

T.C.
KASTAMONU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANA BİLİM DALI



MEMLEKET ÖZLEMİNİN İŞ AKIŞ DENEYİMİ
ÜZERİNDEKİ ETKİSİNİN İNCELENMESİ

KHALED ALI WERSHFFANI

DOKTORA TEZİ

PROF. DR. AYSUN KANBUR

OCAK - 2024
KASTAMONU

TAAHHÜTNAME

Bu tezin tasarımı, hazırlanması, yürütülmesi, araştırmalarının yapılması ve bulgularının analizlerinde bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde edilerek sunulduğunu; ayrıca tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada bana ait olmayan her türlü ifade ve bilginin kaynağına eksiksiz atıf yapıldığını, bilimsel etiğe uygun olarak kaynak gösterildiğini bildirir ve taahhüt ederim.

Khaled Ali WERSHFFANI

ÖZET

DOKTORA TEZİ

MEMLEKET ÖZLEMİNİN İŞ AKIŞ DENEYİMİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİNİN İNCELENMESİ

KHALED ALI WERSHFFANI

KASTAMONU ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANA BİLİM DALI
DANIŞMAN: PROF. DR. AYSUN KANBUR

Dünyadaki büyük ölçekli göçler, kişinin evinden ayrılıp kendi ülkesinin içinde veya dışına taşınmasının karmaşık deneyimini anlama ihtiyacını vurgulamaktadır. Evden uzaklaşmak, memleket özlemini tetikleyebilmekte ve özellikle çalışmak için yabancı bir ülkeye taşınan kişiler arasında yaygın olmaktadır. İş akış deneyimi ise eldeki göreve tamamen dalma, kontrol ve ustalık duygusu ve yüksek düzeyde keyif ve tatmin ile karakterize edilen psikolojik bir durumdur. Bu tezin konusu, çalışma ortamı da dahil olmak üzere çeşitli ortamlarda bireylerin iyi-oluş ve performansını etkileyen psikolojik bir olgu olarak memleket özlemine artan ilgiden kaynaklanmaktadır. Çalışmanın amacı İngiltere'nin Leeds kentindeki Libya Okulları'nda çalışan göçmen çalışanlar arasında memleket özleminin iş akış deneyimi üzerindeki etkisini belirlemektir. Memleket özlemi kavramını ve bunun iş akış deneyimi üzerindeki etkilerini anlamak eğitim örgütleri için faydalı görülmektedir çünkü verimliliği ve her türlü bilgi üretimi ve öğretimini teşvik edeceği değerlendirilebilir. Bu bağlamda ilk olarak kavramsal açıdan çalışmanın değişkenleri incelenerek araştırma modeli oluşturulmuştur. Araştırma verilerinin elde edilmesinde Memleket Özlemi Ölçeği – Utrecht Homesickness Scale (UHS) ve İş Akış Deneyimi Envanteri – Work-related Flow Inventory (WOLF) ölçüm aracı olarak kullanılmıştır. Korelasyon ve regresyon analizinden yararlanılarak araştırma hipotezleri test edilmiştir. Elde edilen bulgular memleket özleminin iş akış deneyimini yordamadaki rolünü ortaya koymaktadır.

ANAHTAR KELİMELE: Memleket Özlemi, Akış, İş Akış Deneyimi.

Ocak 2024, 105 Sayfa

ABSTRACT**PhD THESIS****EXAMINING THE EFFECT OF HOMESICKNESS
ON WORK-RELATED FLOW EXPERIENCE****KHALED ALI WERSHFFANI****KASTAMONU UNIVERSITY INSTITUTE OF SOCIAL SCIENCE
DEPARTMENT OF BUSINESS ADMINISTRATION
SUPERVISOR: PROF. DR. AYSUN KANBUR**

Large-scale migrations in the world emphasizes the need of understanding the complicated experience of leaving home and moving inside or beyond one's own nation. Moving away from home can trigger homesickness and is especially common among people who move to a foreign country for work. Work-related flow experience, on the other hand, is a psychological state characterized by complete absorption in the task at hand, a sense of control and mastery, and a high level of enjoyment and satisfaction. The theme of this dissertation is driven by the growing interest in homesickness as a psychological phenomenon that impacts the well-being and performance of individuals in various settings, including working environment. The purpose of the study is to determine the effect of homesickness on work-related flow experience among migrant employees working at the Libyan Schools in Leeds, in England. Understanding the concept of homesickness and its effects on the work-related flow experience is seen as beneficial for educational organizations because it can be considered to promote productivity and the production and teaching of all types of knowledge. In this context, firstly, the research model was created by examining the variables of the study conceptually. Utrecht Homesickness Scale (UHS) and Work-related Flow Inventory (WOLF) were used as measurement tools to obtain research data. Research hypotheses were tested using correlation and regression analysis. The findings reveal the role of homesickness in predicting work-related flow experience.

KEYWORDS: Homesickness, Flow, Work-Related Flow Experience.

January 2024, 105 Page

TEŞEKKÜR

Tezimi sunmaktan mutluluk duyuyorum ve göçmen çalışanların psikolojik mücadelelerine duyduğum gerçek ilgi beni motive ediyor. Bu araştırma, memleket özleminin onların iş akış deneyimlerini nasıl etkilediğini araştırmaktadır. Kişisel gözlemlerden ve yurt dışında yeni fırsatlar arayanların hikayelerinden ilham alan bu çalışma, içgörülü bakış açıları sunarak İngiltere'nin Leeds kentindeki Libya Okulları çalışanlarına odaklanmaktadır. Yolculuk temel bir soruyla başlamıştır: “Memleket özlemi kişinin iş akış deneyimini nasıl etkilemektedir?” Kapsamlı literatür taraması ve ampirik araştırma yoluyla bu soruyu yanıtlamaya çalıştım. Danışmanım Prof. Dr. Aysun KANBUR'a ve Kastamonu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nün tüm değerli üyelerine rehberlik ve desteklerinden dolayı en derin şükranlarımı sunuyorum. Deneyimlerini paylaşan ve bu araştırmayı mümkün kılan katılımcılara teşekkür ediyorum. Eşim Dr. Salma A Taher Mohamed'e ve arkadaşlarıma destekleri ve teşvikleri için özellikle teşekkür ederim. Bu tezin dünya çapında çeşitli sektörlerde göçmen çalışanların iyi-oluş ve üretkenliğini desteklemeye yönelik stratejilere ilham vererek değerli içgörülere katkıda bulunacağını umuyorum.

KHALED ALI WERSHFFANI

Kastamonu, 2024

İÇİNDEKİLER

	<u>Sayfa</u>
TEZ ONAYI	ii
TAAHHÜTNAME	iii
ÖZET.....	iv
ABSTRACT	v
TEŞEKKÜR	vi
İÇİNDEKİLER	vii
ŞEKİLLER VE GÖRSELLER DİZİNİ.....	ix
TABLolar DİZİNİ	x
1. GİRİŞ.....	1
1.1 Araştırmanın Problemi	4
1.2 Araştırmanın Amacı	4
1.3 Araştırmanın Önemi	5
1.4 Araştırmanın Varsayımları	6
1.5 Araştırmanın Hipotezleri	6
1.6 Araştırmanın Sınırlılıkları	7
2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE	8
2.1 Memleket Özlemi	8
2.1.1 Memleket Özleminin Kavramsallaştırılması	8
2.1.2 Memleket Özlemini Anlamanın Önemi.....	10
2.1.3 Memleket Özleminin Belirtileri	13
2.1.4 Memleket Özleminin Risk Faktörleri	15
2.1.5 Memleket Özleminin Önlenmesi	18
2.1.6 Memleket Özlemi ile Başa Çıkma	20
2.1.7 Memleket Özlemi ile İlgili Araştırmalar	22
2.2 İş Akış Deneyimi.....	30
2.2.1 İş Akış Deneyiminin Tanımlanması	30
2.2.2 İş Akış Deneyiminin Boyutları	33
2.2.2.1 Dalma	33
2.2.2.2 İş sevmeye	34
2.2.2.3 İçer dönük çalışma motivasyonu	34
2.2.3 İş Akış Deneyiminin Etkileri	35
2.2.4 İş Akış Deneyimi ile İlgili Araştırmalar	37
2.3 Memleket Özlemi ve İş Akış Deneyimi Arasındaki İlişki	41
3. YÖNTEM	45
3.1 Araştırma Modeli	45
3.2 Örneklem	46
3.3 Verilerin Toplanması ve Ölçekler	47
3.3.1 Veri Toplama Süreci	47
3.3.2 Ölçeklerin Geçerlik ve Güvenirlikleri	49
3.3.2.1 Memleket özlemi ölçeği.....	49
3.3.2.2 İş akış deneyimi envanteri	52
3.4 Verilerin Analizi.....	54
4. BULGULAR	55
4.1 Örneklem ile ilgili Tanımlayıcı Bulgular	55

4.2 Memleket Özlemi ile ilgili Tanımlayıcı Bulgular	57
4.3 İş Akış Deneyimi ile ilgili Tanımlayıcı Bulgular	60
4.4 Korelasyon Analizi Bulguları.....	61
4.5 Regresyon Analizi Bulguları	63
4.5.1 Hipotez 1 için Regresyon Analizi Bulguları.....	64
4.5.2 Hipotez 2 için Regresyon Analizi Bulguları.....	65
4.5.3 Hipotez 3 için Regresyon Analizi Bulguları.....	66
4.5.4 Hipotez 4 için Regresyon Analizi Bulguları.....	68
5. TARTIŞMA	70
6. SONUÇ ve ÖNERİLER.....	76
6.1 Sonuç.....	76
6.2 Öneriler.....	78
KAYNAKÇA	81
EK 1 Araştırma Soruları.....	93



ŞEKİLLER VE GÖRSELLER DİZİNİ

Sayfa

Şekil 3.1 Araştırma Modeli.....	46
---------------------------------	----



TABLOLAR DİZİNİ

Sayfa

Tablo 2.1 En Çok Atıf Almış Yayınlar (Memleket Özlemi)	22
Tablo 2.2 En Çok Atıf Almış Yayınlar (İş Akış Deneyimi)	37
Tablo 3.1 Memleket Özlemi Ölçeği Faktör Analizi.....	50
Tablo 3.2 Memleket Özlemi Ölçeği Güvenirlik Analizi.....	51
Tablo 3.3 İş Akış Deneyimi Envanteri Faktör Analizi	52
Tablo 3.4 İş Akış Deneyimi Envanteri Güvenirlik Analizi.....	53
Tablo 4.1 Örneklem ile ilgili Tanımlayıcı Bulgular	56
Tablo 4.2 Memleket Özlemi ile ilgili Tanımlayıcı Bulgular.....	58
Tablo 4.3 İş Akış Deneyimi ile ilgili Tanımlayıcı Bulgular	60
Tablo 4.4 Değişkenler Arasındaki Korelasyon Analizi Bulguları	62
Tablo 4.5 Hipotez 1'in Bulguları (Memleket Özlemi - İş Akış Deneyimi)	64
Tablo 4.6 Hipotez 2'nin Bulguları (Memleket Özlemi - Dalma).....	65
Tablo 4.7 Hipotez 3'ün Bulguları (Memleket Özlemi - İş Sevme)	67
Tablo 4.8 Hipotez 4'ün Bulguları (Memleket Özlemi - İç Dönük Çalışma Motivasyonu).....	68

1. GİRİŞ

Memleket özlemi, bireylerin aşına oldukları çevrelerinden, sosyal desteklerinden ve kültürel normlarından ayrıldıklarında deneyimledikleri yaygın bir psikolojik tepkidir (Fisher ve Hood, 1987; Hack-Polay, 2012). Özellikle iş amacıyla yabancı bir ülkeye taşınan bireyler arasında yaygındır (Nauta, aan het Rot, Schut ve Stroebe, 2019). Memleket özlemi, kişinin sergilediği iş performansını ve iyi olma halini etkileyebilecek kaygı, depresyon ve yalnızlık gibi olumsuz duygusal durumlara sebep olabilir (Stroebe, Schut ve Nauta, 2015). İş akış deneyimi ise, kişinin elindeki göreve yoğun bir şekilde odaklanması, kontrol ve ustalık duygularının oluşması, yüksek düzeyde zevk ve memnuniyet şeklinde karakterize edilen psikolojik bir durumdur (Csikszentmihalyi, 1990). Bu durumun da iş performansı (Bakker, Demerouti ve Verbeke, 2004) ve işin tatmin ediciliği (Hakanen, Bakker ve Schaufeli, 2006) ile olumlu bir ilişki şeklinde olduğu gösterilmiştir.

İş akış deneyiminin iş performansı ve çalışanın iyi olma hali adına olan önemi göz önünde bulundurulduğunda, memleket özleminin bu psikolojik durum üzerindeki etkisini anlamak oldukça önemlidir. Yakın zamanda gerçekleştirilen bir araştırmaya göre, uluslararası okullardaki yabancı öğretmenler gibi iş amacıyla yabancı bir ülkeye taşınan bireylerin memleket özlemi yaşama olasılığı daha yüksektir (Nauta vd., 2019). Bu durum, anksiyete, depresyon ve yalnızlık gibi olumsuz duygusal durumlara sebep olabilen aşına olunan çevre, sosyal destek ve kültürel normların kaybına bağlanabilir (Stroebe, Schut ve Nauta, 2015). Memleket özleminin iş akış deneyimi üzerindeki etkisini anlamak, yabancı çalışanları desteklemeye, genel iyi olma hallerini ve iş performanslarını iyileştirmeye çalışan işverenler ve karar sahibi yetkililer açısından büyük bir öneme sahiptir.

Memleket özlemi, kişinin yeni bir durumla karşı karşıya kalmasıyla ve o durumda yalnız olmasıyla ortaya çıkan psikolojik bir tepkidir (Basuki ve Riani, 2018). Evden uzaklaşmak, memleket özlemi duygularını tetikleyebilir. Literatürde, göçmenler ve yabancı personeller ile ilgili sorunlardan birinin yeni bir pozisyona geçiş dönemi olduğu öne sürülmektedir (Hack-Polay, 2012). Bazı akademisyenler, yeni bir kültürle

tanişmanın neden olduğu endişe, gerilim, kayıp ve şaşkınlık duygularını tanımlamak adına kültür şoku kavramını ortaya koymuşlardır. Oberg'in ileri sürdüğü ilk bulgusundan bu yana, kültürlerarası karşılaşmalar (iletişim hakkında bir çalışma alanı) ortaya çıkmıştır (Lei, Liang ve Krieger, 2004). Diğer bazı çalışmalarda, memleket özlemi, “memleket özlemi ve endişesi ve çoğunlukla evden ve bağlı olduğu kişilerden ayrılma nedeniyle yeni bir yere uyum sağlama sorunları şeklinde belirlenen olumsuz bir duygusal durum” olarak tanımlanmıştır (Nauta vd., 2019).

Günümüz kültüründe büyük çaplı göç, evden ayrılmanın ve kişinin kendi ulusunun içinde veya dışına göçmesinin karmaşık deneyimini anlama ihtiyacını vurgulamaktadır. Coğrafi değişikliklerle bağlantılı farklı stres türleri, farklı değerlendirmelere ihtiyaç duyar. Bunun nedeni, muhtemel bir tanıya yol açan farklı ilişki ve etkilerle bağlantılı olmalarından kaynaklıdır. Memleket özlemi, yer değiştirmenin yaygın bir belirtisidir ve çeşitli uyum sorunları, sağlık sorunları ve klinik hastalıklarla ilişkilendirilmiştir (Stroebe, Schut ve Nauta, 2015).

Bu araştırma, İngiltere'nin Leeds kentindeki Libya okullarında çalışan göçmen çalışanlar arasında memleket özlemi ve iş akış deneyimi arasındaki bağlantıyı incelemeyi amaçlamaktadır. Bu çalışma, konuyla ilgili mevcut literatürü inceleyerek, yabancı öğretmenlerde bulunan memleket özlemi ve iş akış deneyimi arasındaki ilişkinin kapsamlı bir analizini yapmayı hedeflemektedir. Bu çalışma, memleket özleminin iş akış deneyimi üzerindeki etkisini araştırmayı amaçlamasının yanı sıra yabancı öğretmenlerin memleket özlemlerini yönetmeleri ve yabancı bir ortamda iş akış deneyimlerini geliştirmeleri adına en iyi şekilde onlara nasıl destek sunulabileceği konusu ile ilgili fikirler ortaya koymaktadır. Bu çalışmanın bulguları, yabancı çalışanların, özellikle uluslararası okullardaki yabancı öğretmenlerin iyi olma halleri ve iş performansları ile ilgilenen işverenler, karar sahibi yetkililer ve eğitimciler için önemli çıkarımlar elde etmelerine yardımcı olacaktır. Bu incelemenin amacı, mevcut çalışmayı daha iyi kavramak, belirli bir konu veya çalışma alanı hakkında tartışmalar yapmak ve bu bilgileri yazılı bir rapor şeklinde aktarmaktır. Literatür taramasının yapılması, konuya ilişkin uzmanlığın geliştirilmesine yardımcı olacaktır.

Bu çalışma, iş ortamı da dahil olmak üzere çeşitli ortamlarda bireylerin iyi olma hâlini ve performansını etkileyen psikolojik bir olgu olarak memleket özlemine artan ilgiden dolayı oluşturulmuştur. Çalışmanın teorik temelleri, memleket özlemi ve iş akış deneyimi üzerine mevcut literatürün kapsamlı bir incelemesi ve sentezi yapılarak oluşturulmuştur. Bu durum, çeşitli bağlamlarda memleket özlemi ve iş akış deneyimi arasındaki ilişkiyi araştıran teorik çerçevelerin, modellerin ve ampirik çalışmaların incelenmesini gerektirmiştir. Bu aşamanın amacı, çalışma probleminin ampirik araştırmaya rehberlik edebileceği kavramsal bir çerçeve geliştirmektir.

Ampirik araştırma bölümü, çalışmanın teorik temelleri tarafından bilgilendirilen bir araştırma modelinin oluşturulmasını gerektirmiştir. Bu araştırma modeli, İngiltere'nin Leeds kentindeki Libya okullarında görev yapan göçmen çalışanlar arasında memleket özleminin iş akış deneyimini etkilediği mekanizmaları belirlemek için tasarlanmıştır. Konusu geçen araştırma modeli, memleket özleminin iş akış deneyimi üzerindeki etkisini incelemek adına verileri analiz etmek üzere kullanılan geçerli ve gerçekleştirilebilir bir anket ve gelişmiş istatistiksel teknikler aracılığıyla toplanan birincil veriler kullanılarak test edilmiştir.

Çalışmanın bulguları, memleket özleminin iş akış deneyimi üzerindeki olumsuz etkilerini azaltmaya yönelik öneriler ile birlikte eğitim kurumunun okul ve üst yönetimine sunulmuştur. Yapılan çalışma, bu iki olgu arasındaki ilişkinin ampirik kanıtlarını benzersiz bir bağlamda sunarak memleket özlemi ve iş akış deneyimi ile ilgili literatüre katkıda bulunacaktır. Çalışmanın teori, uygulama ve yönetim üzerindeki etkileri tartışılacak ve ileride gerçekleştirecek araştırmalara yol gösterici olacaktır. Kısacası bu çalışma, memleket özleminin iş akış deneyimi üzerindeki etkisinin anlaşılmasını geliştirmeyi ve İngiltere'nin Leeds kentindeki Libya okullarında görev yapan göçmen çalışanların iş akış deneyimini iyileştirmek adına pratik çözümler sunmayı amaçlamaktadır.

1.1 Araştırmanın Problemi

Memleket özlemi kavramı, göçmenlerin gerçekleştirdikleri iş üzerindeki etkisi nedeniyle literatürde yaygın olarak yer almaktadır. Bununla birlikte, yabancı öğretmenler, özellikle de Arap okullarında öğretmenlik yapan öğretmenler üzerinde etkisi olup olmadığı merak uyandırmaktadır. Niziurski ve Berntsen'e (2018) göre, bu çalışmada da bahsi geçtiği gibi, diğer ülkelerdeki öğretmenler gibi, memleket özleminin kendileri üzerindeki etkisini ortaya çıkarmak için toplumda araştırılması gereken bazı oldukça önemli örnekler olduğu sonucuna varılmıştır. Memleket özlemi olgusunu ve etkisini daha iyi anlamak adına farklı örneklerle araştırmalar yapılmalıdır. Yukarıdaki açıklamalara dayanarak, bu çalışmanın araştırma problemi "İngiltere'nin Leeds kentindeki Libya okullarında görev yapan göçmen çalışanlar arasında memleket özleminin iş akış deneyimi üzerindeki rolü nedir?" şeklinde sorunsallaştırılabilir.

1.2 Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı, İngiltere'nin Leeds kentindeki Libya okullarında görev yapan göçmen çalışanlar arasında memleket özleminin iş akış deneyimine olan etkisini belirlemektir. Çalışmanın birincil amacına ulaşılmasına yardımcı olmak adına aşağıdaki alt hedefler belirlenmiştir:

- Memleket özlemi ve iş akış deneyimi için teorik çerçevenin açıklanması ki bu konuların her ikisi de yönetim araştırmalarında güncel konulardır.
- Memleket özlemi ve iş akış deneyiminin boyutlarının ortaya konulması.
- Teorik açıdan memleket özlemi ve iş akış deneyimi ilişkisinin incelenmesi.
- İngiltere'nin Leeds kentindeki Libya okullarında görev yapan göçmen çalışanlar arasında memleket özleminin iş akış deneyimi üzerindeki etkisini incelemek adına bir araştırma modelinin oluşturulması ve ampirik bir araştırmanın planlanması.
- Deneysel araştırmanın bulgularının sergilenmesi, tartışılması ve ilgili paydaşlara önerilerde bulunulması.

1.3 Araştırmanın Önemi

Memleket özleminin iş akış deneyimi üzerindeki etkisi, bireylerin genellikle iş için yabancı ülkelere taşındığı günümüzün küreselleşmiş dünyasında önemli bir endişe kaynağı olmaktadır. Memleket özleminin bireyin iyi olma hali ve iş performansı üzerindeki olumsuz etkisi literatürde yerini almıştır. Memleket özlemi yalnızlık, depresyon ve anksiyete duygularına yol açabilir, bu da iş akış deneyiminin, üretkenliğin ve performansın azalmasına neden olabilir. Bu nedenle, bireylerin memleket özleminden kaynaklı iş performansları üzerindeki olumsuz etkiyi azaltmak adına, memleket özlemi ve iş akış deneyimi arasındaki ilişkiyi anlamak oldukça önemlidir. Bu çalışmanın amacı, İngiltere'nin Leeds kentindeki Libya okullarında görev yapan göçmen çalışanlar arasında memleket özleminin iş akış deneyimi üzerindeki etkisini daha iyi anlamaktır.

Memleket özlemi, diğer fiziksel kaynaklara göre daha güçlü bir kurumsal kavramdır. Kurumun hedefleri doğrultusunda iş verimliliği ve çıktıları üzerinde önemli bir etkiye sahiptir ve sonuçta fiili ve uzun vadeli stratejik faydaların ortaya konulmasına ve verimlilik engellerinin azaltılmasına yardımcı olur. Hemen hemen tüm okullar ve eğitim kurumları, konsantrasyon, odaklanma ve dikkat gerektiren büyük bir entelektüel katılım seviyesine ihtiyaç duyar; aynı şey diğer tüm öğretmen temelli kuruluşlar için de geçerlidir. Sonuç olarak, memleket özleminin iş akış deneyimi ve diğer zeka temelli iş faaliyetleri üzerindeki etkilerini bilmek, yenilikçi ve düşük maliyetli iş akış deneyimi çözümleri tasarlamalarına yol açıyor olması sebebiyle eğitim kurumları adına kritik bir öneme sahiptir.

Memleket özlemi kavramı ve iş akış deneyimi üzerindeki etkileri, 1980'lerden başlayarak çağdaş yönetsel düşüncede nispeten modern olarak kabul edilmektedir; ancak, bu alandaki araştırmacılar bulguları yetersiz ve asılsız olarak varsaymışlardır, ancak bu konudaki bilgi şüphesiz geliştirme, oluşturma ve araştırma sürecindedir. Önceki araştırmalara kıyasla, yeni çalışmaların önemi, örneğin belirli mesleklerde bulunan ve diğer ülkelerde çalışanlar gibi belirli gruplarda, memleket özlemi ile iş akış deneyimi arasındaki ilişkinin incelenmesini vurgulamasıdır. Ancak diğer ülkelerde çalışan yabancı öğretmenler bağlamında daha çok araştırmanın yapılması

gerekmektedir ki bu şekilde konuya daha çok ışık tutulmuş olunacaktır. Bu nedenle, memleket özleminin bu eğitim örgütlerinde (Leeds kentindeki Libya okulları) yarattığı sonuçları, tüm yönleriyle ve söz konusu okullarda özgün yeteneklerin geliştirilmesi üzerindeki etkisini anlamak önemli bir görevdir.

