıcı dostu bir yapıda olmasından dolayı, verilerin toplanması aşamasında herhangi bir hata olmadığı düşünülmektedir.

Verilerin analizi için sosyal bilimlerde betimsel araştırma metodu kullanılan çalışmalarda sık sık araştırmacıların faydalandığı SPSS paket programı kullanılmış ve analiz aşamasında da bu paket programının herhangi bir hata yapmadığı varsayılmıştır.

### **Sınırlılıklar**

Araştırmacı veri toplama aracını çalışmanın hedef kitlesine giren kurumlar aracılığı ile yaygınlaştırmış ve kurumlardan veri toplama aracını çalışanları arasında mümkün olan tüm kanallardan dağıtmasını istemiştir. Veri toplama aracı linki tüm çalışanlara ulaşmasına rağmen, araştırmaya dahil olan katılımcıların %72.5'ini kadınlar oluşturmuştur. Bu durum da araştırmanın, araştırmacı tarafından kontrol edemeyeceği ve önlem alamayacağı bir sınırlılığıdır.

### **Tanımlar**

Yerel Sivil Toplum Kuruluşu (STK): Sadece sınırlı bir bölgede (genelde il bazlı) faaliyet gösteren, kâr amacı gütmeyen sivil örgütlerdir.

Ulusal Sivil Toplum Kuruluşu (STK): Ulusal ölçekte faaliyet gösteren, kâr amacı gütmeyen sivil örgütlerdir.

Uluslararası Sivil Toplum Kuruluşu (STK): En az iki ülkede ulusal ölçekte faaliyet gösteren, kâr amacı gütmeyen sivil örgütlerdir.

Birleşmiş Milletler Çalışma Grubu: Mültecilerin ihtiyaçlarına cevap verebilmek adına, ilgili Birleşmiş Milletler ajansı tarafından kurulup koordine edilen; katılımcılarının yerel, ulusal ve uluslararası sivil toplum kuruluşlarının, kamu kurumların ve konu ile ilgili uzmanların olduğu; belirli zaman aralıklarında toplanıp, ulusal çapta planlamaların yapıldığı girişimlerdir.

## **Kısaltmalar**

3RP – Regional Refugee and Resilience Plan

AFAD – Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı

BM – Birleşmiş Milletler

GİGM – Göç İşleri Genel Müdürlüğü

TÜİK – Türkiye İstatistik Kurumu

UNHCR – Birleşmiş Milletler Mülteciler Yüksek Komiserliği

UNICEF – Birleşmiş Milletler Çocuklara Yardım Fonu



## **BÖLÜM 2**

### **YÖNTEM**

Bu bölümde araştırma modeli, çalışma grubu, verilerin toplanması ve verilerin çözümlenmesine yer verilmiştir.

#### **Araştırmanın Modeli**

Bu çalışma yapılandırılırken nicel bir yaklaşım benimsenmiştir. Bu sebeple araştırma kapsamında nicel araştırma yöntemlerinden tarama modeli kullanılmıştır. Nicel bir yaklaşım kullanılıp tarama modelinin kullanılma sebebi Türkiye’de insani yardım sektöründe faaliyet gösteren kurumların ve bu kurumlarda çalışan bireylerin mesleki hayatlarında informal olarak nasıl öğrendiklerini, nelerin öğrenmelerini yavaşlatıp, nelerin ise öğrenmelerini arttırdığını bulabilmek adına daha önce benzer hedef gruplar ile çalışılırken kullanılan bir veri toplama aracı kullanma ihtiyacıdır.

#### **Çalışma Grubu**

Bu çalışmanın evreni Türkiye’de insani yardım sektöründe mülteciler ile çalışmalar yürüten Birleşmiş Milletler, sivil toplum kuruluşları ve kamu çalışanları olmuştur. Bu araştırmanın çalışma grubu ise Birleşmiş Milletler ajanslarının koordine ettiği, mültecilerin ihtiyaçlarına cevap verebilmek adına kurulan, Birleşmiş Milletler, sivil toplum ve kamu iş birliğinde oluşturulan çalışma gruplarına en az bir kere katılım göstermiş kurum ve kuruluşların çalışanları olmuştur. Çalışma gruplarının ilgili web-sayfalarından paylaşılmış oldukları aylık toplantı tutanakları incelenmiş ve toplantılara düzenli katılım gösteren kurumlar belirlenmiştir. Sonrasında ya bu kurumların resmi iletişim adresleri üzerinden ya da kurumlarda çalışan bireyler üzerinden, veri toplama aracı linkinin ilgili kurum içi iletişim kanallarından yaygınlaştırılması istenmiştir. Bu yolla tam zamanlı, yarı zamanlı ve gönüllü çalışanlar, kendilerine çevrimiçi ortamlardan ulaştırılan formu doldurarak bu araştırmaya gönüllü olarak dahil olmuşlardır. Demografik bölümde kişisel bilgilerin sorulmamasından dolayı,

kaç tane kurumun temsil edildiği bilinmemektedir. Toplamda 18 şehirden, 270 katılımcı elektronik ortamda kendilerine gönderilen veri toplama aracını incelemiş, 165 katılımcı çalışmayı tamamlayarak araştırmaya katılma koşullarını sağlamışlardır. Katılımcıların çalıştıkları iller alfabetik olarak şöyle sıralanmıştır: Adıyaman (2 kişi), Ankara (35 kişi), Batman (1 kişi), Bursa (20 kişi), Düzce (2 kişi), Gaziantep (22 kişi), Hatay (2 kişi), İstanbul (24 kişi), İzmir (4 kişi), Kars (1 kişi), Kilis (6 kişi), Kırıkkale (3 kişi), Mardin (11 kişi), Muğla (1 kişi), Ordu (3 kişi), Sakarya (3 kişi) ve Şanlıurfa (18 kişi).

Veri toplama aracı tamamlayan katılımcılar arasında beşi veri toplama aracının önemli bir bölümünü doldurmadığı için analizden çıkarılmıştır. Özetle bu araştırmanın örneklemini 114 kadın ve 46 erkek, toplamda 160 insani yardım sektörü çalışanı oluşturmuştur.

### **Verilerin Toplanması**

Veriler Qualtrics yazılımı yardımı ile elektronik ortamda toplanmıştır. Bu yazılım sosyal bilimlerde niceliksel çalışmalar yürüten araştırmacıların sıklıkla kullandığı bir araçtır. Araştırmacı yazılımın bu çalışmanın veri toplama aşamasında uygun bir araç olduğunu düşündüğü için verilerini elektronik ortamda bu yazılım ile toplamıştır.

Araştırmacı veri toplama aracının son halini yazılıma kodlamış ve beş insani yardım sektörü çalışanı ile veri toplama aracının elektronik ortamdaki pilot denemesini yapmıştır. Deneme grubu veri toplama aracını doldururken gözlemledikleri hataları not almış ve sonrasında araştırmacı ile paylaşmıştır. Katılımcılardan gelen geri bildirimler ile veri toplama aracındaki teknik hatalar araştırmacı tarafından düzeltilmiş ve veri toplama aracının son hali elektronik ortamda veri toplamak için hazır hale getirilmiştir. Araştırmacı veri toplama aracını yaygınlaştırmaya başlamadan önce katılımcıların vermiş oldukları cevapları veri tabanından silmiş, pilot aşamaya katılan katılımcıları analizden çıkarmış ve veri toplama aracının yaygınlaştırılması başlamıştır. Etik kurallar gereği, katılımcılardan demografik bilgiler dışında herhangi bir kişisel veri istenmemiş ve katılımcılara bu durum veri toplama aracını doldurmaya başlamadan önce belirtilmiştir. Gerek yazılımın gerek de formun işlevselliğinden dolayı katılımcılar veri toplama aracını bilgisayar, tablet veya akıllı cep telefonlarından doldurabilmişlerdir. Çalışmaya katılımın yaklaşık süresi yaklaşık 12 dakika olmuştur. Araştırmacı linki dört hafta boyunca aktif tutmuş, sonrasında linke erişimi kapatmıştır.

Verilerin toplanmasında, elektronik ortamda iki bölümden oluşan bir form kullanılmıştır. Form bilgisayar dışında akıllı telefon ve tabletlerden de doldurulacak şekilde, “mobil cihaz dostu” olarak tasarlanmıştır. Veri toplama aracının ilk bölümü katılımcıların demografik bilgilerine ulaşmak için; ikinci bölümü ise çalışanların iş yerlerindeki informal öğrenmeleri hakkında bilgi toplamak için kullanılmıştır.

Katılımcılar çalışmaya kendilerine elektronik posta yoluyla gönderilen veri toplama aracı linki üzerinden katılmışlardır. Linke tıklayan katılımcılar öncelikle “*Aydınlatılmış Onam Formu*” ile karşılaşmışlardır. Bu formda çalışmanın amacı, araştırmacının katılımcıdan beklentisi, katılımcıların paylaştığı olduğu bilgilerin nasıl kullanılacağı, katılımcının araştırma hakkında bilmesi gerekenler ve eğer katılımcının araştırma ile ilgili soruları olursa araştırmacıya ulaşabilmesi için gereken iletişim adresleri bulunmaktadır (EK 1). Katılımcı, bu formu okuyup, sayfanın en altında “*Çalışmaya katılmayı kabul ediyorum*” butonuna tıklayarak, bu çalışmaya gönüllü şekilde katıldığını, istediği zaman çalışmayı sonlandırabileceğini ve paylaştığı olduğu bilgilerin araştırmacı tarafından yalnızca bilimsel yayınlarda kullanılmasına izin verdiğini belirtmiştir.

Veri toplama aracı iki bölümden oluşmaktadır (EK 2). İlk bölüm katılımcıların demografik bilgilerini belirlemeye yönelik hazırlanmıştır. Araştırmacı bu bölümü hazırlarken hem katılımcıların kişisel verilerine hem de kurumların özel bilgilerine yönelik sorulardan kaçınmıştır. Veri toplama aracının ikinci bölümü ise katılımcıların iş yerlerindeki informal öğrenmelerini ölçmek üzere tasarlanmıştır. Bu bölüm içinde katılımcıların informal öğrenmelerinde hangi eylemleri kullandıkları, hangi çevresel faktörlerin katılımcıların informal öğrenmelerini engellediği ve katılımcıların informal öğrenme eylemlerine katılma motivasyonlarındaki kişisel özellikleri ölçmeyi hedeflemiştir.

Veri toplama aracının ikinci bölümünü oluşturan ve katılımcıların iş yerinde deneyimledikleri informal öğrenmeyi belirlemek için kullanılan ölçeğin, bu çalışmada kullanılması için gerekli izin e-posta yoluyla veri toplanmaya başlamadan önce alınmıştır. Ölçeği oluşturan Margaret C. Lohman’ın hayatta olmaması sebebiyle araştırmacı ölçeği kullanma izni için Lohman’ın ölçeği kullandığı ve tanıttığı makalenin telif hakkını elinde bulunduran *Emerald Group Publishing Limited*’e e-mail yolu ile başvurmuştur. Kısa süre sonra kurumun ilgili biriminden bir yetkili yine e-mail yolu ile araştırmacıya ölçeği bu tez çalışması için kullanım iznini vermiştir (EK 3).

## Demografik Bölüm

Veri toplama aracının bu bölümü araştırmacı tarafından araştırma soruları dikkate alınarak hazırlanmıştır. Bu bölümde katılımcılara sırası ile;

- Cinsiyetiniz
- Yaşınız
- Eğitim durumunuz
- Konuştuğunuz dil(ler)
- Şu anda çalıştığınız il
- Çalıştığınız kurumun türü
- Çalıştığınız birim
- Çalıştığınız kurumdaki pozisyonunuz
- Çalışma şekliniz
- Şu anki kurumunuzda kaç yıldır çalışıyorsunuz?
- Şu anki pozisyonunuzda kaç yıldır çalışıyorsunuz?
- İnsani yardım sektöründe kaç yıldır çalışıyorsunuz?
- Çalıştığınız alanda mesleki olarak kendinizi ne ölçüde yeterli hissediyorsunuz?

soruları sorulmuştur. Sorulardan sadece “*Çalıştığınız kurumdaki pozisyonunuz*” çoktan seçmeli olmayıp, diğer tüm sorulara katılımcılar daha önce araştırmacı tarafından belirlenen sınırlar dahilinde cevaplarını vermişlerdir.

## İşyerindeki İnfomal Öğrenme

İkinci bölümde ise Lohman’ın “*Factors influencing teachers' engagement in informal learning activities*” makalesinde kullandığı *İnfomal Öğrenme Ölçeği* kullanılmıştır (M. C. Lohman, 2006). Veri toplama aracı, öncelikle araştırmacı tarafından Türkçeye çevrilmiştir. Daha önce makaleyi okumamış bir sosyal bilimler uzmanı tarafından Türkçeye çevrilmiş veri toplama aracı, makalenin anadili olan İngilizceye yeniden çevrilmiş ve iki İngilizce versiyon arasında bir anlamsal bir farkın olup olmadığı kontrol edilmiştir. İlk seferde araştırmacı çevirinin veri toplama aracının anlamını yeterli kadar koruyamadığını düşünmüş ve aynı işlemi iki kere daha tekrarlamıştır. Her tekrarda araştırmacı çevirinin anlamını kaybettiğini düşündüğü bölümleri değiştirmiş ve veri

toplama aracını sosyal bilimler alanında farklı bir uzman görüşüne sunmuş ve yeniden İngilizce diline çevirmesini istemiştir. Üçüncü çeviriden sonra makalenin orijinali ve yeniden çevrilmiş versiyonu arasında anlamsal bir fark bulunmadığına ve son versiyonunun pilot çalışma için yeterli olduğuna ikna olunmuştur. Sonrasında ise bu versiyonunun Türkçe olarak veri toplama aşamasında kullanılmasına karar verilmiştir.

Araştırmacı veri toplama aracının son halini A4 kâğıt boyutunda basmış ve veri toplamaya başlamadan önce veri toplama aracının pilot çalışmasını yapmıştır. Pilot çalışma üç grup halinde 15 insani yardım sektörü çalışanı ile gerçekleştirilmiştir. Her grup beş kişiden oluşmuş ve veri toplama aracını katılımcılar tek başlarına doldurmuşlardır. Katılımcılardan veri toplama aracını doldururlarken önemli buldukları herhangi bir noktayı, anlayamadıkları bölümleri ya da veri toplama aracı hakkındaki önerilerini not almalarını istenmiş ve veri toplama aracı tamamladıktan sonra araştırmacı ile bu geri bildirimleri paylaşımları talep edilmiştir. İlk grup ile çalışma tamamladıktan sonra veri toplama aracı katılımcılardan gelen ortak noktalar göz önünde bulundurularak güncellenmiştir. Sonrasında, güncel versiyonu ikinci grup ile paylaşmış ve aynı süreci bir kez daha tekrarlamıştır. Üçüncü grup ile veri toplama aracı paylaşıldıktan sonra gelen geri bildirimler ayrıntılı bir biçimde incelenip gerekli düzenlemeler yapılmış ve sonra bu versiyonun çalışma için yeterli olduğuna karar verilmiştir.

İnformel öğrenme ölçeğinin ilk bölümü katılımcıların iş yerlerinde informal öğrenmelerinde hangi edimleri kullandıklarını ölçmüştür. Bu bölüm içinde iki soru sorulmuş ve katılımcılardan bu sorulara yanıt vermeleri istenmiştir.

“İş yerinde yeni bir şey öğrenme ihtiyacınız olduğunda aşağıdaki öğrenme eylemlerini ne sıklıkla kullanırsınız?” sorusu ve cevapları 5’li likert formu kullanılarak hazırlanmıştır. Katılımcılar “İş arkadaşları ile sözel iletişim”, “İş arkadaşları ile iş birliği yapma”, “İş arkadaşlarını gözlemleme”, “İş arkadaşları ile materyal ve kaynak paylaşma”, “İnternette araştırma”, “Mesleki dergi ve yayınları inceleme”, “Deneme yanılma” ve “Kendi eylemlerin üzerine düşünme” aktivelerini ne sıklıkta kullandıklarını, “Hiçbir zaman kullanmam”, “Nadiren kullanırım”, “Bazen kullanırım”, “Sıklıkla kullanırım” ve “Her zaman kullanırım” seçeneklerinden sadece birini işaretleyerek belirtmişlerdir. İkinci soru açık uçlu olup, katılımcılardan bu eylemler dışında kullandıkları başka informal öğrenme eylemleri varsa onu belirtmeleri istenmiştir.

Veri toplama aracının ikinci bölümünde katılımcıların iş yerlerinde informal öğrenmelerini engelleyen çevresel faktörler ölçülmüştür. Bu bölüm içinde altı soru sorulmuş ve katılımcılardan bu sorulara yanıt vermeleri istenmiştir. İlk beş soru ve

cevapları 5’li likert formu kullanılarak hazırlanmıştır. Katılımcılar sorulardaki durumların “İş arkadaşları ile sözel iletişim”, “İş arkadaşları ile iş birliği yapma”, “İş arkadaşlarını gözlemleme”, “İş arkadaşları ile materyal ve kaynak paylaşma”, “İnternette araştırma”, “Mesleki dergi ve yayınları inceleme”, “Deneme yanılma” ve “Kendi eylemlerin üzerine düşünme” informal öğrenme aktivelerine katılmalarını ne sıklıkta engellediğini, “Hiçbir zaman engellemez”, “Nadiren engeller”, “Bazen engeller”, “Sıklıkla engeller” ve “Her zaman engeller” seçeneklerinden sadece birini işaretleyerek belirtmişlerdir. Altıncı soru ise açık uçlu olup, katılımcılardan informal öğrenmelerini engelleyen başka faktörler varsa belirtmeleri istenmiştir.

Veri toplama aracının son bölümünde katılımcıların iş yerlerinde informal öğrenme eylemlerine katılma motivasyonlarını arttıran kişisel faktörler ölçülmüştür. Bu bölüm içinde beş soru sorulmuş ve katılımcılardan bu sorulara yanıt vermeleri istenmiştir. İlk dört soru ve cevapları 5’li likert formu kullanılarak hazırlanmıştır. Katılımcılar sorulardaki durumların “İş arkadaşları ile sözel iletişim”, “İş arkadaşları ile iş birliği yapma”, “İş arkadaşlarını gözlemleme”, “İş arkadaşları ile materyal ve kaynak paylaşma”, “İnternette araştırma”, “Mesleki dergi ve yayınları inceleme”, “Deneme yanılma” ve “Kendi eylemlerin üzerine düşünme” informal öğrenme eylemlerine katılma motivasyonlarını ne ölçüde arttırdığını “Hiçbir ölçüde arttırmaz”, “Biraz arttırır”, “Kısmen arttırır”, “Çok arttırır” ve “Büyük ölçüde arttırır” seçeneklerinden sadece birini işaretleyerek belirtmişlerdir. Beşinci soru ise açık uçlu olup, katılımcılardan informal öğrenme eylemlerine katılma motivasyonlarını arttıran başka faktörler varsa belirtmeleri istenmiştir.

### **Verilerin Çözümlemesi**

Veriler İnternet ortamında, Qualitrics yazılımı veri tabanında toplanmıştır. Verilerin analizi için SPSS (Statistical Package for Social Sciences) paket programının 20. versiyonu kullanılmıştır.

Araştırmacı verilerin analizine başlamadan önce verilerde hata olup olmadığını Pallant’ın (2001) “*SPSS Survival Manual*” adlı kitabındaki ilgili bölümleri göz önünde bulundurarak kontrol etmiştir. Bunun için tüm sorulara verilen cevaplar SPSS ortamında incelenmiş ve cevapların olası sınırlar dahilinde olup olmadığı kontrol edilmiştir. Bu kontrol sayesinde veri toplama aracında herhangi bir hatanın olup olmadığına bakılmıştır.

Tüm cevapların olması gereken aralıkta olduğu görülmüş ve bu anlamda herhangi bir hatanın olmadığı tespit edilmiştir (Bkz. Pallant, 2001).

Son olarak veri toplama aracının her bir maddesine verilen tüm cevapların z puanlarına bakılmıştır. Her katılımcının vermiş olduğu cevapların z puanları ayrı ayrı incelenip, her bir madde için -3.00 ve +3.00 puan dışında kalan katılımcıların tüm cevaplarının puanları kontrol edilmiştir. Hiçbir katılımcının cevaplarında sürekli bir tutarsızlık tespit edilmediği için araştırmaya 160 katılımcı ile devam edilmesi uygun bulunmuştur. Araştırmacı bu sebeplerden analizlerini 160 katılımcının vermiş olduğu cevapları baz alarak tamamlamıştır.

Veri toplama aracının ilk kez kullanıldığı çalışmada her bir sorunun güvenirlik katsayı hesaplanmış ve tüm gruplar için Cronbach alfa değerleri bulunmuştur (M. C. Lohman, 2006). Bu değerler aşağıda çalışmada sorulduğu sırada verilmiştir:

1. İşyerindeki informal öğrenme eylemleri (sekiz madde) – alfa değeri: .68
2. İşyerindeki informal öğrenmeyi engelleyen çevresel faktörler (sekiz madde)
  - a. İşyerinde boş zamanın olmaması – alfa değeri: .80
  - b. İş arkadaşlarının çalışma alanlarına aşına olunmaması – alfa değeri: .83
  - c. Bilişim teknolojilerine yeterli erişimin olmaması – alfa değeri: .94
  - d. İşyerinde maddi ödül eksikliği – alfa değeri: .94
  - e. İşyerinde görüşlerinizin dikkate alınmaması – alfa değeri: .95
3. İşyerinde informal öğrenmeye katılma motivasyonunu arttıran kişisel faktörler (sekiz madde)
  - a. Bir işe başlama ve onu bitirmedeki kararlılık – alfa değeri: .89
  - b. Mesleki yetkinlik algısı – alfa değeri: .92
  - c. Öğrenme tutkusu – alfa değeri: .84
  - d. Mesleki alana olan ilgili – alfa değeri: .87

Araştırmacı bu çalışma için de her bir madde için, SPSS paket programında Cronbach alfa değerleri hesaplamış ve değerler aşağıda aynı sıra ile verilmiştir.

1. İşyerindeki informal öğrenme eylemleri (sekiz madde) – alfa değeri: .75
2. İşyerindeki informal öğrenmeyi engelleyen çevresel faktörler (sekiz madde)
  - a. İşyerinde boş zamanın olmaması – alfa değeri: .88
  - b. İş arkadaşlarının çalışma alanlarına aşına olunmaması – alfa değeri: .93
  - c. Bilişim teknolojilerine yeterli erişimin olmaması – alfa değeri: .90
  - d. İşyerinde maddi ödül eksikliği – alfa değeri: .97

- e. İşyerinde görüşlerinizin dikkate alınmaması – alfa değeri: .91
- 3. İşyerinde informal öğrenmeye katılma motivasyonunu arttıran kişisel faktörler (sekiz madde)
  - a. Bir işe başlama ve onu bitirmedeki kararlılık – alfa değeri: .90
  - b. Mesleki yetkinlik algısı – alfa değeri: .93
  - c. Öğrenme tutkusu – alfa değeri: .94
  - d. Mesleki alana olan ilgili – alfa değeri: .94

Analizden görüldüğü üzere Cronbach alfa değerleri tüm sorular için .70 değerinden büyüktür ve bu da veri toplama aracının güvenilirlik değerinin kabul edilebilir sınırlar içinde olduğunu göstermektedir (Gliem ve Gliem, 2003; Stuckey, Taylor, ve Cranton, 2013; Taber, 2018).

## BÖLÜM 3

### BULGULAR VE YORUMLAR

Bu bölümde araştırmanın bulgularına ve bu bulgulara yönelik araştırma soruları ekseninde yapılan yorumlara yer verilmiştir.

İlk olarak demografik bölümden elde edilen bulgular ayrıntılı bir şekilde incelenmiştir. Sonrasında insani yardım sektörü çalışanlarının iş yerlerindeki informal öğrenmelerini engelleyen faktörlerin bulgularına yer verilmiştir. Benzer şekilde çalışanların informal öğrenmelerini arttıran kişisel faktörler incelenip, tüm bulguların birbirleri olan ilişkileri yorumlanmıştır.

Farklı demografik gruplar arasındaki ilişkileri gözlemlemek için de bağımsız gruplar t testi kullanılmıştır. Tüm ilgili demografik gruplar her bir soru için ayrı ayrı analiz edilmiş fakat sadece tecrübe ve eğitim seviyesi özelinde anlamlı farklılıklar gözlemlenmiştir. Bu sebeple yalnızca bu iki grup için yapılan bağımsız gruplar t testi analizleri ve bu analizlerin sonuçları bu çalışmada gösterilmiştir.