Bu çalışmaya göre, memleket özlemi kavramı ve bunun iş akış deneyimi ve örgütsel etkinlik üzerindeki etkilerinin anlaşılması, eğitim örgütleri adına katkı sağlamaktadır. Nedeni ise bilgi aktarımı, eğitim iyileştirmeleri ve örgütsel yenilikler gibi her tür bilgi üretimini, eğitimini ve verimliliği teşvik etmesidir. Bu çalışma, memleket özlemi ile iş akış deneyimi arasındaki ilişki bakımından önceki çalışmaların sonuçlarına katkıda bulunmaktadır. Kuruluşlar, çalışanlarının ruh sağlığını ve iyi-oluş hallerini desteklemek adına stratejiler geliştirmelidir. Bu bağlamda çalışmanın sonuçları, ilgili tüm taraflar arasında farkındalığı artıracaktır. Bu çalışma öğretmenler, akademisyenler, okul psikologları ve yönetim uzmanları için fayda sağlamaktadır, çünkü birçoğu muhtemelen memleket özlemi ve bununla ilgili ek araştırmalarla ilgilenmektedir. Bu çalışma aynı zamanda memleket özlemi ve iş akış deneyimi ile ilgili Libya araştırmaları için bir başlangıç noktası olarak değerlendirilebilir.

1.4 Araştırmanın Varsayımları

Bu çalışma, memleket özleminin göçmen çalışanların iş akış deneyimi üzerinde etkisi olduğu düşüncesi üzerine kurulmuştur. Bu nedenle, bu çalışmanın varsayımı, memleket özleminin İngiltere'nin Leeds kentinde bulunan Libya okullarında görev yapan göçmen çalışanların iş akış deneyimini etkilediği şeklinde değerlendirilebilir.

1.5 Araştırmanın Hipotezleri

Bu çalışma, memleket özleminin iş akış deneyimi üzerindeki rolünü araştırmayı amaçlamaktadır. Memleket özlemi literatüründe memleket özleminin boyutları; aile özlemi, yalnızlık, arkadaş özlemi, uyum zorlukları ve ev ile ilgili düşünceler olarak incelenmiştir. Öte yandan, çalışanların iş akış deneyimi üç yönden açıklanabilir. Bu üç durum dalma, işi sevme ve içe dönük çalışma motivasyonnu olarak bilinmektedir. Çalışmanın bağımlı ve bağımsız değişkenleri bu sınıflandırmalar yoluyla kabul edilmiş ve çalışmanın hipotezleri aşağıdaki şekilde formüle edilmiştir:

- H₁: Memleket özleminin (aile özlemi, yalnızlık, arkadaş özlemi, uyum zorlukları, ev ile ilgili düşünceler) iş akış deneyimi üzerinde etkisi vardır.
- H₂: Memleket özleminin (aile özlemi, yalnızlık, arkadaş özlemi, uyum zorlukları, ev ile ilgili düşünceler) iş akış deneyiminin dalma boyutu üzerinde etkisi vardır.
- H₃: Memleket özleminin (aile özlemi, yalnızlık, arkadaş özlemi, uyum zorlukları, ev ile ilgili düşünceler) iş akış deneyiminin işi sevme boyutu üzerinde etkisi vardır.
- H₄: Memleket özleminin (aile özlemi, yalnızlık, arkadaş özlemi, uyum zorlukları, ev ile ilgili düşünceler) iş akış deneyiminin içe dönük çalışma motivasyonu boyutu üzerinde etkisi vardır.

1.6 Araştırmanın Sınırlılıkları

Çalışmanın yazım sürecindeki sınırlılıklar, araştırmacının kontrol edemediği durumlar ve faktörler ile bunların yanı sıra araştırmacının kontrolü dışındaki olası hataları veya zorlukları kapsamaktadır. Her çalışmada olduğu gibi bu çalışmada da sınırlılıklar bulunmaktadır, en büyük sayılabilecek sınırlılıklardan biri, örneklem ve katılımcıların seçimidir. Araştırmacı Libya kökenli olduğundan dolayı, ülkesiyle ilgili bilimsel çalışmaların geliştirilmesi adına fayda sağlamayı amaçlamaktadır. Bu nedenle, 2022 -2023 akademik yılında İngiltere'nin Leeds kentindeki Libya Okulları'nda görev yapan tüm çalışanlar bu çalışmaya katılmak üzere seçilmiştir. Ayrıca çalışmanın araştırma modeline göre bağımlı ve bağımsız değişkenler belirlenmiştir. Çalışmanın modeli ve değişkenleri, ampirik araştırmanın anketine şekil vermek adına bir rehber olarak düşünülmüştür. Böylece, verileri toplamak için anket tekniği kullanılmış, ayrıca memleket özlemi ve iş akış deneyimini ölçmek adına literatürde kabul edilen ölçeklerden yararlanılmıştır. Bunun yanı sıra, çalışmanın amacı ile uyumlu olarak korelasyon ve regresyon analizleri kullanılarak çalışmanın hipotezleri incelenmiştir. Çalışmanın bulguları önemli içgörüler sağlarken, sonuçların yorumlanmasında çalışmanın sınırlılıkları göz önünde bulundurulmalıdır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1 Memleket Özlemi

2.1.1 Memleket Özleminin Kavramsallaştırılması

Memleket özlemi terimi, mevcut anlayışına ulaşmak için çeşitli evrim aşamalarından geçmiştir. Başlangıçta, nostalji kelimesinin memleket özlemi ile ilişkilendirilerek kullanıldığı görülmektedir. “Nostalji” kelimesi 1688’de Johannes Hofer tarafından oluşturulmuş ve tıbbi tezinde kullanılmıştır. Yunanca eve dönüş anlamına gelen “nostos” ve acı anlamına gelen “algos” kelimelerinin birleşimiyle oluşturulmuştur. Uzak yerlerde savaşan askerlerle ilişkili özel bir memleket özlemi durumudur ve doktorlar bu durumun öldürücü olmasından korkmuştur (Hofer, 1934). Ayrıca 17. yüzyılda, evden uzakta uzun süre geçiren denizcilerin yaşadığı fiziksel ve zihinsel rahatsızlıkları tanımlamak için kullanılmıştır (van Tilburg, Sedikides, Wildschut ve Vingerhoets, 2019). Memleket özlemi bir zamanlar gerçek bir hastalık olarak sınıflandırılmış ve her tür savaşta isteksiz birliklere komuta edenler için ciddi bir tehdit oluşturduğu ifade edilmiştir. Bu durum ayrıca hem fiziksel (ateş, yorgunluk, sindirim sorunları) hem de zihinsel (depresyon ve ev özlemi) bir dizi semptom içermektedir. 19. yüzyılda doktorlar, memleket özleminin soğuk duş, besinli yiyecekler ve egzersiz gibi çeşitli yöntemlerle tedavi edilebileceğine inanmıştır (Hofer, 1934).

20. yüzyılın başlarında memleket özlemi, depresyon ve anksiyeteye yol açabilecek psikolojik bir durum olarak görülmüştür (Fisher, 2016). Fakat, memleket özlemi kapsamında araştırmalar devam etmiştir ve bu kavram sosyal ve kültürel boyutları da içine dahil etmesiyle gelişmiştir. Memleket özleminin, kişinin kendi kültürel kimliğinden, dilinden ve sosyal destek sisteminden kopukluk duyması nedeniyle oluşabileceği keşfedilmiştir (van Heck vd., 2007). Günümüzde memleket özlemi, değişime ve geçiş aşamasına normal bir tepki olarak kabul edilmekte ve kişisel gelişim ve büyüme adına bir fırsat olarak görülmektedir (Thurber ve Walton, 2012).

Memleket özlemi teriminin gelişimini anlamak, bu duygusal durumdan etkilenenlere uygun destek ve müdahale sağlamak açısından oldukça önemlidir. Memleket özleminin değişime ve geçiş dönemine doğal bir tepki olduğunu kabul ederek, bireyler yeni ortamlara uyum sağlamak konusunda başa çıkma mekanizması ve esneklik geliştirebilirler. Bu nedenle, memleket özleminin artık bir zayıflık olarak değil de, kişinin aşına olduğu çevresinden ayrılmasına karşılık gösterdiği normal ve sağlıklı bir tepki olarak görülmesi önemlidir. Bu anlayış, bireylerin değişim ve geçiş dönemi zorluklarıyla daha iyi başa çıkmalarına yardımcı olmasıyla daha olumlu bir geçiş dönemi deneyimine yol açabilir.

Memleket özlemi kavramı, bireylerin yalnızken yeni bir durumla karşılaştıkları zaman ortaya çıkan, genellikle de evden uzaklaşınca tetiklenen psikolojik bir tepkiyi ifade etmektedir (Fisher ve Hood, 1987). Memleket özlemi deneyimi, eve karşı duyulan özlem ve kaygı gibi olumsuz duygusal koşulların yanı sıra evden ve bağlı olunan kişilerden ayrılma nedeniyle yeni bir yere uyum sağlamada zorluk çekmek olarak karakterize edilmektedir (van Tilburg, Vingerhoets ve van Heck, 1996). Bir makaleye göre, çağdaş toplumda büyük ölçekli göç, evden ayrılmanın ve kişinin kendi ülkesinin içinde veya dışında yer değiştirmesinin karmaşık deneyimini öğrenme ihtiyacının altını çizmektedir. Memleket özlemi, psikiyatrik bozuklukların yanı sıra belirli uyum zorlukları ve sağlık sorunları ile ilişkili olduğu bilinen, yer değiştirmeye bağlı olarak sık görülen bir olaydır. Fakat memleket özlemi ile ilgili bilimsel araştırmalar açısından güncel ve kapsamlı bir genel bakış eksikliği mevcuttur. Bu nedenle, bir makalede, evden uzaklaşıp geçici konaklama yapılan yere odaklanarak, memleket özlemi üzerine yapılan ampirik araştırmalar sistematik olarak gözden geçirilmektedir. Elli beş makalenin kabul gören şekil ve metodolojik kriterlere sahip olması onların literatürde yerini almasını sağlamıştır. Bu çalışmalar, memleket özlemi adına yaygınlık, sonuçlar, öngörücüler ve önleme/tedavi stratejileri ile ilgili bulguların gösterge modellerini ortaya koymaktadır. Memleket özlemi ile ilişkili olgular ve göstergeler hakkındaki bilgi açıklığı da tartışılmaktadır (Stroebe, Schut ve Nauta, 2015).

Başka bir çalışmada, memleket özleminin iki kültürdeki öğrenciler arasında yaygın olmasıyla birlikte farklı şekillerde yaygınlık gösteren bir olgu olduğuna değinilmektedir. Bu çalışma, memleket özleminin, ev ve yalnızlık ile ilgili düşüncelerle bağlantılı olduğunu ve aynı zamanda bu düşüncelerin de depresyonla ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. Varılan sonuçlar, kayıp ve yas alanında teorik perspektiflerden bakıldığında, memleket özleminin bir ‘mini-grief’ (küçük boyutta keder) olarak kavramsallaştırılmasını desteklemiştir (Stroebe, van Vliet, Hewstone ve Willis, 2002).

Memleket özlemi üzerine yapılan çalışmalar, kullanılan araştırma tekniklerinden kaynaklanabilecek çelişkili sonuçlar vermiştir. Bazı çalışmalar, insan dışı olarak adlandırılan dünyaya, özellikle de doğaya / fiziksel çevreye karşı olan duygusal bağlılıklara odaklanmıştır (Williams ve Harvey, 2001). Coğrafyacılar ve tarihçiler, uzaklaşmanın duygusal yönlerini ve bireylerin aileleriyle bağlarını sürdürmeye çalışma yollarını araştırmışlardır (Hoerder, 2002). Elde edilen bulgular, ev kavramımızı doğayı da dahil ederek genişletmemiz gerektiğini göstermektedir. Bireysel kimliğin, kırsal bölgelere bağlanmanın ve göç tarihinin birleşimine ilişkin alanda da daha fazla araştırma yapılması gerekmektedir (Brown, 2014).

Genel olarak, memleket özlemi, çeşitli uyum sorunları, sağlık sorunları ve psikiyatrik hastalıkları ile bağlantılı olan yaygın bir yer değiştirme belirtisidir (Hack-Polay, 2020). Bu nedenle, bu olgunun derin bir şekilde anlaşılması, olgudan etkilenenlere uygun destek ve müdahale sağlamak adına gereklidir.

2.1.2 Memleket Özlemini Anlamanın Önemi

Memleket özlemine katkıda bulunan faktörleri anlamada çok fazla ilerleme kaydedildiğini belirtmekte fayda vardır. Çok sayıda psikolog, memleket özleminin nedenlerinin incelemesinin üç sebepten dolayı önemli olduğuna inanmaktadır.

İlk olarak, evden uzakta zaman geçiren milyonlarca insan, memleket özlemi duygusunu deneyimlemektedir (McCann, 1941). Bu yatılı okullara kayıtlı öğrencileri (Mitchell, 1967), konaklama tesisleri bulunduran yaz programlarını (Thurber, 1995) ve hastaneleri (Mitchell, 1967) içermektedir.

İkinci olarak, şiddetli memleket özlemi ciddi ağrı ve sakatlık ile ilişkilidir. Memleketini özleyen kişilerin, memleketini özlemeyen meslektaşlarına kıyasla travma dışı fizyolojik zorluklara yakalanma olasılıklarının daha yüksek olduğuna dair kanıtlar vardır (Fisher, Frazer ve Murray, 1986). Memleketini özleyen erkek ve kadınlar, memleketini özlemeyen akranlarına göre daha fazla fiziksel zorluk yaşarlar ve daha fazla içselleştirme ve dışsallaştırma davranışsal zorlukları sergilerler. Üniversitenin ilk yılında memleketini özleyen öğrencilerin okulu bırakma olasılığı, memleketini özlemeyen akranlarına göre üç kat daha fazladır (Burt, 1993). Diğer çalışmalar, memleketini özleyen öğrencileri, odaklanmaya ve akademik konulara bağlamaktadır. Buna ek olarak, hastanede yatan gençlerde, evden ayrılma nedeniyle uyum sağlayamama kaydedilmiştir ve bu durum genellikle daha kısa sürede iyileşmeyle ilişkilendirilmektedir (Thurber ve Walton, 2012).

Üçüncü bir nokta ise, bireylerin memleket özlemiyle nasıl başa çıktıklarını anlamak, terapötik programların geliştirilmesine yardımcı olabilir. Daha kapsamlı bir teorik bilgi memleket özlemi bilgisi ile mevcut depresyon, anksiyete ve bağlanma teorilerini birleştirerek uygulamalı terapilere etki edebilir. Öğrenilmiş çaresizlikle ilgilenenler, tedavilere potansiyel olarak rehberlik eden en önemli fikirleri ileri sürmektedir (Abramson, Seligman ve Teasdale, 1978). Örneğin, bir araştırmada, erkeklerin ve kızların yaşlarına bağlı olarak kamp veya yatılı okul gibi çeşitli durumlarda memleket özlemi deneyimleyebilecekleri belirtilmiştir. Öğrenciler, daha çabuk uyum sağlamalarına ve alışılmadık ortamlardaki deneyimlerini daha keyifli hale getirmelerine yardımcı olduğu için sosyal yardımdan yararlanmaktadırlar (Zulkarnain, Anggraini, Andriani ve Maya, 2019).

Memleket özlemi kişinin ev ortamının düşüncesi ve atmosferi için duyulan özlem olarak tanımlanmaktadır. Bazı bireyler bebeklik döneminde aşırı ev kontrolü, agorafobi veya kötü bağlanma deneyimleri gibi psikopatoloji belirtileri gösterir. Ayrıca, anksiyete bozuklukları ile ilişkili daha fazla patojenik bir alt tip olduğu görülmektedir (van Tilburg, Vingerhoets, van Heck ve Kirschbaum, 1999c). Buna ek olarak, Niziurski ve Berntsen (2018) ifade etmektedir ki Texas A&M Üniversitesi'ndeki akademisyenler tarafından yapılan bir araştırmaya göre, kişinin olumsuz hafıza geri kazanımı yanı sıra nevroz ve depresyonun dağıtım öncesi

değerlendirmelerini tekrarlama eğilimi gibi olayların hepsinin, ABD Ordusunda konuşlanma sırasında memleket özleminin yordayıcısı olduğu gösterilmiştir (Niziurski ve Berntsen, 2018). Ayrıca, bu çalışma, memleket özleminin etkisini ortaya çıkarmak adına araştırılması gereken belirli toplum gruplarının olduğunu göstermiştir, örneğin öğretmenler ve ebeveynler. Saravanan, Alias ve Mohamad (2017), yurt dışında okuyan öğrenciler arasında memleket özleminin ve üzüntünün yaygın olduğunu belirtmişlerdir. Ayrıca, depresyon için kısa süreli bilişsel davranışçı tedavi memleket özlemini azaltabilmektedir. Toplumsal damgalama nedeniyle, çoğu uluslararası öğrenci zihinsel sağlık desteği almaktan kaçınmaktadır (Saravanan, Alias ve Mohamad, 2017).

Sonuç olarak, memleket özlemi çalışması aşağıda gösterilen nedenlerden dolayı büyük bir öneme sahiptir (Sumalinog, 2021; van Tilburg vd., 1999c; Dufrene, 2018; Stines, 2020; Dos Santos, 2020):

- İlk olarak klinik uygulama yoluyla keşfedilen bir kavram hakkında daha derin bir anlayışa sahip olmak.
- Bu kavramın nasıl ilerlediğini ve farklı gelişim aşamalarında nasıl ele alındığını anlamak.
- İnsan dünyası söz konusu olduğunda bir yerden başka bir yere göç etmekle ilgili duyguları ortaya çıkarmak.
- Uzaklaşmanın duygusal yönlerini anlamanın yanı sıra, akademisyenler, bireylerin memleket özlemi nedeniyle aileleriyle bağlarını sürdürmeye çalıştıkları birçok yöntemi anlamayı amaçlamışlardır.
- Demografik değişimin nasıl gerçekleştiğini anlamak.
- Göçün ve bir yerden bir yere taşınmanın altında yatan güdüler ve nedenleri anlamak.
- Bazı çalışmalar, memleket özleminin insanlar üzerindeki olumsuz etkilerini tedavi etme arayışında farklı yaklaşımları belirlemek ve denemektedir, çünkü bazı çalışmalar bunun birincil amacının memleket özlemi sorununa bazı terapötik yöntemler keşfetmeye çalışmak olduğunu öne sürmektedir.

- Bazı çalışmalar, öğretmenlerle ilgili konulara ve bir okuldan diğerine geçmeyi tercih etmelerinin nedenlerine ve öğretmen olarak meslekleri bağlamında eylemlerinin altında yatan amaçlara odaklanmıştır.
- Öğretmenleri benzersiz kılan şeyin ne olduğunu daha iyi anlamak ve aralarındaki benzerlikleri bulmak adına bağımsız okullardaki seçkin öğretmenlerin yaşamış deneyimlerini öğrenmek.
- Uzmanların yurtdışına seyahat etmesini ve yurtdışında yaşamasını kolaylaştırabilecek mevcut yönetimleri incelemek.

İlginç bir şekilde, kişilerle düzenli tartışmalar gibi memleket özleminin olumsuz etkilerini ortadan kaldırmaya katkıda bulunabilecek basit şeyler öğrenmek, birçok insan için bir huzur ve sakinlik kaynağı olabilir. Memleket özlemi, kolayca gerçekleştirilebilen sözlü ve sözsüz destek faaliyetleriyle azaltılabilir. Böylece, bu durum hekimlerin her yaştan insan için daha iyi tavsiyeler vermelerine ve terapiler geliştirmelerine yardımcı olabilir (Scharp, Paxman ve Thomas, 2016).

2.1.3 Memleket Özleminin Belirtileri

Memleket özlemi belirtileri, bir hastalık veya durumun varlığına işaret edebilecek fiziksel veya zihinsel belirtilerdir. Belirtilerin bazen gözlemlenemez cinsten olduğunu ve tıbbi testlerle tespit edilemediğini belirtmek gerekir. Belirtiler tartışılırken kullanılan terimlerden bazıları baş ağrısı, yorgunluk, mide bulantısı ve rahatsızlıktır. Ancak, memleket özlemi söz konusu olduğunda ise literatür, aşağıda açıklandığı gibi, bunu çeşitli kategorilere ayırma eğilimindedir. Dahası, memleket özlemi çeşitli uyum sorunları, sağlık sorunları ve klinik hastalıklarla da ilişkilendirilmiştir (Stroebe, Schut ve Nauta, 2015):

- Nostaljik duygular (Rosen, 1975).
- Özlem ifadeleri (Morse ve Mudgett, 2017).
- Arkadaşlardan ve aileden soyutlanma hissi (Zulkarnain vd., 2019).
- Çocukken obsesif ev kontrolü, agorafobi, kötü bağlanma deneyimleri, ayrılık kaygısı ve memleket özlemi gibi psikopatoloji göstergeleri gösterme (van Tilburg, Eurelings-Bontekoe, Vingerhoets ve van Heck, 1999a).

- Niziurski ve Berntsen (2018), memleket özleminin kişinin fiziksel, sosyal ve bilişsel refahı üzerinde zararlı bir etkiye sahip olduğunu gösterildiğini belirtmiştir.
- Saravanan, Alias ve Mohamad (2017) çalışmalarında, yükseköğrenimleri için yabancı ülkelerde bulunan öğrencilerin memleket özlemi ve depresyon da dahil olmak üzere çeşitli psikolojik zorluklar yaşadıklarını bildirmiştir.
- Kronik memleket özlemi, ev hakkında hayal ve fanteziler kurmanın yanı sıra keşke düşüncesiyle de ilişkilidir (van Tilburg, Vingerhoets ve van Heck, 1999b).
- Memleket özlemi çeken kişiler olayları (%100), akrabaları (%97), duyguları (%100) ve yerleri (%97) hatırlar (Scharp, Paxman ve Thomas, 2016). Bu durum, özellikle iş yerinde olmak üzere tipik günlük görevleri yerine getirirken dikkat dağınıklığına veya eksikliğine neden olabilir.

Ayrıca, Ferrara'ya (2020) göre, memleket özlemi belirtileri orta ila şiddetli arasında değişebilir ve fiziksel, bilişsel ve psikolojik performans üzerinde potansiyel olarak etkisiz hale getirici bir etkiye sahiptir. Ferrara (2020), memleket özlemi belirtilerini fiziksel, bilişsel ve psikolojik belirtiler olmak üzere üç kategoride sınıflandırmıştır.

Fiziksel belirtiler açısından bakıldığında, memleket özlemi çeken kişilerde uyku ve iştah bozuklukları, enfeksiyon riskinde artış ve mide-bağırsak sorunları gibi fiziksel belirtiler görülmektedir. Memleket özleminin yatılı okul öğrencilerinde travmatik olmayan hastalıkların görülme sıklığı ile pozitif yönde bağlantılı olduğu gösterilmiştir (Fisher, 2016).

Bilişsel belirtiler açısından bakıldığında, memleket özlemi sürekli olarak eve özlem duymaya ve eve dönme arzusuna neden olabilir. Yeni çevreyle ilgili sürekli olumsuz düşünceler, kişinin davranışları ve psikolojik performansı üzerinde önemli bir etkiye sahip olabilir. Araştırmacılar, her yerde bulunan fikirlerin bilişin diğer yönleri üzerinde zararlı bir etkisi olup olmadığını görmek istemiştir.

Psikolojik belirtiler açısından bakıldığında, memleket özlemi kişinin fiziksel, bilişsel ve psikolojik performansında çeşitli derecelerde eksikliklerle karakterize edilen karmaşık bir olgudur. Araştırmalar, memleket özleminin bilişsel belirtilerinin daha ciddi ruh sağlığı sorunlarına yol açabileceğini göstermiştir (Thurber ve Walton, 2012).

2.1.4 Memleket Özleminin Risk Faktörleri

Risk faktörü, tehlike veya savunmasızlık olasılığını artıran herhangi bir şey olarak tanımlanmaktadır (Dictionary, 2002). Memleket özlemi için dört risk faktörü deneyim, kişilik, aile ve tutumdur. Yaşlı bireyler üzerinde daha fazla araştırma yapıldığından, yetişkinlerde bu niteliklerden bazıları, özellikle de kişilik özellikleri hakkında artık daha fazla bilgi bulunmaktadır. Bununla birlikte, giderek artan sayıda araştırma, gençlerin nasıl memleket özlemi çektiği konusunda fikir vermektedir (Thurber ve Walton, 2007).

Deneyim faktörleri bağlamında memleket özleminden etkilenmiş olma ya da doğrudan gözlem veya katılım yoluyla bilgi edinmiş olma olgusu veya durumu deneyim olarak bilinir. Memleket özlemi toplumun geniş bir kesimini etkileyebilen bir kavram olsa da, memleket özleminin etkilerini ve yansımalarını daha iyi anlamak için çocuklar örnek olarak kullanılabilir. Yaz kampları ve yatılı okullardaki çocuklar üzerinde yapılan çalışmalarda, evden uzakta daha önce sınırlı deneyim, kampta veya okulda daha önce çok az deneyim veya hiç deneyim olmaması ve yaşı genç olması, memleket özleminin en belirleyici deneyimsel faktörleri olarak gösterilmiştir. Bununla birlikte, yaş genellikle daha güçlü bir belirleyici olan deneyim yerine kullanılmaktadır. Örneğin, evden uzakta çok fazla deneyimi olan 8 yaşındaki bir çocuğun yaz kampında memleket özlemi hissetme olasılığı, evden uzakta çok az deneyimi olan 12 yaşındaki bir çocuğa göre daha düşüktür. Başa çıkma becerilerini geliştirmek söz konusu olduğunda, deneyim en faydalı olanıdır. Hastanede yatan çocuklar üzerinde yapılan bir çalışmada, daha önce evden uzak kalma deneyiminin koruyucu bir faktör olmadığı görülmüştür (Thurber, 1995) ve daha önceki ayrılık deneyimlerinin gelecekteki ayrılık beklentileri üzerinde etkisi olduğu görülmektedir (Alapack ve Alapack, 1984). Koruyucu aile bakımında ve uzun süreli hastane yatışlarında olduğu gibi erken ayrılıklar hoş olmayan bir durum oluyorsa, gelecekteki ayrılık beklentileri de olumsuz olabilir ve bu da memleket özlemi ile sonuçlanabilir.

Tutum faktörleri açısından ele alındığında, tutum; bir kişinin gerçek veya potansiyel sosyal davranışını şekillendiren bireysel farkındalık süreci olarak tanımlanmaktadır (Fleck, 2015). Memleket özleminin önemli bir göstergesi, yeni bir mekanla alakalı

kötü ilk izlenimler ve orası hakkındaki düşük beklentilerle birlikte özlemin yoğun olacağına dair güçlü bir varsayımdır (Thurber ve Sigman, 1998). Bazı durumlarda hoş olmayan deneyimler ve güçlü memleket özlemi, kendini gerçekleştiren kehanetlere dönüşebilir. Öğrencilerle yapılan bir araştırmada, algılanan sosyal destek eksikliğinin memleket özleminin önemli bir belirleyicisi olduğu gösterilmiştir (Urani, Miller, Johnson ve Petzel, 2003). Daha önce varsayıldığı gibi, bir çocuğun tutumu genellikle ev dışındaki deneyimlerine bağlıdır. Kampta iki hafta geçiren 8 ila 16 yaş arası erkek çocuklar üzerinde yapılan bir araştırmada, evden uzakta sınırlı önceki deneyim, algılanan kontrolün düşük olması, ayrılığa yönelik olumsuz tutumlar ve memleket özlemi konusunda gerçekçi olmayan beklentilerin kombinasyonu, çocukların memleket özleminin gerçek yoğunluğunun neredeyse %70'ini açıklamıştır (Thurber ve Sigman, 1998).

Kişilik faktörleri bağlamında kişilik, sosyal bilimlerde “beş büyük” kişilik özelliği ile tanımlanmaktadır: nevroitiklik, dışa dönüklük, açıklık, uyumluluk ve vicdanlılık (Alan ve Kabadayı, 2016). Rafati, Vazirinasab, Rooyan ve Sedighi (2019) tarafından üniversite öğrencilerinden oluşan bir örneklem üzerinde gerçekleştirilen bir çalışma, üniversite öğrencilerinin kişilik özelliklerinin ve memleket özlemi duygularının ruh sağlıkları üzerinde etkili olabileceğini göstermiştir. Verilere göre, nevroitiklik ve dışa dönüklük olmak üzere iki kişilik faktörü, üniversite öğrencilerinin ruh sağlığı puanı üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir. Bagherinia, Ildarabadi ve Bagherinia (2016) kişilik özelliklerinin hemşirelerin ruh sağlığı üzerinde doğrudan ve dolaylı bir etkisi olduğunu göstermiştir. Ayrıca, kişilik özellikleri, yaşam memnuniyeti ve iyi olma hali de dahil olmak üzere ruh sağlığının diğer yönlerini etkileyebileceği belirtilmiştir. Örneğin, bir araştırma, farklı derecelerde dışa dönüklük, nevroitiklik, uyumluluk ve vicdanlılık özelliklerine sahip öğrencilerin yaşam memnuniyeti açısından önemli farklılıklara sahip olduğunu göstermiştir. Ayrıca, 400 kadın ve erkek öğrenci üzerinde yapılan bir çalışmada dışa dönüklüğün iyi olma hali ve yaşam memnuniyeti ile pozitif yönde bağlantılı olduğu gösterilmiştir. Bir başka araştırma, kişilik özelliklerinin yalnızca ruh sağlığını doğrudan etkilemekle kalmadığını, aynı zamanda üstbilis veya düşünme tarzlarının ruh sağlığı üzerindeki etkilerine de aracılık ettiğini göstermiştir. Ayrıca, kişilik özelliklerinin öğrencilerin umutsuzluğu üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğu gösterilmiştir (Rafati vd., 2019). Memleket özlemi için en yaygın risk

faktörü, kişinin en değer verdiği kişiyle kırılğan bir ilişki içinde olmasıdır (Thurber ve Sigman, 1998). “Kaygılı-kararsız” bağlanma stiline sahip çocuklar ve gençlerin ebeveynlerinden ayrıldıklarında sıkıntı yaşamaları daha olasıdır. Bu gençler nasıl bir yol izleyeceklerinden emin değildirler. Birincil bakıcılar, çocuklarının rahatsızlığına tahmin edilebilir veya olumlu bir şekilde tepki verecektir ve diğer insanların sevgi ve ilgisine layık olup olmadıkları konusunda çelişkili düşüncelere sahip olabilirler. Vekil bakıcıların bulunduğu alışılmadık sosyal bağlamlarda bu belirsizlik çok fazla sıkıntıya neden olabilir. Öte yandan, güvenli bağlantı özerklik, öğrenme arzusu ve güçlü sosyal becerilerle bağlantılıdır. Tüm bu faktörler gençlerin yeni bir ortama uyum sağlamasına yardımcı olur (Thurber ve Walton, 2007). Memleket özlemi, yetişkinlerde zayıf özyönelim, güçlü zarardan kaçınma, katılık ve hayalperestlikle başa çıkma tarzı ile tahmin edilmektedir (Verschuur, Eurelings-Bontekoe, Spinhoven ve Duijsens, 2003), ancak bu özelliklerin çocuklar ve gençler için genelleştirilip genelleştirilemeyeceği belirsizdir.

Aile faktörleri açısından aile, birlikte yaşama konusunda genellikle istikrarlı olan ve yetişkinlerin bağımlı çocukların ana vasileri olduğu çok kuşaklı bir gruptur (Dermott ve Fowler, 2020). “Aile faktörleri” terimi, ailenin memleket özlemi belirtilerinin gelişmesine veya önlenmesine ve tedavisine nasıl katkıda bulunabileceğini ifade eder. Ailedeki düşük “karar kontrolü”, eve duyulan özlemin en önemli göstergesidir. Başka bir deyişle, ebeveynler bir çocuğu veya genci evden uzakta zaman geçirmeye zorladığında, o çocuk veya ergen karar verme konusunda kendini güçsüz hisseder. Sonuç olarak, ailesinden ayrı kaldığında memleket özlemi çekmeye daha yatkın olur. Ayrılık (örneğin, “kampta harika zaman geçir”), konusunda korku veya kararsızlık gösteren bakıcılar memleket özleminin (örneğin, “geri dönmezsen ne yapacağımdan emin değilim”) ve çözülmemiş kötü bir yaşam olayının daha az belirleyicisidir. Her ne kadar eskiden yakın zamanda yaşanan bir taşınma, boşanma veya aynı derecede üzücü başka bir olayın genci memleket özlemine yatkın hale getirebileceği düşünülse de, araştırmalar durumun böyle olmadığını göstermiştir (Thurber, 1995). Yakın zamanda yaşanan travmatik bir yaşam olayıyla ilgili fikir ve duyguları işlemek için zamanı olan gençlerin memleket özlemi yaşama olasılığı daha düşük olabilir. Dahası, yeni çevrelerinde aidiyet arzuları karşılanmayan bireyler ıstırap duygularına yenik düşebilir. Sosyal ilişkiler yeterli olduğunda memleket özleminin azalacağını ifade

eden ‘bağlantı ikamesi’ fikri deneysel olarak desteklenmemiştir. Bunun bir açıklaması, ailevi bağlar gibi bazı sosyal bağların yerini başka ilişkilerin alamayacağı olabilir (Watt ve Badger, 2009). Buna ek olarak, model, kişinin grubunda sosyal olarak kabul gördüğünü hissetmesinin, ait olma arzusunu tatmin etmek için gerekli bir bileşen olduğunu göstermektedir. Hoş karşılandığını hisseden bireylerin memleket özlemi yaşama olasılığı daha düşüktür. Kabul görme hem eski ortamdaki ayrılma hem de yeni ortama uyum sağlama ile ilişkilidir ve bu nedenle kayıp ilgili yönleri açıklayabilir. Sonuç olarak, Watt ve Badger (2009) aidiyet teorisini önceki teorik çerçeveleri kapsayabilen bir üst teori olarak görmektedir (Sun, 2015).

2.1.5 Memleket Özleminin Önlenmesi

Memleket özlemini önleme kavramı, özlem belirtilerinin bir kısmını veya tamamını önleme veya engelleme eylemini ifade eder. Memleket özlemi önleme stratejileri, çevresel eğitim, psiko-eğitim, sosyal destek, açık çözümleme talimatları, bakıcı eğitimi, evden uzakta zaman geçirme ve yedek bakıcı eğitimi gibi çeşitli stratejileri içerir. Bu tedaviler daha az akut memleket özlemi, umutsuzluk ve kaygının azalması ve kişinin yeni çevresinden daha fazla memnuniyet duymasıyla sonuçlanmaktadır (Jerome, 2003). Literatürdeki araştırmalar genellikle gençlerin memleket özlemi üzerine odaklanmaktadır ve kamp, yatılı okul veya üniversite gibi planlanmış ayrılıklar öncesinde ebeveynler aşağıdaki hususlarda bilgilendirilmelidir:

- Çocukları evden uzakta zaman geçirme kararlarına mümkün olduğunca dahil etmek önemlidir. Yaz kampı, hastanede kalıktan daha uygun olabilir, ancak hastanede kalış bile çocukları hazırlık sürecine dahil edebilir. Küçük kararlara bile katılmak, bireyin kontrol duygusunu artırır (Skinner, 1995). Diğer yandan, bir seçeneği olmadan evden ayrılmaya zorlanmak memleket özlemini daha da ağırlaştırabilir.
- Çocuklar eğitilmelidir. Gençlere “hemen hemen herkesin gittiği yerde eviyle ilgili bir şeyleri özlediği” hatırlatılmalıdır. Memleket özlemi çekmek doğaldır. Bu, evinizde sevdiğiniz birçok şey olduğu anlamına gelir. Ve iyi haber şudur ki, memleket özlemi sizi rahatsız ediyorsa, durumu daha iyi hale getirmeye yardımcı olmak amacıyla düşünebileceğiniz ve yapabileceğiniz birçok şey vardır.

- Başa çıkma yolları hakkında açık talimatlar verin. Evden uzakta geçirilen bir deneme döneminde bazı taktikler kullanmak, gençlerin ayrılık konusunda daha rahat hissetmelerine yardımcı olabilir.
- Bir arkadaş veya aile üyesi ile geçirilecek bir haftasonu gibi evden uzakta geçirilecek pratik zamanları için düzenlemek yapın. Bu iki veya üç gün, ideal olarak telefon görüşmelerini içermemeli, ancak bir mektup veya kartpostal yazmak için zaman içermelidir. Ebeveynler, pratik mola sonrasında neler yaşandığı ve hangi başa çıkma becerilerinin en iyi sonucu verdiği hakkında konuşabilirler.
- Temel yazışma alışkanlığı kazandırılmalıdır. Gençlerin mektup yazmayı öğrenmeleri, aileleriyle iletişimde kalma olasılıklarını artırır. Dahası, ebeveynler, çocuklarına önceden pul yapıştırılmış, önceden adreslenmiş zarflar ve defter kağıdı sağlayabilirler.
- Bir hastane, okul, yeni bir mahalle veya yaz kampı olsun, çocuklarla çalışarak, yeni çevrelerini öğrenmeleri teşvik edilmelidir. Mevcut öğrenciler, mezunlar veya personel üyeleri web siteleri veya oryantasyon broşürleri olarak faydalı kaynaklardır. Bunlar tanıdıklık hissini artırır ve sonuç olarak kaygıyı azaltır (Jerome, 2003).
- Çocukları yeni arkadaşlar edinmeye teşvik edin ve güvendikleri yetişkinlerden yardım almalarını sağlayın. Her iki tür bağlantı da yeni bir ortama uyum sağlamayı kolaylaştırır. Araştırmalara göre, sosyal olarak endişeli üniversite öğrencileri, sosyal yardım aramaya daha az eğilimlidir ve memleket özlemi hissetme olasılıkları daha yüksektir (Urani vd., 2003).
- Evden uzakta geçirilecek zaman konusunda herhangi bir korku göstermekten kaçının. “Oradaki yemeklerin gerçekten iyi olmasını umuyorum.”, “umarım iyisindir.”, veya “harika vakit geçirmeni dilerim” gibi ifadelerle iyi niyetli de olsa ebeveynler, memleket özlemi hissini düzenli olarak kötüleştirmektedir. Çocuklara kaygılarını artırıcı bir şeyler ifade etmek (örneğin, “köpeğini beslemeyi unutmamam için dua ediyorum” gibi) evle ilgili konular dikkatlerinin dağılma olasılığını artırır. Mükemmel bir dünyada, ebeveynler ayrılık ve yeni durum karşısında sevinç ve iyimserlik hislerini aktarmalıdır. Ayrılık kaygılarını çocuklarından ziyade diğer ebeveynlerle tartışmaları tavsiye edilmelidir.
- Ayrılık süresince düzen ve perspektif duygusunu koruyun. Duvar takvimini kullanarak gençlere şu an ile ayrılık vakti arasındaki zaman farkını gösterin.

Ayrılacağınız günleri vurgulayın ki, böylece çocuk bunun sonsuzluk değil sadece belirli bir zaman dilimi için olduğunu anlasın. Takvimler, gençlerin ayrılık süresince zaman algılarını korumalarına yardımcı olan mükemmel araçlardır.

Yedek bakıcılar (kamp danışmanları, hemşireler, öğretmenler, çocuk yaşam uzmanları ve yerleşik danışmanlar) memleket özleminin belirti ve semptomlarının yanı sıra en etkili tedaviler konusunda eğitilmelidir. Kamplar, okullar ve hastaneler, memleket özlemi yaşayan çocuklara nasıl yardımcı olacakları konusunda giderek daha fazla eğitim almaktadır. Eğer ebeveynler veya sağlık görevlileri bir çocuğun ciddi memleket özlemi riski altında olduğundan endişe ediyorsa, bu tür bir eğitimin olmadığı durumlarda çocuğun yeni ortamındaki bakıcıları uyarıp tedavi seçenekleri listesini sağlamalıdır (Thurber ve Walton, 2007).

2.1.6 Memleket Özlemi ile Başa Çıkma

Göçmen çalışanlar ve yabancı ülkede çalışanlar, hastalığın gelişen belirtilerine karşı çeşitli tepkiler vermişler ve farklı başa çıkma mekanizmalarını kullanmışlardır. Bununla birlikte, işverenler ve üçüncü tarafların etkisi gibi diğer faktörler kritik öneme sahiptir. Bunlar genellikle kendi başa çıkma mekanizmalarıyla birleştirildiğinde daha etkili olmaktadır. Memleket özlemiyle mücadelede dört temel başa çıkma tekniği şu şekildedir: sosyal paradigma, eğitim paradigması, kişisel paradigma ve tıbbi paradigma (Hack-Polay, 2012).

Paradigma, herhangi bir şeyin temsili ya da tipik bir örneği ya da kalıbıdır; bir model ya da kalıptır. Birçok kişiye göre, kendi ülkelerinden ve diğer uluslardan yerliler ve gurbetçiler de dahil olmak üzere çeşitli insan gruplarıyla etkileşimde bulunmak, psikolojik istikrarı sürdürmek için çok iyi olabilir. Göçmen çalışanların ve yabancı ülkede çalışanların çoğunluğu, başkalarıyla etkileşimin, yer değiştirmeden sonraki ilk birkaç hafta boyunca etkisiz olduğunu, çünkü düşüncelerini düzenlemek ve yeni çevrelerini anlamlandırmak için kişisel bir alana ihtiyaç duyduklarını belirtmiştir. Sosyal paradigmanın en olumlu yönleri, sosyal kuruluşlar ve yabancı gruplarla buluşmak ve onlarla bütünleşmektir. Göçmen çalışanların ev sahibi ülkede nerede ikamet etme kararı, benzer etnik kökenden gelen insanların yoğunluğundan büyük

ölçüde etkilenmektedir. Anavatanlarından akraba ve arkadaşlarıyla düzenli temas halinde olan bireylerde ev ihtiyacı daha az şiddetli olmaktadır (Hack-Polay, 2012).

Sun ve Hagedorn (2016) tarafından yürütülen bir çalışmada, memleket özlemi yaşama olasılığını artıran risk faktörleri tespit edilmiştir; sonuç olarak, yükseköğretim uygulayıcıları, memleket özlemiyle ilişkilendirilen kişisel, akademik ve sosyal engellerin üstesinden gelmelerine yardımcı olmak için daha savunmasız öğrenci alt gruplarına yönelik müdahale programları tasarlayabilirler. Bulgular şu sonuçları ortaya koymaktadır. İlk olarak, okullar ve üniversiteler, özellikle kadınlar, diğer yerlerden gelen öğrenciler ve ebeveynleri daha az eğitilmiş öğrenciler için, kampüs topluluğu genelinde daha kabul edici bir iklim oluşturmalıdır. Örneğin yurt personeli, hem topluluk içinde hem de dışında verimli ilişkileri teşvik edebilir. Gerekirse, akademik danışmanlar öğrencileri ilgili üniversite kaynaklarıyla buluşturabilir. Ayrıca, eğitim uygulayıcıları, öğrencilere üniversitede karşılaşacakları zorluklarla başa çıkmak için ihtiyaç duyacakları yeni beceriler konusunda rehberlik edebilirler. Hazırlıklı olmak, öğrencilerin yeni okullarının akademik ve sosyal ortamlarına hızlı bir şekilde uyum sağlamalarına yardımcı olabilir, bu da daha güçlü bir aidiyet duygusu ve daha az memleket özlemiyle sonuçlanabilir (Sun ve Hagedorn, 2016).

Memleket özlemiyle başa çıkmak için kişisel paradigmayı kullanan göçmenler ve gurbetçilerin, memleketlerindeki aileleri ve arkadaşlarıyla iletişim halinde olmaları teşvik edilmektedir. Bu, ev sahibi ülkenin gelenek ve göreneklerine derin bir ilgi duymayı ve bunları öğrenmeye hazır olmayı gerektirir. Daha önce yurtdışında yaşamış veya çalışmış olan göçmenler ve gurbetçiler, ilk kez göçmen olan veya gurbetçi olanlara göre daha fazla uyum sağlama yeteneği göstermiştir (Hack-Polay, 2012).

Tıbbi paradigma en az kullanılan yöntemdir. Tıbbi paradigma kapsamındaki stratejiler ilaçların ve uyuşturucuların kullanımını içermektedir. Memleket özlemi çekenler en ufak bir ağrı, baş ağrısı, mide ağrısı ve yorgunluk için kelimenin tam anlamıyla her gün ilaç kullanabilir. Diğerleri ise iyi uyumalarını engelleyen ev hakkındaki sürekli düşünceleri yenmek için uyku ilaçları kullanabilir.

2.1.7 Memleket Özlemi ile İlgili Araştırmalar

Bu bölümde memleket özlemi ile ilgili literatürün incelenmesi amaçlanmış ve ilgili amaç doğrultusunda Web of Science veri tabanında yer alan memleket özlemi ile ilgili makaleler irdelenmiştir. “Homesickness” anahtar kelimesi kullanılarak 24.12.2023 tarihinde gerçekleştirilen araştırma sonrasında belirlenen makaleler incelemeye tabi tutulmuş ve yapılan incelemeler sonucunda en çok atıf alan 15 makale belirlenmiştir. İlgili makaleler Tablo 2.1.’de gösterilmiştir.

Tablo 2.1 En Çok Atıf Almış Yayınlar (Memleket Özlemi)

Sıra	Yazar(lar)	Yayın Yılı	Toplam Atıf Sayısı
1	Hendrickson, B., Rosen, D. ve Aune, R. K.	2011	335
2	Fisher, S. ve Hood, B.	1987	184
3	Poyrazli, S. ve Lopez, M. D.	2007	183
4	Thurber, C. A. ve Walton, E. A.	2012	118
5	Stroebe, M., van Vliet, T., Hewstone, M. ve Willis, H.	2002	94
6	Tartakovsky, E.	2007	79
7	Terry, M. L., Leary, M. R. ve Mehta, S.	2013	77
8	van Tilburg, M. A. L., Vingerhoets, A. J. J. M. ve van Heck, G. L.	1996	77
9	Beck, R., Taylor, C. ve Robbins, M.	2003	61
10	Scopelliti, M. ve Tiberio, L.	2010	58
11	Thurber, C. A. ve Weisz, J. R.	1997	55
12	Watt, S. E. ve Badger, A. J.	2009	49
13	Archer, J., Ireland, J., Amos, S. L., Broad, H. ve Currid, L.	1998	46
14	Brewin, C. R., Furnham, A. ve Howes, M.	1986	46
15	Burt. C. D. B.	1993	44

Hendrickson, Rosen ve Aune (2011) yapmış oldukları çalışmalarında uluslararası öğrencilerin arkadaşlık ağları, sosyal bağlılık, memleket özlemi ve memnuniyet düzeylerinin analizini gerçekleştirmeyi amaçlamışlardır. Bu çalışmada uluslararası öğrencilerin hem kendi ülkelerinden hem diğer ülkelerden hem de ev sahibi ülkelerden farklı dostluk ilişkileri kurdukları vurgulanmaktadır. Çalışmanın sonuçları incelendiğinde araştırmacılar, literatürdeki diğer çalışmaların aksine bu çalışmada uluslararası öğrencilerin arkadaşlık ağlarında kendi ülkelerinden gelen öğrencilere daha fazla yer verdiklerini belirtmişlerdir. Buna karşın ilgili araştırmada uluslararası öğrencilerin ev sahibi ülkeden gelen bireyler ile arkadaşlık ağı oluşturma oranlarının yüksek olmasının kendilerini daha memnun, huzurlu ve daha az memleket özlemi çeken öğrenciler olarak tanımlamalarına yol açtığı araştırmacılar tarafından ortaya çıkartılmıştır. Ayrıca, ev sahibi ülkeden gelen bireyler ile daha fazla arkadaşlık değişkenliğine sahip olan katılımcıların, kendilerini daha memnun, huzurlu ve sosyal anlamda daha bağlı hissetmeleri yine bu çalışmanın sonuçları arasında yer almaktadır.

Fisher ve Hood (1987) çalışmalarında üniversiteye geçişin, yatılı ve ev tabanlı öğrenciler üzerindeki etkilerini incelemek amacıyla boylamsal bir çalışma gerçekleştirmişlerdir. Çalışmanın sonuçları incelendiğinde öğrencilerin, geçişin ardından artan psikolojik rahatsızlık ve dalgınlık belirtileri gösterdiği vurgulanmaktadır. Bu konuda yatılı ve ev tabanlı öğrenciler arasında herhangi bir farka rastlamayan araştırmacılar, memleket özlemi bildiren öğrencilerin, üniversiteye geçiş sonrasında daha yüksek düzeyde psikolojik rahatsızlık ve bilişsel başarısızlık yaşadığını vurgulamıştır. Yapılan diğer analizler kapsamında, memleket özlemi çeken grup için geçiş sonrasında artan psikolojik rahatsızlığın daha büyük olduğu yine sonuçlar arasında yer almaktadır.

Poyrazlı ve Lopez (2007) yapmış oldukları çalışmada üniversitenin iki farklı kampüsünden 198 uluslararası ve 241 ABD’li öğrenci olmak üzere iki farklı grup özelinde algılanan ayrımcılık ve memleket özlemi arasındaki grup farklarını incelemeyi amaçlamışlardır. Bunlara ek olarak araştırmacılar uluslararası öğrenci grubu için ayrıca memleket özlemi, ayrımcılık, yaş, İngilizce yeterliliği ve Amerika’da ikamet yılları arasındaki ilişkileri de incelemişlerdir. Çalışmanın sonuçları incelendiğinde, uluslararası öğrencilerin ABD’li öğrencilere nazaran çok daha fazla

ayrımcılık ve memleket özlemi yaşadıkları görülmektedir. Ayrıca uluslararası öğrenciler arasında memleket özleminin öngörülmesinde yaş, İngilizce yeterliliği ve algılanan ayrımcılığın ön planda olduğu vurgulanmıştır. Çalışmanın bir diğer önemli sonucu ise ikamet yılları ve ırk veya etnik kökenin uluslararası öğrencilerin algılanan ayrımcılık düzeylerini öngörmede önem arz eden unsurlar olmasıdır.

Thurber ve Walton (2012) çalışmalarında üniversite öğrencileri açısından memleket özlemi ve uyum kavramlarını incelemiştir. Evden gerçek ya da öngörülen bir ayrılığın neden olduğu sıkıntı şeklinde tanımlanan memleket özleminin genellikle depresyon ve kaygı, içine kapanık davranışlar ve evle ilgisi olmayan konulara odaklanmakta zorluk oluşturduğu çalışmada vurgulanmıştır. Özellikle memleket özlemi yaşayan öğrencilerin daha öncesinde sahip oldukları duygudurum ve kaygı bozukluklarında şiddetlenme, ayrıca yeni zihinsel ve fiziksel sağlık sorunlarının oluşumunun tetiklenmesi ve hatta ileri düzeylerde okuldan ayrılmaya yol açabileceği vurgulanmaktadır. Bu çalışmada araştırmacılar memleket özlemi çeken öğrenciler için önleme ve tedavi stratejileri geliştirmeyi amaçlamışlardır. Çalışmanın sonuçları incelendiğinde önleme stratejilerinin, özellikle kampüse varmadan önce yapılan çabaların, tutumları şekillendireceği vurgulanmakta ve başa çıkma becerilerini geliştireceğinin düşünüldüğü görülmekte olup bu nedenle önleme stratejilerinin son derece önemli olduğu araştırmacılar tarafından vurgulanmıştır. Kabul edilmeyele birlikte birkaç ay içinde öğrenciler ne kadar kendilerine güvenli ve iyimser hissederlerse, yoğun memleket özlemi geliştirme olasılıklarının o kadar az olacağı çalışmanın önemli sonuçları arasında yer almaktadır. Bazı etkili memleket özlemi önleme stratejileri, aile stres kaynaklarını çözme gibi zorluklara sahip olsa da diğer stratejilerin hem kolay hem de maliyeti düşük bir şekilde uygulanabilecek olması çalışmanın bir diğer önemli çıktısını temsil etmektedir. Memleket özlemi riski ve koruyucu faktörlere dair araştırmacılar okulun, çevresinin ve kültürünün yönlendirici bilgilerinin sağlanması, okul deneyiminin olumlu yönlerini web tabanlı ve yüz yüze görüşmelerle tartışarak okul hakkında tutumların şekillendirilmesi, üniversite sınavı öncesinde evden uzakta pratik yapmayı teşvik etmek, aile stres kaynaklarının ele alınması ve çözülmesi son olarak okulun ilk gününden önce sosyal iletişim başlatılması gibi birçok önemli stratejilerin uygulanmasını önermektedirler.