#### Demografik Bulgular

Bu bölümde, veri toplama aracının ilk kısmında araştırmacı tarafından katılımcıların demografik bilgilerini ölçmek için hazırlanmış soruların bulgularına yer verilmiştir.

Çizelge 1

#### *Cinsiyet*

|        | N   | %     |
|--------|-----|-------|
| Kadın  | 116 | 72.5  |
| Erkek  | 44  | 27.5  |
| Toplam | 160 | 100.0 |

Araştırma toplamda 160 insani yardım çalışanına ulaşmıştır (Çizelge 1).

Katılımcıların cinsiyetini belirlemek için sorulan soruda 114 birey kadın ve 46 birey de erkek olarak cevap vermiştir.

Çizelge 2

| Yaş    | N   | %     |
|--------|-----|-------|
| 20-24  | 18  | 11.3  |
| 25-29  | 70  | 43.8  |
| 30-34  | 43  | 26.9  |
| 35-39  | 10  | 6.3   |
| 40-44  | 13  | 8.1   |
| 45-49  | 3   | 1.9   |
| 55-59  | 2   | 1.3   |
| 60+    | 1   | .6    |
| Toplam | 160 | 100.0 |

Katılımcıların yaş aralığı beş yıllık seçenekler olarak belirlenmiştir: 20-24, 25-29, 30-34, 35-39, 40-44, 45-49, 50-54, 55-60, 60+. Frekans analizinin sonucuna göre katılımcıların % 11.3'ü (18 kişi) 20-24 yaş aralığında, % 43.8'i (70 kişi) 25-29 yaş aralığında, % 26.9'u (43 kişi) 30-34 yaş aralığında, % 6,3'ü (10 kişi) 35-39 yaş aralığında, %8.1'i (13 kişi) 40-44 yaş aralığında, % 1.9'u (üç kişi) 45-49 yaş aralığında, % 1.3 'ü (iki kişi) 55-59 yaş aralığında ve % 0.6'sı (bir kişi) 60 yaş üstü oldukları bulunmuştur (Çizelge 2).

Türkiye'de insani yardım sektörü, özellikle 2011 Suriye İnsani Krizi sonrasında çok hızlı büyüyüp, genişleyen bir sektördür. Bu sektörünün Türkiye'deki diğer sektörlerle göre daha yeni bir sektör olduğu göz önünde bulundurulursa, katılımcıların % 81.9'unun 35 yaş altı olması şaşırtıcı değildir.

Çizelge 3

*Eğitim seviyesi*

|                         | N   | %     |
|-------------------------|-----|-------|
| Lise mezunu             | 8   | 5.0   |
| Ön lisans mezunu        | 6   | 3.8   |
| Lisans öğrencisi        | 13  | 8.1   |
| Lisans mezunu           | 75  | 46.9  |
| Yüksek lisans öğrencisi | 20  | 12.5  |
| Yüksek lisans mezunu    | 26  | 16.3  |
| Doktora öğrencisi       | 9   | 5.6   |
| Doktora mezunu          | 3   | 1.9   |
| Toplam                  | 160 | 100.0 |

Araştırmaya sekiz lise mezunu, altı ön lisans mezunu, 13 lisans öğrencisi, 75 lisans mezunu, 20 yüksek lisans öğrencisi, 26 yüksek lisans mezunu, dokuz doktora öğrenci ve üç doktora mezununun katıldığı görüşmüştür (Çizelge 3). Katılımcıların % 46.9'unun lisans mezunu olması, yaş dağılımı ile paralellik göstermektedir.

Katılımcıların % 46.9'unun lisans mezunu olması, yaş dağılımı ile paralellik göstermektedir. Ayrıca katılımcıların %36.3'ünün lisans sonrası eğitim hayatlarına devam ediyor olması, Türkiye'deki insani yardım sektörü çalışanlarının ülke ortalamasının üzerinde, eğitilmiş ve seçilmiş bir grup olduğunu göstermektedir (Bkz. OECD, 2017).

Çizelge 4

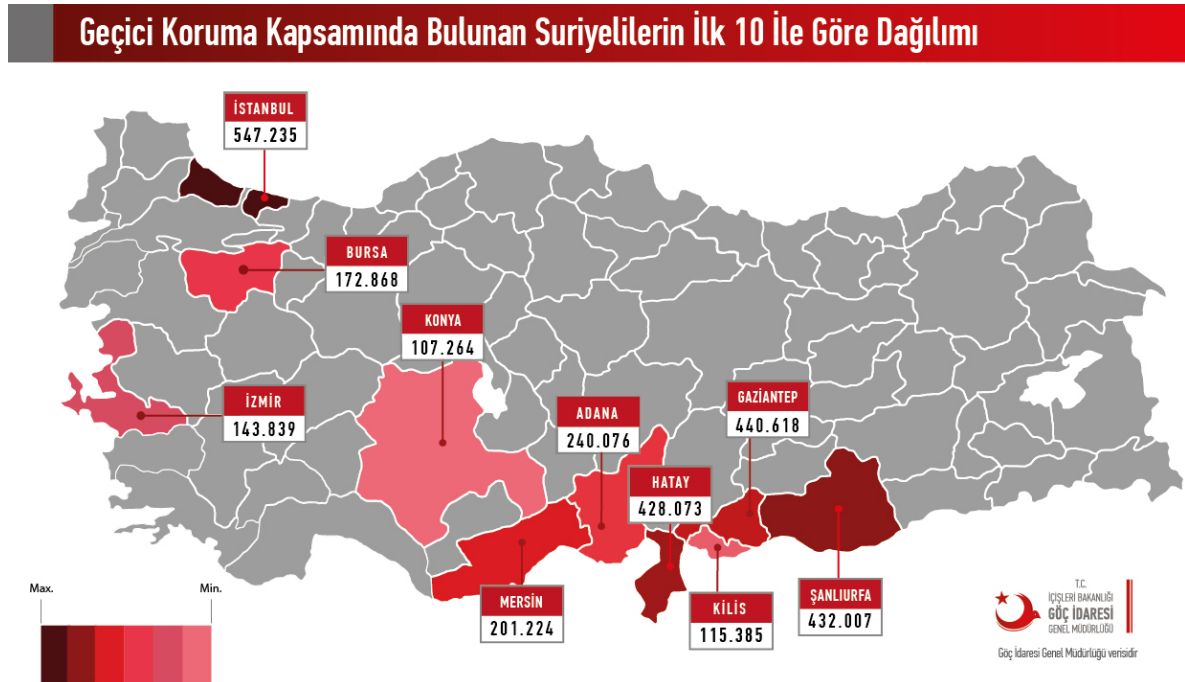
*Çalışılan il*

|           | N   | %     |
|-----------|-----|-------|
| Ankara    | 35  | 21.9  |
| Bursa     | 20  | 12.5  |
| Gaziantep | 22  | 13.8  |
| İstanbul  | 24  | 15.0  |
| Mardin    | 11  | 6.9   |
| Şanlıurfa | 18  | 11.3  |
| Diğer     | 30  | 13.6  |
| Toplam    | 160 | 100.0 |

Çalışmaya en çok katılım gösterilen iller Ankara (35), İstanbul (24), Gaziantep (22), Bursa (20), Şanlıurfa (18) ve Mardin (11) olup, toplam örneklemin 130 katılımcı ile % 81.4'ünü oluşturmaktadırlar (Çizelge 4).

Katılımcıların Türkçe dışında konuştukları dilleri belirlemek için çoklu cevap verebilecekleri bir soru hazırlanmıştır. 92 katılımcı İngilizce, 32 katılımcı Arapça, 26 katılımcı Kürtçe ve 5 katılımcı da Farsça bildiğini belirtmişlerdir.

Göç İdaresi 2019 Temmuz ayı verileri incelendiğinde (Şekil 1 Geçici Koruma Kapsamında Bulunan Suriyelilerin İlk 10 İle Göre Dağılımı) Ankara ve Mardin hariç diğer tüm illerin Türkiye’deki en fazla geçici koruma statüsüne sahip bireye ev sahipliği yapıyor olduğu görülmektedir (GİGM, 2019b). Bu sebeple de bu illerde mülteciler için çalışma yürüten kurumların sayısının ülke geneline göre yüksek olduğu düşünülebilir. Yine aynı verilere göre Temmuz ayı itibari ile Mardin’de 87,319, Ankara’da ise 92,324 geçici koruma statüsüne sahip bireyin yaşadığı belirtilmektedir. Mardin’in Suriye sınırında bir il olması ve nüfusunun yaklaşık %10’unu Suriyeli vatandaşların oluşturması, Mardin’de mültecilere destek veren kurumların sayısının yüksek olduğunun bir göstergesidir. Ankara’dan katılımın fazla olmasının sebebi ise Türkiye genelinde faaliyetlerini sürdüren birçok kurumun ve Birleşmiş Milletler ajanslarının Ankara’da genel merkezlerinin bulunması ve araştırmacının çalıştığı il olması sebebi ile kurumlara daha kolay ulaşması olarak yorumlanabilir. Sonuç olarak araştırmaya katılan bireylerin dağılımı incelendiğinde, örneklemin ülke genelindeki çalışanları özetle araştırmanın evrenini temsil ettiği sonucuna ulaşılabilir.



Şekil 1 Geçici Koruma Kapsamında Bulunan Suriyelilerin İlk 10 İle Göre Dağılımı

Çizelge 5

*Çalışılan kurum*

|                     | N   | %     |
|---------------------|-----|-------|
| Uluslararası STK    | 41  | 25.6  |
| Yerel STK           | 32  | 20.0  |
| Ulusal STK          | 30  | 18.8  |
| Kamu Kurumu         | 28  | 17.5  |
| Birleşmiş Milletler | 19  | 11.9  |
| Diğer               | 10  | 6.3   |
| Toplam              | 160 | 100.0 |

Katılımcıların çalıştıkları kurumlar frekans dağılımlarına göre analiz edilmiş ve Yerel STK, Ulusal STK, Uluslararası STK, Kamu Kurumu, Birleşmiş Milletler başlıkları altında gösterilmiştir (Çizelge 5).

Diğer seçeneği için metin yazılabilecek bir alan katılımcılara sağlanmıştır. Buna rağmen hiçbir katılımcı çalıştığı kuruma ait bir bilgi paylaşmamıştır. Bu nedenle de araştırmacının diğer olarak belirtilen kurumlar hakkında bir bilgisi yoktur. Sivil toplumdan (Yerel, Ulusal ve Uluslararası STK) toplamda 103 katılımcı toplam örneklemin % 64,4'ünü oluşturmuştur. Türkiye'deki insani yardım sektörünün büyük çoğunlukla sivil toplum üzerinden yürütülmesi, çalışmanın bu sonucu ile de paralellik göstermektedir.

Çizelge 6

*Çalışılan birim*

|                    | N   | %     |
|--------------------|-----|-------|
| Koruma             | 44  | 27.5  |
| Eğitim             | 43  | 26.9  |
| Sosyal Politikalar | 14  | 8.8   |
| Diğer              | 59  | 36.8  |
| Toplam             | 160 | 100.0 |

Katılımcıların % 27.5'inin kurumlarının koruma biriminde, % 26.9'unun eğitim biriminde ve % 8.8'inin sosyal politikalar biriminde çalıştıkları bulunmuştur (Çizelge 6).

Koruma, eğitim ve sosyal politikalar çalışmaya katılan bireylerin % 63.2'sinin çalıştığı birimler olarak belirlenmiştir. İnsani yardım sektöründe faaliyet gösteren kurumların yapısı incelendiğinde bulgular sektörün yapısıyla paralellik göstermektedir.

Her kurum birimlerini ve yapısını kendi kurum kültürüne göre şekillendirdiği için, bir başlık altında toplanamayan ya da 10'un altında katılımcı tarafından belirtilen birimler diğer olarak gösterilmiştir. Bu başlık altında iletişim, izleme değerlendirme, insan kaynakları, idari yönetim gibi birimler mevcuttur.

Çizelge 7

*Çalışma şekli*

|                            | N   | %     |
|----------------------------|-----|-------|
| Tam zamanlı (Profesyonel)  | 154 | 96.3  |
| Yarı zamanlı (Profesyonel) | 2   | 1.3   |
| Gönüllü                    | 2   | 1.3   |
| Diğer                      | 2   | 1.3   |
| Toplam                     | 160 | 100.0 |

Araştırmaya katılan 154 insani yardım sektörü çalışanı tam zamanlı olarak çalıştığını belirtmiştir (Çizelge 7).

Çalışma şekliniz sorusuna verilen yanıtlar sonucunda elde edilen % 93.4'lük bu oran neredeyse katılımcıların hepsinin profesyonel olarak tam zamanlı bir çalışan olduğunu göstermektedir.

Çizelge 8

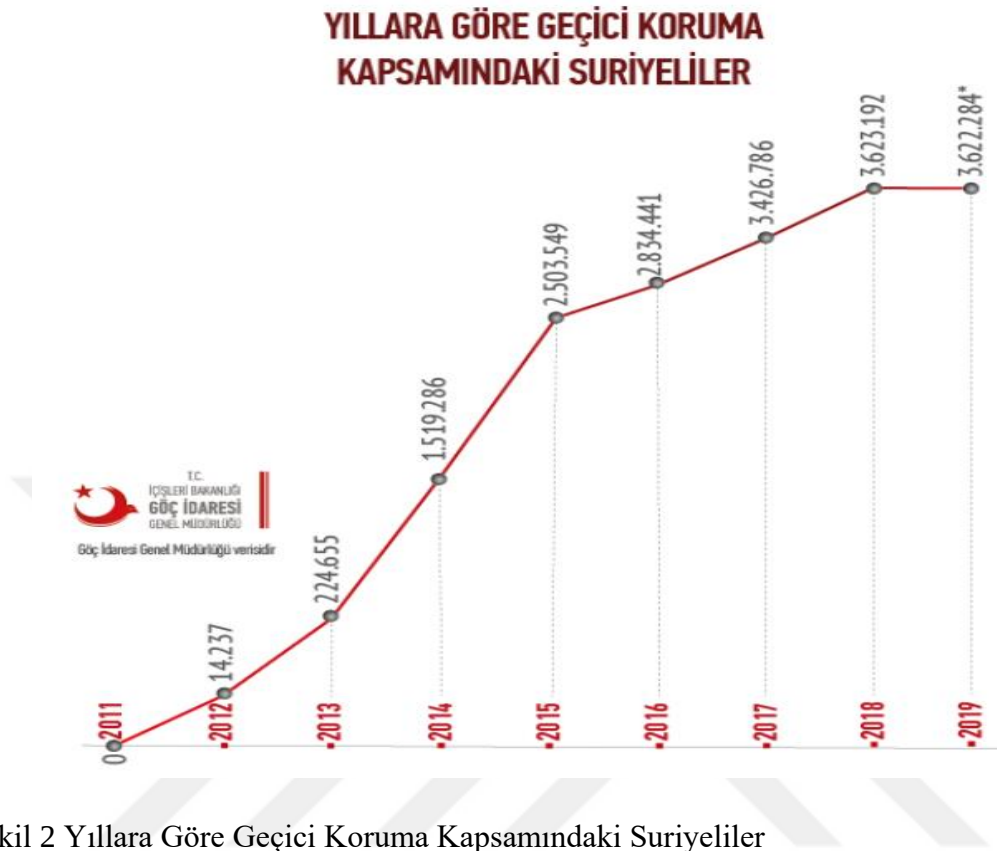
*İnsani yardım alanında çalışma süresi*

|                 | N   | %     |
|-----------------|-----|-------|
| 1 yıldan az     | 27  | 16.9  |
| 1-3 yıl arası   | 73  | 45.6  |
| 4-6 yıl arası   | 44  | 27.5  |
| 7-9 yıl arası   | 11  | 6.9   |
| 10 yıldan fazla | 5   | 3.1   |
| Toplam          | 160 | 100.0 |

Katılımcıların insani yardım alanındaki kaç yıllık tecrübelerinin olduğu Çizelge 8'de ayrıntılı bir şekilde verilmiştir.

Katılımcıların % 16.9'unun bu sektörde çalışma süresi 1 yıldan az iken % 45.6'sının çalışma süresi 1-3 yıl arasındadır. 4-6 yıl arası çalışma süresi olan katılımcılar ise % 27.5'lik bir orana sahiptir. 7 yıl ve üzeri çalışma süresine sahip olan katılımcılar da toplam örneklemin % 10'unu oluşturmaktadır.

Katılımcıların % 90'ı 6 yıl ya da daha kısa süredir insani yardım alanında çalıştığı görülmektedir.



Şekil 2 Yıllara Göre Geçici Koruma Kapsamındaki Suriyeliler

Türkiye’de insani yardım sektörün, 2011 Suriye krizi sonrası hızlı bir şekilde büyümüştür (Şekil 2). Ülkeye geçici koruma aramak amacı ile Suriye İç Savaşı’ndan kaçıp giriş yapan Suriyeli vatandaş sayısının dramatik olarak artış gösterdiği ilk dönem 2013-2014 yılları arasındır. Sonrasında sektör maddi kaynaklarla beraber daha da genişlemiş ve şimdiki durumuna gelmiştir. Bu durumlar göz önüne alındığında katılımcıların Türkiye’deki sektörü bu noktadan da temsil ettiği varsayılabilir.

Ayrıca araştırma sorularından biri olan “İnsani yardım sektörü çalışanları demografik özelliklerine göre gruplandırıldıklarında informal öğrenmeleri birbirinden nasıl farklılaşır?” sorusunda belirtilen sektör çalışanlarını deneyimlerine göre sınıflandırırken araştırmacı bu verileri kullanmıştır. Katılımcılar deneyimlerine göre gruplandırılırken, az deneyimli (junior) ve deneyimli (senior) olarak iki başlık altında toplanmışlardır. Az deneyimli katılımcılar 1-3 yıllık çalışma tecrübesi olanlardan, deneyimli katılımcılar ise dört yıl ve üzeri çalışma tecrübesi olanlardan seçilmişlerdir. Bir yılın altındaki katılımcılara bu gruplandırmada yer verilmemesinin sebebi, çalışanların bu

süre zarfında sektörü tanımları ve yapıyor oldukları iş ile ilgili farkındalıklarının yeterli düzeye ulaşmamış olmasının varsayılmasıdır. Kısaca araştırmacı katılımcıların ancak insani yardım sektöründe bir yıllarını doldurduklarında deneyim seviyelerine göre ayrıştırılan bir grubu temsil edeceğini düşünmektedir.

Çizelge 9

*Çalışılan alandaki mesleki yeterlilik algısı*

|                                   | N   | %     |
|-----------------------------------|-----|-------|
| Yeterli hissetmiyorum             | 3   | 1.9   |
| Orta düzeyde yeterli hissediyorum | 72  | 45.0  |
| Yeterli hissediyorum              | 85  | 53.1  |
| Toplam                            | 160 | 100.0 |

Katılımcıların mesleki anlamda kendilerini ne ölçüde yeterli hissettikleri ilgiyi soruya vermiş olduğu cevaplar doğrultusunda incelenmiş ve sonuçlar Çizelge 9’da verilmiştir.

Katılımcılardan 3 kişi kendilerini yeterli hissetmediklerini, 72 kişi kendilerini orta düzeyde yeterli hissettiklerini ve 85 kişi ise kendilerini mesleki olarak yeterli hissettiklerini belirtmişlerdir.

Veri toplama aracının demografik bölümünün bulguları araştırmada yer alan katılımcıların homojen bir dağılım gösterdiğini ve çalışmanın örneklemini temsil eder nitelikte olduğunu göstermektedir.

### **İnformel Öğrenme Eylemleri Bulguları**

Veri toplama aracının ikinci bölümünde çalışanların iş yerinde yeni bir şey öğrenme ihtiyacı hissettikleri zaman kullanıyor oldukları informal öğrenme eylemlerine odaklanılmıştır.

Katılımcılar “İş yerinde yeni bir şey öğrenme ihtiyacınız olduğunda aşağıdaki öğrenme eylemlerini ne sıklıkla kullanırsınız?” sorusunun sekiz alt maddesine 5’li Likert tipi derecelendirme yöntemi ile hazırlanmış formu kullanarak cevap vermiştir. Cevap aralığı 1 - “Hiçbir zaman kullanmam” ve 5 - “Her zaman kullanırım” olarak belirlenmiş ve sadece bir cevap seçeneğini seçebilecekleri şekilde hazırlanarak yanıtlar toplanmıştır. Sorunun ortalama puanı 4.10 (SS=0.52) çıkmıştır. Katılımcılar iş yerlerinde yeni bir şey öğrenme ihtiyaçları olduğunda sıklıkla informal öğrenme eylemlerini kullandıklarını

belirtmişlerdir. Lohman'ın (2006) orijinal makalesinde ise ortalama puan 3.80 (SS=.48) olarak hesaplanmıştır. Lohman bu çalışmasını öğretmenler üzerinde yapmıştır. Bilindiği üzere öğretmenlerin mesleklerini yerine getirebilmek için bir örgün eğitim programından mezun olmaları gerekmektedir. Oysa ki insani yardım sektörü çalışanlarının birçoğu, böyle bir zorunluluğun onlar için geçerli olmamasından dolayı, kendilerini mesleki olarak yetkinleşebilecekleri bir örgün eğitim programını tamamlamamışlardır. Bu sebeple sektör çalışanlarının mesleki alanda sorumluluklarını yerine getirebilmek için informal öğrenme eylemlerine daha yüksek bir katılım sağladıkları düşünülebilir.

Çizelge 10

*İnformel öğrenme eylemleri*

|                                                  | N   | Ort  | SS   |
|--------------------------------------------------|-----|------|------|
| Genel ortalama                                   | 160 | 4.10 | .52  |
| İnternette araştırma                             | 160 | 4.54 | .67  |
| İş arkadaşları ile sözel iletişim                | 160 | 4.41 | .66  |
| İş arkadaşları ile iş birliği yapma              | 159 | 4.39 | .73  |
| İş arkadaşları ile materyal veya kaynak paylaşma | 159 | 4.28 | .76  |
| Kendi eylemlerin üzerine düşünme                 | 159 | 4.21 | .88  |
| İş arkadaşlarını gözlemleme                      | 160 | 4.09 | .92  |
| Mesleki dergi veya yayınları inceleme            | 159 | 3.80 | 1.06 |
| Deneme yanılma                                   | 159 | 3.11 | 1.09 |

Sorunun alt maddeleri incelendiğinde en yüksek ortalama puana sahip olan maddenin 4.54 (SS=0.67) ile “İnternette araştırma”, en düşük ortalama puana sahip maddenin ise 3.11 (SS=1.09) ile “Deneme yanılma olduğu görülmüştür. “İş arkadaşları ile sözel iletişim (Ort=4.41)” ve “İş arkadaşları ile iş birliği yapma (Ort=4.39)” informal edimlerinin ise birbirine yakın bir ortalamaya sahip olduğu bulunmuştur. Çizelge 10’da sorunun tüm maddelerinin ortalama puanları sırası ile verilmiştir.

Çizelgede görüldüğü üzere katılımcılar, iş yerinde yeni bir şey öğrenme ihtiyacı duyduklarında her zamana yakın bir oranla “İnternette araştırma” öğrenme eylemine katılırlarken bazı zamanlarda “Deneme yanılma” eylemini kullandıklarını beyan etmişlerdir.