Stroebe, van Vliet, Hewstone ve Willis (2002) çalışmalarında yeni başlayan öğrenciler arasında memleket özlemini yeni geliştirilen memleket özlemi ölçeği kullanarak incelemişlerdir. Araştırmacılar depresyon, kişilik faktörleri ve aile durumu gibi değişkenlerin memleket özlemi ile ilişkisini araştırmayı amaçlamışlardır. Çalışmanın sonuçları incelendiğinde memlekettten uzakta hissetme durumunun yaygın olmakla birlikte yaygınlığın farklılaştığı bir olgu olarak tanımlandığı görülmüştür. Bu çalışmada iki farklı araştırma yapılmış ve Hollanda’da yaklaşık %50 İngiltere’de ise %80 oranında memlekettten uzakta hissetme durumunun gözlemlendiği belirtilmiştir. Çalışmanın önemli bir bulgusu öğrencilerin ailelerini ve arkadaşlarını özlediklerini ve üniversite hayatına uyum sağlamakta zorlandıklarını göstermekte ve bu zorlukların araştırmacılar tarafından memleketi düşünme ve yalnızlıkla ilişkilendirildiği görülmektedir. Bu durum ise yine ilgili araştırmacılar tarafından depresyonla ilişkilendirilmiştir. Çalışmanın sonuçları yoğunluk açısından da farklılaşmaktadır. Özellikle İngiltere’deki öğrencilerde daha fazla memleket özleminin gözlemlendiği, ayrıca cinsiyet açısından da İngiltere’deki kadınların daha fazla memleket özlemi çektikleri çalışmanın önemli bulgularını temsil etmektedir. Bir diğer önemli bulgu da hem kişilik hem de aile durumu faktörlerinin memlekettten uzakta hissetmeye etkisinin olduğudur.

Tartakovsky (2007) çalışmasında konak ülkedeki ilk 3 yılda kültürleşme stresi ve memleket özlemi değişikliklerini incelemeyi amaçlamıştır. Ayrıca araştırmacı, göç öncesi psikolojik kaynaklar, algılanan ayrımcılık ve algılanan sosyal destek rollerini kültürleşme stresi ve memleket özleminin yordayıcıları şeklinde araştırmıştır. Çalışmanın sonuçları incelendiğinde kültürel stresin göçten sonraki ikinci yılda birinci yıla göre güçlenmekte olup üçüncü yılda ise azaldığı görülmüştür. Göç öncesi psikolojik kaynaklar ve arkadaşlar ile öğretmenler tarafından algılanan sosyal destek algısının, kültürel stres ve memleket özlemiyle negatif olarak ilişkilendirildiği, algılanan ayrımcılıkla ise pozitif olarak ilişkilendirildiği görülmüştür. Genel anlamda kişisel psikolojik kaynaklar ve sosyal desteğin, göçmenlerde kültürleşme stresi ve memleket özlemini hissetmeyi hafiflettiği ancak ayrımcılığın ise bu olumsuz olguları arttırdığı çalışmanın önemli sonuçları arasında yer almaktadır.

Terry, Leary ve Mehta (2013) çalışmalarında öğrencilerin üniversiteye geçişte sosyal ve akademik zorluklara verdikleri tepkileri hafifletmede öz şefkatin rolüne odaklanmışlardır. Çalışmanın sonuçları incelendiğinde daha yüksek öz şefkat puanına sahip öğrencilerin, zorluklarla daha başarılı bir şekilde başa çıktıkları, daha düşük memleket özlemi hissettikleri ve daha az depresyon bildirdikleri, ayrıca üniversiteye katılma kararlarından daha fazla memnuniyet duydukları görülmüştür.

van Tilburg, Vingerhoets ve van Heck (1996) tarafından yapılan çalışmada memleket özlemi literatürü irdelenmiş ve literatürdeki çalışmalar incelenmiştir. Bu derlemede araştırmacılar tarafından öncelikle memleket özleminin tanımı, memleket özleminin olası farklı türleri, yaygınlık oranı ve semptomatoloji ele alınmakta, ikinci olarak evden ayrılmanın ardından ortaya çıkan psikolojik sıkıntıyı açıklayan teorilere genel bir bakış açısı yaratmak amaçlanmaktadır. Bu teorilerin, memleket özleminin ayrılık kaygısı ve kayıp, yaşam tarzının kesintiye uğraması, kontrolün azalması, rol değişikliği ve iç çatışma ile ilişkilendirildiği görülmüştür. Ayrıca araştırmacıların gerçekleştirdiği inceleme memleket özlemi bildiren kişilerin kişilik açısından memleket özlemi çekmeyen kişilerden farklı olduğunu gösteren çalışmalar ve memleket özleminin başlangıcı ve seyrinde önemli rol oynayabilecek çevresel özelliklerin analizlerine de odaklanmaktadır. Ayrıca bu çalışmada Fisher'in memleket özlemi üzerine yaptığı önemli çalışmaların temel bulgularının özetlendiği bileşik memleket özlemi modeli tartışılmış ve ayrıca metodolojik konular ele alınmıştır. Çalışmanın bulguları incelendiğinde memleket özleminin belirli fiziksel, bilişsel, davranışsal ve duygusal belirtilerle kendini gösterdiği görülmüştür. En sık bildirilen fiziksel sorunlar mide ve bağırsak şikayetleri, uyku bozuklukları, iştah kaybı, baş ağrısı ve yorgunluk şeklinde tanımlanmış, ayrıca her türlü belirsiz şikayet ve küçük ağrı ve sızılar da rapor edilmiştir. Bir diğer bulguda ise bilişsel düzeyde özellikle evi özleme, eve ilişkin takıntılı düşünceler, yeni çevreye ilişkin olumsuz düşünceler ve dalgınlık gibi durumların semptomlar arasında yer aldığı görülmektedir. Ayrıca bulgular arasında memleket özleminin üzücü etkilerine ilişkin açıklamalar kayıp, yaşam tarzının kesintiye uğraması, azaltılmış kontrol, rol değişikliği ve öz farkındalık ve çatışma teorileri ile açıklanmıştır.

Beck, Taylor ve Robbins (2003) çalışmalarında depresyon oluşturmadaki sosyotropik ve otonom savunmaların formülasyonunu, uyumla ilgili zorluklardan kaynaklanan depresif semptomlara sahip bir popülasyona (ilk dönemlerine başlayan üniversite öğrencilerine) genişletmeyi amaçlamışlardır. Çalışmanın sonuçları incelendiğinde sosyotropik öğrencilerin memleket özleminin klasik semptomlarını sergilediği, yani üniversiteye geçişten sonra evle ilgili endişeli olma ve depresif semptomlarını göstermeye başladıkları görülmektedir. Eve bağlılığın aynı zamanda sosyotropinin depresyon üzerindeki etkilerine de aracılık ettiği araştırmanın bir diğer önemli sonucudur. Çalışmanın bir diğer önemli sonucu ise otonom bireylerin evle daha az bağlı olmalarına rağmen üniversiteye geçişlerinin bir sonucu olarak depresif semptomlar göstermeleridir.

Scopelliti ve Tiberio (2010) çalışmalarında üniversite öğrencileri arasında memleket özleminin gelişmesinde çoklu yer bağlılığının rolünü analiz etmiştir. Çalışmada çoklu nedensel bir çerçeve kullanılmış ve durumsal, kişilik ve çevresel psikolojik değişkenler göz önünde bulundurulmuştur. Çalışmanın sonuçları incelendiğinde bir bireyin kişiliğinin farklı faktörlerinin, memleket özlemine karşı savunmasızlıkla ilişkilendirildiği görülmüştür. Ayrıca birden fazla yere bağlanma ve ev özlemine karşı savunmasızlığın, öğrencilerin hissettiği memleket özlemini etkilediği yine araştırmacılar tarafından vurgulanan sonuçlar arasında yer almaktadır. Bir diğer önemli sonuç ise, yeni ikamet yeri ile olumlu bir bağın memleket özlemini azaltmaya yardımcı olabileceğidir.

Thurber ve Weisz (1997) yapmış oldukları çalışmada algılanan kontrol ve başa çıkma tarzının çocukluktaki memleket özlemine etkisini incelemeyi amaçlamışlardır. Bu amaç doğrultusunda yapılan araştırmanın bulguları incelendiğinde memleket özlemi hissetme ile başa çıkmanın en yaygın ve etkili yolunun, dikkat dağıtıcı bir fiziksel aktiviteye katılarak ikincil kontrolü (objektif koşullara uyum sağlama) kullanmak olacağı görülmüştür. Ayrıca spekülasyona ters olarak, ikincil kontrol başa çıkma stratejilerinin kullanımının ergenlik döneminde artması yine çalışmanın sonuçları arasında yer almaktadır. Araştırmacıların tahminlerine uygun olarak, en çok memleket özlemi hisseden çocuklar evden uzakta hissetme ve ayrılık üzerinde düşük kontrol algılamış ve kontrolü bırakarak başa çıkmışlardır.

Watt ve Badger (2009) çalışmalarında memleket özlemini hissetmenin aidiyet ihtiyacından kaynaklanıp kaynaklanmadığını araştırmışlardır. Yapılan ilk araştırmada diğer değişkenler kontrol edilerek aidiyet ihtiyacı ile memleket özlemi hissetme arasındaki ilişkinin test edilebilmesi için bir ilişkisel tasarım kullanılmış ve sonuç olarak da anlamlı bir pozitif ilişkinin araştırmacılar tarafından bulunduğu görülmüştür. İkinci araştırmada ise aidiyet ihtiyacının memleket özlemi hissetme üzerindeki neden-sonuç ilişkisini test etmek için deneysel bir tasarım kullanılmış ve anlamlı bir etki bulunmuştur. Bir diğer önemli sonuç ise toplulukta kabul gören bireylerin memleket özlemini daha az hissettiği olarak belirlenmiştir. Bu sonucun önemli olmasının sebebi, arkadaş sayısından bağımsız ve topluluk tutumları ile uyum arasında önemli bir bağlantıyı göstermiş olmasıdır.

Archer, Ireland, Amos, Broad ve Currid (1998) yapmış oldukları çalışmada memleket özlemi ölçeğinin türetilmesini amaçlamışlardır. Çalışmada memleket özleminin 33 maddelik bir ölçüsü evden ayrılma durumuna göre değiştirilmiş keder özelliklerinden türetilmiştir. Çalışmanın sonuçları irdelendiğinde üniversitedeki ilk yıl öğrencilerinin oluşturduğu üç farklı örnekleme, toplam memleket özlemi ölçeği puanları önceki çalışmalarda kullanılan tek bir öge ölçümü olan memleket özlemi ölçeği ile yüksek derecede korelasyon göstermiş ve 28 madde, tek bir öge puanlarına göre ayrılan alt gruplar arasında anlamlı farklar göstermiştir. Çalışmanın diğer sonuçları incelendiğinde, memleket özlemi çeken öğrencilerin daha fazla sağlık ve psikolojik belirtiler ile bilişsel başarısızlıklar gösterdiğine dair daha önceki bulguların, iki grup arasındaki daha ileri karşılaştırmalar ile de desteklendiği araştırmacılar tarafından açıklanmaktadır. Diğer bir sonuç incelendiğinde ise memleket özlemi ölçeğinin faktör analizinin, üniversiteyi beğenmeme ve eve bağlılık olmak üzere iki faktörü gösterdiği şeklindedir. Bu faktörlerin, memleket özleminin hem ayrılma hem de zorlanma modelleri ile uyumlu olduğu araştırmacılar tarafından vurgulanmaktadır. Diğer değişkenlerle olan korelasyonlar ve faktör puanlarındaki cinsiyet farkları, memleket özlemi hissetmenin bu iki yönü arasındaki ayrımı desteklediği yine diğer sonuçlar arasında yer almaktadır. Araştırmanın bir diğer önemli sonucu ise kadınların, memleket özlemi konusunda içe dönük düşünce düzeylerinde daha yüksek seviyeler göstermesi oluşturmaktadır. Ancak buna, memleket özlemi ölçeğinin bağlılık

faktöründeki daha yüksek puanlar tarafından aracılık edilmiştir. Son olarak memleket özleminde kaçınma tepkilerinde cinsiyet farkının tespit edilmediği görülmüştür.

Brewin, Furnham ve Howes (1986) çalışmalarında evden ilk kez ayrılan öğrencilerden oluşan örneklem üzerinde, memleket özleminin bazı belirleyicilerini ve memleket özlemine verilen tepkileri araştırmayı amaçlamışlardır. Bu amaç doğrultusunda gerçekleştirilen analizlerin sonuçları incelendiğinde memleket özleminin oldukça yaygın fakat kısa ömürlü bir olgu olduğu araştırmacılar tarafından belirlenmiş, ayrıca diğer insanlara daha fazla bağımlı olduğu ve genel olarak öğrenciler arasında memleket özleminin sıklığına ilişkin daha yüksek tahminler yoluyla boylamsal olarak tahmin edildiği görülmüştür. Bir diğer sonuç ise memleket özleminin erkeklerde ve kadınlarda eşit derecede yaygın olmasıdır. Ayrıca memleket özlemiyle ilgili daha fazla kaygı ve depresyonun da daha fazla kendine güvenen davranışla ilişkilendirildiği görülmüştür.

Burt (1993) yapmış olduğu çalışmada memleket özleminin bilişsel etkilerini incelemeyi amaçlamıştır. Araştırmada memleket özlemi sendromunun teorik açıklamalarının, memleket ile ilgili davetsiz düşüncelerin bir sonucu olarak konsantrasyon kaybı şeklinde önemli bir bilişsel bileşen olduğu öne sürülmektedir. Bu açıdan çalışma talep gücü modeli ve rekabet eden talep modeli ile değerlendirme yapmıştır. Böylelikle yeni bir çevreye bağlılığın, dikkat yeteneğiyle pozitif yönde ilişkili olacağı düşünülmüştür. Buradan hareketle üniversiteye gitmek için başka bir yere taşınan öğrenciler, yer değiştirme envanteri kullanılarak memleket özlemi belirtileri açısından değerlendirilmiştir. Sonuçlar incelendiğinde ise memleket özlemi hisseden öğrenciler ve yeni ortamlarına bağlılıklarının kanıtını gösteren başka bir yere taşınan öğrenciler, dikkat yeteneği ve akademik performans açısından karşılaştırılmış ve memleket özleminin konsantre olma yeteneğini azaltabileceği ancak bu konsantrasyon kaybının, akademik yetenekte belirgin bir kayba neden olmak için yeterli olmadığı araştırmacılar tarafından keşfedilmiştir.

2.2 İş Akış Deneyimi

2.2.1 İş Akış Deneyiminin Tanımlanması

Akış kavramının temel çalışması, Csikszentmihalyi'nin 1970'lerde yaratıcılık üzerine yaptığı araştırmalara dayanmaktadır. Csikszentmihalyi, dağcılar, sanatçılar ve müzisyenler dahil bireylerin, mükemmelliğe ve yaratıcılığa ulaştıkları faaliyetleri yapmaya eğilim gösterdiği gerçeğinden etkilenmiştir. Bu yetenekli bireylerle yapılan görüşmeler, zirve performansları sırasında, “çaba ve konsantrasyon, sanki suyun akışında sürükleniyormuş gibi” tanımlanabilen bir akış sürecinin gerçekleştiğini ortaya koymuştur (Liu vd., 2023).

Akış “insanların tam bir katılımla hareket ettiklerinde hissettikleri bütünsel duygu” şeklinde tanımlanmaktadır (Weintraub, Nolan ve Sachdev, 2023). Akış, belirli bir aktiviteye güçlü dikkat ve katılımla belirlenen optimal psikolojik durumu ifade eder. Bu pozitif psikolojik yapı, bazı bireylerin somut dışsal ödüller olmasa bile neden sürekli olarak belirli çabaları gerçekleştirmeye odaklandıklarını açıklamaktadır (Datu ve Mateo, 2017).

Akış ayrıca, kişisel becerilerin gerekli zorluklarla eşleştiği, yoğun katılım ve zahmetsiz eylemle tam kapasitede çalışma deneyimi olarak da tanımlanabilmektedir (Fullagar ve Kelloway, 2009). Farklı bir bakış açısıyla incelendiğinde ise akış, insanların optimal bir şekilde zorlanmış hissettikleri ve mevcut etkinliklerine tamamen kaptırdıkları bir zihinsel durumu ifade etmekle birlikte performansın arttığı, tükenmenin azaldığı ve katılımın arttığı temel iş sonuçlarıyla ilişkilendirilen bir durumdur (Weintraub, Nolan ve Sachdev, 2023). Ayrıca akış, insanların kendilerini ellerindeki göreve kaptırdıkları, içsel olarak motive oldukları ve kontrol duygusunu deneyimledikleri bir durumu da ifade edebilmektedir (Liu vd., 2023). Zihinsel durumlardan biri şeklinde tanımlanan akış, kişinin tamamen elindeki göreve daldığı, daha az stres hissettiği ve öz farkındalığın azaldığı bir bilinç durumu olmakla birlikte aynı zamanda bir kontrol duygusu, eylem ve farkındalığın birleşimi ve değişen bir zaman duygusu da akışa eşlik etmektedir (Liu, Linden ve Bakker, 2022). Akış deneyimi, zorlukların yüksek olarak algılandığı ancak bireyin bu zorlukların üstesinden gelme beceri ve yetenekleriyle

dengelandığı ve bireyin tam kapasiteyle çalışabildiği durumlarda ortaya çıkma eğilimindedir (Fagerlind, Gustavsson, Johansson ve Ekberg, 2013).

Akışın en önemli ayırt edici özelliklerinden biri, genel olarak anlamı ve açık hedeflere sahip olunan, bireylerin kendi kendilerine yönettikleri etkinliklerden kaynaklanmakta olan ototelik deneyimlerdir. Akışın diğer özellikleri ise şu şekilde tanımlanmaktadır (Liu vd., 2023); eylem ve bilincin birleşmesi, yüksek düzeyde odaklanma veya konsantrasyon, düşük düzeyde öz farkındalık, kontrolde olma hissi, net hedefler, geri bildirim, kendini ödüllendiren ototelik deneyim, değişen zaman deneyimi hissi, beceri ve zorluk arasında deneyimlenen denge.

Akışın oluşabilmesi durumu dokuz bileşenin oluşumu ile karakterize edilmektedir. İlk olarak zorluk-beceriklilik dengesi vurgulanmaktadır. İkinci olarak eylem ve farkındalığın birleşimi, üçüncü olarak ne yapılması gerektiğine dair güçlü bir his ve hedeflerin netliği, dördüncü olarak faaliyetin kendisinin kişinin hedeflerine doğru ilerlemesine ilişkin açık, anında ve net geri bildirim sağlanması, beşinci olarak görevlere son derece yüksek bir katılım, odaklanma ve konsantrasyon, altıncı olarak, kontrolü dengelemek anlamına gelen ve kontrol paradoksu olarak adlandırılan kontrol hissi, yedinci olarak tüm öz-bilincin kaybolduğu, bireyin kendisiyle ilgili tüm endişelerin ortadan kalkması ve etkinlikle bütünleşmesi, sekizinci olarak zaman farkındalığının kaybolduğu bir zaman dönüşümünün yaşanması ve son olarak ototelik deneyimdir. Akışın bu dokuz boyutu birlikte ele alındığında, optimal deneyimin kapsamlı bir ölçüsü sunulmaktadır (Fullagar ve Kelloway, 2009).

İş akışı ise işteki kendini kaptırma, işten keyif alma ve içsel iş motivasyonu ile karakterize edilen kısa vadeli bir zirve deneyimi olarak tanımlanmaktadır (Bakker ve van Woerkom, 2017; Park, Doan, Zhu ve Kim, 2021). Benzer bir tanıma göre ise işle ilgili akış, işin özümsemesi, işten keyif alınması ve içsel iş motivasyonunu içeren optimal bir durum olarak tanımlanmaktadır (Liu vd., 2023). Özümseme, çalışanların tamamen göreve konsantre oldukları ve etraflarındaki diğer her şeyi unuttukları bir durumu ifade ederken keyif alma, çalışanların işlerinden keyif almaları ve iş-yaşam kalitesi konusunda mutlu hissetmeleri anlamına gelmektedir. İçsel motivasyon ise,

çalışanların işi, faaliyetin doğasında var olan zevk ve tatmini deneyimlemek amacıyla gerçekleştirdiği bir durumu ifade etmektedir (Lan, Wong, Jiang ve Mao, 2017).

Genel akış ile iş akış deneyimi arasındaki ayrım ince ama çok önemlidir. Akış iş bağlamında ele alındığında, iş performansının ve genel iş tatmininin artırılmasında bu geçici optimal deneyim durumlarının önemi vurgulanmaktadır. İş akış deneyiminin tanımlayıcı özellikleri olarak kendini kaptırma, işten keyif alma ve içsel iş motivasyonuna yapılan vurgu, yerleşik teorilerle örtüşmektedir ve bu tür zirve deneyimler sırasında bireylerin işlerine bütünsel katılımı vurgulanmaktadır. Ayrıca iş akış deneyimini geliştirebilecek veya engelleyebilecek çeşitli faktörleri keşfetmeye ve işyeri ortamında bu tür elverişli koşulları geliştirmek için kullanılabilecek stratejiler veya müdahalelere ilişkin daha derin bir incelemeye dikkat çekmektedir. Başka bir deyişle, işteki akış, kendini kaptırma, işten keyif alma ve içsel iş motivasyonu ile karakterize edilen ve iş performansının çeşitli göstergeleri ile pozitif olarak ilişkili olan kısa vadeli bir zirve deneyimini açıklamaktadır (Bakker ve van Woerkom, 2017).

Akışı artıran faktörlerin kişilerle veya organizasyonlarla ilgili olabileceği vurgulanmaktadır. Buna göre kişilerle ilgili faktörlerde, bağlılığın, öz yeterliliğin ve çeşitli becerilerin kullanılmasının önemi vurgulanmaktadır. Kişiler ile ilgili faktörlerin önemi yüksek olsa da aynı zamanda potansiyel bir akış deneyiminin tamamen gelişip gelişmeyeceği veya zamanından önce sonlandırılıp sonlandırılmayacağı büyük ölçüde örgütsel çevre tarafından belirlenmektedir. Bu açıdan akışı artıran organizasyonla ilgili faktörler incelendiğinde örgütsel kaynaklar, motive edici iş özellikleri ve özerklik düzeyi karşımıza çıkmaktadır (Caniels, Adamska, van Oortmerssen ve van Assen, 2023).

İş akışı, genel olarak yüksek zorlu bir durumda yüksek becerinin kullanılmasını içeren durumlarda deneyimlenir. İş akışı deneyimi, bireye, görev performansında kullanacağı beceri ve yetenekleri dengeli bir şekilde kendi kendine seçmesi gereken zorlu bir görevin verildiği durumlarda ortaya çıkar (Sanda ve Arthur, 2017). Bu sebeple de akışın birçok alanda daha yüksek refah, yaratıcılık ve performansla ilişkili olduğu fikri alan yazındaki çalışmalarla da desteklenmektedir (Weintraub, Nolan ve Sachdev, 2023). Mevcut alan yazın, işle ilgili akışın organizasyonel bağlamda faydalı bir rol

oynadığına da vurgu yapmaktadır (Datu ve Mateo, 2017). Bu açıdan incelendiğinde işle ilgili akış deneyimi hem işte hem de iş dışı zamanlarda dinçliği artırabilmekte, tükenmeyi azaltabilmekte, performansla olumlu yönde ilişkili olabilmekte ve örgütler için önemli sonuçlar doğurduğu düşünülebilmektedir (Fagerlind vd., 2013).

2.2.2 İş Akış Deneyiminin Boyutları

Akışın en belirgin tanımlamaları genellikle üç ortak ve önemli ögeyi bünyelerinde barındırmaktadır. Bunlar dalma, işi sevme ve içe dönük çalışma motivasyonu şeklinde belirtilmektedir. Bu üç öge, genellikle akış araştırmalarında dahil edilen temel bileşenleri temsil etmekte olup akış araştırmasında temel bileşenleri oluşturduğu kabul edilmektedir (Bakker, 2008; Basyouni ve El Keshky, 2021). Bu açıdan iş akış deneyimi üç boyuttan oluşmaktadır. Bunlar; dalma, işi sevme ve içe dönük çalışma motivasyonudur (Geyser, Geldenhuys ve Crous, 2015; Datu ve Mateo, 2017).