Çizelge 11

*İnformal öğrenme eylemleri ve eğitim seviyesi ilişkisi*

|                                                  | Eğitim     | N  | Ort  | SS   | t      |
|--------------------------------------------------|------------|----|------|------|--------|
| Genel ortalama                                   | Lisans     | 94 | 4.02 | .53  | -2.56* |
|                                                  | Lisansüstü | 58 | 4.24 | .51  |        |
| İş arkadaşları ile sözel iletişim                | Lisans     | 94 | 4.32 | .68  | -2.44* |
|                                                  | Lisansüstü | 58 | 4.59 | .62  |        |
| İş arkadaşları ile iş birliği yapma              | Lisans     | 94 | 4.32 | .69  | -1.54  |
|                                                  | Lisansüstü | 57 | 4.51 | .81  |        |
| İş arkadaşlarını gözlemleme                      | Lisans     | 94 | 3.98 | .94  | -1.81  |
|                                                  | Lisansüstü | 58 | 4.26 | .91  |        |
| İş arkadaşları ile materyal veya kaynak paylaşma | Lisans     | 93 | 4.20 | .75  | -1.52  |
|                                                  | Lisansüstü | 58 | 4.40 | .77  |        |
| İnternetten araştırma                            | Lisans     | 94 | 4.45 | .70  | -1.85  |
|                                                  | Lisansüstü | 58 | 4.66 | .64  |        |
| Mesleki dergi veya yayınları inceleme            | Lisans     | 93 | 3.69 | 1.10 | -1.54  |
|                                                  | Lisansüstü | 58 | 3.97 | 1.03 |        |
| Deneme yanılma                                   | Lisans     | 93 | 3.05 | 1.14 | -1.15  |
|                                                  | Lisansüstü | 58 | 3.26 | .95  |        |
| Kendi eylemlerin üzerine düşünme                 | Lisans     | 93 | 4.15 | .91  | -1.19  |
|                                                  | Lisansüstü | 58 | 4.33 | .87  |        |

Katılımcıların iş yerlerindeki informal öğrenme eylemlerine katılımlarının eğitim seviyesine göre değişip değişmediğini incelemek üzere bağımsız gruplar t testi uygulanmıştır. Analiz sonuçlarına göre hem genel ortalamada hem de “İş arkadaşları ile sözel iletişim” alt maddesinde lisans eğitimi olan katılımcılar (Ort=4.02, SS=.53; Ort=4.32, SS=.68) ile lisansüstü eğitimi olan katılımcılar (Ort=4.24, SS=.51; Ort=4.59, SS=.62) arasında anlamlı bir fark bulunmuştur,  $t(150)=-2.56$ ,  $t(150)=-2.44$ ,  $p<.05$  (Çizelge 11).

Özetlemek gerekirse, lisansüstü eğitimi olan katılımcılar lisans eğitimi katılımcılara göre daha sık informal öğrenme eylemlerine katılım sağlamaktadırlar. Benzer şekilde lisansüstü eğitimi olan katılımcılar iş arkadaşlarıyla sözel iletişim eylemini lisans eğitimi alan katılımcılara göre daha sık kullanmaktadırlar.

Katılımcıların iş yerlerindeki informal öğrenme eylemlerine katılımlarının deneyimlerine göre değişip değişmediğini incelemek üzere bağımsız gruplar t testi uygulanmıştır. Analiz sonuçlarına göre deneyimli ve az deneyimli çalışanlar arasında anlamlı bir fark gözlemlenmemiştir. Açıklamak gerekirse, deneyimli ve az deneyimli çalışanlar informal öğrenme edimlerini hem genel olarak hem de alt başlıklar bazında birbirlerine benzer sıklıkta kullandıklarını beyan etmişlerdir.

## İnformel Öğrenmeyi Engelleyen Çevresel Faktörler

Veri toplama aracının üçüncü bölümünde çalışanların iş yerlerinde informal öğrenme eylemlerine katılmasını engelleyen çevresel faktörleri ölçmeye yönelik altı soru sorulmuştur. Katılımcılar ilk beş sorunun sekiz alt maddesine 5’li Likert tipi formu kullanarak cevap vermişlerdir. Cevap aralığı 1 – “Hiçbir zaman engellemez” ve 5 – “Her zaman engeller” olarak belirlenmiş ve sadece bir cevap seçeneğini seçebilecekleri şekilde hazırlanarak yanıtlar toplanmıştır. Altıncı sorunun sekiz alt maddesi için ise cevaplar açık uçlu olarak toplanmıştır.

Çizelge 12

### *İş yerinde boş zamanın olmaması*

|                                                  | N   | Ort  | SS   |
|--------------------------------------------------|-----|------|------|
| Genel ortalama                                   | 160 | 2.55 | .83  |
| Mesleki dergi veya yayınları inceleme            | 160 | 2.88 | 1.23 |
| İş arkadaşlarını gözlemleme                      | 160 | 2.66 | 1.13 |
| İnternette araştırma                             | 158 | 2.63 | 1.18 |
| İş arkadaşları ile sözel iletişim                | 160 | 2.61 | 1.00 |
| İş arkadaşları ile iş birliği yapma              | 160 | 2.46 | 1.05 |
| Deneme yanılma                                   | 160 | 2.44 | 1.18 |
| Kendi eylemlerin üzerine düşünme                 | 160 | 2.41 | 1.18 |
| İş arkadaşları ile materyal veya kaynak paylaşma | 160 | 2.33 | 1.01 |

Katılımcıların “İş yerinde boş zamanınızın olmaması, aşağıdaki öğrenme eylemlerine katılmanızı ne sıklıkta engellemektedir?” sorusunun alt maddelerine verdikleri cevaplar sonucunda, sorunun ortalama puanı 2.55 (SS=.83) olarak hesaplanmıştır. Sorunun alt maddeleri incelendiğinde en yüksek ortalama puana sahip maddenin 2.88 (SS=1.23) ile “Mesleki dergi veya yayınları inceleme” ve en düşük ortalama puana sahip maddenin 2.33 (SS=1.01) ile “İş arkadaşları ile materyal ve kaynak paylaşma” olduğu görülmüştür. “İş arkadaşları ile sözel iletişim (Ort=2.61)” ve “İnternette araştırma (Ort=2.63)” informal öğrenme edimleri birbirine yakın bir ortalama puana sahip iken “İş arkadaşları ile iş birliği yapma (Ort=2.46)” ve “Deneme yanılma (Ort=2.44)” eylemlerinin birbirine yakın ortalamalarda olduğu bulunmuştur. Sorunun tüm maddelerinin ortalama puanları ve standart sapmaları Çizelge 12’de sırası ile verilmiştir.

Özet olarak, katılımcıların iş yerinde boş zamanlarının olmaması, onların genel anlamda informal öğrenme eylemlerine katılımlarını zaman zaman engellemektedir.

Diğer öğrenme edimleri arasında en yüksek ortalamaya sahip “Mesleki dergi veya yayınları inceleme” eylemlerine katılmayı zaman zaman engellerken en az ortalamaya sahip “İş arkadaşları ile materyal ve kaynak paylaşma” edimine katılımı nadiren engellemektedir.

Çizelge 13

*İş yerinde boş zamanın olmaması ve eğitim seviyesi ilişkisi*

|                                                  | Eğitim     | N  | Ort  | SS   | t      |
|--------------------------------------------------|------------|----|------|------|--------|
| Genel ortalama                                   | Lisans     | 94 | 2.48 | .78  | -1.75  |
|                                                  | Lisansüstü | 58 | 2.72 | .92  |        |
| İş arkadaşları ile sözel iletişim                | Lisans     | 94 | 2.57 | .91  | -.55   |
|                                                  | Lisansüstü | 58 | 2.67 | 1.15 |        |
| İş arkadaşları ile iş birliği yapma              | Lisans     | 94 | 2.38 | .97  | -.65   |
|                                                  | Lisansüstü | 58 | 2.50 | 1.14 |        |
| İş arkadaşlarını gözlemleme                      | Lisans     | 94 | 2.60 | 1.12 | -.86   |
|                                                  | Lisansüstü | 58 | 2.76 | 1.16 |        |
| İş arkadaşları ile materyal veya kaynak paylaşma | Lisans     | 94 | 2.34 | .96  | -.26   |
|                                                  | Lisansüstü | 58 | 2.34 | 1.12 |        |
| İnternetten araştırma                            | Lisans     | 93 | 2.48 | 1.13 | -2.37* |
|                                                  | Lisansüstü | 58 | 2.95 | 1.23 |        |
| Mesleki dergi veya yayınları inceleme            | Lisans     | 94 | 2.74 | 1.16 | -2.58* |
|                                                  | Lisansüstü | 58 | 3.26 | 1.24 |        |
| Deneme yanılma                                   | Lisans     | 94 | 2.39 | 1.14 | -1.06  |
|                                                  | Lisansüstü | 58 | 2.60 | 1.26 |        |
| Kendi eylemlerin üzerine düşünme                 | Lisans     | 94 | 2.30 | 1.12 | -1.99* |
|                                                  | Lisansüstü | 58 | 2.69 | 1.27 |        |

Katılımcıların boş zamanlarının olmaması, eğitim seviyelerine göre incelenmiş ve informal öğrenme eylemlerine katılmalarının eğitimlerine göre değişip değişmediğini incelemek üzere bağımsız gruplar t testi uygulanmıştır (Çizelge 13).

Analiz sonuçlarına göre “İnternetten araştırma”, “Mesleki dergi veya yayınları inceleme” ve “Kendi eylemlerin üzerine düşünme” maddelerinde lisans eğitimi olan katılımcılar (Ort=2.48, SS=1.13; Ort=2.74, SS=1.16; Ort=2.30, SS=1.12) ile lisansüstü eğitimi olan katılımcılar (Ort=2.95, SS=1.23; Ort=3.26, SS=1.24; Ort=2.69, SS=1.27) arasında anlamlı bir fark bulunmuştur  $t(149)=-2.37$ ,  $t(150)=-2.58$ ,  $t(150)=-1.99$ ,  $p<.05$ . İş yerinde boş zamanın olmaması faktörünün “İnternetten araştırma”, “Mesleki dergi veya yayınları inceleme” ve “Kendi eylemlerin üzerine düşünme” edimleri açısından

lisansüstü seviyede eğitimi olan katılımcıları, lisans seviyesinde eğitimi olan katılımcılara göre daha sık engellediği gözlemlenmiştir. Diğer öğrenme eylemlerine katılım sıklığı bakımından ise iki grup arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Katılımcıların boş zamanlarının olmaması, deneyimlerine göre incelenmiş ve informal öğrenme eylemlerine katılmalarının deneyimlerine göre değişip değişmediğini incelemek üzere bağımsız gruplar t testi uygulanmıştır. Analiz sonuçlarına göre deneyimli ve az deneyimli çalışanlar arasında anlamlı bir fark gözlemlenmemiştir.

#### Çizelge 14

##### *İş arkadaşlarının çalışma alanına aşina olmama*

|                                                  | N   | Ort  | SS   |
|--------------------------------------------------|-----|------|------|
| Genel ortalama                                   | 160 | 2.25 | .92  |
| İş arkadaşları ile iş birliği yapma              | 160 | 2.51 | 1.15 |
| İş arkadaşları ile sözel iletişim                | 160 | 2.45 | 1.15 |
| İş arkadaşları ile materyal veya kaynak paylaşma | 159 | 2.42 | 1.18 |
| İş arkadaşlarını gözlemleme                      | 160 | 2.36 | 1.15 |
| Deneme yanılma                                   | 158 | 2.16 | 1.13 |
| Mesleki dergi veya yayınları inceleme            | 159 | 2.08 | 1.09 |
| İnternette araştırma                             | 160 | 2.01 | 1.12 |
| Kendi eylemlerin üzerine düşünme                 | 158 | 1.96 | 1.06 |

Katılımcıların “İş arkadaşlarınızın çalışma alanlarına aşina olmamanız, aşağıdaki öğrenme eylemlerine katılmanızı ne sıklıkta engellemektedir?” sorusunun alt maddelerine verdikleri cevaplar sonucunda, sorunun ortalama puanı 2.25 (SS=.92) olarak hesaplanmıştır. Sorunun alt maddeleri incelediğinde en yüksek ortalama puana sahip maddenin 2.51 (SS=1.15) ile “İş arkadaşları ile iş birliği yapma” ve en düşük ortalama puana sahip maddenin 1.96 (SS=1.06) ile “Kendi eylemlerin üzerine düşünme” olduğu görülmüştür. “İş arkadaşları ile sözel iletişim (Ort=2.45)” ve “İş arkadaşları ile materyal veya kaynak paylaşma (Ort=2.42)” informal öğrenme edimlerinin ise birbirine yakın bir ortalama puanına sahip olduğu bulunmuştur. Çizelge 14’te sorunun tüm maddelerinin ortalama puanları sırası ile verilmiştir.

Açıklamak gerekirse, katılımcıların iş arkadaşlarının çalışma alanlarına aşina olmamaları, genel olarak informal öğrenme eylemlerine katılmalarını nadiren engellemektedir.

Çizelge 15

*İş arkadaşlarının çalışma alanına aşına olmama ve deneyim ilişkisi*

|                                                  | Deneyim   | N  | Ort  | SS   | t      |
|--------------------------------------------------|-----------|----|------|------|--------|
| Genel ortalama                                   | Az        | 73 | 2.19 | .91  | -1.14  |
|                                                  | Deneyimli | 60 | 2.38 | .97  |        |
|                                                  | Deneyimli | 60 | 2.38 | 1.16 |        |
| İş arkadaşları ile sözel iletişim                | Az        | 73 | 2.38 | 1.16 | -1.13  |
|                                                  | Deneyimli | 60 | 2.62 | 1.21 |        |
|                                                  | Deneyimli | 60 | 2.62 | 1.21 |        |
| İş arkadaşları ile iş birliği yapma              | Az        | 73 | 2.45 | 1.20 | -.98   |
|                                                  | Deneyimli | 60 | 2.65 | 1.12 |        |
|                                                  | Deneyimli | 60 | 2.65 | 1.12 |        |
| İş arkadaşlarını gözlemleme                      | Az        | 73 | 2.41 | 1.18 | -.43   |
|                                                  | Deneyimli | 60 | 2.50 | 1.20 |        |
|                                                  | Deneyimli | 60 | 2.50 | 1.20 |        |
| İş arkadaşları ile materyal veya kaynak paylaşma | Az        | 73 | 2.41 | 1.15 | -.43   |
|                                                  | Deneyimli | 60 | 2.50 | 1.23 |        |
|                                                  | Deneyimli | 60 | 2.50 | 1.23 |        |
| İnternetten araştırma                            | Az        | 73 | 1.84 | 1.01 | -1.98* |
|                                                  | Deneyimli | 60 | 2.23 | 1.25 |        |
|                                                  | Deneyimli | 60 | 2.23 | 1.25 |        |
| Mesleki dergi veya yayınları inceleme            | Az        | 73 | 1.96 | 1.10 | -1.41  |
|                                                  | Deneyimli | 60 | 2.23 | 1.14 |        |
|                                                  | Deneyimli | 60 | 2.23 | 1.14 |        |
| Deneme yanılma                                   | Az        | 73 | 2.16 | 1.18 | -.60   |
|                                                  | Deneyimli | 59 | 2.29 | 1.18 |        |
|                                                  | Deneyimli | 59 | 2.29 | 1.18 |        |
| Kendi eylemlerin üzerine düşünme                 | Az        | 73 | 1.92 | 1.09 | -.60   |
|                                                  | Deneyimli | 59 | 2.03 | 1.11 |        |
|                                                  | Deneyimli | 59 | 2.03 | 1.11 |        |

Katılımcıların iş arkadaşlarının çalışma alanlarına aşına olmaması, deneyimlerine göre incelenmiş ve informal öğrenme eylemlerine katılmalarının deneyimlerine göre değişip değişmediğini incelemek üzere bağımsız gruplar t testi uygulanmıştır. Analiz sonuçları Çizelge 15’te gösterilmiştir.

Analiz sonuçlarına göre “İnternetten araştırma” maddesinde az deneyimli katılımcılar (Ort=1.84, SS=1.01) ile deneyimli katılımcılar (Ort=2.23, SS=1.25) arasında anlamlı bir fark bulunmuştur  $t(113)=-1.98$ ,  $p<.05$ . İş arkadaşlarının çalışma alanlarına aşına olmama faktörü “İnternetten araştırma” edimi için deneyimli katılımcıları az deneyimlilere göre daha fazla engellemektedir.

Katılımcıların iş arkadaşlarının çalışma alanına aşina olmaması, eğitim seviyelerine ve deneyimlerine göre ayrı ayrı incelenmiş ve informal öğrenme eylemlerine katılmalarının eğitimlerine ve deneyimlerine göre değişip değişmediğini incelemek üzere bağımsız gruplar t-testi uygulanmıştır. Analiz sonuçlarına göre lisans seviyesinde eğitimi olan ve lisansüstü seviyesinde eğitimi olan çalışanlar arasında anlamlı bir fark gözlemlenmemiştir.

Çizelge 16

*Bilişim sistemlerine yeterli erişimin olmaması*

|                                                  | N   | Ort  | SS   |
|--------------------------------------------------|-----|------|------|
| Genel ortalama                                   | 160 | 2.30 | .90  |
| İnternette araştırma                             | 159 | 3.10 | 1.42 |
| Mesleki dergi veya yayınları inceleme            | 159 | 2.81 | 1.31 |
| İş arkadaşları ile materyal veya kaynak paylaşma | 159 | 2.65 | 1.21 |
| İş arkadaşları ile iş birliği yapma              | 159 | 2.16 | 1.10 |
| İş arkadaşları ile sözel iletişim                | 160 | 2.04 | 1.19 |
| Deneme yanılma                                   | 156 | 1.92 | 1.04 |
| Kendi eylemlerin üzerine düşünme                 | 158 | 1.89 | 1.11 |
| İş arkadaşlarını gözlemleme                      | 158 | 1.84 | 1.03 |

Katılımcıların “Bilişim teknolojilerine (bulut sistemleri, yeterli donanıma sahip bilgisayar gibi) yeterli erişiminizin olmaması aşağıdaki öğrenme eylemlerine katılmanızı ne sıklıkta engellemektedir?” sorusunun alt maddelerine verdikleri cevaplar sonucunda, sorunun ortalama puanı 2.30 (SS=0.90) olarak hesaplanmıştır. Sorunun alt maddeleri incelendiğinde en yüksek ortalama puana sahip maddenin 3.10 (SS=1.42) ile “İnternette araştırma” ve en düşük ortalama puana sahip maddenin 1.84 (SS=1.03) ile “İş arkadaşlarını gözlemleme” olduğu görülmüştür. Çizelge 16’da tüm maddelerin ortalama puanları sırası ile verilmiştir.

Açıklamak gerekirse, katılımcıların bilişim teknolojilerine yeterli erişimlerinin olmaması, genel olarak informal öğrenme eylemlerine katılımlarını nadiren engellediği görülmüştür. Öte yandan, diğer öğrenme edimleri arasında en yüksek ortalamaya sahip olan “İnternette araştırma” eylemine katılımı bazen engellerken en az ortalamaya sahip olan “İş arkadaşlarını gözlemleme” eylemine katılımı nadiren engellediği bulunmuştur.

Katılımcıların bilişim sistemlerine yeterli erişiminin olmaması, eğitim seviyelerine ve deneyimlerine göre incelenmiş ve informal öğrenme eylemlerine katılmalarının eğitimlerine ve deneyimlerine göre değişip değişmediğini incelemek üzere

bağımsız gruplar t testi uygulanmıştır. Analiz sonuçlarına göre deneyimli ve az deneyimli çalışanlar arasında ve lisans seviyesinde eğitimi olan ve lisansüstü seviyesinde eğitimi olan çalışanlar arasında anlamlı bir fark gözlemlenmemiştir.

Çizelge 17

*Maddi ödül eksikliği*

|                                                  | N   | Ort  | SS   |
|--------------------------------------------------|-----|------|------|
| Genel ortalama                                   | 160 | 1.71 | 1.02 |
| Mesleki dergi veya yayınları inceleme            | 160 | 1.79 | 1.14 |
| Kendi eylemlerin üzerine düşünme                 | 159 | 1.75 | 1.22 |
| İş arkadaşları ile materyal veya kaynak paylaşma | 159 | 1.74 | 1.14 |
| İnternette araştırma                             | 160 | 1.71 | 1.10 |
| İş arkadaşları ile iş birliği yapma              | 160 | 1.70 | 1.12 |
| Deneme yanılma                                   | 159 | 1.67 | 1.09 |
| İş arkadaşları ile sözel iletişim                | 160 | 1.67 | 1.13 |
| İş arkadaşlarını gözlemleme                      | 159 | 1.64 | 1.12 |

Katılımcıların “İş yerinde maddi ödül (zam, ikramiye gibi) eksikliği aşağıdaki öğrenme eylemlerine katılmanızı ne sıklıkta engellemektedir?” sorusunun alt maddelerine verdikleri cevaplar sonucunda, sorunun ortalama puanı 1.71 (SS=1.02) olarak hesaplanmıştır. Çizelge 17’de tüm maddelerin ortalama puanları sırası ile verilmiştir.

Sorunun alt maddeleri incelendiğinde en yüksek ortalama puana sahip maddenin 1.79 (SS=1.14) ile “Mesleki dergi ve yayınları inceleme” ve en düşük ortalama puana sahip maddenin 1.64 (SS=1.12) ile “İş arkadaşlarını gözlemleme” olduğu görülmüştür. “Kendi eylemlerin üzerine düşünme (Ort=1.75)” ile “İş arkadaşları ile materyal ve kaynak paylaşma (Ort=1.74)” ve “İş arkadaşları ile iş birliği yapma (Ort=1.70)” ile “İnternette araştırma (Ort=1.71)” informal öğrenme edimlerinin birbirlerine yakın ortalamalara sahip oldukları bulunmuştur. Öte yandan “Deneme yanılma (Ort=1.67)” ile “İş arkadaşları ile sözel iletişim (Ort=1.67)” aynı ortalamaya sahiptir. Özetlemek gerekirse katılımcıların iş yerindeki maddi ödül eksikliği, onların en çok “Mesleki dergi veya yayınları inceleme” eylemlerine katılımlarını engellerken en az “İş arkadaşlarını gözlemleme” eylemine katılım sıklığını kısıtlamaktadır. Sonuç olarak, iş yerindeki maddi ödül eksikliğinin, genel olarak informal öğrenme eylemlerine katılımı nadiren engellemekte olduğu bulunmuştur.

İş yerindeki maddi ödül eksikliği durumu, katılımcıların eğitim seviyelerine ve deneyimlerine göre incelenmiş ve katılımcıların informal öğrenme eylemlerine

katılmalarının eğitimlerine ve deneyimlerine göre değişip değişmediğini incelemek üzere bağımsız gruplar t testi uygulanmıştır. Analiz sonuçlarına göre deneyimli ve az deneyimli çalışanlar arasında ve lisans seviyesinde eğitimi olan ve lisansüstü seviyesinde eğitimi olan çalışanlar arasında anlamlı bir fark gözlemlenmemiştir.

#### Çizelge 18

##### *Görüşlerin dikkate alınmaması*

|                                                  | N   | Ort  | SS   |
|--------------------------------------------------|-----|------|------|
| Genel ortalama                                   | 159 | 2.81 | 1.05 |
| İş arkadaşları ile iş birliği yapma              | 159 | 3.50 | 1.29 |
| İş arkadaşları ile sözel iletişim                | 159 | 3.49 | 1.30 |
| İş arkadaşları ile materyal veya kaynak paylaşma | 159 | 3.13 | 1.32 |
| İş arkadaşlarını gözlemleme                      | 158 | 2.85 | 1.40 |
| Deneme yanılma                                   | 157 | 2.44 | 1.37 |
| Mesleki dergi veya yayınları inceleme            | 158 | 2.39 | 1.29 |
| İnternette araştırma                             | 158 | 2.37 | 1.36 |
| Kendi eylemlerin üzerine düşünme                 | 157 | 2.34 | 1.37 |

Katılımcıların “İş yerinde görüşlerinizin dikkate alınmaması, aşağıdaki öğrenme eylemlerine katılmanızı ne sıklıkta engellemektedir?” sorusunun alt maddelerine verdikleri cevaplar sonucunda, sorunun ortalama puanı 2.81 (SS=1.05) olarak hesaplanmıştır. Sorunun alt maddeleri incelendiğinde en yüksek ortalama puana sahip olan maddenin 3.50 (SS=1.29) ile “İş arkadaşları ile iş birliği yapma” ve en düşük ortalama puana sahip olan maddenin 2.34 (SS=1.37) ile “Kendi eylemlerin üzerine düşünme” olduğu görülmüştür. Çizelge 18’de sorunun tüm maddelerin ortalama puanları sırası ile verilmiştir. Sonuç olarak, iş yerinde görüşlerin dikkate alınmamasının, genel olarak informal öğrenme eylemlerine katılımı bazen engellemekte olduğu bulunmuştur. Öte yandan diğer öğrenme edimleri arasında en yüksek ortalamaya sahip olan “İş arkadaşları ile iş birliği yapma” eylemine katılımı sıklıkla engellerken en az ortalamaya sahip olan “Kendi eylemlerin üzerine düşünme” eylemine katılımı nadiren engellediği bulunmuştur.