2.2.2.1 Dalma

Çalışanların tamamen göreve konsantre olmaları ve etraflarındaki her şeyi unutmaları durumu şeklinde vurgulanan dalma (Lan vd., 2017), çalışanların işte yaptıkları işe ne ölçüde odaklandıklarıyla ilgili bir unsurdur (Datu ve Mateo, 2017). Bu açıdan dalma, çalışanların tam bir konsantrasyon halinde olduğu bir durumu ifade etmektedir. Burada bahsedilen unsur çalışanların işlerine tamamen dalmış olma durumlarıdır (Bakker, 2008). Yani dalma boyutu belirli bir göreve akut bir şekilde kendini kaptırma durumu olarak da tanımlanabilir (Demerouti, Bakker, Sonnentag ve Fullagar, 2012). Dalma, çalışanların işle ilgili görevlere ve/veya diğer tüm aktivitelere tam konsantrasyona sahip oldukları bir durum olarak incelenmekte ve aynı zamanda kısa vadeli zirve deneyimlerini deneyimledikleri durumlar olarak açıklanmaktadır. Birçok çalışan, işlerini akış durumunda yaptıklarında işyerinde geçen zamanın hızlıca geçtiğini, çevrelerine olan ilgilerini kaybettiklerini ve görevlere/aktivitelere dahil olduklarını bildirmiştir (Basyouni ve El Keshky, 2021). Bu açıdan da dalma esnasında çalışanlar için zamanın hızla geçiyormuş hissi oluşması ve etraflarındaki her şeyi unutmaları dalmayı temsil etmektedir (Bakker, 2008).

2.2.2.2 İşi sevme

Akış deneyiminin bilişsel ve duyuşsal değerlendirmelerinin bir sonucu şeklinde vurgulanan işi sevme (Demerouti, vd., 2012), temel olarak çalışanların organizasyonlarındaki birtakım görevlere karşı olumlu tutum sergileme derecelerini ifade etmektedir (Datu ve Mateo, 2017). İşi sevme, bireylerin işin kendisini ilginç veya zevkli bulmaları nedeniyle çalışma derecesini açıklamaktadır (Johnstone ve Johnston, 2005; McMillan, Brady, O'Driscoll ve Marsh, 2002). Ayrıca işi sevme boyutu çalışanların işlerinden keyif alması ve iş-yaşam kalitesinden memnun olmaları anlamına da gelmektedir (Lan vd., 2017). İşlerini keyif alarak yapan ve bunu yaparken zevk alan çalışanlar, iş durumları ve kariyerleri hakkında olumlu değerlendirmeler yapar ve olumlu kararlar alırlar. Temel olarak keyif alma ve memnun olma durumları, iş akışı deneyimlerinin duygusal ve bilişsel değerlendirmelerinin sonuçlarıdır (Basyouni ve El Keshky, 2021). İşlerinden keyif alan ve mutlu hisseden çalışanlar, çalışma hayatlarının kalitesi hakkında olumlu değerlendirmeler yaparlar. Bu keyif veya mutluluk, akış deneyiminin bilişsel ve duygusal değerlendirmelerinin bir sonucudur (Bakker, 2008).

2.2.2.3 İçe dönük çalışma motivasyonu

İnsanların dışsal bir ödül yerine kendi çıkarları için iş faaliyetlerine katılma durumu şeklinde ifade edilen içe dönük çalışma motivasyonu (Demerouti vd., 2012), çalışanların, aktivitenin doğasında olan haz ve tatmini deneyimlemek amacıyla işi yapma durumunu ifade etmektedir (Lan vd., 2017). Bir diğer tanıma göre ise içe dönük çalışma motivasyonu, işgörenlerin işi kişisel anlamda ne kadar tatmin edici bulduklarını anlatmaktadır (Datu ve Mateo, 2017).

İçe dönük çalışma motivasyonu, belirli bir işle ilgili bir faaliyeti, faaliyetin içsel zevk ve memnuniyetini deneyimleme amacıyla gerçekleştirmeyi ifade etmektedir (Bakker, 2008). Bu motivasyon belirli iş durum ve aktivitelerinde, görev ve faaliyetlerde zevk, keyif ve memnuniyet deneyimleriyle sonuçlanan performans olarak ele alınmaktadır. İşlerine karşı içsel motivasyona sahip olan ve işlerine bu motivasyonla bağlı olan çalışanlar, işlerine ilgi duyarlar ve işlerinde akış yaşarlar. İş ve görevlerinde içsel

motivasyonları nedeniyle çalışanlar, genellikle ofis görevlerinde ve aktivitelerinde büyülenmiş oldukları için çalışmaya devam ederler (Basyouni ve El Keshky, 2021). İçsel olarak motive olan çalışanlar sürekli olarak işleriyle ilgilenme eğiliminde olurlar. İş görevlerinin içsel yönlerinden motivasyon alan çalışanlar, işlerine devam etmek isteyen ve gerçekleştirdikleri görevlere büyülenen kişiler şeklinde tanımlanmaktadır (Bakker, 2008).

2.2.3 İş Akış Deneyiminin Etkileri

Akış, somut bir dış ödül olmadığı durumlarda dahi belirli bir etkinliğe yoğun bir odaklanma, derin konsantrasyon ve yoğun katılım ile karakterize edilir ve akış deneyimi, bir bireyin bir etkinlik sırasında zorluklar ile beceriler arasında bir denge yaşadığı durumlarda gelişebilir (Caniels vd., 2023). Gelişen bu akış kavramı ise üç belirgin unsurla tanımlanmaktadır. Bunlar kendinden geçme veya kendini kaptırma, keyif ve içsel motivasyondur. Burada bahsedilen üç unsur akış ile ilişkilendirilen en önemli kavramları temsil eder. Kendini kaptırma, çalışanların işlerine tamamen odaklandığı bir durumu ifade eder. Zaman hızla geçer ve etraflarındaki her şeyi unuturlar. İşlerini seven ve mutlu olan çalışanlar, çalışma hayatlarının kalitesi hakkında olumlu değerlendirmeler yaparlar. Bu keyif veya mutluluk, akış deneyiminin bilişsel ve duygusal değerlendirmelerinin bir sonucudur. İçsel motivasyon ise belirli bir işle ilgili faaliyeti, faaliyetin içsel zevk ve memnuniyetini deneyimlemek amacıyla gerçekleştirmeyi ifade eder. İçsel olarak motive olan çalışanlar, sürekli olarak işlerine ilgi duyarlar. İş görevlerinin içsel yönlerinden motive olan çalışanlar, işlerine devam etmek isterler (Bakker, 2008). İyi-oluş ile ilgili bir zirve deneyimi olan, ayrıca keyif, içsel motivasyon ve aktiviteyi kendi başına bir teşvik olmaksızın gerçekleştirme isteği veya aktiviteye tamamen dalma gibi duyguları içeren akış deneyimi, bireylerde bilişsel olarak etkin ve verimli, motive olmuş ve mutlu hissetmeye yol açmaktadır (Fagerlind vd., 2013). Duygusal olay teorisi göz önüne alındığında, çalışanlar heyecanlandığında ve işe kendilerini kaptırdıklarında, seslerini yükseltme gibi olumlu sosyal davranışlar ile birlikte örgütlerine katkılarını arttırmak isteyeceklerdir (Park vd., 2021). Buradan hareketle çalışanların, bir akış deneyimi sonrasında kendilerini mutlu ve tatmin olmuş hissetmeleri gözlemlenebilir (Sanda ve Arthur, 2017). Hedonik perspektifle uyumlu olarak, akış teorisi, akışın burada ve şimdi mutluluk deneyimini teşvik ederek,

öznel iyi oluş üzerinde doğrudan bir etkiye sahiptir (Demerouti vd., 2012). Bu gibi pozitif çıktılar işyerinde oluşan akışın çalışanlar üzerindeki önemli etkilerini temsil etmektedir. Akış, bireysel açıdan hem iyi-oluş durumunu hem de performansı olumlu yönde etkileyen optimal bir durumdur (Liu vd., 2023). İş yerindeki akış, organizasyonel ortamlarda da optimal psikolojik sonuçlarla ilişkilidir (Datu ve Mateo, 2017). İşle ilgili akış deneyimi, işte ve iş dışı zamanlarda enerjiyi artırabilmekte ve yorgunluğu azaltabilmektedir. Ayrıca performansla olumlu bir ilişkisi olan iş akış deneyimi örgütler için önemli sonuçlara da sahiptir (Fagerlind vd., 2013). İş özellikleri, bireysel özellikler, bireysel davranışlar ve liderlik özellikleri gibi birçok faktörün akışla önemli ölçüde ve anlamlı bir şekilde ilişkili olduğu görülmektedir. Böylelikle akışın yalnızca iş sonuçları ile değil ayrıca kişisel sonuçlarla da ilgili olduğu ve hem iş hem de kişisel sonuçları etkilediği vurgulanmaktadır. Bu açıdan akış hem iş hem de kişisel iyi-oluş için fayda sağlamaktadır (Liu vd., 2023).

Alan yazında daha önce yapılmış olan çalışmalar incelendiğinde de hem iş hem de kişisel anlamda akışın etkili olduğu görülmüştür. Özellikle akışın iş performansı üzerinde olumlu bir etkisi olduğu görülmekte ve iş akış deneyimi çalışanların mutluluğunu ve iş performansını artırabilecek olumlu faktörlere odaklanmaya yardımcı olan bir bakış açısı sunabilmektedir (Lan vd., 2017). İş akış deneyiminin yaygınlığının çalışanların iş performanslarını artırdığı, aynı zamanda işle ilgili akışın liderlik tarzlarının (özgün ve etkileşimli liderlik) çalışanların yaratıcılığı üzerindeki etkilerini de yumuşattığı belirtilmektedir (Sanda ve Arthur, 2017). Pozitif ruh hali ile ilişkili olan akıştaki (Fullagar ve Kelloway, 2009) gözlemlenen dönemsel dalgalanmalar risk alma ile pozitif yönde ilişkilidir (Liu, Linden ve Bakker, 2022). İş akış deneyimi olumlu bir çalışma ortamını teşvik edebilir ve görev performansını geliştirebilirken, bunun sonraki etkileri potansiyel olarak dikkat performansının azalmasına ve risk alma davranışlarının artmasına yol açabilir; bu da öznel iyi-oluş ve organizasyonel sonuçlar üzerinde etkilere sahip olabilir (Liu, Linden ve Bakker, 2022). Bir diğer önemli etki ise finansal kaygı ile ilişkilidir. Buna göre işle ilgili akışın finansal kaygıyı negatif yönde etkilediği vurgulanmaktadır (Basyouni ve El Keshky, 2021). Ayrıca akışın işten sonraki enerjiyle önemli ölçüde ilişkili olduğu, akışın çalışanlar üzerindeki önemli bir etkisidir (Demerouti vd., 2012). Akışın bir diğer önemli etkisi ise dayanıklılığın geliştirilmesine yardımcı olabilmesi ve stres etkenleri

ve enerji tüketen deneyimlerden başarılı bir şekilde kurtulmayı kolaylaştırabilmesidir (Demerouti vd., 2012). Ayrıca akış, yüksek iyi-oluş, yaratıcılık ve performansla ilişkilendirilmekte olup, özellikle işyerinde akışın önemli davranışları ve psikolojik durumları etkilediği, bu etkiler arasında daha büyük iletişim etkinliği, organizasyonel spontanlık, yaratıcılık, katılım, stres ve performansın bulunduğu gösterilmektedir (Weintraub, Nolan ve Sachdev, 2023).

2.2.4 İş Akış Deneyimi ile İlgili Araştırmalar

Bu bölümde iş akış deneyimi ile ilgili literatürün incelenmesi amaçlanmış ve ilgili amaç doğrultusunda Web of Science veri tabanında yer alan iş akış deneyimi ile ilgili makaleler irdelenmiştir. Yapılan incelemede “Work-related Flow Experience, Workflow Experience, Flow Experience at Work, Work-related Flow” anahtar kelimeleri kullanılmış ve 200’e yakın makale incelemeye tabi tutulmuştur. 25.12.2023 tarihinde gerçekleştirilen araştırma sonrasında işletme alanı ile ilintili makaleler belirlenmiş ve yapılan incelemeler sonucunda en çok atıf alan 10 makale çalışmanın bu bölümüne dahil edilmiştir. İlgili makaleler Tablo 2.2.’de gösterilmiştir.

Tablo 2.2 En Çok Atıf Almış Yayınlar (İş Akış Deneyimi)

Sıra	Yazarlar	Yayın Yılı	Toplam Atıf Sayısı
1	Fullagar, C. J. ve Kelloway, E. K.	2009	177
2	Demerouti, E., Bakker, A. B., Sonnentag, S. ve Fullagar, C. J.	2012	177
3	Eisenberger, R., Jones, J. R., Stinglhamber, F., Shanock, L. ve Randall, A. T.	2005	153
4	Lavigne, G. L., Forest, J. ve Crevier-Braud, L.	2012	96
5	Debus, M. E., Sonnentag, S., Deutsch, W. ve Nussbeck, F. W.	2014	62
6	Ceja, L. ve Navarro, J.	2012	44
7	Fagerlind, A. C., Gustavsson, M., Johansson, G. ve Ekberg, K.	2013	41
8	Hung, D. Y., Harrison, M. I., Truong, Q. ve Du, X.	2018	27
9	Peifer, C., Syrek, C., Ostwald, V., Schuh, E. ve Antoni, C. H.	2020	23
10	Mosing, M. A., Butkovic, A. ve Ullen, F.	2018	22

Fullagar ve Kelloway (2009) yapmış oldukları çalışmada akış, temel iş boyutları ve öznel iyi olma arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamışlardır. Ayrıca çalışma kapsamında akışın durum ve özellik bileşenleri arasındaki ayrımının yapılması da amaçlanmıştır. Yapılan analizlerin ortaya çıkardığı sonuçlar incelendiğinde akıştaki varyansın %74'ünün durumsal özelliklere karşı disposisyonel faktörlere atfedilebileceği gösterilmiştir. Diğer bir önemli sonuç ise beceri çeşitliliği ve özerklik açısından zengin akademik çalışmanın akışla ilişkilendirildiğini göstermektedir. Çalışmada araştırmacılar akışın pozitif ruh hali ile ilişkili olduğunu, anlık akışın anlık ruh hali için tahmin edici olduğunu ancak tersinin geçerli olmadığını göstermiştir.

Demerouti, Bakker, Sonnentag ve Fullagar (2012) çalışmalarında işte iyileşme çabaları ve işten uzaklaşma, işle ilgili akış ve iş sonrası enerji arasındaki ilişki üzerindeki etkilerin düzenleyici etkilerini incelemeyi amaçlamışlardır. Özellikle araştırmacılar, iş molasında iyileşmeyi başaramayan çalışanlarda, akışın iş sonrası enerji için faydalı olacağını varsaymışlardır. Çalışmanın sonuçları incelendiğinde, akışın içe çekilme ve keyif gibi bazı özelliklerinin, iş sonrası enerji ile anlamlı bir şekilde ilişkilendirildiği gösterilmektedir. Ayrıca işte iyileşme ve işten uzaklaşmanın, akışın özellikle keyif bileşenini ve iş sonrası enerji arasındaki ilişkiyi düzenlediği yine çalışmanın sonuçları arasında yer almaktadır.

Eisenberger, Jones, Stinglhamber, Shanock ve Randall (2005) yapmış oldukları çalışmada optimal deneyime ilişkin akış teorisini işyerine uygulayan iki araştırma gerçekleştirmişler ve bu araştırmalar ile çalışanların algılanan beceri ve işteki zorluklar ile başarı ihtiyaçları ile olumlu ruh halleri, içsel görev ilgileri ve ekstra rol performansları arasındaki ilişkileri incelemeyi amaçlamışlardır. Çalışmanın sonuçları incelendiğinde başarı odaklı çalışanlar arasında, yüksek beceri ve zorluk düzeylerinin, diğer beceri ve zorluk kombinasyonlarına göre daha büyük bir olumlu ruh hali, görev ilgisi ve performans ile ilişkilendirildiği göze çarpmaktadır. Ayrıca, olumlu ruh hali, beceri, zorluk ve başarı ihtiyacı ile performans arasındaki etkileşimli ilişkiye aracılık ettiği görülmektedir. Diğer sonuçlar incelendiğinde başarı odaklı çalışanlar arasında, yüksek beceri ve zorluk deneyiminin, diğer beceri ve zorluk kombinasyonlarına göre daha fazla olumlu ruh hali, görev ilgisi ve organizasyonel spontanelik ile ilişkili olduğu araştırmacılar tarafından belirlenmiştir. Bu sonuca ek olarak başarı ihtiyacı düşük olan

Çalışanlar arasında, yüksek beceri ve zorluk, artmış olumlu ruh hali, görev ilgisi veya organizasyonel spontanelik ile herhangi bir ilişkilendirme yapılamadığı görülmüştür. Bu açıdan çalışmanın bulgularının akış teorisine uygun olduğu araştırmacılar tarafından vurgulanmıştır. Yüksek beceri ve zorluk kombinasyonunun çalışanların görev ilgisini artırması ve ruh hallerini yükseltmesi gerektiği ne sürülmektedir.

Lavigne, Forest ve Crevier-Braud (2012) yapmış oldukları çalışmada uyumlu ve takıntılı olmak üzere iki tür tutkunun önerildiği ikili tutku modeli geliştirmişlerdir. Bu model kapsamında araştırmanın temel amacının iş bağlamında dualistik tutku modelini kullanmak, uyumlu ve takıntılı tutku ile çalışanların tükenmişlik belirtileri arasındaki ilişkileri keşfetmek ve tutku ile tükenmişlik arasındaki ilişkide iş akış deneyiminin aracılık rolünü incelemek olduğu görülmüştür. Çalışmanın sonuçları incelendiğinde uyumlu bir iş tutkusunun iş akış deneyimi ile pozitif ilişkili olduğu ve bu durumun sırasıyla tükenmişlik belirtileri ile negatif ilişkide olduğu gözlemlenmiştir. Burada bahsedilen durum başlıca uyumlu bir iş tutkusunu taşımak, çalışanlarda sıkça akış deneyimlerinin meydana gelmesini kolaylaştırarak onları tükenmişlikten koruma eğilimidir. Diğer önemli bir sonuç ise takıntılı bir tutkunun duygusal tükenme ile doğrudan ilişkili olduğu ve akış deneyimleri ile ilgili olmadığıdır.

Debus, Sonnentag, Deutsch ve Nussbeck (2014) yapmış oldukları çalışmada hem günler arasında hem de günler içinde iş akış deneyimi varyasyonlarını incelemeyi amaçlamışlardır. Araştırmacılar bu çalışmayı iş akış deneyimlerinin iş günü içinde U şeklinde bir model izlediğini ve iyileşme hissinin bu modeli etkileyeceğini varsayarak geliştirmişlerdir. Çalışmanın sonuçları incelendiğinde göreceli gün düzeyinde geri kazanılma durumunun, varsayımsal yönde gün düzeyinde iş akış deneyimlerini öngördüğü gösterilmektedir. Bununla birlikte, sabahları nispeten iyileşme durumu yüksek olan kişiler tahmin edilen U şeklindeki modeli yaşarken, zayıf iyileşen insanların iş günü boyunca iş akış deneyimlerinde kademeli bir düşüş yaşadıkları araştırmacılar tarafından vurgulanmaktadır.

Ceja ve Navarro (2012) alışmalarında iş akış deneyimlerindeki süreksizlikleri ve doğrusal olmayan değişiklikleri incelemeyi amaçlamış ve çalışanların zorluk ve beceri algıları ile keyif, ilgi ve kendini kaptırma açısından öznel deneyimlerinin, deneyim

örnekleme yöntemi kapsamında irdelendiği görülmüştür. Araştırmacılar hem sürekli hem de ani değişimleri modellemek için doğrusal ve doğrusal olmayan yaklaşımlar uygulamışlardır. Çalışmanın sonuçları incelendiğinde algılanan beceri ve algılanan zorlukların birbiriyle ilişkili olmadığı ve keyif, ilgi ve kendini kaptırma değişkenlerinin birbiriyle ilişkili olduğu görülmüştür. Bu durumun akışın işlevselleştirilmesinin üç değişkenin (keyif, ilgi ve kapılma) ortalaması olduğu görüşünü desteklediği araştırmacılar tarafından vurgulanmaktadır. Bir diğer önemli sonuç ise akış değişkeninin aynı zamanda çalışma ile ilgili bütün değişkenler ile ilişkili olması ve bunun da akış teorisinin temel ilkelerini doğrulamasıdır.

Fagerlind, Gustavsson, Johansson ve Ekberg (2013) çalışmalarında iş talep-kontrol modelinin iş yükü kategorileri ile sosyal sermaye ve yenilikçi öğrenme ortamı gibi iş kaynaklarıyla ilişkilendirilmiş iş akış deneyimleme olasılığını araştırmayı amaçlamışlardır. Çalışmanın sonuçları incelendiğinde aktif işler, düşük stresli işler, yüksek düzeyde sosyal sermaye ve yenilikçi öğrenme ortamının iş akış deneyimleme olasılığını artırdığı araştırmacılar tarafından belirlenmiştir. Ayrıca yüksek karar verme özgürlüğüne sahip işlerde, taleplere bakılmaksızın, sosyal sermaye ve yenilikçi öğrenme ortamından faydalanma olasılığının arttığı yine çalışmanın önemli sonuçları arasında yer almaktadır. Araştırmanın sonuçlarının genel olarak, iş akış deneyimi ve işyerindeki iyi olma durumunu teşvik etmek amacıyla otonomi ve beceri kullanımının önemini vurguladığı görülmüştür.

Hung, Harrison, Truong ve Du (2018) çalışmalarında yalın iş akışı yeniden tasarımına takiben birinci basamak hekimlerinin ve personelinin deneyimlerini incelemeyi amaçlamışlardır. Bu amaç doğrultusunda yapmış oldukları analizlerin sonuçları incelendiğinde düzenlemelerin ardından hem doktorlar hem de doktor olmayan personellerin daha yüksek düzeyde bağlılık ve iş birliği (ekip çalışması) yaşadıkları belirtilirken aynı zamanda daha yüksek düzeyde tükenmişlik ve işyerini stresli algılama durumları da yaşadıkları araştırmacılar tarafından vurgulanmaktadır. Ayrıca meslek grupları arasındaki eğilimler aynı iken stres bildirimlerindeki artışın doktorlar arasında daha fazla olduğu görülmüştür. Yeni iş akışlarını geliştiren pilot saha dışındaki tüm kliniklerin üyeleri daha yüksek tükenmişlik bildirirken, yeniden

tasarımdan sonra tüm kliniklerde işyeri stresi algılarının arttığı araştırmacılar tarafından vurgulanan sonuçlar arasında yer almaktadır.

Peifer, Syrek, Ostwald, Schuh ve Antoni (2020) çalışmalarında daha önceki araştırmaları genişleterek, bitmemiş görevlerin akışla nasıl ilişkili olduğunu ve akışın bitmemiş görevler ile iyi-oluş arasında arabuluculuk rolü oynayıp oynamadığını incelemeyi amaçlamışlardır. Bu amaç doğrultusunda iki araştırma yapılmış ve her iki araştırmanın sonuçlarının da bitmemiş görevler ile işteki veya çalışmadaki akış arasında negatif bir kuadratik ilişki olduğuna dair birtakım kanıtları sağladığı görülmüştür. Ayrıca düşük ve orta düzeyde bitmemiş görevlerin akışla ilgisinin olmadığını belirten araştırmacılar, yüksek düzeyde bitmemiş görevler ile akış arasında negatif bir ilişki tespit etmişlerdir. Bunlara ek olarak yapılan iki araştırmanın da tamamlanmamış görevler ile iyi oluş arasındaki ilişkide akışın arabuluculuk rolünü desteklediği görülmektedir. Bu nedenle araştırmacılar gün içinde ve özellikle işyerinden ayrılmadan önce görevleri bitirmenin hem işte hem de iş dışı faaliyetler sırasında akışı deneyimlemek ve iyi oluşu teşvik etmek için yararlı bir koşul olacağını vurgulamaktadırlar.

Mosing, Butkovic ve Ullen (2018) yapmış oldukları çalışmada genetik olarak bilgilendirici geniş bir örneklem kullanarak, akış eğilimi ile işle ilgili depresif belirtiler ve tükenmişlik arasındaki potansiyel ilişkiyi araştırmayı amaçlamışlardır. Çalışmanın sonuçları incelendiğinde ise genetik sorumluluğun, akış eğilimi ile depresyon ve tükenmişlik gibi işteki duygusal sorunlar arasındaki ilişkiler üzerinde önemli bir etkisinin var olduğu belirtilmektedir. Ayrıca önemli çevresel korelasyonların varlığının, akış ile işle ilgili depresyon ve tükenmişlik arasındaki kısmen nedensel bir ilişki ile uyumlu olduğu ve bunun da akışı artıran müdahalelerin işteki duygusal sorunları potansiyel olarak azaltabileceği düşüncesini oluşturduğu araştırmacılar tarafından belirlenen önemli sonuçlar arasında yer almaktadır.