Katılımcıların iş yerlerinde görüşlerinin dikkate alınmaması, eğitim seviyelerine ve deneyimlerine göre incelenmiş ve informal öğrenme eylemlerine katılmalarının eğitimlerine ve deneyimlerine göre değişip değişmediğini incelemek üzere bağımsız gruplar t testi uygulanmıştır. Analiz sonuçlarına göre deneyimli ve az deneyimli çalışanlar arasında ve lisans seviyesinde eğitimi olan ve lisansüstü seviyesinde eğitimi olan çalışanlar arasında anlamlı bir fark gözlemlenmemiştir.

Veri toplama aracı ikinci bölümünün son sorusu “Lütfen, iş yeri ortamınızla ilgili olarak aşağıdaki öğrenme eylemlerine katılmanızı engelleyen başka faktörler varsa, belirtiniz.” olarak belirtilmiş ve katılımcılardan her bir alt madde için başka faktörler belirtmelerini istenmiştir. Fakat katılımcıların sadece beşi bu soruya cevap vermiştir. Verilen cevaplar analiz edildiğinde, cevapların herhangi bir faktör altında toplanamayacağı görülmüş ve anlamlı bir örüntü oluşturmadığı görülmüştür. Bu sebeple de soru analizden çıkarılmıştır.

Çizelge 19

*İnformel öğrenmeyi engelleyen çevresel faktörler*

|                                                | N   | Ort  | SS   |
|------------------------------------------------|-----|------|------|
| Görüşlerin dikkate alınmaması                  | 159 | 2.80 | 1.05 |
| İş yerinde boş zamanın olmaması                | 160 | 2.55 | .83  |
| Bilişim sistemlerine yeterli erişimin olmaması | 160 | 2.30 | .90  |
| İş arkadaşlarının çalışma alanına aşina olmama | 160 | 2.25 | .92  |
| Maddi ödül eksikliği                           | 160 | 1.70 | 1.02 |

Sonuç olarak, katılımcıların iş yerlerinde deneyimlemiş oldukları informal öğrenmelerini engelleyen faktörlerin ortalama puanlarına bakıldığında; en çok engelleyen faktörün 2.80 (SS=1.05) ortalama puanı ile “İş yerinde görüşlerinizin dikkate alınmaması” ve en az engelleyen faktörün ise 1.70 (SS=1.02) ortalama puanı ile “İş yerinde maddi ödül eksikliği” olduğu tespit edilmiştir. Tüm faktörlerin ortalama puanları aşağıda sırası ile verilmiştir (Çizelge 19).

Çizelge 20

*Çevresel faktörlerin kullanımını azalttığı informal öğrenme eylemleri*

|                                                  | N   | Ort  | SS  |
|--------------------------------------------------|-----|------|-----|
| İş arkadaşları ile iş birliği yapma              | 160 | 2.46 | .74 |
| İş arkadaşları ile sözel iletişim                | 160 | 2.45 | .75 |
| İş arkadaşları ile materyal veya kaynak paylaşma | 160 | 2.40 | .73 |
| Mesleki dergi veya yayınları inceleme            | 160 | 2.39 | .78 |
| İnternette araştırma                             | 160 | 2.36 | .80 |
| İş arkadaşlarını gözlemleme                      | 160 | 2.27 | .76 |
| Deneme yanılma                                   | 160 | 2.12 | .80 |
| Kendi eylemlerin üzerine düşünme                 | 160 | 2.07 | .86 |

Çevresel faktörler sonucunda katılımcıların informal öğrenme aktivelerine katılmalarındaki değişim incelendiğinde, bu faktörlerden en çok etkilenen edimlerin 2.46 (SS=.74) ve 2.45 (.75) ortalama puanları ile “İş arkadaşları ile iş birliği yapma” ve “İş arkadaşları ile sözel iletişim”, en az etkilenen edimlerin ise 2.07 (SS=.86) ve 2.12 (SS=.80) ortalama puanları ile “Kendi eylemlerin üzerine düşünme” ve “Deneme yanılma” olduğu bulunmuştur. Çizelge 20 incelendiği zaman, bu iki edimin diğer edimlerden ile ortalama puan bazında ayrıştığı görülmektedir. Sonuç olarak çevresel faktörler devreye girdiği zaman katılımcıların en çok iş arkadaşları ile iş birliği yapmaktan, en az ise kendi eylemleri üzerine düşünmekten engellendiği görülmektedir.

### İnformel Öğrenmeyi Arttıran Kişisel Faktörler

Veri toplama aracının dördüncü bölümünde çalışanların iş yerlerinde informal öğrenme eylemlerine katılma motivasyonunu artıran kişisel faktörleri ölçmeye yönelik beş soru sorulmuştur. Katılımcılar ilk dört sorunun sekiz alt maddesine 5’li Likert tipi formu kullanarak cevap vermişlerdir. Cevap aralığı 1 – “Hiçbir ölçüde arttırmaz” ve 5 – “Büyük ölçüde arttırır” olarak belirlenmiş ve sadece bir cevap seçeneğini seçebilecekleri şekilde hazırlanarak yanıtlar toplanmıştır. Beşinci sorunun sekiz alt maddesi için ise cevaplar açık uçlu olarak toplanmıştır.

Çizelge 21

#### *Bir işe başlama ve onu bitirmedeki kararlılık*

|                                                  | N   | Ort  | SS   |
|--------------------------------------------------|-----|------|------|
| Genel ortalama                                   | 160 | 4.05 | .78  |
| İş arkadaşları ile iş birliği yapma              | 160 | 4.25 | .84  |
| İnternette araştırma                             | 160 | 4.16 | .99  |
| Kendi eylemlerin üzerine düşünme                 | 160 | 4.16 | 1.03 |
| Mesleki dergi veya yayınları inceleme            | 160 | 4.13 | .94  |
| İş arkadaşları ile sözel iletişim                | 160 | 4.09 | 1.03 |
| İş arkadaşları ile materyal veya kaynak paylaşma | 160 | 4.01 | .96  |
| İş arkadaşlarını gözlemleme                      | 160 | 3.88 | 1.04 |
| Deneme yanılma                                   | 159 | 3.73 | 1.24 |

Katılımcıların “Bir işe başlama ve onu bitirmedeki kararlılığınız, aşağıdaki öğrenme eylemlerine katılma motivasyonunuzu ne ölçüde arttırır?” sorusunun alt maddelerine verdikleri cevaplar sonucunda, sorunun ortalama puanı 4.05 (SS=.78) olarak

bulunmuştur. Sorunun alt maddeleri incelendiğinde en yüksek ortalama puana sahip olan maddenin 4.25 (SS=.84) ile “İş arkadaşları ile iş birliği yapma” ve en düşük ortalama puana sahip olan maddenin 3.73 (SS=1.24) ile “Deneme yanılma” olduğu görülmüştür. “İnternetten araştırma (Ort=4.16, SS=.99)” ve “Kendi eylemlerin üzerine düşünme (Ort=4.16, SS=1.03)” maddelerinin ise birbiriyle aynı ortalamaya sahip olduğu bulunmuştur. Açıklamak gerekirse, sonuçlar katılımcıların bir işe başlama ve onu bitirmedeki kararlılığının informal öğrenme eylemlerine katılma motivasyonlarını hayli arttırmakta olduğunu ortaya koymuştur. İlaveten, bir işe başlama ve onu bitirmedeki kararlılık “İş arkadaşları ile iş birliği yapma” motivasyonunu hayli arttırırken “Deneme yanılma” motivasyonunu kısmen arttırmaktadır. Sorunun tüm maddelerin ortalama puanları aşağıda sırası ile verilmiştir (Çizelge 21).

Çizelge 22

*Bir işe başlama ve onu bitirmedeki kararlılık ve deneyim ilişkisi*

|                                                  | Deneyim      | N  | Ort  | SS   | t     |
|--------------------------------------------------|--------------|----|------|------|-------|
| Genel ortalama                                   | Az Deneyimli | 73 | 4.21 | .77  | 2.12* |
|                                                  | Deneyimli    | 60 | 3.94 | .68  |       |
| İş arkadaşları ile sözel iletişim                | Az Deneyimli | 73 | 4.29 | .96  | 2.18* |
|                                                  | Deneyimli    | 60 | 3.90 | 1.09 |       |
| İş arkadaşları ile iş birliği yapma              | Az Deneyimli | 73 | 4.34 | .80  | .99   |
|                                                  | Deneyimli    | 60 | 4.20 | .86  |       |
| İş arkadaşlarını gözlemleme                      | Az Deneyimli | 73 | 3.99 | 1.09 | .91   |
|                                                  | Deneyimli    | 60 | 3.82 | 1.05 |       |
| İş arkadaşları ile materyal veya kaynak paylaşma | Az Deneyimli | 73 | 4.23 | .86  | 2.48* |
|                                                  | Deneyimli    | 60 | 3.85 | .92  |       |
| İnternetten araştırma                            | Az Deneyimli | 73 | 4.30 | .95  | 1.32  |
|                                                  | Deneyimli    | 60 | 4.08 | .94  |       |
| Mesleki dergi veya yayınları inceleme            | Az Deneyimli | 73 | 4.30 | .81  | 1.77  |
|                                                  | Deneyimli    | 60 | 4.03 | .94  |       |
| Deneme yanılma                                   | Az Deneyimli | 73 | 3.93 | 1.22 | 1.80  |
|                                                  | Deneyimli    | 59 | 3.54 | 1.25 |       |
| Kendi eylemlerin üzerine düşünme                 | Az Deneyimli | 73 | 4.32 | .97  | 1.15  |
|                                                  | Deneyimli    | 60 | 4.12 | 1.01 |       |

Katılımcıların bir işe başlama ve onu bitirmedeki kararlılıkları, deneyimlerine göre incelenmiş ve informal öğrenme eylemlerine katılmalarının deneyimlerine göre değişip değişmediğini belirlemek üzere bağımsız gruplar t testi uygulanmıştır. Analiz

sonuçlarına göre genel ortalama ile “İş arkadaşları ile sözel iletişim” ve “İş arkadaşları ile materyal ve kaynak paylaşma” maddelerinde az deneyimli katılımcılar (Ort=4.21, SS=.77; Ort=4.29, SS=.96; Ort=4.23, SS=.86) ile deneyimli katılımcılar (Ort=3.94, SS=.68; Ort=3.90, SS=1.09; Ort=3.85, SS=.92) arasında anlamlı bir fark bulunmuştur  $t(131)=2.12$ ,  $t(131)=2.18$ ,  $t(131)=2.48$ ,  $p<.05$  (Çizelge 22).

Katılımcıların bir işe başlama ve onu bitirmedeki kararlılıkları, eğitim seviyelerine göre incelenmiş ve informal öğrenme eylemlerine katılmalarının eğitimlerine göre değişip değişmediğini incelemek üzere bağımsız gruplar t testi uygulanmıştır. Analiz sonuçlarına göre lisans eğitimi olan katılımcılar ile lisansüstü eğitimi olan katılımcılar arasında anlamlı bir fark gözlemlenmemiştir.

Çizelge 23

*Mesleki yetkinlik algısı*

|                                                  | N   | Ort  | SS   |
|--------------------------------------------------|-----|------|------|
| Genel ortalama                                   | 159 | 4.02 | .84  |
| İş arkadaşları ile iş birliği yapma              | 158 | 4.19 | .92  |
| İş arkadaşları ile materyal veya kaynak paylaşma | 158 | 4.12 | .94  |
| İş arkadaşları ile sözel iletişim                | 159 | 4.07 | 1.01 |
| Kendi eylemlerin üzerine düşünme                 | 158 | 4.05 | 1.02 |
| İnternette araştırma                             | 158 | 4.03 | 1.00 |
| Mesleki dergi veya yayınları inceleme            | 158 | 4.01 | 1.00 |
| İş arkadaşlarını gözlemleme                      | 158 | 4.00 | .99  |
| Deneme yanılma                                   | 157 | 3.72 | 1.22 |

Katılımcıların “Mesleki yetkinlik algınız, aşağıdaki öğrenme eylemlerine katılma motivasyonunuzu ne ölçüde artırır” sorusunun alt maddelerine verdikleri cevaplar sonucunda, sorunun ortalama puanı 4.02 (SS=0.84) olarak hesaplanmıştır. Sorunun alt maddeleri incelendiğinde en yüksek ortalama puana sahip olan maddenin 4.19 (SS=0.92) ile “İş arkadaşları ile iş birliği yapma” ve en düşük ortalama puana sahip olan maddenin 3.72 (SS=1.22) ile “Deneme yanılma” olduğu görülmüştür. Sorunun tüm maddelerin ortalama puanları aşağıda sırası ile verilmiştir. Özetlemek gerekirse sonuçlar, katılımcıların mesleki yetkinlik algılarının informal öğrenme eylemlerine katılma motivasyonlarını hayli arttırmakta olduğunu ortaya koymuştur. Yukarıdakilere ek olarak, mesleki yetkinlik algısı faktörünün katılımcıların “İş arkadaşları ile iş birliği yapma” motivasyonunu hayli arttırdığı “Deneme yanılma” motivasyonunu ise kısmen arttırdığı bulunmuştur (Çizelge 23).

Bu sonuçlar çalışanların deneme yanılma aktivitesini çok az kullandıklarını göstermekte ve araştırmanın diğer bulguları ile paralellik içinde bulunmaktadır.

Çizelge 24

*Mesleki yetkinlik algısı ve eğitim ilişkisi*

|                                                  | Eğitim     | N  | Ort  | SS   | t      |
|--------------------------------------------------|------------|----|------|------|--------|
| Genel ortalama                                   | Lisans     | 93 | 3.98 | .86  | -1.30  |
|                                                  | Lisansüstü | 58 | 4.16 | .79  |        |
| İş arkadaşları ile sözel iletişim                | Lisans     | 93 | 3.96 | 1.00 | -2.37* |
|                                                  | Lisansüstü | 58 | 4.34 | .95  |        |
| İş arkadaşları ile iş birliği yapma              | Lisans     | 93 | 4.12 | .88  | -1.60  |
|                                                  | Lisansüstü | 58 | 4.36 | .95  |        |
| İş arkadaşlarını gözlemleme                      | Lisans     | 93 | 3.95 | .99  | -1.16  |
|                                                  | Lisansüstü | 58 | 4.14 | .98  |        |
| İş arkadaşları ile materyal veya kaynak paylaşma | Lisans     | 93 | 4.09 | .91  | -1.01  |
|                                                  | Lisansüstü | 58 | 4.24 | .92  |        |
| İnternetten araştırma                            | Lisans     | 93 | 3.98 | .97  | -1.18  |
|                                                  | Lisansüstü | 58 | 4.17 | 1.01 |        |
| Mesleki dergi veya yayınları inceleme            | Lisans     | 93 | 3.99 | .99  | -.58   |
|                                                  | Lisansüstü | 58 | 4.09 | 1.01 |        |
| Deneme yanılma                                   | Lisans     | 93 | 3.78 | 1.15 | .22    |
|                                                  | Lisansüstü | 58 | 3.74 | 1.31 |        |
| Kendi eylemlerin üzerine düşünme                 | Lisans     | 93 | 3.98 | 1.01 | -1.34  |
|                                                  | Lisansüstü | 58 | 4.21 | 1.02 |        |

Katılımcıların mesleki yetkinlik algısı, eğitim seviyelerine göre incelenmiş ve informal öğrenme eylemlerine katılmalarının eğitimlerine göre değişip değişmediğini incelemek üzere bağımsız gruplar t testi uygulanmıştır. Analiz sonuçlarına göre “İş arkadaşları ile sözel iletişim” maddesinde lisans eğitimi olan katılımcılar (Ort=3.96, SS=1.00) ile lisansüstü eğitimi olan katılımcılar (Ort=4.34, SS=.95) arasında anlamlı bir fark bulunmuştur  $t(149)=-2.37$ ,  $p<.05$  (Çizelge 24).

Katılımcıların mesleki yetkinlik algıları, deneyimlerine göre incelenmiş ve informal öğrenme eylemlerine katılmalarının deneyimlerine göre değişip değişmediğini incelemek üzere bağımsız gruplar t testi uygulanmıştır. Analiz sonuçlarına göre deneyimli ve az deneyimli katılımcılar arasında anlamlı bir fark gözlemlenmemiştir.

Çizelge 25

*Öğrenme tutkusu*

|                                                  | N   | Ort  | SS   |
|--------------------------------------------------|-----|------|------|
| Genel ortalama                                   | 158 | 4.23 | .79  |
| İş arkadaşları ile iş birliği yapma              | 158 | 4.34 | .88  |
| İnternette araştırma                             | 158 | 4.30 | .93  |
| Kendi eylemlerin üzerine düşünme                 | 158 | 4.28 | .96  |
| İş arkadaşları ile sözel iletişim                | 158 | 4.28 | .98  |
| Mesleki dergi veya yayınları inceleme            | 158 | 4.27 | .89  |
| İş arkadaşları ile materyal veya kaynak paylaşma | 158 | 4.24 | .86  |
| İş arkadaşlarının gözlemleme                     | 158 | 4.18 | .99  |
| Deneme yanılma                                   | 157 | 3.96 | 1.13 |

Katılımcıların “Öğrenme tutkunuz, aşağıdaki öğrenme eylemlerine katılma motivasyonunuzu ne ölçüde artırır?” sorusunun alt maddelerine verdikleri cevaplar sonucunda, sorunun ortalama puanı 4.23 (SS=0.79) olarak hesaplanmıştır. Sorunun alt maddeleri incelendiğinde en yüksek ortalama puana sahip olan maddenin 4.34 (SS=0.88) ile “İş arkadaşları ile iş birliği yapma” ve en düşük ortalama puana sahip olan maddenin 3.96 (SS=1.13) ile “Deneme yanılma” olduğu görülmüştür. “Kendi eylemleri üzerine düşünme” ve “İş arkadaşlarıyla sözel iletişim” birbirleriyle aynı, “Mesleki dergi veya yayınları inceleme” onlarla benzer bir ortalamaya sahip olarak bulunmuştur. Açıklamak gerekirse sonuçlar, katılımcıların öğrenme tutkularının genel olarak informal öğrenme eylemlerine katılmalarını hayli arttırdığını bulmuştur. Ek olarak, öğrenme tutkusunun “İş arkadaşları ile iş birliği yapma” eylemine katılma motivasyonunu hayli arttırırken “Deneme yanılma” ya katılma motivasyonunu kısmen arttırdığı bulunmuştur. Tüm maddelerin ortalama puanları sırası ile Çizelge 25’de verilmiştir. Çizelge incelendiğinde sonuçlar gene deneme yanılma aktivitesine katılımı en alt düzeyde sağlamaktadır. Bu bulgu, araştırmanın diğer bulgularına paralellik göstermiştir. Bu sebeple deneme yanılma edimi çalışanlar arasında farklı düzeylerde çoğu zaman en az kullanılan informal öğrenme edimi olarak karşımıza çıkmaktadır.

Çizelge 26

*Öğrenme tutkusu ve eğitim ilişkisi*

|                                                  | Eğitim     | N  | Ort  | SS   | t      |
|--------------------------------------------------|------------|----|------|------|--------|
| Genel ortalama                                   | Lisans     | 93 | 4.16 | .85  | -1.73  |
|                                                  | Lisansüstü | 58 | 4.39 | .71  |        |
| İş arkadaşları ile sözel iletişim                | Lisans     | 93 | 4.14 | 1.05 | -2.31* |
|                                                  | Lisansüstü | 58 | 4.52 | .84  |        |
| İş arkadaşları ile iş birliği yapma              | Lisans     | 93 | 4.25 | .95  | -1.71  |
|                                                  | Lisansüstü | 58 | 4.50 | .76  |        |
| İş arkadaşlarını gözlemleme                      | Lisans     | 93 | 4.14 | .99  | -1.13  |
|                                                  | Lisansüstü | 58 | 4.33 | 1.00 |        |
| İş arkadaşları ile materyal veya kaynak paylaşma | Lisans     | 93 | 4.16 | .92  | -1.59  |
|                                                  | Lisansüstü | 58 | 4.40 | .82  |        |
| İnternetten araştırma                            | Lisans     | 93 | 4.26 | .94  | -1.61  |
|                                                  | Lisansüstü | 58 | 4.50 | .82  |        |
| Mesleki dergi veya yayınları inceleme            | Lisans     | 93 | 4.23 | .92  | -1.16  |
|                                                  | Lisansüstü | 58 | 4.40 | .82  |        |
| Deneme yanılma                                   | Lisans     | 93 | 3.91 | 1.12 | -.71   |
|                                                  | Lisansüstü | 58 | 4.05 | 1.21 |        |
| Kendi eylemlerin üzerine düşünme                 | Lisans     | 93 | 4.20 | 1.02 | -1.51  |
|                                                  | Lisansüstü | 58 | 4.45 | .88  |        |

Katılımcıların öğrenme tutkusu, eğitim seviyelerine göre incelenmiş ve informal öğrenme eylemlerine katılmalarının eğitim seviyelerine göre değişip değişmediğini incelemek üzere bağımsız gruplar t testi uygulanmıştır. Analiz sonuçlarına göre “İş arkadaşları ile sözel iletişim” maddesinde lisans eğitimi olan katılımcılar (Ort=4.14, SS=1.05) ile lisansüstü eğitimi olan katılımcılar (Ort=4.52, SS=.84) arasında anlamlı bir fark bulunmuştur  $t(149)=-2.31$ ,  $p<.05$  (Çizelge 26). Kısacası, öğrenme tutkusu, lisansüstü eğitimi olan katılımcıları lisans eğitimi olan katılımcılara göre “İş arkadaşları ile sözel iletişim” eylemine katılımda daha çok motive etmektedir.

Katılımcıların öğrenme tutkuları, deneyimlerine göre incelenmiş ve informal öğrenme eymelerine katılmalarının deneyimlerine göre değişip değişmediğini incelemek üzere bağımsız gruplar t testi uygulanmıştır. Analiz sonuçlarına göre deneyimli ve az deneyimli katılımcılar arasında anlamlı bir fark gözlemlenmemiştir.

Çizelge 27

*Mesleki alana olan ilgi*

|                                                  | N   | Ort  | SS   |
|--------------------------------------------------|-----|------|------|
| Genel ortalama                                   | 158 | 4.12 | .85  |
| İnternette araştırma                             | 158 | 4.31 | .93  |
| İş arkadaşları ile iş birliği yapma              | 157 | 4.27 | .99  |
| İş arkadaşları ile sözel iletişim                | 158 | 4.22 | 1.04 |
| Kendi eylemlerin üzerine düşünme                 | 157 | 4.22 | 1.00 |
| İş arkadaşları ile materyal veya kaynak paylaşma | 158 | 4.22 | .95  |
| Mesleki dergi veya yayınları inceleme            | 157 | 4.21 | .97  |
| İş arkadaşlarını gözlemleme                      | 158 | 4.18 | .99  |
| Deneme yanılma                                   | 156 | 3.88 | 1.25 |

Katılımcıların “Mesleki alanınıza olan ilginiz, aşağıdaki öğrenme eylemlerine katılma motivasyonunuzu ne ölçüde artırır?” sorusunun alt maddelerine verdikleri cevaplar sonucunda, sorunun ortalama puanı 4.12 (SS=0.85) olarak hesaplanmıştır. Sorunun alt maddeleri incelendiğinde en yüksek ortalama puana sahip olan maddenin 4.31 (SS=0.93) ile “İnternette araştırma” ve en düşük ortalama puana sahip olan maddenin 3.88 (SS=1.25) ile “Deneme yanılma” olduğu görülmüştür. “İş arkadaşları ile sözel iletişim (Ort=4.22)”, “Kendi eylemlerin üzerine düşünme (Ort=4.22)” ve “İş arkadaşları ile materyal veya kaynak paylaşma (Ort=4.22)” edimlerinin birbirleriyle aynı ortalama olduğu bulunurken “Mesleki dergi veya yayınları inceleme (Ort=4.21)” ediminin onlara çok yakın bir ortalama sahip olduğu bulunmuştur. Sonuç olarak katılımcıların mesleki alanlarına olan ilgilerinin genel olarak informal öğrenme eylemlerine katılım motivasyonlarını hayli arttırdığını çalışma bulguları ortaya koymaktadır. Özellikle, mesleki alana olan ilgi katılımcıların “İnternette araştırma” motivasyonlarını hayli artırırken “Deneme yanılma” motivasyonlarını kısmen arttırmakta olduğu bulunmuştur. Çizelge 27’de tüm maddelerin ortalama puanları sırası ile verilmiştir. Çizelge incelendiğinde sonuçlar gene deneme yanılma aktivitesine katılımı en alt düzeyde sağlamaktadır. Bu bulgu, araştırmanın diğer bulgularına paralellik göstermiştir. Deneme yanılma edimi bu konuda da çalışanlar arasında kullanımı en az etkilenen edim olarak karşımıza çıkmaktadır.