2.3 Memleket Özlemi ve İş Akış Deneyimi Arasındaki İlişki

Memleket özlemi yeni bir kavram değildir ve yıllardır araştırmacıların ilgisini çeken bir konudur. Uluslararası hareketlilik içinde olan öğrenciler, gurbetçiler, askeri

personel ve göçmen çalışanlar gibi özellikle uzun süreler boyunca evlerini terk etmek durumunda kalan bireylerin edindiği yaygın bir deneyimi açıklamaktadır. Memleket özleminin bireyin sağlığı ve iyi-oluş durumu üzerindeki olumsuz etkisi ile psikolojik temelli sonuçları araştırmalarda ortaya konulmuştur (Akinsulure-Smith, 2012). Ancak memleket özleminin iş akış deneyimi gibi işle ilgili kavramlar üzerindeki etkisi hakkında çok az şey bilindiği gözlenmektedir.

Akış, bireylerin becerilerine uygun bir aktiviteyle meşgul olduklarında deneyimledikleri tamamen kendini kaptırma (dalma), işi sevme ve keyif alma durumunu ifade eden psikolojik bir kavramdır. Akış deneyimi, kontrol duygusu, konsantrasyon ve öz bilincin kaybıyla karakterize edilmekte ve olumlu ve arzu edilen bir deneyim olarak kabul edilmektedir. Akış deneyimi, gelişmiş yaratıcılık, üretkenlik ve iyi-oluş gibi bir dizi olumlu sonuçla ilişkilendirilmiştir (Csikszentmihalyi, 1990).

Memleket özlemi kavramının temelinde yer alan ayrılma deneyimini anlamada “Bağlanma Teorisi” destekleyici görülmektedir. Buna göre bağlanma figürü ile etkileşimler bağlanma davranış sistemi olarak adlandırılan sistemi harekete geçirmekte ve bireyin davranışlarında etkili olabilmektedir. Bağlanma figürleri memleket özleminin merkezinde yer almaktadır ve bağlanma sistemi harekete geçtiğinde, örneğin fiziki olarak uzak olunan aile ile telefon görüşmesi yapıldığında, memleket özlemi deneyimlenmektedir. Bu noktada güvensiz bağlanma yaşayan ve memleket özlemi duyan bireylerin bağlanma figürleriyle etkileşimde bulunurken hoş olmayan bir duygulanımla tepki vereceği (böylece sıkıntılarını kötüleştireceği) düşünülebilir. Güvenli bağlanma yaşayan ve memleket özlemi duyan bireylerin ise bu tür etkileşimler sırasında hoş bir duygulanım deneyimleyebileceği (böylece sıkıntıyla daha iyi başa çıkabileceği) öngörülebilir (Nauta vd., 2019). Bireyler rahat ve güvende olmalarını sağlayacak bağlanma ilişkileri aramaktadırlar (Bowlby, 1969; Bowlby, 1973). Dolayısıyla bireyin memleket özleminin odağındaki bağlanma figürleriyle etkileşimi onu olumsuz yönde iş akış deneyimine yönlendirebileceği gibi olumlu iş akış deneyimine de yönlendirebilir.

Memleket özlemi ve iş akış deneyimi arasındaki ilişkinin açıklanmasında memleket özleminin bireyi mücadele etmeye yönlendiren etkileri dikkate alındığında, iş akış

deneyiminin kavramsallaştırılmasında ele alınmakta olan “Zorluk-Beceri Dengesi” üzerinde durulabilir. Buna göre; iş akış deneyimi zorluklar (eylem veya gelişim için en yüksek düzeydeki zorlu durum) ve beceriler (zorluklar karşısında başa çıkabilmek için gerekli yeterlilikler) arasındaki bir denge durumu olarak değerlendirilmekte ve işe dair gerçekleştirilecek bir eylemin zorlukları bireyin becerileriyle karşılaştırıldığında iş akış deneyimi ortaya çıkmaktadır. Diğer bir bakış açısıyla işe dair bir görevi yerine getirmedeki zorluklar ihtiyaç duyulan becerilerle karşılandığında akış deneyimlenecektir. Zorluklar yüksek beceriler düşük olduğunda bu durum kaygıya yol açmakta iken zorluklar düşük beceriler yüksek olduğunda bu durum can sıkıntısına yol açmaktadır. Dolayısıyla herhangi bir uyumsuzluk kaygı ya da can sıkıntısına neden olabileceğinden iş akış deneyimini yaşamak için zorluk ve beceri arasında denge sağlanmalıdır (Csikszentmihalyi, 1975; Csikszentmihalyi, 1990). Memleket özlemindeki bireyin sahip olduğu beceriler işe dair yapması gerekli görevleri gerçekleştirmesini engellemediğinde ve memleket özlemiyle işyerinde var olmaya çalışan birey becerileriyle karşılaştığı zorluklarla başa çıkabildiğinde iş akış deneyimi oluşacaktır. Ayrıca yeterli beceriye sahip olan bireyler memleket özlemi ve iş gerekleri onları ne kadar zorlasa da bu zorlu durumlar ile mücadele ederek işlerinden zevk alıp motive olacak ve iş akışı deneyimlenecektir.

Memleket özlemi ve iş akış deneyimi arasındaki ilişkinin değerlendirilmesinde “İş Talepleri-Kaynakları Teorisi (Job Demands-Resources Theory)” açıklayıcı olabilir. Teoriye göre çalışan davranışı üzerinde etkisi olduğu değerlendirilen iş çevresi ve işin özellikleri iş talepleri ve iş kaynakları olarak iki farklı yönden ele alınabilir (Bakker, Demerouti ve Sanz-Vergel, 2023). İş talepleri; işin sürekli fiziksel veya zihinsel çaba gerektirerek fiziksel ve psikolojik maliyetlerin oluşumuna sebep olan fiziksel, sosyal veya organizasyonel yönlerini (örneğin, iş yükü) ifade etmektedir. İş kaynakları; çalışanların işle ilgili hedeflere ulaşmalarına ve kişisel gelişimlerine yardımcı olan faktörleri (örneğin, sosyal destek) ifade etmektedir (Bakker ve Demerouti, 2016; Demerouti, Bakker, Nachreiner ve Schaufeli, 2001). İş taleplerinin zorluk ya da engel olarak algılanması iş akış deneyimini belirlemekte iken iş kaynaklarının işe yönelik zorluklar ile başa çıkmada bireye destek sağlaması iş akış deneyimini arttırmaktadır (Liu vd., 2023). Dolayısıyla, memleket özleminin ve beraberinde oluşturduğu

çıktıların iş talepleri ve iş kaynaklarındaki belirleyici rolü iş akış deneyiminin oluşmasında etkili olacaktır.

Bireylerin kendi iş akış deneyimlerini aktif bir tutum benimseyerek etkileyebilecekleri de değerlendirilebilir. Bu noktada memleket özleminin iş akış deneyimini pozitif yönde yordamasında “Öz-Belirlenim Teorisi” açıklayıcı olabilir. Öz-Belirlenim Teorisi bireyin gelişim sürecini üç temele dayandırmaktadır. Buna göre; ilk olarak insan doğası gereği pasif olup kontrol edilmek yerine gücü eline alarak aktif olup harekete geçmeye eğilimli yapıdadır, ikinci olarak insan büyümeye ve gelişmeye doğuştan eğilimlidir ve üçüncü olarak insan destekleyici bir çevre ile potansiyelini proaktif biçimde hayata geçirebilir (Deci and Vansteenkiste, 2004). Teori, bireyin temel psikolojik ihtiyaçlarını özerklik (autonomy-kişinin kendi hayatıyla ilgili kararları kendi başına verebilme yeteneği), yeterlilik (competence-kişinin herhangi bir işi yapabilecek yeteneğe sahip olduğuna inanması ve sonuçlar üzerinde kontrole sahip olmak) ve ilişkili olma (relatedness-başkalarıyla etkileşimde bulunmak, bağlantı kurmak ve onlara değer vermek) ihtiyaçları olarak ele almaktadır. Bu ihtiyaçlar karşılandığında bireyin içsel motivasyona ulaşacağı ve bireyin davranışlarının kendi kararları sonucuyla oluşacağı ileri sürülmektedir (Deci and Ryan, 2000; Ryan and Deci, 2000). Dolayısıyla memleket özlemindeki birey için teoride üzerinde durulan temel psikolojik ihtiyaçların iş çevresine pasif olarak tepki vermek yerine aktif olma yönelimi ile tatmin edilmesi gelişimi desteklediğinde bireyin içsel motivasyonunu ve buradan hareketle iş akış deneyimini güçlendirebilir.

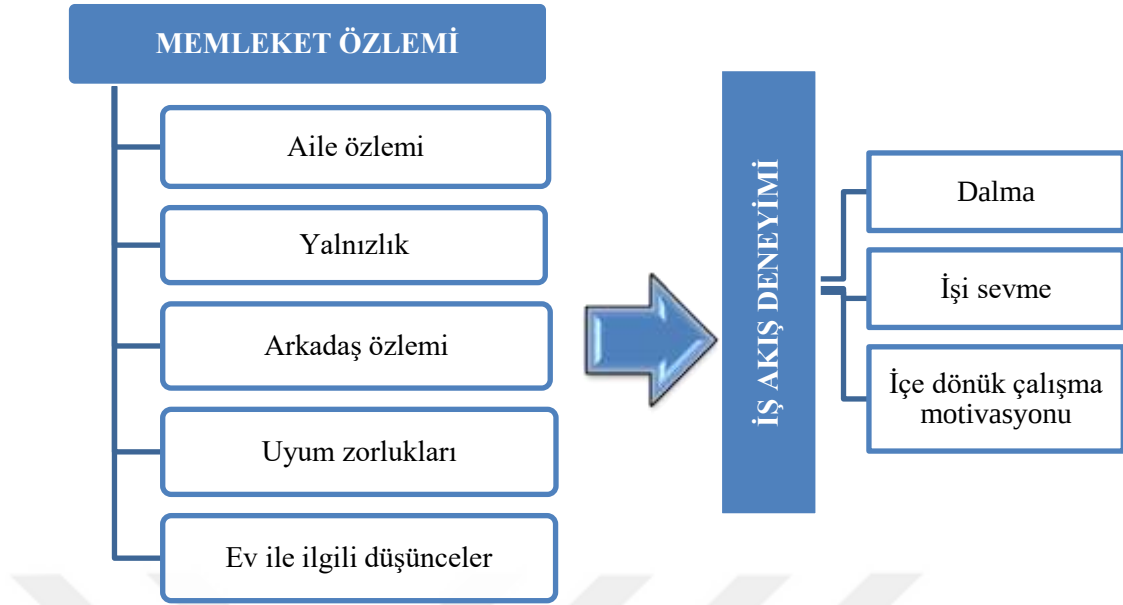
3. YÖNTEM

Bu bölümde çalışmanın yöntemi anlatılmaktadır. Bu bağlamda bölüm, araştırma modeline genel bir bakışla başlamakta, ardından örneklemin tanımı ve veri toplama süreci anlatılmaktadır. Daha sonra çalışmada kullanılan ölçekler açıklanmakta ve bu ölçeklerin geçerlik ve güvenilirliği değerlendirilmektedir. Son olarak çalışmada yapılan analizler anlatılmaktadır. Çalışma ile ilgili etik hususlar da bu bölümde tartışılmaktadır.

3.1 Araştırma Modeli

Çalışmanın amacı memleket özleminin iş akış deneyimi üzerindeki etkisini incelemektir. Bu ilişkinin daha iyi anlaşılması için İngiltere'nin Leeds kentindeki Libya Okulları'ndaki çalışanlarla (müdür/müdür yardımcısı, öğretmen, çalışan) ampirik bir çalışma yapılmıştır.

Çalışma için nicel ve kesitsel araştırma tasarımı seçilmiştir çünkü diğer araştırma tasarımlarına göre birçok avantaj sunmaktadır. İlk olarak, katılımcılardan büyük miktarda veri toplanmasına olanak tanımaktadır ve bu da bulguların daha geniş popülasyona genellenebilirliğini artırabilir. İkinci olarak, veri analizine daha titiz ve objektif bir yaklaşım sağlayarak, memleket özlemi ile iş akış deneyimi arasındaki ilişkileri araştırmak için istatistiksel analizlerin kullanılmasına izin vermektedir. Ayrıca, çalışmanın kesitsel doğası, verilerin belirli bir zaman diliminde toplanacağı anlamına gelmektedir ve bu, bu özel çalışma için çeşitli faydalar sunmaktadır. Birincisi, çok sayıda katılımcıdan nispeten kısa bir sürede veri toplanabildiğinden, veri toplamanın uygun maliyetli ve etkin bir yoludur. İkincisi, zaman içinde belirli bir zaman diliminde memleket özlemi ile işle ilgili akış deneyimi arasındaki ilişkinin anlık görüntüsünü sağlamaktadır ki bu, bulguların farklı zaman dilimlerinde yürütülen diğer çalışmalarla karşılaştırılmasında yararlı olabilir. Dolayısıyla nicel ve kesitsel araştırma tasarımının bu çalışmadaki ilişkiyi araştırmak için güvenilir ve geçerli bir yöntem olduğu düşünülmektedir. Çalışma, standartlaştırılmış ölçümler ve istatistiksel analizler kullanarak, memleket özleminin iş akış deneyimini nasıl etkilediğine dair kapsamlı bir anlayış sağlamayı amaçlamaktadır.



Şekil 3.1 Araştırma Modeli

Yukarıdaki şekildeki araştırma modeli, çalışmanın değişkenleri arasındaki bağlantıları göstermektedir. Araştırmanın amacına uygun olarak memleket özleminin iş akış deneyimine etkisini anlamak amacıyla araştırma modeli oluşturulmuştur. Araştırma modelinde yer alan değişkenler literatüre dayalı olarak belirlenmiştir. Memleket özlemi literatürde aile özlemi, yalnızlık, arkadaş özlemi, uyum zorlukları ve ev ile ilgili düşünceler şeklinde açıklanmaktadır (Stroebe, van Vliet, Hewstone ve Willis, 2002). Bu boyutların her biri araştırma modelinde bağımsız değişken olarak kabul edilmiştir. Bununla birlikte iş akış deneyimi literatürde dalma, işi sevmeye ve içer dönük çalışma motivasyonu olmak üzere üç bileşenle değerlendirilmektedir (Bakker, 2008). Böylece araştırma modelinin bağımlı değişkeni bu bileşenler üzerine kurulmuştur. Araştırma modeline göre bu çalışmanın, memleket özleminin iş akış deneyimini nasıl etkilediğini incelemeyi amaçladığı açıkça görülmektedir.

3.2 Örneklem

Memleket özlemi, iş için başka bir yere taşınan, yabancı bir ülkede çalışan veya kendi evlerinden uzakta çalışan kişiler için yaygın bir deneyim olabilir. Bu nedenle bu çalışma, geçmişte memleket özlemi çekmiş ya da şu anda işyerinde memleket özlemi yaşayan çalışanlara odaklanmıştır.

Bu kapsamda 2022-2023 eğitim-öğretim yılında İngiltere'nin Leeds kentindeki Libya Okulları'ndaki tüm çalışanlar araştırmaya katılmak üzere seçilmiştir. Libya, araştırmacının memleketi olduğundan, araştırmacı ülkesi ile ilgili bilimsel çalışmaların geliştirilmesine fayda sağlamak istemektedir. Dolayısıyla Libyalı çalışanların örneklem olarak seçilmesinin sebeplerinden biri de budur. İngiltere'nin Leeds kentindeki Libya Okulları, anavatanlarından uzakta yaşayan Libyalıların kendi Arap kültürlerini yaşatmaları için önemli bir eğitim kurumudur. Leeds'deki Libya Okulları'na bağlı beş okul bulunmaktadır ve bu okullarda on kişi müdür/müdür yardımcısı, 20 kişi işgören ve yüz kişi öğretmen olmak üzere 130 Libyalı çalışmaktadır (Leeds Libyan Schools, 2023). Bu çalışma, Leeds'deki Libya Okulları'nın tüm Libyalı çalışanları ile gerçekleştirilmiş ve tüm hedef katılımcılara ulaşmayı açıklamaya olanak sağladığı için tam sayım örneklemeden yararlanılmıştır. Araştırmanın yürütülebilmesi için online bir anket formu hazırlanarak katılımcılara gönderilmiş ve katılımcıların tamamı formu doldurup geri göndermiştir. Doldurulan tüm anket formları incelendikten sonra geri dönen ve istatistiksel analizler için geçerli olan anket sayısının 130 olduğu görülmüştür ve bu sayı istatistiksel analizler için kabul edilebilir değerdir.

3.3 Verilerin Toplanması ve Ölçekler

Tezin uygulama aşamasında öncelikle kullanılacak ölçüm araçları belirlenerek bir veri toplama aracı oluşturulmuştur. Daha sonra verilerin toplanacağı örneklem belirlenmiş ve etik kurul başvurusu yapılmıştır. Bu çalışmanın etik hususları, katılımcılara saygılı davranılmasını, haklarının korunmasını ve çalışma sonuçlarının geçerli ve güvenilir olmasını sağlamak için gerekli görülmektedir. Kastamonu Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu 07/09/2021 tarih ve 4/13 sayılı kararı ile etik onay alındıktan sonra araştırma süreci başlatılmış ve veriler toplanmıştır.

3.3.1 Veri Toplama Süreci

Bu çalışmanın veri toplama süreci anket tekniği ile gerçekleştirilmiş olup, veriler çalışmanın teorik çerçevesine uygun olarak hazırlanan çevrimiçi anket aracılığıyla elde edilmiştir. Çevrimiçi anket kullanımı, katılımcılardan veri toplamanın kullanışlı ve uygun maliyetli bir yoludur ve esneklik sunarak onlara kolayca ulaşma olanağı

sağlamaktadır. Bu veri toplama tekniği, anketi kendi hızlarında ve kendi zamanlarında tamamlayabildikleri için katılımcılar için de uygundur ve katılımcı ile araştırmacı arasında doğrudan temas olmadığından görüşmecinin önyargı olasılığını ortadan kaldırmaktadır/en aza indirmektedir. Bu süreçte anket çevrimiçi platformlar aracılığı ile dağıtılmış ve katılımcılara doldurmaları için belirli bir süre verilmiştir. Ayrıca araştırmacı tüm katılımcıların anketi doldurup doldurmadıkları konusunda gerekli kontrolleri yapmıştır. Veri toplama sürecinde anketlerin dağıtılması ve verilerin toplanmasından önce Leeds'deki Libya Okulları üst yönetiminden izin alınmıştır.

Çalışmanın araştırma anketi, her biri çalışmanın farklı yönlerine odaklanan üç bölümden oluşmaktadır (Ek 1). Birinci bölümde katılımcıların demografik özellikleri ile ilgili sorular yer almaktadır. Bu bölümde katılımcıların cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim düzeyi, aile yapısı, ünvan, kurumdaki kıdem ve toplam kıdemlerine yönelik bilgi toplanması amaçlanmaktadır. Dolayısıyla bu bölümde sekiz soru bulunmaktadır.

Anketin ikinci bölümü memleket özlemini ölçmeye odaklanmıştır ve katılımcılardan memleket özlemlerini derecelendirmeleri istenmiştir. Bu bölüm Stroebe, van Vliet, Hewstone ve Willis (2002) tarafından geliştirilen “Memleket Özlemi Ölçeği – Utrecht Homesickness Scale (UHS)” kullanılarak oluşturulmuştur. Bu bağlamda memleket özlemi; aile özlemi, yalnızlık, arkadaş özlemi, uyum zorlukları ve ev ile ilgili düşünceler olarak tanımlanan beş alt ölçek ile açıklanmaktadır. Bu bölümde memleket özlemi; “aile özlemi” için dört madde, “yalnızlık” için dört madde, “arkadaş özlemi” için dört madde, “uyum zorlukları” için dört madde ve “ev ile ilgili düşünceler” için dört madde olmak üzere toplam yirmi madde ile ölçülmektedir.

Anketin üçüncü bölümü iş akış deneyimini ölçmeye odaklanmıştır ve bir bireyin iş sırasında işle ilgili akışı ne ölçüde deneyimlediğini anlamayı amaçlamaktadır. Bu bölüm Bakker (2008) tarafından geliştirilen “İş Akış Deneyimi Envanteri – Work-related Flow Inventory (WOLF)” kullanılarak oluşturulmuştur. Bu bağlamda iş akış deneyimi, dalma, işi sevme ve içe dönük çalışma motivasyonu olarak tanımlanan üç alt ölçek ile açıklanmaktadır. Bu bölümde iş akış deneyimi; “dalma” için dört madde, “iş sevme” için dört madde ve “içe dönük çalışma motivasyonu” için beş madde olmak üzere toplam on üç madde ile ölçülmektedir.

3.3.2 Ölçeklerin Geçerlik ve Güvenirlikleri

Bu çalışmada “Memleket Özlemi Ölçeği” ve “İş Akış Deneyimi Envanteri” kullanılarak veriler toplanmıştır. Ölçeklerin ikisinde de yapısal geçerliklerini değerlendirmek üzere açımlayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Ayrıca her bir ölçeğin güvenirliğini belirlemek için iç tutarlılık (güvenirlik) analizi kullanılmış ve Cronbach Alpha katsayısı değeri incelenmiştir. Bu değerlendirmelerin sonuçları, toplanan verilerin geçerli, güvenilir ve daha fazla analiz için uygun olduğunu göstermektedir.

3.3.2.1 Memleket özlemi ölçeği

Bu çalışmada memleket özlemini ölçmek amacıyla Stroebe, van Vliet, Hewstone ve Willis (2002) tarafından geliştirilen “Memleket Özlemi Ölçeği – Utrecht Homesickness Scale (UHS)” kullanılmıştır. Ölçek beşli Likert tipi bir ölçektir (1=hiç – 5=çok güçlü) ve toplam yirmi maddeden oluşmaktadır. Ölçekte aile özlemi, yalnızlık, arkadaş özlemi, uyum zorlukları ve ev ile ilgili düşünceler olarak tanımlanan beş alt ölçek bulunmaktadır. Ayrıca bu alt ölçeklerin her biri dört maddeden oluşmaktadır. Ölçek ve alt ölçekleri memleket özlemini açıklamak üzere farklı çalışmalarda (Deans ve Byrne 2009; Duru ve Balkis, 2013; Basuki ve Riani, 2018; Garg, Punia, Kakkar ve Kumari, 2022) geçerli ve güvenilir bir ölçüm aracı olarak kullanılmıştır.

Memleket Özlemi Ölçeği’nin boyutlarını incelemek için her bir maddenin yalnızca kendi ilgili boyutuna yüklenmesini sağlayarak açımlayıcı faktör analizi (AFA) temel bileşenler analizi yöntemi ile kullanılmıştır. Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterliliği Ölçümü ve Barlett Küresellik Testi kullanılarak, verilerin faktör analizine uygulanabilirliği doğrulanmıştır.

Tablo 3.1 Memleket Özlemi Ölçeği Faktör Analizi

Faktör(ler)	Madde	Faktör 1	Faktör 2	Faktör 3	Faktör 4	Faktör 5
<i>Aile Özlemi</i>	1				.844	
	2				.782	
	3				.795	
	4				.543	
<i>Yalnızlık</i>	1					.735
	2					.614
	3					.599
	4					.509
<i>Arkadaş Özlemi</i>	1	.779				
	2	.788				
	3	.809				
	4	.816				
<i>Uyum Zorlukları</i>	1		.429			
	2		.874			
	3		.805			
	4		.865			
<i>Ev İle İlgili Düşünceler</i>	1			.713		
	2			.530		
	3			.850		
	4			.756		
Özdeğerler ($\lambda \geq 1$)		3.331	3.241	2.848	2.684	2.543
Açıklanan Varyans (%)		16.655	16.204	14.240	13.422	12.714
Toplam Açıklanan Varyans (%): 73.235						
Kaiser-Meyer-Olkin (KMO): .877						
Barlett: $\chi^2=1808.749$; df=190; p=.000						

KMO değeri 0.877 olarak belirlenmiştir ve örneklemin yeterli olduğunu göstermektedir. Ki-Kare değeri 1808.749 olarak hesaplanmış, serbestlik derecesi 190 olarak tespit edilmiş ve anlamlılık değeri 0.000 olarak belirlenmiştir ve bu bulgular verilerin anlamlı ve faktör analizi için kullanılabilir olduğunu göstermektedir. Açıklayıcı faktör analizi bulguları Memleket Özlemi Ölçeği'nin beş boyutu olduğunu

göstermektedir ve bu boyutlar orijinal ölçek ve boyutları dikkate alınarak “aile özlemi”, “yalnızlık”, “arkadaş özlemi”, “uyum zorlukları” ve “ev ile ilgili düşünceler” olarak adlandırılmıştır. Memleket Özlemi Ölçeği için 0.429 ve 0.874 arasındaki faktör yükleri ile birlikte toplam Açıklanan Toplam Varyans değeri, 73.235 olarak tespit edilmiştir. Bulgulara göre toplam varyans sırasıyla ölçeğin boyutları olarak aile özlemi için 16.655 olarak, yalnızlık için 16.204 olarak, arkadaş özlemi için 14.240 olarak, uyum zorlukları için 13.422 olarak ve ev ile ilgili düşünceler için 12.714 olarak tespit edilmiştir. Bu boyutların faktör yükleri aile özlemi için 0.779 ve 0.816 arasında, yalnızlık için 0.429 ve 0.874 arasında, arkadaş özlemi için 0.530 ve 0.850 arasında, uyum zorlukları için 0.543 ve 0.844 arasında ve ev ile ilgili düşünceler için 0.509 ve 0.735 arasında belirlenmiştir.