Çizelge 28

*Mesleki yetkinlik ve deneyim ilişkisi*

|                                                  | Deneyim      | N  | Ort  | SS   | t     |
|--------------------------------------------------|--------------|----|------|------|-------|
| Genel ortalama                                   | Az Deneyimli | 72 | 4.38 | .75  | 1.98* |
|                                                  | Deneyimli    | 60 | 4.10 | .88  |       |
| İş arkadaşları ile sözel iletişim                | Az Deneyimli | 72 | 4.36 | 1.00 | 1.33  |
|                                                  | Deneyimli    | 60 | 4.12 | 1.12 |       |
| İş arkadaşları ile iş birliği yapma              | Az Deneyimli | 71 | 4.42 | .95  | 1.08  |
|                                                  | Deneyimli    | 60 | 4.23 | 1.05 |       |
| İş arkadaşlarını gözlemleme                      | Az Deneyimli | 72 | 4.40 | .85  | 1.90  |
|                                                  | Deneyimli    | 60 | 4.08 | 1.08 |       |
| İş arkadaşları ile materyal veya kaynak paylaşma | Az Deneyimli | 72 | 4.40 | .76  | 1.78  |
|                                                  | Deneyimli    | 60 | 4.12 | 1.08 |       |
| İnternetten araştırma                            | Az Deneyimli | 72 | 4.50 | .77  | 1.43  |
|                                                  | Deneyimli    | 60 | 4.28 | .98  |       |
| Mesleki dergi veya yayınları inceleme            | Az Deneyimli | 71 | 4.42 | .81  | 2.08* |
|                                                  | Deneyimli    | 60 | 4.08 | 1.06 |       |
| Deneme yanılma                                   | Az Deneyimli | 71 | 4.13 | 1.19 | 1.83  |
|                                                  | Deneyimli    | 59 | 3.73 | 1.28 |       |
| Kendi eylemlerin üzerine düşünme                 | Az Deneyimli | 71 | 4.38 | .93  | 1.35  |
|                                                  | Deneyimli    | 60 | 4.15 | 1.02 |       |

Katılımcıların mesleki yetkinlik algıları, deneyimlerine göre incelenmiş ve informal öğrenme eylemlerine katılmalarının deneyimlerine göre değişip değişmediğini incelemek üzere bağımsız gruplar t testi uygulanmıştır. Analiz sonuçlarına göre genel ortalama ve “Mesleki dergi veya yayınları inceleme” maddesinde az deneyimli katılımcılar (Ort=4.38, SS=.75; Ort=4.42, SS=.81) ile deneyimli katılımcılar (Ort=4.10, SS=.88; Ort=4.08, SS=1.06) arasında anlamlı bir fark bulunmuştur  $t(130)=1.98$  ve  $t(129)=2.08$ ,  $p<.05$  (Çizelge 28). Özetlemek gerekirse, az deneyimli katılımcıların deneyimli katılımcılara göre mesleki alanlarına olan ilgilerinin “Mesleki dergi veya yayınları inceleme” eylemine katılma motivasyonlarını daha çok arttırdığı bulunmuştur.

Katılımcıların mesleki algıları, eğitim seviyelerine göre incelenmiş ve informal öğrenme eylemlerine katılmalarının eğitimlerine göre değişip değişmediğini incelemek üzere bağımsız gruplar t testi uygulanmıştır. Analiz sonuçlarına göre lisans eğitimi olan katılımcılar ile lisansüstü eğitimi olan katılımcılar arasında anlamlı bir fark gözlemlenmemiştir.

Veri toplama aracının üçüncü bölümünün son sorusu “Lütfen, aşağıdaki öğrenme eylemlerine katılma motivasyonunuzu arttıracak başka kişisel özellikleriniz varsa belirtiniz.” olarak belirtilmiş ve katılımcılardan her bir alt madde için başka faktörler belirtmelerini istenmiştir. Fakat katılımcıların sadece ikisi bu soruya cevap vermiştir. Verilen cevaplar analiz edildiğinde, cevapların herhangi bir team altında toplanamayacağı görülmüş ve bu soru analizden çıkarılmıştır.

Çizelge 29

*İnformel öğrenmeyi arttıran kişisel faktörler*

|                                               | N   | Ort  | SS  |
|-----------------------------------------------|-----|------|-----|
| Öğrenme tutkusu                               | 158 | 4.23 | .79 |
| Mesleki alana olan ilgi                       | 158 | 4.12 | .85 |
| Bir işe başlama ve onu bitirmedeki kararlılık | 160 | 4.05 | .78 |
| Mesleki yetkinlik algısı                      | 159 | 4.02 | .84 |

Katılımcıların iş yerlerinde informal öğrenme eylemlerine katılma motivasyonunu artıran kişisel faktörlerin ortalama puanlarına bakıldığında; en çok arttıran faktörün 4.23 (SS=0.79) ortalama puanı ile “Öğrenme tutkusu” ve en az arttıran faktörün ise 4.02 (SS=0.84) ortalama puanı ile “Mesleki yetkinlik algısı” olduğu tespit edilmiştir. Çizelge 29’da sorunun tüm maddelerinin ortalama puanları sırası ile verilmiştir.

Çizelge 30

*Kişisel faktörlerin kullanımını arttırdığı informal öğrenme eylemleri*

|                                                  | N   | Ort  | SS   |
|--------------------------------------------------|-----|------|------|
| İş arkadaşları ile iş birliği yapma              | 160 | 4.26 | .78  |
| İnternette araştırma                             | 160 | 4.19 | .79  |
| Kendi eylemlerin üzerine düşünme                 | 160 | 4.17 | .85  |
| İş arkadaşları ile sözel iletişim                | 160 | 4.16 | .85  |
| Mesleki dergi veya yayınları inceleme            | 160 | 4.14 | .79  |
| İş arkadaşları ile materyal veya kaynak paylaşma | 160 | 4.14 | .76  |
| İş arkadaşlarını gözlemleme                      | 160 | 4.05 | .83  |
| Deneme yanılma                                   | 159 | 3.82 | 1.05 |

Kişisel faktörler sonucunda katılımcıların informal öğrenme aktivelerine katılmalarındaki değişim incelendiğinde, bu faktörlerden en çok etkilenen edimin 4.26 (SS=.78) ortalama puanı ile “İş arkadaşları ile iş birliği yapma” ve en az etkilenen

edimlerin ise 3.82 (SS=1.05) ortalama puanı ile “Deneme yanılma” olduğu bulunmuştur (Çizelge 30). Kısaca belirli kişisel faktörler devreye girdiği zaman katılımcıların motivasyonları en çok iş arkadaşları ile iş birliği ediminde, en az ise deneme yanılma ediminde artmaktadır.

Bulgular insani yardım sektörü çalışanlarının mesleki hayatlarında bilinçli ya da örtük bir biçimde gerçekleştirdikleri informal öğrenmelere bu çalışmanın sınırlılıkları dahilinde ışık tutmuştur. Çalışmaya göre çalışanlar bir şeyler öğrenmek istedikleri zaman öncelikle internete başvurma eğilimdedirler. İş arkadaşları ile sözel iletişim kurmak ve iş birliği yapmak da en çok kullandıkları diğer edimler olarak belirlenmiştir. Bu bulgular çalışanların bir öğrenme ihtiyacı hissettiklerinde ya çevrimiçi ortamlardan açık ve kapalı kaynakları kullandıklarını ya da iş arkadaşlarında ile iletişime geçtiklerini göstermektedir.

Benzer şekilde çalışanların iş yerlerinde görüşlerinin dikkate alınmaması, informal öğrenmelerinin önündeki en büyük çevresel faktör olarak bulunmuştur. Çalışanlar kendi görüşlerinin önemsiz olduğunu düşünürlerse, informal öğrenme eylemlerine daha az katılım gösterme eğilimindedirler. Buna ek olarak çevresel faktörlerin en çok engellediği informal öğrenme edimi ise arkadaşları ile iş birliği yapma ve sözel iletişim kurma olmuştur. Çalışma ortamındaki olumsuz durumlar en çok çalışanların kendi aralarındaki ilişkiyi olumsuz olarak etkilemektedir.

Son olarak araştırmanın bulgularına göre çalışanların öğrenme tutkusu informal öğrenmelerini en çok arttıran kişisel faktör olmuştur. Kişisel faktörlerin en çok etkili olduğu informal öğrenme edimi ise iş arkadaşları ile iş birliği olarak bulunmuştur. Sonuç olarak çalışanlar içsel motivasyonları onları informal öğrenmeye katılımlarını arttıran en önemli kişisel faktör olurken, diğer çalışma arkadaşları ile beraber çalışma da kişisel faktörlerden olumlu yönde en çok etkilenen edim olarak araştırmanın bulgularında yerini almıştır.

## BÖLÜM 4

### SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde çalışmanın amacı doğrultusunda sorulan araştırma sorularına yönelik elde edilen bulgulara dayalı sonuçlara ve bu sonuçlar odağında yapılan önerilere yer verilmiştir.

#### Sonuçlar

İnformel öğrenme günümüz yetişkinleri için yaşam boyu öğrenmenin en önemli unsurlarından biri durumuna gelmiş ve yetişkinlerin özellikle örgün eğitim sonucunda edinemediği bilgi, beceri ve tecrübeleri kazanması için ideal bir araç olarak kullanılmaktadır (English, 2000; García-Peñalvo, Colomo-Palacios, ve Lytras, 2012; Golding, Brown, ve Foley, 2009). Sivil toplum, Suriye insani krizini yönetebilmek adına birçok alanda çok hızlı büyümüş ve çalışanlar da bu büyümeye ayak uydurabilmek ve kendilerini çok aşına olmadıkları insani yardım sektörünün ihtiyaçlarına cevap verebilmek için aynı hızda geliştirmek zorunda hissetmişlerdir. Bu çalışma da insani yardım sektörü çalışanlarının Türkiye gibi sektörün kısa zamanda hızlı bir büyüme gösterdiği bir ülkede; mesleki hayatları için gerekli olan becerilerin bir kısmını informal öğrenme yoluyla edindikleri sonucuna ulaşılmıştır. Bireyler bu öğrenmelerin önemli bir bölümünü iş yerlerinde veya mesleki sorumluluklarını yerine getirirken “iş üzerinde” gerçekleştirmektedirler. Bu yüzden informal öğrenmenin özellikle örgün eğitim süresince kazanılamayan bilgi ve becerileri farklı yollardan edinmede yetişkinler tarafından kullanılan bir yöntem olduğu sonucuna varılabilir.

Çalışmanın sonuçları bu araştırma sorularına verilen cevaplar doğrultusunda hazırlanmıştır. Çalışma literatürdeki benzer araştırmalarla hem metot hem de yapı bakımından paralellik göstermekte olup, diğer çalışmaların sonuçları bu araştırmaların sonuçları tarafından desteklenmektedir (Doornbos, Bolhuis, ve Simons, 2004; M. C. Lohman, 2006; van Woerkom, Nijhof, ve Nieuwenhuis, 2002).

## **Türkiye’de İnsani Yardım Alanında Çalışan Bireylerin Sosyo-Demografik Özellikleri**

Her ne kadar Türkiye’deki insani yardım sektörü çalışanları ile ilgili detaylı bir çalışma henüz yapılmamış olsa da, uluslararası literatürde insani yardım çalışanları üzerine yapılan çalışmalar mevcuttur (Ehrenreich ve Elliott, 2004; Eriksson vd., 2009; Shah, Garland, ve Katz, 2007). Bu çalışmalar incelendiğinde sektör çalışanlarının farklı konulardaki ihtiyaçlarının ve durumlarının bir analizi niteliğinde olduğu görülmektedir.

Araştırma süresince Türkiye genelinde toplamda 277 katılımcıya ulaşılmıştır. Bulgular bölümünde açıklanan nedenlerden dolayı sadece 160 katılımcı araştırmanın analiz bölümüne dahil edilmiştir. Katılımcılardan 114’ü cinsiyetlerini kadın olarak, 46’sı ise erkek olarak belirtmiştir. Veri toplama aracı katılımcılara kurumlar aracılığı ile ulaşmış ve yaygınlaştırılması tüm çalışanları kapsayacak şekilde gerçekleşmiştir. Kadın katılımcı sayısının erkek katılımcıların neredeyse üç katı olması, Türkiye’deki insani yardım sektöründe çoğunlukla kadınların çalıştığının bir göstergesi olarak gösterilebilir. Benzer bir çalışma 2005 – 2007 yılları arasında uluslararası sivil toplum örgütlerinde çalışan 214 insani yardım çalışanının psikolojik sıkıntılarını, depresyon, kaygı ve tükeniş seviyelerini ölçmek için yapılmıştır (Lopes Cardozo vd., 2012). Bu çalışmaya katılan bireylerin de büyük çoğunluğu (%59) kendilerini kadın olarak belirtmişlerdir. Bu sebeple de araştırmanın bu bölümü literatürdeki benzer çalışmalar ile paralellik göstermektedir. Çalışmada kadın sayısının erkek sayısına göre fazla çıkmasının iki muhtemel sebebi olabilir. İlki insani yardım sektöründe kadın çalışanların sayısı erkek çalışanlara kıyasla daha fazla olması olabilir. Sosyal psikoloji literatürüne göre bu durumun kadınların toplumsal rolleriyle ilintili olduğu ve bazı çalışmalar tercih edilen işlerin genellikle toplumsal rollere paralel bir şekilde seçildiğini göstermiştir (Eccles ve Wang, 2016; Kuzlak, 2019; López-Sáez, Puertas, ve Sáinz, 2011).

Kadınların yardım temelli bir sektörde daha fazla olmaları bu açıdan düşünüldüğünde anlaşılabilir. Bununla aynı doğrultuda olmak üzere, diğer bir neden de mevcut çalışmaya katılım çağrısında bulunulduğunda kadınlar erkeklere göre daha çok yardım etme eğiliminde oldukları ihtimali ile, erkeklerden daha fazla sayıda kadının bu çalışmaya katılmış olması şaşırtıcı değildir.

Çalışmaya katılan 88 katılımcı 30 yaşının altındadır. Avrupa Komisyonu ve Avrupa Birliği gençlik kavramını tanımlarken 15-29 yaş aralığındaki bireyleri esas almaktadır (Perovic, 2016). TÜİK ise genç nüfusu tanımlarken 15-24 yaş grubunu

kullanmaktadır (TÜİK, 2018). Araştırmacı bu çalışma için uluslararası standartları göz önünde bulundurmuş ve 88 katılımcı (%54) genç olarak tanımlanmıştır. Türkiye’deki sektörün diğer ülkelerdeki sektörlerle kıyaslandığında görece yeni olması, çalışanlarının büyük çoğunluğunun genç olmasının bir nedeni olabilir zira bir başka çalışmada çalışanların yaş ortalamalarının 34 olduğu belirtilmiştir ve bu araştırmayla paralellik göstermiştir (Lopes Cardozo vd., 2012).

Elli sekiz katılımcı, yani çalışanların %36’sı lisansüstü eğitim düzeyindedir. Aslında bu sonuç, sektör çalışanları arasında hatırı sayılır oranda yaşam boyu öğrenme motivasyonu olduğunun bir göstergesi olarak değerlendirilebilir.

Katılımcılardan 32 birey Arapça, 26 birey Kürtçe ve 5 birey Farsça konuşabilmektedir. Türkiye’deki insani yardım sektörünün hedef kitlesinin büyük çoğunluğunu Suriyeliler oluşturduğu için, katılımcıların bu dilleri konuşması anlamlıdır. Zira sahada faaliyetleri olup doğrudan mülteciler ile çalışan kurumlar, faydalanıcıların ana dillerini konuşan çalışanlara ihtiyaç duymaktadır. (Gelbasla, 2019).

Katılımcıların büyük bir kısmı (%81.4) Suriyeli nüfusunun çoğunluğunun bulunduğu illerde, Ankara, Bursa, Gaziantep, İstanbul, Mardin ve Şanlıurfa, çalışmaktadır (GİGM, 2019b). Bu illerdeki insani yardım sektörünü oluşturan kurumların sayısının ülke ortalamasının üzerinde olması da araştırmanın bu bulgusuyla paralellik göstermektedir.

## **İnsani Yardım Sektörü Çalışanlarının İnfomal Öğrenmelerinde Kullandıkları Edimler**

Literatür incelendiğinde iş yerinde çalışanların başvurduğu öğrenme edimlerinden bazıları şöyledir: Deneme yanılma ile öğrenme, yaparak öğrenme ve başkalarından öğrenme (Dunn ve Shriner, 1999; Hoekstra, Brekelmans, Beijgaard, ve Korthagen, 2009; M. C. Lohman ve Woolf, 2001; Marsick ve Watkins, 2001; Scribner, 1999; Tikkanen, 2002; Van Eekelen, Vermunt, ve Boshuizen, 2006). Fakat bu çalışmada deneme yanılma insani yardım sektörü çalışanlarının en az kullandığı infomal öğrenme edimlerinden biri olarak bulunmuştur.

Aynı zamanda bazı kaynaklar eğitim seviyesi ile infomal öğrenme arasında bir korelasyon bulamazken, yaş ile infomal öğrenme arasında negatif bir korelasyon bulmuş ve internete erişimin bu konuda önemli bir etken olduğu belirtmiştir (Berg ve Chyung, 2008; Livingstone, 2001). Fakat Tikkanen (2002) yapmış olduğu çalışmada yaş ile negatif

bir korelasyon bulmuştur. Aradaki bu farkların sebebinin Tikkanen'in araştırmasının daha çok ikili görüşmeler üzerine odaklanırken, diğer çalışmaların nicel yollarla tamamlanmış olması olabilir. Bu çalışmada ise eğitim seviyesinin informal öğrenme üzerinde pozitif bir etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Katılımcılar, iş yerlerinde yeni bir şey öğrenme ihtiyacı hissettiklerinde en sık kullandıkları informal öğrenme edimlerinin internetten araştırma yapmak, iş arkadaşları ile sözel iletişim ve iş arkadaşları ile iş birliği yapmak, en az kullandıkları edimlerinin ise deneme yanılma, mesleki dergi ve yayınları inceleme ve iş arkadaşlarını gözlemleme olduğunu belirtmişlerdir. Bu durum, çalışanların yeni bir şey öğrenme durumunda kaldıklarında öncelikle internete başvurdıklarını ve öğrenme ihtiyaçlarını bu yolla karşıladıklarını göstermektedir. Günümüz dünyasında internetin hayatlarımızın çok önemli bir unsuru haline gelmesi ve çevrimiçi öğrenme kaynaklarının çok çeşitli olması, çalışanların bu tutumunu açıklamaktadır. 2000'li yıllarda yapılan aynı veri toplama aracının kullanıldığı çalışmalarda ise en çok kullanılan aktivenin iş arkadaşları ile sözel iletişim olduğu görülmüştür (M. C. Lohman, 2005, 2006). Son yıllardaki internet kullanımındaki artışın çalışanların informal öğrenmelerini etkilemesi ve hatta iş ortamında insanların birbirlerinden öğrenmesinin yerini alması anlamlıdır.

Deneme yanılma hem bu araştırmanın sonucuna göre hem de yukarıda bahsedilen araştırmalara göre çalışanların en az kullandığı informal öğrenme edimidir. Bunun sebeplerinden biri çalışanların günlük rutin görevlerini yerine getirmeleri için kısıtlı zamanlarının olması ve genelde çok sıkışık programlarda çalışmaları olabilir. Zira insani yardım sektöründeki çoğu birey proje bazlı ve sözleşme süreleri boyunca projede kaynak sağlayan kuruluşlara verilen sözler doğrultusunda ulaşılması gereken hedefleri tamamlamaya yönelik çalışmaktadırlar. Özetle, işin doğası gereği, çalışanların deneme yanılma ile öğrenecek lüksleri olmayabilir. Eğer benzer bir araştırma Suriye İnsani Krizi'nin ilk başladığı yıllarda, Türkiye'deki kurum ve kuruluşlarının kapasitelerinin bu kadar gelişmesinden önce yapılmış olsaydı, deneme yanılma en çok kullanılan informal öğrenme yöntemlerinden biri olduğu sonucuna ulaşılabilirdi. Yıllar içinde gerek uluslararası kurumların ülkeye getirdikleri uzmanlık gerek de kurumların kendi faaliyetlerinden çıkardıkları dersler, Türkiye'de insani yardım sektörünün kendi içinde bir kültür oluşturduğunu kanıtlar nitelikte olup, araştırmanın bu bulgusu ile paralellik göstermektedir. Aynı zamanda dergi ve yayınların en az tercih edilen informal öğrenme edimi olması da çalışanların iş üzerinde yaparak öğrendiklerinin bir göstergesi olabilir.

Lisans ve lisansüstü eğitim seviyesine sahip katılımcılar karşılaştırıldıklarında, lisansüstü eğitimi olan katılımcıların genel olarak informal öğrenme edimlerini daha sık kullandıkları görülmektedir. Eğitim hayatına devam eden bireylerin öğrenmeye daha istekli olmaları varsayımı araştırmanın bu bulgusunu desteklemektedir. Ayrıca, lisans sonrası eğitim dünya genelinde yetişkin eğitimini teşvik etmesi bakımından yaşam boyu öğrenmenin önem verilen bir düzeyi olarak görülür (Beycioğlu ve Konan, 2008). Buradan da yola çıkılarak her ne kadar lisansüstü eğitim örgün eğitimin bir parçası olarak tanımlansa da kendi kendine öğrenme becerisini pekiştirmesi bakımından (Özen, 2011) informal öğrenme eylemlerine daha sık katılımı cesaretlendiriyor olabilmektedir. Ayrıca lisansüstü eğitime sahip katılımcıların iş arkadaşları ile sözel iletişimi, diğer katılımcılara göre daha çok tercih ettiği araştırmanın sonuçlarından biridir. Şu şekilde özetlemek gerekirse lisansüstü eğitime sahip katılımcılar, iş yerlerinde yeni bir şey öğrenecekleri zaman diğer katılımcılara göre iş arkadaşları ile daha sık iletişim kurmakta ve dolaylı olarak onların görüş ve deneyimlerinden daha sık faydalanmaktadır. Lisansüstü eğitimin daha küçük gruplar halinde, daha kolektif halde tasarlanmış derslerde olması, araştırmadan böyle bir sonuç çıkmasında etkili olmuş olabilir.

### **İnsani Yardım Sektörü Çalışanlarının İnfomal Öğrenmelerini Engelleyen Çevresel Etmenler**

Katılımcılar, görüşlerinin dikkate alınmamasını informal öğrenmelerini en sık engelleyen, maddi ödül ve ikramiye eksikliğini ise en az engelleyen faktör olarak belirtmişlerdir. Sonuç olarak çalışanlar iş yerlerinde görüşlerinin, dolayısıyla kendilerinin dikkate alınmadığını düşünürlerse, informal öğrenmeleri de alt düzeyde kalmaktadır. Çalışanların görüşleri dikkate alınmadığında, kurumlarına ve işlerine olan bağlılıkları zayıflamakta ve kendilerini geliştirmeye yönelik motivasyonları azalıyor olabilmektedir. Bu durumda, yeni bir şey öğrenip, kendilerini geliştirmeye yönelik istekleri eskisi kadar yüksek olmamakta ve bu sebeple de informal öğrenme eylemlerine daha az sıklıkla katılım sağlamakta olabilirler. İş yerinde motive edici önemli faktörlerden birinin çalışanın sergilediği performansın dikkate alınıyor olması olabilir. Bu şekilde motivasyonu yükselen çalışanların daha yaratıcı, üretken ve iş yerlerine bağlı oldukları yapılan çalışmalar sonucunda bilinmektedir (Danish ve Usman, 2010; Ganta, 2014; Roberts, 2005; Shea, 2012). Buradan da yine motivasyonu yüksek ve iş yerine bağlı

Çalışanların hem kendilerini hem de çalıştıkları kurumları geliştirmek için öğrenmeye daha açık olabilecekleri çıkarımı yapılabilmektedir.

Katılımcıların iş yerlerinde boş zamanlarının olmaması durumundan en çok etkilenen informal öğrenme edimi mesleki dergi ve yayınları inceleme, kısaca literatürü tarama olurken, en az etkilenen ise iş arkadaşları ile materyal ve kaynak paylaşma olmuştur. Tüm edimlerinin ortalama puanları incelediğinde literatür tarama yüksek puanı ile diğerk edimlerden belirgin bir ölçüde ayrılmaktadır. Çalışanlar zaman sıkıntısı yaşadıklarında işleri ile ilgili çıkan güncel yayınları daha az takip etmeye başlıyor olabilirler. Bu durum çalışanların daha kolay yollardan öğrenme edimlerini gerçekleştirmeye meyilli olduklarını gösteriyor olabilmektedir. Zira boş zaman eksikliğinden en az etkilenen informal öğrenme edimi çalışma arkadaşları ile yapılan kaynak paylaşımı olmuştur. Özetle alışanlar kendilerinde zamana dayalı bir baskı hissettikleri zaman, literatür tarama edimine daha az zaman ayırıp, bilgiye daha kısa zamanda ulaşmanın bir yolunu arıyor olabilirler. Bu sebeple de iş arkadaşları ile materyal ve kaynak paylaşma zaman darlığından en az etkilenen informal öğrenme edimi olmuştur.

Katılımcıların eğitim seviyesi yeterli boş zaman olmaması faktörü için incelendiğinde, lisansüstü eğitim seviyesine sahip katılımcıların bu faktörden daha yüksek bir oranda etkilendiği görülmüş ve bu grup arasında internetten araştırma, mesleki dergi ve yayınları inceleme ve kendi eylemlerin üzerine düşünme edimlerinin kullanılmasında anlamlı bir fark belirlenmiştir. Lisansüstü seviyede eğitimi olan katılımcılar zaman sıkıntısı yaşadıklarında bu üç edimi lisans seviyesinde eğitimi olan katılımcılara nazaran daha az kullanmakta ve bu iki grubun bu edimleri kullanma sıklıkları arasında anlamlı bir fark bulunmaktadır.

Katılımcıların iş arkadaşlarının çalışma alanlarına aşına olmaması durumundan en çok etkilenen informal öğrenme edimi iş arkadaşları ile iş birliği yapma olurken, en az etkilenen ise kendi eylemlerin üzerine düşünme olmuştur. Analize göre hiçbir edim ortalama puanlarına göre incelendiğinde diğerklerinden belirgin bir ölçüde ayrışmamıştır. Bireyler iş arkadaşlarının çalışma alanlarına, dolayısıyla yaptıkları işe aşına olmadıklarında, diğerkleri ile daha az iş birliği yapmaktadırlar. Bu da iş yerlerinde çalışanların birbirlerinden öğrenmesine engel olmakta ve belki de iş yerlerindeki kurum kültürlerinin yeterli düzeyde oluşamamasıyla sonuçlanabilmektedir. Aynı şekilde çalışanların iş arkadaşlarının mesleki hayatlarından uzak kalmaları durumunda, çalışanlar daha çok kendi ilerine dönüp, daha fazla kendi işleri ile ilgilenebilirler. Ayrıca alışanlar yeni bir şey öğrenmek istedikleri zaman iş arkadaşlarının ne yaptıkları ile yeterli bilgi

sahibi olmazlarsa, iş arkadaşları ile daha az iletişimde bulunmaları doğaldır. Bu durum da çalışanların kendi eylemleri üzerine düşünme edimlerinin bu durumdan en az seviyede etkilenmesini açıklayabilmektedir.

Katılımcıların deneyimleri iş arkadaşlarının çalışma alanına aşına olunmaması faktörü için incelendiğinde, deneyimli katılımcıların bu faktörden daha yüksek bir oranda etkilendiğini görülmüş ve bu grup arasında internetten araştırma ediminin kullanılmasında anlamlı bir fark belirlenmiştir. Deneyimli çalışanlar iş arkadaşlarının çalışma alanlarına aşına olmadığı durumlarda yeni bir şey öğrenmek için interneti kullanmayı az deneyimli çalışanlara nazaran daha az kullanmakta ve bu iki grubun bu edimi kullanma sıklıkları arasında anlamlı bir fark bulunmaktadır.

Katılımcıların bilişim sistemlerine erişimlerinin kısıtlı olmaması durumundan en çok etkilenen informal öğrenme edimi internetten araştırma olurken, en az etkilenen ise iş arkadaşlarını gözlemlene olmuştur. Bilişim sistemleri ile internetten araştırma yapmak doğrudan birbirleri ile ilişkili olmasından dolayı, bu sonuç şaşırtıcı değildir. İkinci en fazla etkilenen edim ise mesleki dergi ve yayınları incelemedir. Bu sonuç ise çalışanların literatürü çoğunlukla internet üzerinden takip ettiğine işaret ediyor olabilir. Bu sebeple çalışanlara yeterli donanımına sahip cihazlar ve mesleki branşlarıyla ilgili veri tabanlarına erişim imkânı verilirse, çalışanların informal olarak kendilerini bu kaynaklar vasıtası ile daha fazla geliştirmesi mümkün kılınabilir.

Bilişim sistemlerine kısıtlı erişim katılımcıların ne eğitim seviyesine göre ne de deneyimlerine göre bir farklılık göstermemiş ve bu yüzden gruplar arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır.

İş yerindeki maddi ödül eksikliğinden en çok etkilenen informal öğrenme edimi mesleki dergi ve yayınları inceleme olurken, en az etkilenen ise iş arkadaşlarını gözlemlene olmuştur. Maddi ödül ve ikramiye gibi unsurlar çalışanların motivasyonlarını arttıran önemli unsurlardan biridir. Çalışanlar yaptıkları işin sonucunda aldıkları bu ek ekonomik katkılar ile işlerine daha fazla motive olabilir ve kendilerini çalıştıkları alanda güncel tutmak adına literatürü düzenli bir şekilde takip edebilirler.

İş yerlerindeki maddi ödül eksikliği katılımcıların ne eğitim seviyesine göre ne de deneyimlerine göre bir farklılık göstermemiş ve bu yüzden gruplar arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Katılımcıların iş yerlerinde görüşlerinin dikkate alınmamasından en çok etkilenen informal öğrenme edimleri birbirlerine çok yakın puanlar alan iş arkadaşları ile iş birliği yapma ve iş arkadaşları ile sözel iletişim olurken, en az etkilenen edimler ise yine

birbirlerine çok yakın puanlar alan internetten araştırma ve kendi eylemlerin üzerine düşünme olmuştur. Tüm edimlerin ortalama puanları incelediğinde en çok ve en az etkilenen maddelerin birbirlerinden belirgin bir ölçüde ayrıldığı görülmüştür. Özetle çalışanlar eğer görüşlerinin dikkate alınmadığını hissedelerse, öncelikle iş arkadaşları ile olan ilişkilerini azaltmaktadırlar. Hatta bu faktörden en çok etkilenen üçüncü ve dördüncü aktivenin de iş arkadaşları ile materyal veya kaynak paylaşma ve iş arkadaşlarını gözlemlene olması bu bakış açısından manidardır. Görüşlerin dikkate alınmıyor olması durumunun en az etkilediği maddenin kendi eylemlerin üzerine düşünme olması da şaşırtıcı değildir çünkü çalışanlar iş arkadaşları ile olan ilişkilerini azalttıkça, kendi başına daha fazla kalmakta ve bu yüzden de bu informal edimi çalışanın sosyallik durumundan en az etkilenmektedir.

Görüşlerin dikkate alınmaması katılımcıların ne eğitim seviyesine göre ne de deneyimlerine göre bir farklılık göstermemiş ve bu yüzden gruplar arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Çalışanların informal öğrenme edimlerine katılmalarını bu kadar belirgin etkileyen bir faktörün, demografik özelliklere göre farklılık göstermemesi gayet normaldir.

Sonuç olarak, iş yerindeki çevresel faktörlerin informal öğrenme üzerindeki etkileri birçok çalışmada tartışılmış ve bu faktörlerin çalışanların informal öğrenmeye olan katılımlarını olumlu ve olumsuz yönde etkileyebileceği belirtilmiştir (Choi ve Jacobs, 2011a; M. C. Lohman, 2000, 2003; Tracey ve Tews, 2005).

Çalışanların görüşlerinin dikkate alınmaması tüm faktörler arasında informal öğrenmeyi olumsuz yönde etkileyen en önemli faktör olmuştur. Daha önce yapılan çalışmalara bakıldığında ise bu faktör en az etkileyen faktörlerden biri olarak karşımıza çıkmaktadır (M. C. Lohman, 2000, 2003, 2005, 2006). Bu farkın sebebi iki kültür arasındaki farklardan ve veri toplama aracının farklı dillerde uygulanmasından dolayı olabilir. Kısaca iki farklı kültürde ve dilde katılımcılar “Lack of recognition” ve “Görüşlerin dikkate alınmaması” faktörlerini farklı anlamış ve yorumlamış olabilirler. Zira Türkçe dilinde farklı bir çalışma aynı maddeyi bu çalışmadan farklı bir şekilde yorumlamış ve sonuçlar diğer araştırmalarla benzerlik göstermiştir (Alakurt, 2015). Eğer bu farklılık göz ardı edilir, katılımcıların bu soru özelinde vermiş oldukları cevaplar değerlendirilirse, bireylerin informal öğrenmesini açık bir farkla en fazla etkileyen faktörün görüşlerinin dikkate alınmaması olduğu görülebilir. Ayrıca yönetimin çalışanları yeteri kadar koordine edememesi ve çalışanların informal öğrenmesine ortam sağlayamaması; çalışanların iş ortamına yeteri kadar dahil olamamasıyla sonuçlanabilir.

Bunun sonucunda ise çalışanlar görüşlerinin yeteri kadar dikkate alınmadığını hissedip, informal öğrenme aktivelerine katılımlarını sınırlandırabilir (Ellinger, 2005).

Çalışmanın sonucuna göre boş zaman yokluğu, çalışanların informal öğrenme aktivelerine katılmalarını en fazla engelleyen ikinci faktör olarak bulunmuştur. Literatürde benzer çalışma grupları ile yapılan araştırmalar da, çalışanlarının iş yerlerinde yeteri kadar serbest zamanlarının olmamasının informal öğrenmelerini negatif yönde etkilediğini ortaya koymuştur (Ellinger, 2005; M. C. Lohman, 2000, 2005; Sambrook ve Stewart, 2000). İş ortamındaki informal öğrenme plansız ve genelde çalışanların istemleri dışında gerçekleşen öğrenmelerdir (Matthews, 1999; Tynjälä, 2008). Bu sebeple çalışanların daha önceden planlamadan kullanacakları zamanlarının olması, informal öğrenmeleri için ayırabilecekleri boşluklar yaratabilir. Bu boşluklar sayesinde bireyler kendilerini ve dolayısıyla yaptıkları işin kalitesini geliştirebilecek informal öğrenme süreçlerine girebilirler. Bu araştırmanın hedef kitlesi olan insani yardım sektörü çalışanları göz önünde bulundurulduğunda; bireylerin neredeyse hepsinin proje bazlı belirli süreli istihdam edilmeleri ve düzenli olarak sıkışık programlarda çalışmaları, bu serbest zamanlara erişimlerini kısıtlamaktadır. Bu durum da bireylerin iş yerlerinde informal öğrenme deneyimlerini olumsuz etkilemektedir. Büyük çoğunluğu çalıştıkları alan özelinde bir örgün eğitim programını tamamlamamış olan sektör çalışanlarının, kendilerini ve dolayısıyla insani yardım sektörünü geliştirmek adına çalışma ortamlarında daha fazla serbest zamana ihtiyaçlarının olması araştırmanın bu bölümünün sonuçlarından biri olarak karşımıza çıkmaktadır.

Çevresel faktörlerin en fazla etkilediği informal öğrenme edimleri ise “İş arkadaşları ile iş birliği” ve “İş arkadaşları ile sözel iletişim” olmuştur. Bu sonuç göstermektedir ki informal öğrenmenin çevresel faktörler tarafından kısıtlanması öncelikle çalışanlarının birbirleriyle etkileşim yoluyla gerçekleştirdikleri öğrenmelerini etkilenmektedir. Bu faktörlerden en az etkilenen edimler ise “Kendi eylemlerin üzerine düşünme” ve “Deneme yanılma” olmuştur. Bu da çalışanların zaten sıkışık programlarda çalıştıkları ve deneme yanılma yapmaya ya da kendilerine yönelik geri dönütler ile öğrenme yapmalarına zamanlarının olmaması ile açıklanabilir.

### **İnsani Yardım Çalışanlarının İnfomal Öğrenmelerini Arttıran Kişisel Faktörler**

Katılımcılar, öğrenme tutkusunu iş yerlerinde informal öğrenmelerini arttıran en önemli kişisel faktör, mesleki yetkinlik algısını ise en önemsiz kişisel faktör olarak

belirtmişlerdir. Tüm faktörler arasında öğrenme tutkusunun diğerlerinden belirgin ölçüde farklı çıkmasının nedeni, bireylerin yeni bir şeyler öğrenmeye yönelik ilgileri ile öğrenme tutkularının paralel bir şekilde değişiklik göstermesi olabilir. Özet olarak bireylerin kendilerini geliştirmek için yeni bir şeyler öğrenmeye olan yönelimleri ne kadar artar ya da kurumlar tarafından arttırılırsa, çalışanların iş yerlerinde informal olarak öğrenmeleri ve bunun sonucunda hem kendilerine hem de kurumlarına katkı sağlamaları aynı oranda artış gösterebilir. Bu sonuç literatürdeki diğer çalışmalarla paralellik göstermektedir (Choi ve Jacobs, 2011b; Kwakman, 2003; M. C. Lohman, 2006; van Woerkom vd., 2002). Yapılmış olan çalışmaların neredeyse hepsi öğrenme tutkusunu en önemli kişisel faktör olarak belirlemesi, araştırmanın bu bulgusunun ne kadar önemli olduğunu göstermektedir.

Kişisel bir faktör olan bir işe başlama ve onu bitirmedeki kararlılık, çalışanların iş yerlerinde deneyimledikleri informal öğrenme edimlerinden iş arkadaşları ile iş birliği yapmayı en çok, deneme yanılmayı ise en az etkilemektedir. Sonuç olarak bireylerin sorumlulukları dahilinde bir işi alıp bitirme istekleri ne kadar yüksek ise, bu işi tamamlarken en sık kullandıkları edim arkadaşları ile iş birliği olmuştur. Araştırmanın bu bulgusu literatürdeki bazı çalışmalarla paralellik göstermemektedir (Choi ve Jacobs, 2011b; Kwakman, 2003; M. C. Lohman, 2006; van Woerkom vd., 2002).

Bir işe başlama ve onu bitirmedeki kararlılıkları faktörü katılımcıların deneyimleri açısından incelendiğinde, deneyimsiz katılımcıların bu faktörden daha yüksek oranda etkilendiği ve bu iki grup arasında hem genel ortalamada hem de iş arkadaşları ile sözel iletişim ve iş arkadaşları ile materyal ve kaynak paylaşma edimlerinin kullanılmasında anlamlı bir fark bulunmuştur.

Kişisel bir faktör olan mesleki yetkinlik algısı, çalışanların iş yerlerinde deneyimledikleri informal öğrenme edimlerinden iş arkadaşları ile iş birliği yapmayı en çok, deneme yanılmayı ise en az etkilemektedir. Özetlemek gerekirse bireyler kendilerini mesleki olarak yeterli hissettikleri zaman, en çok iş arkadaşları ile iş birliği yaparak bir öğrenme eylemine girmektedir. Bu bireylerin kendilerine olan güvenlerinin yüksek olması sebebi ile diğer çalışanlarla olan iletişime daha açık oldukları şeklinde yorumlanabilir. Çalışanlar yaptıkları işe hâkim ve alanlarında kendilerini yeterli hissediyorlarsa, iş arkadaşları ile daha rahat iletişim kurup, bir şeyler öğrenmek için daha girişken davranabilirler. Ayrıca en az etkilenen aktivenin deneme yanılma olması da bireylerin kendi alanlarına ne kadar hâkim olurlarsa, deneme yanılmaya o kadar az ihtiyaçları olmasından dolayı olabilir.

Mesleki yetkinlik algısı faktörü katılımcıların eğitim seviyeleri açısından incelendiğinde, lisansüstü eğitime sahip olan katılımcıların bu faktörden daha yüksek bir oranda etkilendiği görülmüş ve bu gruplar arasında iş arkadaşları ile sözel iletişim eyleminin kullanılmasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Lisansüstü eğitime sahip olan katılımcılar kendilerini mesleki olarak yeterli hissettikleri durumlarda informal olarak yeni bir şey öğrenecekleri zaman iş arkadaşları ile sözel iletişim kurmayı lisans seviyesinde eğitimi olan katılımcılara göre daha sık kullanmakta ve bu iki grubun bu eylemi kullanma sıklıkları arasında anlamlı bir fark gözlemlenmektedir.

Kişisel bir faktör olan öğrenme tutkusu, çalışanların iş yerlerinde deneyimledikleri informal öğrenme edimlerinden iş arkadaşları ile iş birliği yapmayı en çok, deneme yanılmayı ise en az etkilemektedir. Sonuç olarak katılımcılar öğrenme isteği hissederlerse yeni bir şey öğrenecekleri zaman en fazla iş arkadaşları ile iş birliği yaparak bir öğrenme eylemi içine giriyor olabilirler. Bu da bireylerin eğer öğrenme motivasyonları artar ya da arttırılırsa, kurum içindeki iş birliğinin artacağına ve öğrenme odaklı kurum kültürünün gelişeceğinin bir kanıtı olabilir. Bu faktörden en az etkilenen edim ise deneme yanılma olmuştur. Bunun sebebi sektör çalışanlarının hali hazırda deneme yanılma eylemini mesleki hayatlarında çok kullanmaması, bu eylemin farklı faktörlerden diğer aktivelere göre en az seviyede etkilenmesinden kaynaklanıyor olabilir.

Öğrenme tutkusu faktörü katılımcıların eğitim seviyeleri açısından incelendiğinde, lisansüstü eğitime sahip olan katılımcıların bu faktörden daha yüksek bir oranda etkilendiği görülmüş ve bu grup arasında iş arkadaşları ile sözel iletişim eyleminin kullanılmasında anlamlı bir fark belirlenmiştir. Lisansüstü eğitime sahip olan katılımcılar kendilerinde öğrenmeye yönelik bir istek hissettikleri durumlarda informal olarak yeni bir şey öğrenecekleri zaman iş arkadaşları ile sözel iletişim kurmayı lisans seviyesinde eğitimi olan katılımcılara göre daha sık kullanmakta ve bu iki grubun bu eylemi kullanma sıklıkları arasında anlamlı bir fark gözlemlenmektedir.

Kişisel bir faktör olan mesleki alana olan ilgi, çalışanların iş yerlerinde deneyimledikleri informal öğrenme edimlerinden internette araştırma yapmayı en çok, deneme yanılmayı ise en az etkilemektedir. Özetlemek gerekirse katılımcılar kendi mesleklerine ve çalıştıkları sektöre karşı ne kadar ilgi gösterirlerse, iş yerlerinde bir şey öğrenecekleri zaman en fazla kullandıkları edim internetten araştırma olmaktadır. Bireylerin mesleki alanlarına yönelik ilgisi, yaptıkları iş ile ilgili daha fazla şey bilmeleri ve sektör hakkında daha bilinçli olmaları anlamına gelebilir. Bu sebeple de yeni bir şey öğrenme ihtiyacına girdikleri zaman, eksikliklerinin ve bu eksikliği nasıl gidereceklerinin

farkında olmaları çalışanları en kolay yoldan öğrenme metotlarından biri olan internete yönlendiriyor olabilir. Bu da çalışanların bu örüntüsünü açıklamaktadır. Bu faktörden en az etkilenen edim ise diğer faktörlerde olduğu gibi deneme yanılma olmuştur. Bunun sebebi sektör çalışanlarının hali hazırda deneme yanılma edimini mesleki hayatlarında çok kullanmaması, bu eylemin farklı faktörlerden diğer aktivelere göre en az seviyede etkilenmesinden kaynaklanıyor olabilir.

Mesleki alana olan ilgi faktörü katılımcıların deneyimleri açısından incelendiğinde, az deneyimli katılımcıların bu faktörden daha yüksek bir oranda etkilendiği görülmüş ve bu gruplar arasında hem genel ortalamada hem de mesleki dergi ve yayınları incelemede anlamlı bir fark bulunmuştur. Az deneyimli katılımcıların mesleki alanlarına ilgi duyduğu durumlarda yeni bir şey öğrenecekleri zaman ilgili literatürü tarayıp, mesleklerine yönelik çıkan yayınları incelemeyi deneyimli katılımcılara göre daha sık yaptıkları görülmüştür. Ayrıca genel olarak da az deneyimli katılımcılar deneyimli katılımcılara nazaran mesleki alanlarına ilgi duyduklarında informal öğrenmeye daha sık katılmakta ve bu iki grubun bu faktördeki yönelimleri arasında anlamlı bir fark bulunmaktadır.

## Öneriler

Araştırma ile elde edilen sonuçlar doğrultusunda insani yardım sektöründe faaliyet gösteren kurumlara ve informal öğrenme alanında çalışma yapacak araştırmacılara önerilerde bulunulmuştur.

### İnsani Yardım Sektöründe Faaliyet Gösteren Kurumlara Yönelik Öneriler

Kurumlar sektörün gerçekliklerini iyi analiz etmeli ve çalışanlarının öğrenme alışkanlarını göz önünde bulundurarak planlamalar yapmalıdırlar. Kurumlar, çalışanlarının büyük bir bölümünün insani yardım alanındaki bilgi ve birikimlerini informal öğrenme yoluyla edindiği durumu göz ardı etmemelidirler. Böylelikle çalışanlarının mesleki eğitim ve gelişimlerine daha yüksek bir oranda katkı sağlayabilirler. Bunun sonucunda kurumlar, sektördeki verimliliklerini ve sürdürülebilirliklerini arttırabilirler.

Çalışanların bir öğrenme ihtiyacı içine girdiklerinde en çok kullandıkları araç internet olmuştur. Kurumlar da çalışanları arasında çevrimiçi öğrenme platformlarını

(Coursera, edX, Udemy vb.) yaygınlaştırmalı ve çalışanlarının bu platformlara erişimlerini sağlamalı ya da kolaylaştırmalıdır. Ayrıca iş arkadaşları ile iş birliği ve iletişimin en çok kullanılan diğer eylemler olmasından dolayı, kurumlar iş yerlerini bu sonuca uygun dizayn etmelidirler. Çalışanların birbirleri ile rahatça iletişime geçeceği fiziksel ortamların ve yeterli zamanın yanında, bu öğrenmeyi destekleyecek bir kurum kültürü iş yerlerinde oluşturulmalıdır.

Çalışanların öğrenme desenlerini araştırmak ve hangi yollarla bu öğrenmenin geliştirilebileceğini öğrenmek hem sektör çalışanları hem de sektörün kendisi için önemlidir. Bu sebeple kurumlar belirli aralıklarla çalışanlarının durumlarını analiz etmeli ve onların öğrenme süreçlerini desteklemelidir.

Katılımcılar, görüşlerinin dikkate alınmamasını informal öğrenmelerini olumsuz yönde en çok engelleyen faktör olarak belirtmişlerdir. Kurumlar kendi içlerinde “Açıkça Konuş” kültürünü (Speak-up culture) yaygınlaştırmalı ve çalışanlarının kendilerini özgürce ifade edebilecekleri imkanlar sağlamalıdır.

### **İnformel Öğrenme Alanında Çalışma Yapacak Araştırmacılara Yönelik Öneriler**

İnsani yardım sektörü çok dinamik ve yoğun bir sektör olduğu için alandan veri toplamak beklenenden uzun sürebilir ya da veri elde edilemeyebilir. Bu yüzden araştırmacılar çalışmalarına fiilen başlamadan önce çalışmalarına dahil etmeyi düşündükleri tüzel ve gerçek kişilerle önceden iletişime geçmeli ve ulaşabilecekleri evreni görmelidirler.

Bu çalışmada Lohman’ın “*İnformel Öğrenme Ölçeği*” kullanılmıştır ve sadece nicel verilere dayalı bir model kullanılmıştır. Farklı demografik özelliğe sahip çalışanların öğrenme alışkanlıklarını görmek ve bu alışkanlıkların doğasını anlamak informal öğrenme kültürünün iş yerlerinde gelişmesi için önemli olabilir. Bu sebeple niteliksel bir yaklaşım ile benzer bir grup üzerinde farklı çalışmalar yapılabilir.

“*İnformel Öğrenme Ölçeği*” farklı gruplar ile tekrarlanabilir. Veri toplama aracı, farklı ülkelerde farklı mesleki gruplar ile tekrarlanmış ve araştırmacılar manidar sonuçlar bulmuştur. Araştırmacılar veri toplama aracını kendi ihtiyaçları doğrultusunda düzenleyip edip, farklı çalışmalarda kullanabilirler.