Tablo 3.2 Memleket Özlemi Ölçeği Güvenirlik Analizi

Ölçek	Madde Sayısı	Cronbach Alpha (α)
Homesickness	20	.928
<i>Missing family</i>	4	.805
<i>Loneliness</i>	4	.824
<i>Missing friends</i>	4	.896
<i>Adjustment difficulties</i>	4	.887
<i>Ruminations about home</i>	4	.845

Ölçeğin güvenirliğini belirlemek üzere iç tutarlılık analizi kullanılmış ve Cronbach Alpha katsayısı değeri incelenmiştir. Ölçeğin tamamı için Cronbach Alpha katsayısı değeri %92.8 olarak hesaplanmıştır. Bu değer ölçeğin boyutları için de incelenmiş ve sırasıyla aile özlemi için %80.5 olarak, yalnızlık için %82.4 olarak, arkadaş özlemi için 89.6 olarak, uyum zorlukları için %88.7 olarak ve ev ile ilgili düşünceler için %84.5 olarak hesaplanmıştır. Bu değerler güvenirlik için kabul edilebilirlik kriteri olan %70’in üzerindedir. Dolayısıyla bulgular ışığında Memleket Özlemi Ölçeği ve boyutlarının iyi düzeyde iç tutarlılığa sahip olduğu ifade edilebilir.

3.3.2.2 İş akış deneyimi envanteri

Bu çalışmada iş akış deneyimini ölçmek üzere Bakker (2008) tarafından geliştirilen “İş Akış Deneyimi Envanteri – Work-related Flow Inventory (WOLF)” kullanılmıştır. Ölçek, yedili Likert tipi (1=asla – 7=her zaman) bir ölçektir ve toplam on üç madde içermektedir. Ölçek; dalma, işi sevme, içe dönük çalışma motivasyonu olarak tanımlanan üç alt ölçekten oluşmaktadır. Ayrıca dalma alt ölçeği dört maddeden, işi sevme alt ölçeği dört maddeden ve içe dönük çalışma motivasyonu alt ölçeği beş maddeden oluşmaktadır. Ölçek ve alt ölçekleri farklı çalışmalarda (Zito, Bakker, Colombo ve Cortese, 2015; Badioi ve Oprea, 2018; Çam, 2021; Dai ve Wang 2023) iş akış deneyimini açıklamak üzere geçerli ve güvenilir bir ölçüm aracı olarak kullanılmıştır.

Tablo 3.3 İş Akış Deneyimi Envanteri Faktör Analizi

Faktör(ler)	Madde	Faktör 1	Faktör 2	Faktör 3
<i>Dalma</i>	1		.829	
	2		.846	
	3		.757	
	4		.771	
<i>İşi sevme</i>	1			.787
	2			.766
	3			.718
	4			.657
<i>İçe dönük çalışma motivasyonu</i>	1	.780		
	2	.691		
	3	.609		
	4	.744		
	5	.751		
Özdeğerler ($\lambda \geq 1$)		3.517	3.476	3.304
Açıklanan Varyans (%)		27.054	26.739	25.417
Toplam Açıklanan Varyans (%): 79.210				
Kaiser-Meyer-Olkin (KMO): .957				
Barlett: $\chi^2=1454.817$; df=78; p=.000				

İş Akış Deneyimi Envanteri'nin boyutlarını incelemek için her bir maddenin yalnızca kendi ilgili boyutuna yüklenmesini sağlayarak açımlayıcı faktör analizi (AFA) temel bileşenler analizi yöntemi ile kullanılmıştır. Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterliliği Ölçümü ve Barlett Küresellik Testi kullanılarak, verilerin faktör analizine uygulanabilirliği doğrulanmıştır.

KMO değeri 0.957 olarak belirlenmiştir ve örneklemin yeterli olduğunu göstermektedir. Ki-Kare değeri 1454.817 olarak hesaplanmış, serbestlik derecesi 78 olarak tespit edilmiş ve anlamlılık değeri 0.000 olarak belirlenmiştir ve bu bulgular verilerin anlamlı ve faktör analizi için kullanılabilir olduğunu göstermektedir. Açımlayıcı faktör analizi bulguları İş Akış Deneyimi Envanteri'nin üç boyutu olduğunu göstermektedir ve bu boyutlar orijinal ölçek ve boyutları dikkate alınarak “dalma”, “iş sevmeye” ve “içe dönük çalışma motivasyonu” olarak adlandırılmıştır. İş Akış Deneyimi Envanteri için 0.609 ve 0.846 arasındaki faktör yükleri ile birlikte toplam Açıklanan Toplam Varyans değeri, 79.210 olarak tespit edilmiştir. Bulgulara göre toplam varyans sırasıyla ölçeğin boyutları olarak dalma alt ölçeği için 27.054 olarak, iş sevmeye alt ölçeği için 26.739 olarak ve içe dönük çalışma motivasyonu alt ölçeği için 25.417 olarak tespit edilmiştir. Bu boyutların faktör yükleri dalma alt ölçeği için 0.609 ve 0.780 arasında, iş sevmeye alt ölçeği için 0.757 ve 0.846 arasında ve içe dönük çalışma motivasyonu için 0.657 ve 0.787 arasında belirlenmiştir.

Tablo 3.4 İş Akış Deneyimi Envanteri Güvenirlik Analizi

Ölçek	Madde Sayısı	Cronbach Alpha (α)
İş Akış Deneyimi	13	.956
<i>Dalma</i>	4	.908
<i>İş sevmeye</i>	4	.909
<i>İçe dönük çalışma motivasyonu</i>	5	.934

Ölçeğin güvenilirliğini belirlemek üzere iç tutarlılık analizi kullanılmış ve Cronbach Alpha katsayısı değeri incelenmiştir. Ölçeğin tamamı için Cronbach Alpha katsayısı değeri %87.8 olarak hesaplanmıştır. Bu değer ölçeğin boyutları için değerlendirilmiş ve sırasıyla dalma alt ölçeği için %90.8 olarak, iş sevmeye alt ölçeği için %90.9 olarak ve içe dönük çalışma motivasyonu alt ölçeği için %93.4 olarak hesaplanmıştır. Bu değerler güvenilirlik için kabul edilebilirlik kriteri olan %70'in üzerindedir. Dolayısıyla bulgular ışığında İş Akış Deneyimi Envanteri ve boyutlarının iyi düzeyde iç tutarlılığa sahip olduğu ifade edilebilir.

3.4 Verilerin Analizi

Bu çalışmanın araştırma sürecinde, araştırmanın hipotezlerini test etmek amacıyla istatistiksel analizler gerçekleştirilmeden önce verilerin toplanmasına bağlı olarak ölçüm araçlarının geçerlik ve güvenirliği incelenmiştir. Ölçüm araçlarının geçerliği açımlayıcı faktör analizi ile incelenmiş ve ölçüm araçlarının güvenirliği ise araştırma modelindeki her bir değişkenin Cronbach Alpha katsayı değeri hesaplanarak iç tutarlılık analizi ile incelenmiştir. Güvenirlik ve geçerlik analizleri bulguları, veri toplama sürecinde araştırma anketinden elde edilen verilerin geçerli, güvenilir ve ileride yapılacak analizler için uygun olduğunu göstermektedir. Bu değerlendirmenin ardından verilerin temel özelliklerini anlamak ve memleket özleminin iş akış deneyimine etkisini incelemek amacıyla bazı istatistiksel analizler gerçekleştirilmiştir.

Çalışmada elde edilen verileri analiz etmek için tanımlayıcı ve çıkarımsal istatistikler kullanılmıştır. Araştırmacılar istatistiksel analizleri kullanarak araştırma soruları hakkında daha kapsamlı bir anlayış edinebilirler. Verilerin temel özelliklerini açıklamada tanımlayıcı istatistikler kullanılmıştır. Örneklemin demografik özellikleri frekans analizi ile belirlenmiştir. Ayrıca araştırma modelinin her bir değişkeni için ortalama ve standart sapma değerleri hesaplanmış ve verilerin dağılımını anlamak üzere her bir değişken için çarpıklık ve basıklık istatistikleri de hesaplanmış ve normal dağılım desteklenmiştir (Gaur ve Gaur, 2009). Hipotezleri test etmek ve araştırma modelindeki değişkenler arasındaki ilişkileri incelemek için çıkarımsal istatistiklerden yararlanılmıştır. Araştırma modelindeki değişkenler arasındaki ilişkinin gücünü ve yönünü belirlemek amacıyla korelasyon analizi kullanılmış ve araştırma hipotezlerini test etmek ve bağımsız değişkenin araştırma modelinin bağımlı değişkenini ne ölçüde yordadığını belirlemek amacıyla ise regresyon analizi kullanılmıştır. Özetle, bu çalışmada kullanılan istatistiksel analizler, İngiltere'nin Leeds kentindeki Libya Okulları'nda çalışan göçmen çalışanlar arasında memleket özleminin iş akış deneyimi üzerindeki etkisini incelemek için değerli bilgiler sağlayabilir.

4. BULGULAR

Araştırmanın bu bölümünde araştırmanın hipotezlerini test etmek amacıyla gerçekleştirilen istatistiksel analizlerin bulguları açıklanmaktadır. Bu bağlamda bir önceki bölümde yer alan yöntem de takip edilmektedir. Bu çalışmanın amacı, memleket özleminin (aile özlemi, yalnızlık, arkadaş özlemi, uyum zorlukları, ev ile ilgili düşünceler) iş akış deneyimi (dalma, işi sevme, içe dönük çalışma motivasyonu) üzerindeki etkisini incelemektir.

Çalışmanın amacı doğrultusunda bu bölümde öncelikle örneklemle ilgili tanımlayıcı istatistik bulguları frekans dağılımları aracılığıyla gösterilmekte ve örneklem demografik özellikleri vurgulanmaktadır. Daha sonra memleket özlemi ve iş akış deneyimi ile ilgili tanımlayıcı istatistikler çalışmada kullanılan ölçme araçlarında yer alan her bir maddenin ortalama, standart sapma, çarpıklık ve basıklık değerleri aracılığıyla gösterilmektedir. Bu tanımlayıcı istatistikler yardımıyla verilerin genel görünümü değerlendirilmektedir. Bu istatistikler değerlendirildikten sonra, araştırma modelindeki değişkenler arasındaki ilişkileri açıklamak üzere memleket özlemi ve iş akış deneyiminin farklı yönleri arasındaki korelasyon analizi bulguları gösterilmektedir. Son olarak, memleket özleminin iş akış deneyimi üzerinde etkisinin olup olmadığını belirlemek amacıyla araştırmanın hipotezlerini test etmek üzere regresyon analizi bulguları gösterilmekte ve tüm bu bulgular araştırma modeli açısından değerlendirilmektedir.

4.1 Örneklem ile ilgili Tanımlayıcı Bulgular

Araştırma örneklemine demografik özellikleri cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim düzeyi, aile yapısı, unvan, kurumdaki kıdem ve toplam kıdem açısından sınıflandırılarak değerlendirilmiştir. Araştırmanın örneğine ilişkin tanımlayıcı bulgular aşağıdaki tabloda gösterilmektedir.

Tablo 4.1 Örneklem ile ilgili Tanımlayıcı Bulgular

Demografik Özellik	n	%	Demografik Özellik	n	%
Cinsiyet:			Medeni durum:		
Kadın	79	60.8	Evli	112	86.2
Erkek	51	39.2	Bekar	18	13.8
Yaş:			Eğitim:		
25 yaştan az	-	-	Lise	-	-
25-35 yaş arası	33	25.4	Lisans	7	5.4
36-45 yaş arası	47	36.2	Yüksek lisans	84	64.6
46-55 yaş arası	43	33.1	Doktora	39	30.0
55 yaş üzeri	7	5.4	Ünvan:		
Aile yapısı:			Müdür/Müdür yardımcısı	10	7.7
Çekirdek aile	92	70.8	Öğretmen	100	76.9
Geniş aile (ebeveynler ile)	37	28.5	İşgören	20	15.4
Geniş aile (ebeveynler ve kardeşler ile)	1	0.8	Toplam kıdem:		
Kurumdaki kıdem:			Bir yıldan az	3	2.3
Bir yıldan az	7	5.4	1-5 yıl arası	42	32.3
1-4 yıl arası	70	53.8	6-10 yıl arası	67	51.5
5-8 yıl arası	42	32.3	11-15 yıl arası	14	10.8
8 yıldan fazla	11	8.5	15 yıldan fazla	4	3.1
Toplam	130	100	Toplam	130	100

Yukarıdaki tabloda gösterilen bulgulara göre araştırmanın örneklemini 79 kadın (%60.8) ve 51 erkek (%39.2) katılımcıdan oluşmaktadır. Katılımcıların yaklaşık olarak tamamı (112 katılımcı; %86.2) evlidir. Bulgular çalışmanın örneklemini aynı zamanda yaşa göre de sınıflandırmaktadır. Katılımcıların 25-35 yaş aralığında olan bölümü 33 katılımcı (%25.4) olarak belirlenmiştir, 36-45 yaş grubundaki katılımcılar 47 katılımcı (%36.2) olarak belirlenmiş ve 46-55 yaş aralığındaki katılımcılar 43 katılımcı (%33.1) olarak belirlenmiştir. Ayrıca 55 yaş üzeri katılımcılar 7 katılımcı (%5.4) olarak belirlenmiştir. Bu dağılıma göre, katılımcıların farklı bir ülkede çalışmak ve yaşamak için hareket kolaylığına sahip oldukları düşünülebilir.

Yukarıdaki tabloda belirtilen bulgulara göre katılımcıların yarısından fazlasının (84 katılımcı; %64.6) yüksek lisans derecesine sahip olduğu görülmektedir. Bunu 39 katılımcı (%30) ile doktora derecesi olan katılımcılar takip etmektedir. Ayrıca 7 katılımcının (%5.4) lisans derecesi bulunmaktadır. Bulgular, örneklemin 100 (%76.9) öğretmen, 20 (%15.4) işgören ve 10 (%7.7) müdür/müdür yardımcısı katılımcıdan oluştuğunu göstermektedir. Bu dağılıma göre, katılımcıların daha iyi bir yaşam ve kariyer elde etmek için farklı ülkelerde çalışmayı denemelerine yol açabilecek yüksek eğitim düzeyine sahip oldukları düşünülebilir.

Katılımcıların çoğunluğu (92 katılımcı; %70.8) çekirdek aileye sahipken, diğer katılımcılar (38 katılımcı; %29.3) geniş aileye sahiptir. Bulgular çalışmanın örneklemini kurumdaki kıdem ve toplam kıdem açısından da sınıflandırmaktadır. Bulgular, 70 katılımcının (%53.8) çalıştıkları kurumda 1-4 yıl arası kıdeme sahip olduğunu göstermektedir. Bunu mevcut kurumda 5-8 yıl arası kıdeme sahip 42 katılımcı (%32.3) ve mevcut kurumda 8 yıl ve üzeri kıdeme sahip 11 katılımcı (%8.5) takip etmektedir. Ayrıca, 7 katılımcının (%5.4) mevcut kurumda bir yıldan az kıdemi bulunmaktadır. Diğer taraftan katılımcıların yarısının (67 katılımcı; %51.5) toplam kıdemi 6-10 yıl arasındadır. Bunu, toplam kıdemi 1-5 yıl arası olan 42 katılımcı (%32.3) ve toplam kıdemi 11-15 yıl arası olan 14 katılımcı (%10.8) takip etmektedir. Ayrıca 4 katılımcının (%3.1) toplam kıdemi 15 yıldan fazla iken 3 katılımcının (%2.3) toplam kıdemi bir yıldan azdır. Bu dağılıma göre, katılımcıların kariyer yollarının başında bulundukları ve bu durumun onların kendi ülkelerinden farklı bir ülkede çalışmayı kolaylıkla deneyimleme isteği duymalarına yol açabileceği düşünülebilir.

4.2 Memleket Özlemi ile ilgili Tanımlayıcı Bulgular

Bu çalışma, katılımcıların bakış açısıyla memleket özlemini anlamak amacıyla yürütülmüştür. Memleket özlemi; aile özlemi, yalnızlık, arkadaş özlemi, uyum zorlukları ve ev ile ilgili düşünceler olmak üzere beş farklı boyut ile değerlendirilmektedir. Katılımcıların memleket özleminin farklı yönlerini nasıl deneyimlediklerini belirlemek amacıyla bu boyutlardaki her bir madde için ortalama, standart sapma, çarpıklık ve basıklık değerleri hesaplanmış ve bulgular aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 4.2 Memleket Özlemi ile ilgili Tanımlayıcı Bulgular

Memleket Özlemi	Ortalama	Standart Sapma	Çarpıklık	Basıklık
Aile özlemi				
1	4.20	.720	-.446	-.507
2	4.03	.658	-.363	.448
3	4.10	.703	-.142	-.951
4	4.13	.652	-.136	-.646
Yalnızlık				
1	3.94	.765	-1.161	3.424
2	3.98	.762	-1.028	2.644
3	3.94	.765	-.844	2.107
4	3.92	.678	-.817	2.475
Arkadaş özlemi				
1	4.07	.769	-1.053	2.667
2	4.12	.774	-1.120	2.797
3	3.97	.715	-.991	3.281
4	3.97	.725	-.943	2.971
Uyum zorlukları				
1	3.96	.698	-1.060	3.760
2	3.93	.717	-.921	2.976
3	4.04	.730	-.666	1.423
4	3.98	.720	-.471	1.053
Ev ile ilgili düşünceler				
1	3.85	.741	-.904	2.385
2	3.88	.693	-1.106	3.647
3	3.88	.635	-.816	2.928
4	3.90	.724	-1.213	3.460

Araştırmada kullanılan Memleket Özlemi Ölçeği'ne göre, "aile özlemi" boyutunda yer alan dört madde ortalama, standart sapma, çarpıklık ve basıklık değerleriyle yukarıdaki tabloda sıralanmıştır. Bulgulara göre katılımcılar, aile özlemi boyutuna ilişkin maddelere, birinci madde için 4.20, ikinci madde için 4.03, üçüncü madde için 4.10 ve dördüncü madde için 4.13 ortalama değeri ile güçlü katılım derecesinin üzerinde katılım sağlamışlardır. Bu boyuttaki maddelerin ortalama değerleri diğer boyutlara göre daha yüksek katılım düzeyine sahip olma eğilimindedir. Bu bulgular ile birlikte bu araştırmada yer alan okul çalışanlarının aile özlemi açısından memleket özlemine güçlü bir şekilde katıldıkları söylenebilir.

Araştırmada kullanılan Memleket Özlemi Ölçeği'ne göre, “yalnızlık” boyutunda yer alan dört madde ortalama, standart sapma, çarpıklık ve basıklık değerleriyle yukarıdaki tabloda sıralanmıştır. Bulgulara göre katılımcılar yalnızlık boyutuna ilişkin maddelere, birinci madde için 3.94, ikinci madde için 3.98, üçüncü madde için 3.94 ve dördüncü madde için 3.92 ortalama değeri ile katılım sağlamışlardır. Bu bulgulardan hareketle bu araştırmada yer alan okul çalışanlarının yalnızlık açısından memleket özlemine yaklaşık olarak güçlü bir katılım sağladıkları söylenebilir.

Araştırmada kullanılan Memleket Özlemi Ölçeği'ne göre, “arkadaş özlemi” boyutunda yer alan dört madde ortalama, standart sapma, çarpıklık ve basıklık değerleriyle yukarıdaki tabloda sıralanmıştır. Bulgulara göre katılımcılar arkadaş özlemi boyutuna ilişkin maddelere, birinci madde için 4.07, ikinci madde için 4.12, üçüncü madde için 3.97 ve dördüncü madde için 3.97 ortalama değeri ile katılım sağlamışlardır ve bu değerler güçlü katılım düzeyine oldukça yakındır. Bu bulgular ile birlikte bu araştırmada yer alan okul çalışanlarının arkadaş özlemi açısından memleket özlemine güçlü bir şekilde katılım sağladıkları açıkça görülmektedir.

Araştırmada kullanılan Memleket Özlemi Ölçeği'ne göre, “uyum zorlukları” boyutunda yer alan dört madde ortalama, standart sapma, çarpıklık ve basıklık değerleriyle yukarıdaki tabloda sıralanmıştır. Bulgulara göre katılımcılar uyum zorlukları boyutuna ilişkin maddelere yaklaşık olarak güçlü katılım düzeyi ile katılım sağlamışlardır. Bu boyutta, birinci madde 3.96 ortalama değerine, ikinci madde 3.93 ortalama değerine, üçüncü madde 4.04 ortalama değerine ve dördüncü madde 3.98 ortalama değerine sahiptir. Bu bulgulardan, bu araştırmadaki okul çalışanlarının uyum zorlukları açısından memleket özlemine katılım sağladıkları açıkça görülmektedir.

Araştırmada kullanılan Memleket Özlemi Ölçeği'ne göre, “ev ile ilgili düşünceler” boyutunda yer alan dört madde ortalama, standart sapma, çarpıklık ve basıklık değerleriyle yukarıdaki tabloda sıralanmıştır. Bulgulara göre katılımcılar ev ile ilgili düşünceler boyutuna ilişkin maddelere yaklaşık olarak güçlü katılım düzeyi ile katılım sağlamışlardır. Bu boyutta, birinci madde 3.85 ortalama değerine, ikinci madde 3.88 ortalama değerine, üçüncü madde 3.88 ortalama değerine ve dördüncü madde 3.90 ortalama değerine sahiptir. Bu bulgular ile birlikte maddelerin ortalama değerlerinin

birbirine oldukça yakın olduğu söylenebilir ki bu durum araştırmadaki okul çalışanlarının ev ile ilgili düşünceler açısından memleket özlemine yaklaşık olarak güçlü bir katılım sağladıklarını göstermektedir.

4.3 İş Akış Deneyimi ile ilgili Tanımlayıcı Bulgular

Bu çalışma, katılımcıların bakış açısıyla iş akış deneyimini anlamak amacıyla yürütülmüştür. İş akış deneyimi; dalma, işi sevmek ve içe dönük çalışma motivasyonu olmak üzere üç farklı boyut ile değerlendirilmektedir. Katılımcıların iş akış deneyiminin farklı yönlerine ilişkin nasıl hissettiklerini belirlemek amacıyla bu boyutlardaki her bir madde için ortalama, standart sapma, çarpıklık ve basıklık değerleri hesaplanmış ve bulgular aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 4.3 İş Akış Deneyimi ile ilgili Tanımlayıcı Bulgular

İş Akış Deneyimi	Ortalama	Standart Sapma	Çarpıklık	Basıklık
<i>Dalma</i>				
1	5.39	.960	-1.234	.976
2	5.10	1.033	-.846	.508
3	5.19	.949	-.838	.743
4	5.27	.861	-.774	.454
<i>İş sevmek</i>				
1	5.23	.859	-.540	.567
2	5.18	.870	-.657	1.052
3	5.21	.832	-.981	1.382
4	5.36	.898	-.717	.834
<i>İçe dönük çalışma motivasyonu</i>				
1	5.29	.876	-1.243	3.925
2	5.22	.940	-.957	2.370
3	5.27	.870	-.698	.771
4	5.22	.844	-.506	1.107
5	5.29	.821	-.676	1.224

Araştırmada kullanılan İş Akış Deneyimi Envanteri kapsamında “dalma” boyutunda yer alan dört madde ortalama, standart sapma, çarpıklık ve basıklık değerleriyle yukarıdaki tabloda sıralanmıştır. Bulgulara göre katılımcılar dalma boyutuna ilişkin maddelere, birinci madde için 5.39, ikinci madde için 5.10, üçüncü madde için 5.19 ve

dördüncü madde için 5.27 ortalama değeri ile katılım sağlamışlardır. Bu bulgular ile birlikte bu araştırmada yer alan okul çalışanlarının dalma boyutu açısından iş akış deneyimini sıkça yaşadıkları söylenebilir.

Araştırmada kullanılan İş Akış Deneyimi Envanteri kapsamında “iş sevmeye” boyutunda yer alan dört madde ortalama, standart sapma, çarpıklık ve basıklık değerleriyle yukarıdaki tabloda sıralanmıştır. Bulgulara göre katılımcılar iş sevmeye boyutuna ilişkin maddelere katılım sağlamışlardır. Bu boyutta, dördüncü madde 5.36 ortalama değerine sahiptir ve katılım düzeyine çok yakın olarak bunu sırasıyla 5.23 ortalama değeri ile birinci madde, 5.21 ortalama değeri ile üçüncü madde ve 5.18 ortalama değeri ile ikinci madde takip etmektedir. Bu bulgulardan, bu araştırmada yer alan okul çalışanlarının iş sevmeye boyutuna yönelik yüksek düzeyde bir farkındalığa sahip olduğu açıkça görülmektedir.

Araştırmada kullanılan İş Akış Deneyimi Envanteri kapsamında “içer dönük çalışma motivasyonu” boyutunda yer alan beş madde ortalama, standart sapma, çarpıklık ve basıklık değerleriyle yukarıdaki tabloda sıralanmıştır. Bulgulara göre katılımcılar içer dönük çalışma motivasyonu boyutuna ilişkin maddelere katılım sağlamışlardır. Bu boyutta, birinci ve beşinci maddeler 5.29 ortalama değerine sahiptir ve bunu sırasıyla 5.27 ortalama değeri ile üçüncü madde ve son olarak da 5.22 ortalama değeri ile ikinci ve dördüncü madde takip etmektedir. Bu bulgular ile birlikte bu araştırmada yer alan okul çalışanlarının içer dönük çalışma motivasyonunun yüksek olduğu söylenebilir.