Bu çalışmada bulgular değerlendirilirken sadece deneyimli-az deneyimli ve lisans-lisansüstü eğitimini tamamlamış katılımcıların birbirleri ile olan ilişkileri incelenmiş ve bunun için bağımsız gruplar t testi kullanılmıştır. Bundan sonraki

alışmalar eğer mümkün olursa ikiden fazla gruplar için dizayn edilebilir ve bu gruplar arasındaki ilişkiyi görmek için ANOVA kullanılabılır.

Çalışmanın bazı sonuçları literatür ile benzerlik gösterirken, bazıları ise farklılaşmıştır. Araştırmacılar bu farklı çıkan sonuçlar üzerine yoğunlaşabilir ve bu farklılaşmanın nedenine inebilirler.



## KAYNAKLAR

- 3RP. (2015). 3RP (Regional Refugee and Resilience Plan) Regional Progress Report. Tarihinde 30 Aralık 2018, adresinden erişildi [www.3rpsyriacrisis.org](http://www.3rpsyriacrisis.org)
- AFAD. (2015). *GEÇİCİ BARINMA MERKEZLERİNİN KURULMASI, YÖNETİMİ VE İŞLETİLMESİ HAKKINDA YÖNERGE*. Tarihinde adresinden erişildi [https://www.afad.gov.tr/upload/Node/2310/files/Gecici\\_Barinma\\_Merkezlerinin\\_Kurulmasi\\_Yonetimi\\_Isletilmesi\\_Yonerge+1.pdf](https://www.afad.gov.tr/upload/Node/2310/files/Gecici_Barinma_Merkezlerinin_Kurulmasi_Yonetimi_Isletilmesi_Yonerge+1.pdf)
- Akpınar, T. (2017). Türkiye'deki Suriyeli Mülteci Çocukların ve Kadınların Sosyal Politika Bağlamında Yaşadıkları Sorunlar. *Balkan ve Yakın Doğu Sosyal Bilimler Dergisi Akpınar*, (03), 3. Tarihinde adresinden erişildi <http://www.goc.gov.tr>
- Alakurt, T. (2015). Workplace informal learning behaviors of information technology teachers. *Elementary Education Online*, 14(3), 934–945. <https://doi.org/10.17051/ieo.2015.95928>
- Berg, S. A., ve Chyung, S. Y. Y. (2008). Factors that influence informal learning in the workplace. *Journal of Workplace Learning*, 20(4), 229–244. <https://doi.org/10.1108/13665620810871097>
- Beycioğlu, K., ve Konan, N. (2008). YAŞAM BOYU ÖĞRENME VE AVRUPA EĞİTİM POLİTİKALARI. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(24), 369–382. Tarihinde adresinden erişildi <https://dergipark.org.tr/esosder/issue/6138/82359>
- Choi, W., ve Jacobs, R. L. (2011a). Influences of formal learning, personal learning orientation, and supportive learning environment on informal learning. *Human Resource Development Quarterly*, 22(3), 239–257. <https://doi.org/10.1002/hrdq.20078>
- Choi, W., ve Jacobs, R. L. (2011b). Influences of formal learning, personal learning orientation, and supportive learning environment on informal learning. *Human Resource Development Quarterly*, 22(3), 239–257. <https://doi.org/10.1002/hrdq.20078>
- Danish, R. Q., ve Usman, A. (2010). Impact of Reward and Recognition on Job Satisfaction and Motivation: An Empirical Study from Pakistan. *International Journal of Business Management*, 5(2). Tarihinde adresinden erişildi [https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/50406639/4061-15668-1-PB.pdf?response-content-disposition=inline%253B%2520filename%253DImpact\\_of\\_Reward\\_and\\_Recognition\\_on\\_Job.pdf&X-Amz-Algorithm=AWS4-HMAC-SHA256&X-Amz-Credential=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A%252F20190714%25](https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/50406639/4061-15668-1-PB.pdf?response-content-disposition=inline%253B%2520filename%253DImpact_of_Reward_and_Recognition_on_Job.pdf&X-Amz-Algorithm=AWS4-HMAC-SHA256&X-Amz-Credential=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A%252F20190714%25)
- DDB. (2019). Derneklerin Faaliyet Alanlarına Göre Dağılımı. Tarihinde 03 Mart 2019, adresinden erişildi <https://www.dernekler.gov.tr/tr/AnasayfaLinkler/derneklerin-faaliyet-alanina-gore.aspx>
- Doğanay, Ü., ve Keneş, H. Ç. (2016). *Yazılı Basında Suriyeli “Mülteciler”: Ayrımcı Söylemlerin Rasyonel ve Duygusal Gerekçelerinin İnşası*. *Mülkiye Dergisi* (C. 40).

- Doornbos, A. J., Bolhuis, S., ve Simons, P. R.-J. (2004). Modeling Work-Related Learning on the Basis of Intentionality and Developmental Relatedness: A Noneducational Perspective. *Human Resource Development Review*, 3(3), 250–274. <https://doi.org/10.1177/1534484304268107>
- Dunn, T. G., ve Shriner, C. (1999). Deliberate practice in teaching: what teachers do for self-improvement. *Teaching and Teacher Education*, 15(6), 631–651. [https://doi.org/10.1016/S0742-051X\(98\)00068-7](https://doi.org/10.1016/S0742-051X(98)00068-7)
- Eccles, J. S., ve Wang, M.-T. (2016). What motivates females and males to pursue careers in mathematics and science? *International Journal of Behavioral Development*, 40(2), 100–106. <https://doi.org/10.1177/0165025415616201>
- Ehrenreich, J. H., ve Elliott, T. L. (2004). Managing stress in humanitarian aid workers: A survey of humanitarian aid agencies' psychosocial training and support of staff. *Peace and Conflict: Journal of Peace Psychology*, 10(1), 53–66. [https://doi.org/10.1207/s15327949pac1001\\_4](https://doi.org/10.1207/s15327949pac1001_4)
- Ellinger, A. D. (2005). Contextual factors influencing informal learning in a workplace setting: The case of “reinventing itself company”. *Human Resource Development Quarterly*, 16(3), 389–415. <https://doi.org/10.1002/hrdq.1145>
- English, L. M. (2000). Spiritual Dimensions of Informal Learning. *New Directions for Adult and Continuing Education*, 2000(85), 29–38. <https://doi.org/10.1002/ace.8503>
- Eraut, M. (2004). Informal learning in the workplace. *Studies in Continuing Education*, 26(2), 247–273. <https://doi.org/10.1080/158037042000225245>
- Eriksson, C. B., Bjorck, J. P., Larson, L. C., Walling, S. M., Trice, G. A., Fawcett, J., ... Foy, D. W. (2009). Social support, organisational support, and religious support in relation to burnout in expatriate humanitarian aid workers. *Mental Health, Religion ve Culture*, 12(7), 671–686. <https://doi.org/10.1080/13674670903029146>
- Ganta, V. C. (2014). Motivation In The Workplace To Improve The Employee Performance. *International Journal of Engineering Technology*, 2(6). Tarihinde adresinden erişildi [www.ijetmas.com](http://www.ijetmas.com)
- García-Peñalvo, F. J., Colomo-Palacios, R., ve Lytras, M. D. (2012). Informal learning in work environments: Training with the Social Web in the workplace. *Behaviour and Information Technology*, 31(8), 753–755. <https://doi.org/10.1080/0144929X.2012.661548>
- Gelbasla. (2019). Son eklenen ilanlar. Tarihinde 10 Temmuz 2019, adresinden erişildi [https://www.gelbasla.com/en-yeni-ilanlar?city%5B%5D=veq=ve\\_token=sYju6iP3ROnullkXTZRhrAW1MXvdFci5H4B7unoR](https://www.gelbasla.com/en-yeni-ilanlar?city%5B%5D=veq=ve_token=sYju6iP3ROnullkXTZRhrAW1MXvdFci5H4B7unoR)
- GİGM. (2014). Geçici Koruma Yönetmeliği, 6203–6221. Tarihinde adresinden erişildi [http://www.goc.gov.tr/files/files/03052014\\_6883.pdf](http://www.goc.gov.tr/files/files/03052014_6883.pdf)
- GİGM. (2019a). Geçici Koruma. Tarihinde 02 Mart 2019, adresinden erişildi [http://www.goc.gov.tr/icerik6/gecici-koruma\\_363\\_378\\_4713\\_icerik](http://www.goc.gov.tr/icerik6/gecici-koruma_363_378_4713_icerik)
- GİGM. (2019b). Geçici Koruma İstatistikleri. Tarihinde 01 Temmuz 2019, adresinden erişildi [https://www.goc.gov.tr/icerik6/gecici-koruma\\_363\\_378\\_4713\\_icerik](https://www.goc.gov.tr/icerik6/gecici-koruma_363_378_4713_icerik)

- Gliem, J. A., ve Gliem, R. R. (2003). Calculating, Interpreting, and Reporting Cronbach's Alpha Reliability Coefficient for Likert-Type Scales. İçinde *Midwest Research to Practice Conference in Adult, Continuing, and Community Education*. Tarihinde adresinden erişildi [https://scholarworks.iupui.edu/bitstream/handle/1805/344/Gliem%26 Gliem.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://scholarworks.iupui.edu/bitstream/handle/1805/344/Gliem%26%20Gliem.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Golding, B., Brown, M., ve Foley, A. (2009). *Informal learning: a discussion around defining and researching its breadth and importance*. *Australian Journal of Adult Learning* (C. 49).
- Güleç, İ., Çelik, S., ve Demirhan, B. (2012). What Is Lifelong Learning? An Evaluation on Definition and Scope. *Sakarya University Journal of Education*, 2(3), 34–48. <https://doi.org/10.19126/suje.27105>
- Günüç, S., Odabaşı, H. F., ve Kuzu, A. (2012). Factors Affecting Lifelong Learning. *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, 11(2), 309–325. Tarihinde adresinden erişildi <https://dergipark.org.tr/jss/issue/24239/256961?publisher=gantep>
- Hoekstra, A., Brekelmans, M., Beijaard, D., ve Korthagen, F. (2009). Experienced teachers' informal learning: Learning activities and changes in behavior and cognition. *Teaching and Teacher Education*, 25(5), 663–673. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2008.12.007>
- Kok, P. (1999). THE DEFINITION OF MIGRATION AND ITS APPLICATION: MAKING SENSE OF RECENT SOUTH AFRICAN CENSUS AND SURVEY DATA. *SA Journal of Demography*, 7, 19–30. Tarihinde adresinden erişildi [https://www.commerce.uct.ac.za/Organisations/Demography/SA\\_Journal\\_of\\_Demography/SAJD/Volume 7/SAJDem\\_1999\\_7\\_1\\_Kok.pdf](https://www.commerce.uct.ac.za/Organisations/Demography/SA_Journal_of_Demography/SAJD/Volume%207/SAJDem_1999_7_1_Kok.pdf)
- Kuzlak, A. (2019). *Are Women And Men's Atypical Educational Choices Punished? Gender System Justification, Ambivalent Sexism, And Precarious Manhood*. METU.
- Kwakman, K. (2003). Factors affecting teachers' participation in professional learning activities. *Teaching and Teacher Education*, 19(2), 149–170. [https://doi.org/10.1016/S0742-051X\(02\)00101-4](https://doi.org/10.1016/S0742-051X(02)00101-4)
- Livingstone, D. W. (2001). Adults' Informal Learning: Definitions, Findings, Gaps and Future Research. *The research network for New Approaches to Lifelong Learning*, (21). <https://doi.org/10.1039/C6RA01394E>
- Lohman, M. (2005). A Survey of factors influencing the engagement of information technology professionals in informal learning activities. *Human Resource Development Quarterly*, 16(4), 501–527. <https://doi.org/10.1002/hrdq.1153>
- Lohman, M. C. (2000). Environmental Inhibitors to Informal Learning in the Workplace: A Case Study of Public School Teachers. *Adult Education Quarterly*, 50(2), 83–101. <https://doi.org/10.1177/07417130022086928>
- Lohman, M. C. (2003). Work situations triggering participation in informal learning in the workplace: a case study of public school teachers. *Performance Improvement Quarterly*, 16(1), 40–54. <https://doi.org/10.1111/j.1937-8327.2003.tb00271.x>

- Lohman, M. C. (2005). A survey of factors influencing the engagement of two professional groups in informal workplace learning activities. *Human Resource Development Quarterly*. <https://doi.org/10.1002/hrdq.1153>
- Lohman, M. C. (2006). Factors influencing teachers' engagement in informal learning activities. *Journal of Workplace Learning*, 18(3), 141–156. <https://doi.org/10.1108/13665620610654577>
- Lohman, M. C., ve Woolf, N. H. (2001). Self-initiated learning activities of experienced public school teachers: Methods, sources, and relevant organizational influences. *Teachers and Teaching: Theory and Practice*, 7(1), 59–74. <https://doi.org/10.1080/13540600123835>
- Lopes Cardozo, B., Gotway Crawford, C., Eriksson, C., Zhu, J., Sabin, M., Ager, A., ... Simon, W. (2012). Psychological Distress, Depression, Anxiety, and Burnout among International Humanitarian Aid Workers: A Longitudinal Study. *PLoS ONE*, 7(9). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0044948>
- López-Sáez, M., Puertas, S., ve Sáinz, M. (2011). Why Don't Girls Choose Technological Studies? Adolescents' Stereotypes and Attitudes towards Studies Related to Medicine or Engineering. *The Spanish journal of psychology*, 14(1), 74–87. [https://doi.org/10.5209/rev\\_sjop.2011.v14.n1.6](https://doi.org/10.5209/rev_sjop.2011.v14.n1.6)
- Manuti, A., Pastore, S., Scardigno, A. F., Giancaspro, M. L., ve Morciano, D. (2015). Formal and informal learning in the workplace: A research review. *International Journal of Training and Development*, 19(1), 1–17. <https://doi.org/10.1111/ijtd.12044>
- Marsick, V. J., ve Watkins, K. E. (2001). Informal and Incidental Learning. *New Directions for Adult and Continuing Education*, 2001(89), 25. <https://doi.org/10.1002/ace.5>
- Matthews, P. (1999). Workplace learning : developing an holistic model. *The Learning Organization*, 6(1), 18–29.
- Measham, T., Guzder, J., Rousseau, C., Pacione, L., Blais-Mcpherson, M., ve Nadeau, L. (2014). Refugee children and their families: Supporting psychological well-being and positive adaptation following migration. *Current Problems in Pediatric and Adolescent Health Care*, 44(7), 208–215. <https://doi.org/10.1016/j.cppeds.2014.03.005>
- MEB. (2019). *MoNE Statistical Update October 2019*.
- Mültəciler Derneği. (2019). Suriyelilerle İlgili Doğru Bilinen Yanlışlar. Tarihinde 17 Temmuz 2019, adresinden erişildi <https://multeciler.org.tr/suriyeli-multecilerle-ilgili-dogru-bilinen-yanlislar/>
- Noe, R., Clarke, A., ve Klein, H. J. (2014). Learning in the Twenty-First-Century Workplace. *The Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1, 245–278. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091321>
- OECD. (2017). *Education at a Glance 2017*. Tarihinde adresinden erişildi <http://www.oecd.org/education/skills-beyond-school/EAG2017CN-Turkey-Turkish.pdf>

- Özen, Y. (2011). Algın Öğrenme Teorisi: Yaşam Boyu Değişerek ve Gelişerek Öğrenme. *Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6. Tarihinde adresinden erişildi [https://www.researchgate.net/profile/Yener\\_Oezen/publication/303843801\\_ALGIN\\_OGRENME\\_TEORISI\\_YASAM\\_BOYU\\_DEGISEREK\\_VE\\_GELISEREK\\_OGRENME\\_INFORMAL\\_LEARNING\\_THEORY\\_LIFE-LONG\\_LEARNING\\_CHANGED\\_AND\\_DEVELOPED\\_A\\_Social\\_Psychological\\_View\\_on\\_Learning/links/5757f976](https://www.researchgate.net/profile/Yener_Oezen/publication/303843801_ALGIN_OGRENME_TEORISI_YASAM_BOYU_DEGISEREK_VE_GELISEREK_OGRENME_INFORMAL_LEARNING_THEORY_LIFE-LONG_LEARNING_CHANGED_AND_DEVELOPED_A_Social_Psychological_View_on_Learning/links/5757f976)
- Pallant, J. (2001). *SPSS survival manual : a step by step guide to data analysis using SPSS*. Maidenhead: Open University Press/McGraw-Hill.
- Peeters, J., De Backer, F., Buffel, T., Kindekens, A., Struyven, K., Zhu, C., ve Lombaerts, K. (2014). Adult Learners' Informal Learning Experiences in Formal Education Setting. *Journal of Adult Development*, 21(3), 181–192. <https://doi.org/10.1007/s10804-014-9190-1>
- Perovic, B. (2016). *DEFINING YOUTH IN CONTEMPORARY NATIONAL LEGAL AND POLICY FRAMEWORKS ACROSS EUROPE*. Strasbourg. Tarihinde adresinden erişildi <https://pjp-eu.coe.int/documents/1017981/1668203/Analytical+paper+Youth+Age+Bojana+Perovic+4.4.16.pdf/eb59c5e2-45d8-4e70-b672-f8de0a5ca08c>
- Roberts, R. L. (2005). *The relationship between rewards, recognition and motivation at an insurance company in the Western Cape*. University of the Western Cape. Tarihinde adresinden erişildi <http://etd.uwc.ac.za/xmlui/handle/11394/217>
- Rylatt, A. (1994). *Learning Unlimited: Practical Strategies and Techniques for Transforming Learning in the Workplace*. Sydney: Business and Professional Publishing.
- Sambrook, S., ve Stewart, J. (2000). Factors influencing learning in European learning oriented organisations: issues for management. *Journal of European Industrial Training*, 24(2/3/4), 209–219. <https://doi.org/10.1108/03090590010321179>
- Schugurensky, D. (2000). *THE FORMS OF INFORMAL LEARNING: TOWARDS A CONCEPTUALIZATION OF THE FIELD* (No. 19). Toronto.
- Schugurensky, D., ve Myers, J. (2003). A framework to explore lifelong learning: The case of the civic education of civics teachers. *International Journal of Lifelong Education*, 22(4), 325–352. <https://doi.org/10.1080/02601370304835>
- Scribner, J. P. (1999). Professional Development: Untangling the Influence of Work Context on Teacher Learning. *Educational Administration Quarterly*, 35(2), 238–266. <https://doi.org/10.1177/0013161X99352004>
- SGDD-ASAM, ve UN Women. (2018). *Needs Assessment of Syrian Women and Girls under Temporary Protection Status in Turkey*. Ankara: UN Women.
- Shah, S. A., Garland, E., ve Katz, C. (2007). Secondary traumatic stress: Prevalence in humanitarian aid workers in India. *Traumatology*, 13(1), 59–70. <https://doi.org/10.1177/1534765607299910>
- Shaw, R. P. (1975). *Migration theory and fact : a review and bibliography of current literature*. Philadelphia: Regional Science Research Institute.

- Shea, C. E. (2012). *Generational Differences in Intrinsic and Extrinsic Workplace Motivation. Master's Theses*. San Jose State University, San Jose, CA, USA. <https://doi.org/10.31979/etd.dd2s-6zxg>
- Stuckey, H. L., Taylor, E. W., ve Cranton, P. (2013). Developing a Survey of Transformative Learning Outcomes and Processes Based on Theoretical Principles. *Journal of Transformative Education*, 11(4), 211–228. <https://doi.org/10.1177/1541344614540335>
- Taber, K. S. (2018). The Use of Cronbach's Alpha When Developing and Reporting Research Instruments in Science Education. *Research in Science Education*, 48(6), 1273–1296. <https://doi.org/10.1007/s11165-016-9602-2>
- Tikkanen, T. (2002). Learning at work in technology intensive environments. *Journal of Workplace Learning*, 14(3), 89–97. <https://doi.org/10.1108/13665620210421902>
- Toprak, M., ve Erdogan, A. (2012). Yaşamboyu Öğrenme: Kavram, Politika, Araçlar Ve Uygulama (Lifelong Learning: Concept, Policy, Instruments and Implementation). *Journal of Higher Education and Science*, 2(2). Tarihinde adresinden erişildi [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=2186434](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2186434)
- Tracey, J. B., ve Tews, M. J. (2005). Construct Validity of a General Training Climate Scale. *Organizational Research Methods*, 8(4), 353–374. <https://doi.org/10.1177/1094428105280055>
- TÜİK, T. İ. K. (2018). İstatistiklerle Gençlik, 2018. Tarihinde 10 Temmuz 2019, adresinden erişildi <http://tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=30723>
- Türkiyedeki Suriyeli Sayısı Şubat 2019 – Mülteciler Derneği. (2019). Tarihinde 06 Mart 2019, adresinden erişildi <https://multeciler.org.tr/turkiyedeki-suriyeli-sayisi/>
- Türkmen, H. (2015). Yetişkinlerinin İnfomal Öğrenme Ortamlarına Ziyaret Gündemleri: Sasalı Doğal Yaşam Parkı Örneği. *Journal of European Education*, 5(1), 15–23. <https://doi.org/10.18656/jee.44970>
- Tynjälä, P. (2008). Perspectives into learning at the workplace. *Educational Research Review*, 3(2), 130–154. <https://doi.org/10.1016/j.edurev.2007.12.001>
- UNHCR, UNICEF, W. (2018). VASyR 2018. Lebanon.
- UNHCR. (2016). UNHCR - Syria conflict at 5 years: the biggest refugee and displacement crisis of our time demands a huge surge in solidarity. Tarihinde 30 Aralık 2018, adresinden erişildi <https://www.unhcr.org/news/press/2016/3/56e6e3249/syria-conflict-5-years-biggest-refugee-displacement-crisis-time-demands.html>
- UNHCR. (2018a). 3RP - Turkey. Tarihinde adresinden erişildi [www.elsevier.com/permissions](http://www.elsevier.com/permissions).
- UNHCR. (2018b). SYRIA FACTSHEET [www.unhcr.org/sy](http://www.unhcr.org/sy) 1 Syria UNHCR Offices. Tarihinde adresinden erişildi [www.unhcr.org/sy](http://www.unhcr.org/sy)
- UNHCR. (2018c). Turn the Tide: Refugee Education in Crisis - UNHCR. Tarihinde 23 Aralık 2018, adresinden erişildi <https://www.unhcr.org/5b852f8e4.pdf>

- UNHCR. (2019). UNHCR - Figures at a Glance. Tarihinde 17 Temmuz 2019, adresinden erişildi <https://www.unhcr.org/figures-at-a-glance.html>
- Van Eekelen, I. M., Vermunt, J. D., ve Boshuizen, H. P. A. (2006). Exploring teachers' will to learn. *Teaching and Teacher Education*, 22(4), 408–423. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2005.12.001>
- van Woerkom, M., Nijhof, W. J., ve Nieuwenhuis, L. F. M. (2002). Critical reflective working behaviour: a survey research. *Journal of European Industrial Training*, 26(8), 375–383. <https://doi.org/10.1108/03090590210444955>
- Yavuz, Ö., ve Mızrak, S. (2016). Acil Durumlarda Okul Çağındaki Çocukların Eğitimi: Türkiye'deki Suriyeli Mülteciler Örneği. *GÖÇ DERGİSİ*, 4(1), 175–199. <https://doi.org/10.33182/gd.v3i2.578>
- Yıldız, A. (2012). Transformation of Adult Education in Turkey: From Public Education to Life-Long Learning. İçinde *Neoliberal Transformation of Education in Turkey* (ss. 245–257). New York: Palgrave Macmillan US. [https://doi.org/10.1057/9781137097811\\_19](https://doi.org/10.1057/9781137097811_19)



## **EK 1. Aydınlatılmış Onam Formu**

Bu araştırma, Ankara Üniversitesi Yaşam Boyu Öğrenme ve Yetişkin Eğitimi bölümü öğrencisi Turgut Tosun tarafından yüksek lisans tezi kapsamında ve Doç. Dr. Ahmet Yıldız danışmanlığında yürütülmektedir. Bu form sizi araştırma koşulları hakkında bilgilendirmek için hazırlanmıştır.

### **Çalışmanın Amacı Nedir?**

Bu çalışmanın amacı Türkiye’de insani yardım sektöründe yerel, ulusal ve uluslararası ölçekte operasyonları olan kurum ve kuruluşlarda çalışan bireylerin, iş yerlerinde tecrübe etmiş oldukları informal öğrenme edimlerini ve öğrenmelerine etki eden çevresel ve kişisel faktörleri belirlemek olacaktır.

### **Bize Nasıl Yardımcı Olmanızı İsteyeceğiz?**

Araştırmaya katılmayı kabul ederseniz, sizden beklenen veri toplama aracında yer alan bir dizi soruyu derecelendirme ölçeği üzerinde dikkatlice yanıtlamanızdır. Çalışmanın süresi ortalama olarak 12 dakikadır.

### **Sizden Topladığımız Bilgileri Nasıl Kullanacağız?**

Araştırmaya katılımınız tamamen gönüllülük temelinde olmalıdır. Veri toplama aracında, sizden kimlik veya kurum belirleyici hiçbir bilgi istenmemektedir. Cevaplarınız tamamıyla gizli tutulacak, sadece araştırmacılar tarafından değerlendirilecektir. Katılımcılardan elde edilecek bilgiler toplu halde değerlendirilecek ve bilimsel yayımlarda kullanılacaktır.

### **Katılımınızla ilgili bilmeniz gerekenler:**

Hazırladığımız veri toplama aracı, genel olarak kişisel rahatsızlık verecek sorular veya uygulamalar içermemektedir. Ancak, katılım sırasında sorulardan ya da herhangi başka bir nedenden ötürü kendinizi rahatsız hissederseniz çalışmaya katılımınızı sonlandırmakta serbestsiniz.

### **Araştırmayla ilgili daha fazla bilgi almak isterseniz:**

Bu çalışmaya olan ilginiz için şimdiden teşekkür ederiz. Çalışma hakkında daha fazla bilgi almak için Turgut Tosun (E-posta: [turguttosun@gmail.com](mailto:turguttosun@gmail.com)) veya Doç. Dr. Ahmet Yıldız (E-posta: [ahmety72@yahoo.com](mailto:ahmety72@yahoo.com)) ile iletişim kurabilirsiniz.

“Yukarıda yer alan ve araştırmaya başlanmadan önce gönüllülere verilmesi gereken bilgileri içeren metni okudum (ya da sözlü olarak dinledim). Eksik kaldığını düşündüğüm konularda sorularımı araştırmacılara sordum ve doyurucu yanıtlar aldım. Yazılı ve sözlü olarak tarafıma sunulan tüm açıklamaları ayrıntılarıyla anladığım kanısındayım. Çalışmaya katılmayı isteyip istemediğim konusunda karar vermem için yeterince zaman tanındı. Bu koşullar altında, araştırma kapsamında elde edilen şahsıma ait bilgilerin bilimsel amaçlarla kullanılmasını, gizlilik kurallarına uyulmak kaydıyla sunulmasını ve yayınlanmasını, hiçbir baskı ve zorlama altında kalmaksızın, kendi özgür irademle kabul ettiğimi beyan ederim.”

Katılımcının:

Araştırmacının:

Adı Soyadı:

Adı Soyadı:

Tarih:

Tarih:

İmza:

İmza:

## EK 2. Veri Toplama Aracı

### Demografik Bölüm

1. Cinsiyetiniz  
E / K / Diğer
2. Yaşınız  
20-24 / 25-29 / 30-34 / 35-39 / 40-44 / 45-49 / 50-54 / 55-59 / 60+
3. Eğitim Durumunuz  
Lise mezunu / Önlisans Mezunu / Lisans Öğrencisi / Lisans Mezunu / Yüksek Lisans Öğrencisi / Yüksek Lisans mezunu / Doktora Öğrencisi / Doktora Mezunu
4. Konuştuğunuz diller  
Türkçe / Kürtçe / Arapça / Farsça / İngilizce / Diğer
5. Çalıştığınız il .....
6. Çalıştığınız kurumun türü  
Yerel STK / Ulusal STK / Uluslararası STK / Kamu Kurumu / Birleşmiş Milletler / Diğer
7. Çalıştığınız Birim  
Koruma / Eğitim / Temel İhtiyaçlar / Geçim Kaynakları / Sosyal Politikalar / Operasyon / Bilgi Yönetimi / İletişim / Diğer
8. Çalıştığınız kurumdaki pozisyonunuz  
.....
9. Çalışma şekliniz  
Yarı Zamanlı/ Tam Zamanlı/ Danışman
10. Şu anki kurumunuzda ne kadardır çalışıyorsunuz (yıl)?  
1- / 1-2 / 3-4 / 5-6 / 7+
11. Şu anki pozisyonunuzda ne kadardır çalışıyorsunuz (yıl)?  
1- / 1-2 / 3-4 / 5-6 / 7+
12. İnsani yardım alanında ne kadardır çalışıyorsunuz (yıl)?  
1- / 1-2 / 3-4 / 5-6 / 7+
13. Çalıştığınız alanda Kendinizi mesleki olarak ne ölçüde yeterli hissediyorsunuz?  
Yeterli hissetmiyorum / Orta düzeyde yeterli hissediyorum / Yeterli hissediyorum

## Ölçek 1 – İşyerlerindeki İnfomal Öğrenme Aktivitelerine Etki Eden Faktörler

### Bölüm 1: İnfomal Öğrenme

1'den (hiçbir zaman bu öğrenme aktivitesini kullanmam) 5'e (her zaman bu öğrenme aktivitesini kullanırım) Likert tipi Ölçek

1. İş yerinde yeni bir şey öğrenme ihtiyacınız olduğunda aşağıdaki öğrenme aktivitelerini ne sıklıkla kullanırsınız?

|                                                | Hiçbir Zaman Kullanmam |   |   |   | Her Zaman Kullanırım |
|------------------------------------------------|------------------------|---|---|---|----------------------|
|                                                | 1                      | 2 | 3 | 4 | 5                    |
| İş arkadaşları ile sözel iletişim              |                        |   |   |   |                      |
| İş arkadaşları iş birliği yapma                |                        |   |   |   |                      |
| İş arkadaşlarını gözlemleme                    |                        |   |   |   |                      |
| İş arkadaşları ile materyal ve kaynak paylaşma |                        |   |   |   |                      |
| İnternette araştırma                           |                        |   |   |   |                      |
| Mesleki dergi ve gazeteleri inceleme           |                        |   |   |   |                      |
| Deneme yanılma                                 |                        |   |   |   |                      |
| Kendi davranışların üzerinde düşünme           |                        |   |   |   |                      |
| Başka aktiviteler varsa, lütfen belirtiniz...  |                        |   |   |   |                      |

### Bölüm 2: İnfomal Öğrenmeyi Yavaşlatıcı Çevresel Etmenler

1'den (hiçbir zaman katılımımı engellemez) 5'e (her zaman katılımımı engeller) Likert tipi Ölçek

2. İş yerinde boş zamanınızın olmaması, aşağıdaki öğrenme aktivitelerine katılmanızı ne sıklıkta engellemektedir?

|                                                | Hiçbir Zaman Engellemez |   |   |   | Her Zaman Engeller |
|------------------------------------------------|-------------------------|---|---|---|--------------------|
|                                                | 1                       | 2 | 3 | 4 | 5                  |
| İş arkadaşları ile sözel iletişim              |                         |   |   |   |                    |
| İş arkadaşları iş birliği yapma                |                         |   |   |   |                    |
| İş arkadaşlarını gözlemleme                    |                         |   |   |   |                    |
| İş arkadaşları ile materyal ve kaynak paylaşma |                         |   |   |   |                    |
| İnternette araştırma                           |                         |   |   |   |                    |
| Mesleki dergi ve gazeteleri inceleme           |                         |   |   |   |                    |
| Deneme yanılma                                 |                         |   |   |   |                    |
| Kendi davranışların üzerinde düşünme           |                         |   |   |   |                    |

3. İş arkadaşlarınızın çalışma alanlarına aşina olmamanız, aşağıdaki öğrenme aktivitelerine katılmanızı ne sıklıkta engellemektedir?

|  | Hiçbir Zaman Engellemez |   |   |   | Her Zaman Engeller |
|--|-------------------------|---|---|---|--------------------|
|  | 1                       | 2 | 3 | 4 | 5                  |
|  |                         |   |   |   |                    |

|                                                |  |  |  |  |  |
|------------------------------------------------|--|--|--|--|--|
| İş arkadaşları ile sözel iletişim              |  |  |  |  |  |
| İş arkadaşları iş birliği yapma                |  |  |  |  |  |
| İş arkadaşlarını gözlemleme                    |  |  |  |  |  |
| İş arkadaşları ile materyal ve kaynak paylaşma |  |  |  |  |  |
| İnternette araştırma                           |  |  |  |  |  |
| Mesleki dergi ve gazeteleri inceleme           |  |  |  |  |  |
| Deneme yapılma                                 |  |  |  |  |  |
| Kendi davranışların üzerinde düşünme           |  |  |  |  |  |

4. Bilişim teknolojilerine (bulut sistemleri, yeterli donanıma sahip bilgisayar gibi) yeterli erişiminizin olmaması aşağıdaki öğrenme aktivitelerine katılmanızı ne sıklıkta engellemektedir?

|                                                | Hiçbir Zaman Engellemez |   |   |   | Her Zaman Engeller |
|------------------------------------------------|-------------------------|---|---|---|--------------------|
|                                                | 1                       | 2 | 3 | 4 | 5                  |
| İş arkadaşları ile sözel iletişim              |                         |   |   |   |                    |
| İş arkadaşları iş birliği yapma                |                         |   |   |   |                    |
| İş arkadaşlarını gözlemleme                    |                         |   |   |   |                    |
| İş arkadaşları ile materyal ve kaynak paylaşma |                         |   |   |   |                    |
| İnternette araştırma                           |                         |   |   |   |                    |
| Mesleki dergi ve gazeteleri inceleme           |                         |   |   |   |                    |
| Deneme yapılma                                 |                         |   |   |   |                    |
| Kendi davranışların üzerinde düşünme           |                         |   |   |   |                    |

5. İş yerinde maddi ödül (zam, ikramiye gibi) eksikliği aşağıdaki öğrenme aktivitelerine katılmanızı ne sıklıkta engellemektedir?

|                                                | Hiçbir Zaman Engellemez |   |   |   | Her Zaman Engeller |
|------------------------------------------------|-------------------------|---|---|---|--------------------|
|                                                | 1                       | 2 | 3 | 4 | 5                  |
| İş arkadaşları ile sözel iletişim              |                         |   |   |   |                    |
| İş arkadaşları iş birliği yapma                |                         |   |   |   |                    |
| İş arkadaşlarını gözlemleme                    |                         |   |   |   |                    |
| İş arkadaşları ile materyal ve kaynak paylaşma |                         |   |   |   |                    |
| İnternette araştırma                           |                         |   |   |   |                    |
| Mesleki dergi ve gazeteleri inceleme           |                         |   |   |   |                    |
| Deneme yapılma                                 |                         |   |   |   |                    |
| Kendi davranışların üzerinde düşünme           |                         |   |   |   |                    |

6. İş yerinde görüşlerinizin dikkate alınmaması, aşağıdaki öğrenme aktivitelerine katılmanızı ne sıklıkta engellemektedir?

|  | Hiçbir Zaman Engellemez |  |  |  | Her Zaman Engeller |
|--|-------------------------|--|--|--|--------------------|
|  |                         |  |  |  |                    |

|                                                | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|------------------------------------------------|---|---|---|---|---|
| İş arkadaşları ile sözel iletişim              |   |   |   |   |   |
| İş arkadaşları iş birliği yapma                |   |   |   |   |   |
| İş arkadaşlarını gözlemleme                    |   |   |   |   |   |
| İş arkadaşları ile materyal ve kaynak paylaşma |   |   |   |   |   |
| İnternette araştırma                           |   |   |   |   |   |
| Mesleki dergi ve gazeteleri inceleme           |   |   |   |   |   |
| Deneme yanılma                                 |   |   |   |   |   |
| Kendi davranışların üzerinde düşünme           |   |   |   |   |   |

7. Lütfen, iş yeri ortamınızla ilgili olarak aşağıdaki öğrenme aktivitelerine katılmanızı engelleyen başka faktörler varsa, belirtiniz.

- a) İş arkadaşları ile sözel iletişim \_\_\_\_\_  
b) İş arkadaşları iş birliği yapma \_\_\_\_\_  
c) İş arkadaşlarını gözlemleme \_\_\_\_\_  
d) İş arkadaşları ile materyal ve kaynak paylaşma \_\_\_\_\_  
e) İnternette araştırma \_\_\_\_\_  
f) Mesleki dergi ve gazeteleri inceleme \_\_\_\_\_  
g) Deneme yanılma \_\_\_\_\_  
h) Kendi davranışların üzerinde düşünme \_\_\_\_\_

### Bölüm 3: İnfomal Öğrenmeyi Etkileyen Kişisel Özellikler

1'den (Hiç arttırmaz) 5'e (Büyük ölçüde) Likert tipi

8. Bir işe başlama ve onu bitirmedeki kararlılığınız, aşağıdaki öğrenme aktivitelerine katılma motivasyonunuzu ne ölçüde artırır?

|                                                | Hiçbir<br>Ölçüde<br>Arttırmaz |   |   |   | Büyük<br>Ölçüde<br>Arttırır |
|------------------------------------------------|-------------------------------|---|---|---|-----------------------------|
|                                                | 1                             | 2 | 3 | 4 | 5                           |
| İş arkadaşları ile sözel iletişim              |                               |   |   |   |                             |
| İş arkadaşları iş birliği yapma                |                               |   |   |   |                             |
| İş arkadaşlarını gözlemleme                    |                               |   |   |   |                             |
| İş arkadaşları ile materyal ve kaynak paylaşma |                               |   |   |   |                             |
| İnternette araştırma                           |                               |   |   |   |                             |
| Mesleki dergi ve gazeteleri inceleme           |                               |   |   |   |                             |
| Deneme yanılma                                 |                               |   |   |   |                             |
| Kendi davranışların üzerinde düşünme           |                               |   |   |   |                             |

9. Mesleki yetkinlik algınız, aşağıdaki öğrenme aktivitelerine katılma motivasyonunuzu ne ölçüde artırır?

|  | Hiçbir<br>Ölçüde<br>Arttırmaz |   |   |   | Büyük<br>Ölçüde<br>Arttırır |
|--|-------------------------------|---|---|---|-----------------------------|
|  | 1                             | 2 | 3 | 4 | 5                           |

|                                                |  |  |  |  |  |
|------------------------------------------------|--|--|--|--|--|
| İş arkadaşları ile sözel iletişim              |  |  |  |  |  |
| İş arkadaşları iş birliği yapma                |  |  |  |  |  |
| İş arkadaşlarını gözlemleme                    |  |  |  |  |  |
| İş arkadaşları ile materyal ve kaynak paylaşma |  |  |  |  |  |
| İnternette araştırma                           |  |  |  |  |  |
| Mesleki dergi ve gazeteleri inceleme           |  |  |  |  |  |
| Deneme yapılma                                 |  |  |  |  |  |
| Kendi davranışların üzerinde düşünme           |  |  |  |  |  |

10. Öğrenme tutkunuz, aşağıdaki öğrenme aktivitelerine katılma motivasyonunuzu ne ölçüde artırır?

|                                                | Hiçbir<br>Ölçüde<br>Arttırmaz |   |   |   | Büyük<br>Ölçüde<br>Arttırır |
|------------------------------------------------|-------------------------------|---|---|---|-----------------------------|
|                                                | 1                             | 2 | 3 | 4 | 5                           |
| İş arkadaşları ile sözel iletişim              |                               |   |   |   |                             |
| İş arkadaşları iş birliği yapma                |                               |   |   |   |                             |
| İş arkadaşlarını gözlemleme                    |                               |   |   |   |                             |
| İş arkadaşları ile materyal ve kaynak paylaşma |                               |   |   |   |                             |
| İnternette araştırma                           |                               |   |   |   |                             |
| Mesleki dergi ve gazeteleri inceleme           |                               |   |   |   |                             |
| Deneme yapılma                                 |                               |   |   |   |                             |
| Kendi davranışların üzerinde düşünme           |                               |   |   |   |                             |

11. Mesleki alanınıza olan ilginiz, aşağıdaki öğrenme aktivitelerine katılma motivasyonunuzu ne ölçüde artırır?

|                                                | Hiçbir<br>Ölçüde<br>Arttırmaz |   |   |   | Büyük<br>Ölçüde<br>Arttırır |
|------------------------------------------------|-------------------------------|---|---|---|-----------------------------|
|                                                | 1                             | 2 | 3 | 4 | 5                           |
| İş arkadaşları ile sözel iletişim              |                               |   |   |   |                             |
| İş arkadaşları iş birliği yapma                |                               |   |   |   |                             |
| İş arkadaşlarını gözlemleme                    |                               |   |   |   |                             |
| İş arkadaşları ile materyal ve kaynak paylaşma |                               |   |   |   |                             |
| İnternette araştırma                           |                               |   |   |   |                             |
| Mesleki dergi ve gazeteleri inceleme           |                               |   |   |   |                             |
| Deneme yapılma                                 |                               |   |   |   |                             |
| Kendi davranışların üzerinde düşünme           |                               |   |   |   |                             |

12. Lütfen, aşağıdaki öğrenme aktivitelerine katılma motivasyonunuzu arttıracak başka kişisel özellikleriniz varsa belirtiniz.

- İş arkadaşları ile sözel iletişim \_\_\_\_\_
- İş arkadaşları iş birliği yapma \_\_\_\_\_
- İş arkadaşlarını gözlemleme \_\_\_\_\_
- İş arkadaşları ile materyal ve kaynak paylaşma \_\_\_\_\_
- İnternette araştırma \_\_\_\_\_

- f) Mesleki dergi ve gazeteleri inceleme \_\_\_\_\_
- g) Deneme yapılma \_\_\_\_\_
- h) Kendi davranışların üzerinde düşünme \_\_\_\_\_



## EK 3. Veri Toplama Aracı Kullanma İzni

12/14/2019

Gmail - Permission request to use a survey for my thesis



Turgut TOSUN <turguttosun@gmail.com>

### Permission request to use a survey for my thesis

Laura Wilson Rights <lwilson@emeraldgroup.com>  
Alıcı: Turgut TOSUN <turguttosun@gmail.com>

4 Nisan 2019 16:12

Dear Turgut,

Many thanks for your email; please allow me to introduce myself, my name is Laura Wilson and I am the Head of Rights here at Emerald.

In regards to your query, Emerald is happy for you to include and use this survey as part of your studies. Should you wish to incorporate it into a future journal article or book, we would request you clear permission once more.

I wish you the best of luck with your studies.

Best wishes,

Laura

**Laura Wilson**

Head of Rights | Emerald Group  
[LWilson@Emeraldgroup.com](mailto:LWilson@Emeraldgroup.com) | [www.emeraldinsight.com](http://www.emeraldinsight.com)



**P** Please consider the environment before printing this email

**From:** Turgut TOSUN <turguttosun@gmail.com>  
**Sent:** 29 March 2019 08:16  
**To:** Permissions <Permissions@emeraldinsight.com>  
**Subject:** Permission request to use a survey for my thesis

Dear Madam/ Sir,

My name is Turgut Tosun and I am currently doing my Ms. Degree on Adult Education and Lifelong Learning Department at Ankara University in Turkey.

My tentative thesis subject is "Factors Influencing the Humanitarian Aid Sector Employees' Engagement in Informal Learning Activities" and I plan to use the survey in the "Factors influencing teachers' engagement in informal learning

<https://mail.google.com/mail/u/0?ik=a614ec0cc3&view=pt&search=all&permmsgid=msg-f%3A1629889263107905700&dsqt=1&simpl=msg-f%3A1629...> 1/2

12/14/2019

Gmail - Permission request to use a survey for my thesis

activities" by Lohman (2006).

Therefore, I kindly ask your permission to use the survey in my academic study and give the references in APA format.

Regards,

Turgut

Emerald Publishing Limited, Registered Office: Howard House, Wagon Lane, Bingley, BD16 1WA United Kingdom.  
Registered in England No. 3080506, VAT No. GB 665 3593 06

<https://mail.google.com/mail/u/0?ik=a614ec0cc3&view=pt&search=all&permmsgid=msg-f%3A1629889263107905700&dsqt=1&simpl=msg-f%3A1629...> 2/2

## EK 4. Etik Kurul İzni

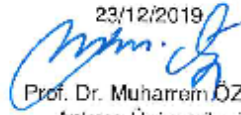
### ANKARA ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ALT ETİK KURULU KARAR ÖRNEĞİ

**Karar Tarihi** : 23/12/2019  
**Toplantı Sayısı** : 15  
**Karar Sayısı** : 434

**434-** Üniversitemiz Eğitim Bilimleri Enstitüsü Hayat Boyu Öğrenme ve Yetişkin Eğitimi Bilim Dalı yüksek lisans öğrencisi **Turgut Tosun**'un "İnsani Yardım Sektörü Çalışanlarının İnfomal Öğrenmelerine Etki Eden Faktörler" başlıklı tezi ile ilgili 04/11/2019 tarih ve 13/381 sayılı karar doğrultusunda yaptığı düzeltmeler Kurulumuzca incelendi.

Üniversitemiz Eğitim Bilimleri Enstitüsü Hayat Boyu Öğrenme ve Yetişkin Eğitimi Bilim Dalı yüksek lisans öğrencisi **Turgut Tosun**'un "İnsani Yardım Sektörü Çalışanlarının İnfomal Öğrenmelerine Etki Eden Faktörler" başlıklı tezinin, araştırma protokolüne uyulması ve etik onay tarihinden itibaren geçerli olması koşuluyla uygulanmasının etik açıdan uygun olduğuna oy birliği ile karar verildi.

ASLININ AYNI DİR  
23/12/2019

  
Prof. Dr. Muharrem ÖZEN  
Ankara Üniversitesi  
Etik Kurulu Başkanı

## BENZERLİK BİLDİRİMİ

“İnsani Yardım Sektörü Çalışanlarının İnfomal Öğrenmelerine Etki Eden Faktörler” başlıklı tezimin ana bölümü (ön bölüm, kaynaklar ve ekler hariç) Turnitin İntihali Engelleme Programı aracılığıyla incelenmiş ve ilgili rapor danışmanım tarafından da kontrol edilmiştir. Kontrol sırasında (1) “Beş sözcükten daha az olan benzeşmeler” (2) “Kaynaklar” (3) “Doğrudan Alıntılar” dışarıda tutulmuştur. Benzerlik kontrolüne ilişkin rapordan elde edilen sonuçlar aşağıda sunulmuştur.

|                          |                |
|--------------------------|----------------|
| <b>Rapor Tarihi</b>      | : 02 Ocak 2020 |
| <b>Gönderim Numarası</b> | : 1238986737   |
| <b>Sayfa Sayısı</b>      | : 107          |
| <b>Sözcük Sayısı</b>     | : 21,924       |
| <b>Karakter Sayısı</b>   | : 152,649      |
| <b>Benzerlik Oranı</b>   | : %9           |
| <b>Savunma Tarihi</b>    | : 6 Ocak 2020  |

Yukarıda belirtilen sonuçları gösteren Turnitin İntihali Engelleme Programı’na ilişkin orijinal raporu, sonuçlarda herhangi bir değişiklik yapmaksızın bu beyanım ekinde Enstitüye teslim ettiğimi, tezimin %10’dan fazla benzerlik oranı içerdiğinin belirlenmesi durumunda, bundan doğabilecek tüm yasal sorumluluğu kabul ettiğimi bildirir, saygılarımı sunarım.

**Öğrencinin Adı Soyadı** : Turgut TOSUN

**Tarih** : 02.01.2020

**İmza** :



## ÖZGEÇMİŞ

Adı: Turgut

Soyadı: Tosun

E-posta: [turguttosun@gmail.com](mailto:turguttosun@gmail.com)

Öğrenim Durumu:

Ankara Üniversitesi, Yaşam Boyu Öğrenme ve Yetişkin Eğitimi Bölümü, Yüksek Lisans mezunu

Orta Doğu Teknik Üniversitesi, İnşaat Mühendisliği Bölümü, Lisans mezunu

İş Deneyimi: Turgut Tosun şu anda UNICEF Türkiye ofisinde eğitim bölümünde çalışmaktadır. Ana çalışma alanı Türkiye'deki öğrencilerin eğitime erişimlerini kolaylaştırmaktadır. Bundan önce çeşitli kurumlarda göç ve gençlik çalışmaları üzerine farklı görevler almış, hayatının hiçbir döneminde inşaat mühendisliği yapmamıştır.