4.4 Korelasyon Analizi Bulguları

Bu çalışma, memleket özleminin iş akış deneyimi üzerindeki etkisini incelemek ve anlamak amacıyla yapılandırılmıştır. Buna göre, araştırma modelinde yer alan değişkenler arasındaki ilişkileri ölçmek amacıyla korelasyon analizinden yararlanılmıştır. Korelasyon katsayısı değerleri -1 ve +1 arasında değişmekte olup değişkenler arasındaki ilişki gücü pozitif, negatif veya yok şeklinde ölçülmüştür. Memleket özlemi (aile özlemi, yalnızlık, arkadaş özlemi, uyum zorlukları, ev ile ilgili düşünceler) ile iş akış deneyimi (dalma, iş sevmeye, içer dönük çalışma motivasyonu) arasındaki korelasyon analizi bulguları aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

Tablo 4.4 Değişkenler Arasındaki Korelasyon Analizi Bulguları

Değişkenler	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1 Memleket özlemi	1									
2 Aile özlemi	.647*	1								
3 Yalnızlık	.847*	.464*	1							
4 Arkadaş özlemi	.773*	.461*	.499*	1						
5 Uyum zorlukları	.821*	.334*	.660*	.530*	1					
6 Ev ile ilgili düşünceler	.796*	.312*	.673*	.471*	.641*	1				
7 İş akış deneyimi	.320*	.310*	.221**	.269*	.157	.298*	1			
8 Dalma	.336*	.332*	.211**	.373*	.189**	.203**	.874*	1		
9 İş sevmeye	.201**	.217**	.140	.098	.075	.271*	.920*	.681*	1	
10 İçer dönük çalışma motivasyonu	.327*	.295*	.244*	.252*	.158	.335*	.946*	.718*	.856*	1

* p<0.01; **p<0.05

Memleket özlemi (aile özlemi, yalnızlık, arkadaş özlemi, uyum zorlukları, ev ile ilgili düşünceler) ile iş akış deneyimi (dalma, iş sevmeye, içer dönük çalışma motivasyonu) arasındaki ilişki tabloda gösterilmektedir. Bu tablodan, memleket özlemi ile iş akış deneyimi arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu açıkça görülmektedir ($r=.320$; $p<0.01$). Daha detaylı olarak incelendiğinde, bulgular memleket özlemi ile iş akış deneyiminin farklı boyutları olarak dalma ($r=.336$; $p<0.01$), iş sevmeye ($r=.201$; $p<0.05$) ve içer dönük çalışma motivasyonu ($r=.327$; $p<0.01$) arasında bir ilişki olduğunu göstermektedir.

Korelasyon analizi bulguları, “aile özlemi”nin iş akış deneyimi ($r=.310$; $p<0.01$) ve boyutları olarak dalma ($r=.332$; $p<0.01$), işi sevmeye ($r=.217$; $p<0.05$) ve içe dönük çalışma motivasyonu ($r=.295$; $p<0.01$) ile istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif bir korelasyona sahip olduğunu göstermektedir. Bulgulara göre, “yalnızlık” iş akış deneyimi ($r=.221$; $p<0.05$) ve boyutları olarak dalma ($r=.211$; $p<0.05$) ve içe dönük çalışma motivasyonu ($r=.244$; $p<0.01$) ile istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif bir korelasyona sahiptir. Ancak yalnızlık ve işi sevmeye arasında istatistiksel olarak anlamlı bir korelasyon gözlenmemiştir. Diğer yandan, “arkadaş özlemi” iş akış deneyimi ($r=.269$; $p<0.01$) ve boyutları olarak dalma ($r=.373$; $p<0.01$) ve içe dönük çalışma motivasyonu ($r=.252$; $p<0.01$) ile istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif bir korelasyona sahiptir. Ancak arkadaş özlemi ve işi sevmeye arasında istatistiksel olarak anlamlı bir korelasyon gözlenmemiştir. Bununla birlikte, “uyum zorlukları” iş akış deneyiminin bir boyutu olarak dalma ($r=.189$; $p<0.05$) ile istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif bir korelasyona sahiptir, ancak uyum zorlukları ve iş akış deneyimi, işi sevmeye ve içe dönük çalışma motivasyonu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir korelasyon gözlenmemiştir. Son olarak, “ev ile ilgili düşünceler” iş akış deneyimi ($r=.298$; $p<0.01$) ve boyutları olarak dalma ($r=.203$; $p<0.05$), işi sevmeye ($r=.271$; $p<0.01$) ve içe dönük çalışma motivasyonu ($r=.335$; $p<0.01$) ile istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif bir korelasyona sahiptir.

Dolayısıyla bu bulgular, memleket özlemindeki artışların muhtemelen iş akış deneyiminin farklı yönleriyle açıklanabileceğini göstermiştir.

4.5 Regresyon Analizi Bulguları

Bu çalışmanın amacı, memleket özleminin (aile özlemi, yalnızlık, arkadaş özlemi, uyum zorlukları, ev ile ilgili düşünceler) iş akış deneyimi (dalma, işi sevmeye, içe dönük çalışma motivasyonu) üzerinde etkisinin olup olmadığını incelemektir. Bu bağlamda iş akış deneyimi üzerindeki bu etkiyi anlamak için dört hipotez oluşturulmuştur. Çalışmanın ilk hipotezi bir bütün olarak iş akış deneyimi üzerindeki bu etkiyi anlamak üzere oluşturulmuş, diğer hipotezler ise iş akış deneyiminin boyutları açısından bu etkiyi anlamak üzere oluşturulmuştur. Bu hipotezleri test etmek için regresyon analizi kullanılmış ve bulgular aşağıdaki tablolarda sunulmuştur.

4.5.1 Hipotez 1 için Regresyon Analizi Bulguları

Araştırmanın birinci hipotezi “H₁: Memleket özleminin (aile özlemi, yalnızlık, arkadaş özlemi, uyum zorlukları, ev ile ilgili düşünceler) iş akış deneyimi üzerinde etkisi vardır.” şeklinde yapılandırılmıştır ve aşağıdaki tablo araştırmanın bu hipotezine ilişkin bulguları göstermektedir.

Tablo 4.5 Hipotez 1’in Bulguları (Memleket Özlemi - İş Akış Deneyimi)

	Bağımsız Değişkenler	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Edilmiş Katsayılar	t	p
		B	Std. Hata	Beta		
	(sabit)	2.890	.545		5.306	.000
Memleket Özlemi	aile özlemi	.311	.131	.233	2.386	.019**
	yalnızlık	-.066	.155	-.055	-.424	.672
	arkadaş özlemi	.139	.118	.125	1.182	.239
	uyum zorlukları	-.163	.142	-.139	-1.143	.255
	ev ile ilgili düşünceler	.367	.151	.293	2.437	.016**
F		4.700 (.001*)				
R		.399				
R ²		.159				
Düzeltilmiş R ²		.125				
Durbin-Watson		1.054				
Bağımlı Değişken		İş Akış Deneyimi				

*p<0.01; **p<0.05

Regresyon analizi bulguları, memleket özleminin iş akış deneyimi üzerindeki etkisini göstermektedir. Bulgulara göre memleket özleminin iş akış deneyimi üzerindeki etkisinin, memleket özleminin iki boyutu olarak “aile özlemi” ve “ev ile ilgili düşünceler”den kaynaklandığı tespit edilmiştir. Modelin hesaplanan F değeri, modelin anlamlı ve analiz için uygun olduğunu göstermektedir (F=4.700; p<0.01). Memleket özlemi iş akış deneyiminin tüm varyansının %12.5’ini (R²=.125) açıklamaktadır. Modelin Durbin-Watson test değeri 1,5-2,5 arasında bulunmuştur ve regresyon analizi hata terimlerinde otokorelasyon olmadığı söylenebilir. Standardize edilmiş Beta katsayıları incelenerek, aile özlemi ve ev ile ilgili düşüncelerin, memleket özleminin iki boyutu olarak iş akış deneyimi üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğu sonucuna

varılabilir. Aile özlemi için, hesaplanan standardize edilmiş Beta değeri 0.233 olup, hesaplanan t değeri ($t=2.386$; $p<0.05$) ile desteklenmiştir. Ev ile ilgili düşünceler için, hesaplanan standardize edilmiş Beta değeri 0.293 olup, hesaplanan t değeri ($t=2.437$; $p<0.05$) ile desteklenmiştir. Bu bulgular takip edildiğinde memleket özleminin diğer boyutları (yalnızlık, arkadaş özlemi, uyum zorlukları) istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Bu regresyon modeline dayalı olarak çalışmanın “H₁: Memleket özleminin (aile özlemi, yalnızlık, arkadaş özlemi, uyum zorlukları, ev ile ilgili düşünceler) iş akış deneyimi üzerinde etkisi vardır.” şeklinde ifade edilen ilk hipotezi desteklenmektedir.

4.5.2 Hipotez 2 için Regresyon Analizi Bulguları

Araştırmanın ikinci hipotezi “H₂: Memleket özleminin (aile özlemi, yalnızlık, arkadaş özlemi, uyum zorlukları, ev ile ilgili düşünceler) iş akış deneyiminin dalma boyutu üzerinde etkisi vardır.” şeklinde yapılandırılmıştır ve aşağıdaki tablo araştırmanın bu hipotezine ilişkin bulguları göstermektedir.

Tablo 4.6 Hipotez 2’nin Bulguları (Memleket Özlemi - Dalma)

Bağımsız Değişkenler	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Edilmiş Katsayılar	t	p	
	B	Std. Hata	Beta			
(sabit)	2.505	.628		3.991	.000	
Memleket Özlemi	aile özlemi	.332	.150	.214	2.209	.029**
	yalnızlık	-.059	.179	-.042	-.328	.743
	arkadaş özlemi	.381	.136	.294	2.814	.006*
	uyum zorlukları	-.064	.164	-.047	-.389	.698
	ev ile ilgili düşünceler	.081	.174	.056	.467	.642
F	5.242 (.000*)					
R	.418					
R ²	.174					
Düzeltilmiş R ²	.141					
Durbin-Watson	1.848					
<i>Bağımlı Değişken</i>	<i>Dalma</i>					

* $p<0.01$; ** $p<0.05$

Regresyon analizi bulguları, memleket özleminin iş akış deneyiminin dalma boyutu üzerindeki etkisini göstermektedir. Bulgulara göre memleket özleminin dalma boyutu üzerindeki etkisinin, memleket özleminin iki boyutu olarak “aile özlemi” ve “arkadaş özlemi”nden kaynaklandığı tespit edilmiştir. Modelin hesaplanan F değeri, modelin anlamlı ve analiz için uygun olduğunu göstermektedir ($F=5.242$; $p<0.01$). Memleket özlemi dalma boyutunun tüm varyansının %14.1’ini ($R^2=.141$) açıklamaktadır. Modelin Durbin-Watson test değeri 1,5-2,5 arasında bulunmuştur ve regresyon analizi hata terimlerinde otokorelasyon olmadığı söylenebilir. Standardize edilmiş Beta katsayıları incelenerek, aile özlemi ve arkadaş özleminin, memleket özleminin iki boyutu olarak dalma boyutu üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğu sonucuna varılabilir. Aile özlemi için, hesaplanan standardize edilmiş Beta değeri 0.214 olup, hesaplanan t değeri ($t=2.209$; $p<0.05$) ile desteklenmiştir. Arkadaş özlemi için, hesaplanan standardize edilmiş Beta değeri 0.294 olup, hesaplanan t değeri ($t=2.814$; $p<0.01$) ile desteklenmiştir. Bu bulgular takip edildiğinde memleket özleminin diğer boyutları (yalnızlık, uyum zorlukları, ev ile ilgili düşünceler) istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Bu regresyon modeline dayalı olarak çalışmanın “H₂: Memleket özleminin (aile özlemi, yalnızlık, arkadaş özlemi, uyum zorlukları, ev ile ilgili düşünceler) iş akış deneyiminin dalma boyutu üzerinde etkisi vardır.” şeklinde ifade edilen ikinci hipotezi desteklenmektedir.

4.5.3 Hipotez 3 için Regresyon Analizi Bulguları

Araştırmanın üçüncü hipotezi “H₃: Memleket özleminin (aile özlemi, yalnızlık, arkadaş özlemi, uyum zorlukları, ev ile ilgili düşünceler) iş akış deneyiminin işi sevme boyutu üzerinde etkisi vardır.” şeklinde yapılandırılmıştır ve aşağıdaki tablo araştırmanın bu hipotezine ilişkin bulguları göstermektedir.

Tablo 4.7 Hipotez 3'ün Bulguları (Memleket Özlemi - İşi Sevme)

	Bağımsız Değişkenler	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Edilmiş Katsayılar	t	p
		B	Std. Hata	Beta		
	(sabit)	3.483	.588		5.927	.000
Memleket Özlemi	aile özlemi	.304	.141	.215	2.158	.033**
	yalnızlık	-.117	.167	-.092	-.700	.485
	arkadaş özlemi	-.066	.127	-.057	-.524	.601
	uyum zorlukları	-.196	.153	-.159	-1.280	.203
	ev ile ilgili düşünceler	.522	.162	.394	3.216	.002*
F		3.481 (.006*)				
R		.351				
R ²		.123				
Düzeltilmiş R ²		.088				
Durbin-Watson		1.442				
Bağımlı Değişken		İşi sevme				

*p<0.01; **p<0.05

Regresyon analizi bulguları, memleket özleminin iş akış deneyiminin işi sevme boyutu üzerindeki etkisini göstermektedir. Bulgulara göre memleket özleminin işi sevme boyutu üzerindeki etkisinin, memleket özleminin iki boyutu olarak “aile özlemi” ve “ev ile ilgili düşünceler”den kaynaklandığı tespit edilmiştir. Modelin hesaplanan F değeri, modelin anlamlı ve analiz için uygun olduğunu göstermektedir (F=3.481; p<0.01). Memleket özlemi işi sevme boyutunun tüm varyansının %8.8’ini (R²=,088) açıklamaktadır. Modelin Durbin-Watson test değeri 1,5-2,5 arasında bulunmuştur ve regresyon analizi hata terimlerinde otokorelasyon olmadığı söylenebilir. Standardize edilmiş Beta katsayıları incelenerek, aile özlemi ve ev ile ilgili düşüncelerin, memleket özleminin iki boyutu olarak işi sevme boyutu üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğu sonucuna varılabilir. Aile özlemi için, hesaplanan standardize edilmiş Beta değeri 0.215 olup, hesaplanan t değeri (t=2.158; p<0.05) ile desteklenmiştir. Ev ile ilgili düşünceler için, hesaplanan standardize edilmiş Beta değeri 0.394 olup, hesaplanan t değeri (t=3.216; p<0.01) ile desteklenmiştir. Bu bulgular takip edildiğinde memleket

özleminin diğer boyutları (yalnızlık, arkadaş özlemi, uyum zorlukları) istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Bu regresyon modeline dayalı olarak çalışmanın “H₃: Memleket özleminin (aile özlemi, yalnızlık, arkadaş özlemi, uyum zorlukları, ev ile ilgili düşünceler) iş akış deneyiminin işi sevme boyutu üzerinde etkisi vardır.” şeklinde ifade edilen üçüncü hipotezi desteklenmektedir.

4.5.4 Hipotez 4 için Regresyon Analizi Bulguları

Araştırmanın üçüncü hipotezi “H₄: Memleket özleminin (aile özlemi, yalnızlık, arkadaş özlemi, uyum zorlukları, ev ile ilgili düşünceler) iş akış deneyiminin içe dönük çalışma motivasyonu boyutu üzerinde etkisi vardır.” şeklinde yapılandırılmıştır ve aşağıdaki tablo araştırmanın bu hipotezine ilişkin bulguları göstermektedir.

Tablo 4.8 Hipotez 4’ün Bulguları
(Memleket Özlemi - İçe Dönük Çalışma Motivasyonu)

Bağımsız Değişkenler	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Edilmiş Katsayılar		t	p
	B	Std. Hata	Beta			
(sabit)	2.724	.577			4.719	.000
aile özlemi	.301	.138	.211		2.175	.032**
yalnızlık	-.030	.164	-.024		-.184	.854
arkadaş özlemi	.109	.125	.092		.879	.381
uyum zorlukları	-.215	.151	-.172		-1.424	.157
ev ile ilgili düşünceler	.471	.160	.352		2.955	.004*
F	5.109 (.000*)					
R	.413					
R ²	.171					
Düzeltilmiş R ²	.137					
Durbin-Watson	1.138					
Bağımlı Değişken	<i>İçe dönük çalışma motivasyonu</i>					

*p<0.01; **p<0.05

Regresyon analizi bulguları, memleket özleminin iş akış deneyiminin içe dönük çalışma motivasyonu boyutu üzerindeki etkisini göstermektedir. Bulgulara göre memleket özleminin içe dönük çalışma motivasyonu boyutu üzerindeki etkisinin, memleket özleminin iki boyutu olarak “aile özlemi” ve “ev ile ilgili düşünceler”den kaynaklandığı tespit edilmiştir. Modelin hesaplanan F değeri, modelin anlamlı ve analiz için uygun olduğunu göstermektedir ($F=5.109$; $p<0.01$). Memleket özlemi içe dönük çalışma motivasyonu boyutunun tüm varyansının %13.7’sini ($R^2=.137$) açıklamaktadır. Modelin Durbin-Watson test değeri 1,5-2,5 arasında bulunmuştur ve regresyon analizi hata terimlerinde otokorelasyon olmadığı söylenebilir. Standardize edilmiş Beta katsayıları incelenerek, aile özlemi ve ev ile ilgili düşüncelerin, memleket özleminin iki boyutu olarak içe dönük çalışma motivasyonu boyutu üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğu sonucuna varılabilir. Aile özlemi için, hesaplanan standardize edilmiş Beta değeri 0.211 olup, hesaplanan t değeri ($t=2.175$; $p<0.05$) ile desteklenmiştir. Ev ile ilgili düşünceler için, hesaplanan standardize edilmiş Beta değeri 0.352 olup, hesaplanan t değeri ($t=2.955$; $p<0.01$) ile desteklenmiştir. Bu bulgular takip edildiğinde memleket özleminin diğer boyutları (yalnızlık, arkadaş özlemi, uyum zorlukları) istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Bu regresyon modeline dayalı olarak çalışmanın “H₄: Memleket özleminin (aile özlemi, yalnızlık, arkadaş özlemi, uyum zorlukları, ev ile ilgili düşünceler) iş akış deneyiminin içe dönük çalışma motivasyonu boyutu üzerinde etkisi vardır.” şeklinde ifade edilen dördüncü hipotezi desteklenmektedir.

5. TARTIŞMA

Bu çalışmanın amacı, İngiltere'nin Leeds kentindeki Libya okullarındaki göçmen çalışanlar arasında memleket özleminin (aile özlemi, yalnızlık hissi, arkadaş özlemi, uyum zorlukları, ev ile ilgili düşünceler) iş akış deneyimi (dalma, işi sevme, içe dönük çalışma motivasyonu) üzerindeki etkisini açıklamaktır.

Bu çalışmanın bulguları farklı açılardan tartışılabilir. *Sosyo-kültürel* bir perspektiften bakıldığında, memleket özlemi sadece aşına olunan aile ve kültürle ilgili rahatlığa duyulan özleminden daha fazlasını içermektedir. Aynı zamanda farklı sosyal normlar ve geleneklerle yüzleşmeyi de kapsamaktadır. Bu deneyim, kişinin kültürel kimliği ve aile bağlarıyla derinden ilişkilidir. Yeni toplumsal yöntemlere uyum sağlamak bireylerin iyi-oluş durumunu ve üretkenliğini etkileyebilir. Alışılmış bir çevreden uzaklaşmak, sevdiklerinden ayrılmak ve tanıdık kültürden uzaklaşmak nedeniyle önemli duygusal sıkıntıları tetikleyebilir. Ancak bu uzaklaşma aynı zamanda kişisel gelişim ve mesleki odaklanma açısından ideal bir durum oluşturur. Yakın aile sorumluluklarının ve toplumsal beklentilerin azalmasından dolayı, insanlar işlerine daha fazla zaman ve enerji harcamak için eşsiz fırsatlar elde ederler. Bu da genellikle işlerinde daha fazla bağlılık ve akış deneyimlerine yol açmaktadır.

Triandis (2001), toplulukçu özellikteki toplumlardan gelen bireylerin, ailevi ve sosyal bağlara yapılan vurgu nedeniyle genellikle daha derin bir memleket özlemi yaşadıklarını ifade ederek bunu daha da detaylandırmaktadır. Artan bu duygusal güçlüğe rağmen, ayrılık, bireysel otonomide önemli bir yükselişe yol açabilir. Bu yeni keşfedilen özerklik, kişisel ilgi alanlarının ve mesleki görevlerin daha derinlemesine keşfedilmesine olanak tanıyarak potansiyel olarak iş akış deneyimlerinin artmasına yol açmaktadır. Kültürel norm ve beklentilerin doğrudan etkisinden uzaklaşan bireyler kendilerini risk almaya, yenilikçi düşünmeye ya da karmaşık görevlere daha fazla zaman ayırmaya daha istekli bulabilirler ki bunların hepsi iş akış deneyimine yardımcı olmaktadır. Buna ek olarak, Aycan ve Berry (1996), kültürel uyum kavramına ve bunun yabancı bir çevrede çalışan bireyler üzerindeki etkisine değinmiştir. Kültürel uyumun başlangıç aşamaları zor olsa da, zaman içinde bireylerin sıklıkla yeni başa

çıkma teknikleri ve kendi kimliklerine dair daha karmaşık bir bilgi birikimi geliştirdiklerini ve bunun da profesyonel yaşam tarzları üzerinde bir etkiye sahip olabileceğini öne sürmektedirler. Bireyler kültürel kimliklerini yeni çevre ile uzlaştırdıkça, derin katılım ve seviye kazanma yeteneklerini artırarak işlerine dair daha esnek ve uyarlanabilir bir yaklaşım geliştirebilirler.

Ward, Bochner ve Furnham (2001), “kültürel şok” olarak bilinen durumun zihinsel unsurlarını araştırarak bu diyaloga ayrı bir katkıda bulunmuşlardır. Yeni bir kültürel çevreye geçmenin yarattığı baskının büyük bir kişisel gelişime yol açabileceğini öne sürmektedirler. İnsanlar kültürel sürprizlerin zorlu durumlarıyla uğraşırken, düzenli olarak yeni yetenekler ve görüşler edinirler; bunlar uzmanlık alanına aktarılabilir, yaratıcılığı, sorun çözme becerilerini ve sonunda da bu sürprizlerden keyif almayı artırabilir. Son olarak, sosyo-kültürel yön dahilinde sosyal destek yapılarının işlevini hatırlamak önemlidir. İster birlikte çalıştıkları arkadaşlarıyla ister daha geniş bir toplulukla olsun, yeni çevredeki sosyal bağlar, memleket özleminin kötü etkilerini kayda değer ölçüde hafifletebilir. Kim ve Gudykunst (2005) tarafından yapılan bir araştırmaya göre, sosyal yardım, sadece kültürel modelle ilişkili stresin azaltılmasını en iyi şekilde sağlamakla kalmayıp, aynı zamanda bireylerin işlerine olan bağlılıklarını artırmakta ve işlerinden aldıkları zevki de tamamlamaktadır. Yeni çevrede anlamlı ilişkiler kurmak duygusal destek sağlayabilir, böylece bireylerin işlerinde daha verimli bir şekilde bilinçlenmelerini sağlama ve benzer şekilde iş akış deneyimleri kazanmaları hususundaki gidişatlarına katkıda bulunabilir.

Özetle, sosyo-kültürel açıdan bakıldığında, memleket özlemi, aşına olunan kültürel ve ailevi bağların yoksunluğundan etkilenen karmaşık bir duygusal deneyim olabilir. Bu ayrılık yoluyla ortaya çıkan boşluk, özerkliğin artmasına, mesleki ve profesyonel alanın keşfedilmesine ve nihayetinde daha avantajlı bir iş akış deneyimine de yol açabilir. Kültürel kimlik, yöntem ve mesleki bağlılık arasındaki etkileşim, duygusal acı ve sıkıntı, kişisel olarak psikolojik ve gelişimsel açıdan patlayacak hale gelme ve en son başa çıkma stratejilerinin geliştirilmesi gibi unsurlarla ilgili olarak incelikli ve çok yönlüdür. Bu dinamikleri anlamak, insanların memleket özleminin zorlu durumlarını nasıl yönetip yol aldıklarına ve uzman katılımlarını ve üretkenliklerini artırmak için deneyimlerinden nasıl yararlandıklarına dair değerli bilgiler sunabilir.

Ekonomik bir açıdan bakıldığında, yaygın bir olgu olan ekonomik güdümlü göç, çoğu zaman memleket özlemi ile sonuçlanmaktadır. Ancak Baruch, Budhwar ve Khatri'nin (2007) de belirttiği gibi, göçün ardındaki ekonomik temelli motivasyon aynı zamanda iş ahlakının daha güçlü ve işe bağlılığın daha yüksek düzeyde olmasına da yol açabilir. Ekonomik refahı sağlama zorunluluğu, duygusal sıkıntıya odaklanılmış bir işe adanmışlığa dönüştürebilir. Ekonomik olarak başarılı olma ve böylece memleketteki aile üyelerinin yaşamlarını iyileştirme arzusu, iş akış deneyimlerini artıran önemli bir motivasyon kaynağı olarak işlev görebilir. Bu durum, ekonomik güdümlü göçmenlerin sıklıkla yüksek düzeyde örgütsel bağlılık ve iş motivasyonu sergilediğini belirten Thomas ve Al-Zahrani'nin (2010) bulgularında da tekrarlanmaktadır.

Kariyer odaklılık açısından bakıldığında, mesleki gelişim ve ilerleme isteğinin itici gücü sıklıkla bireyleri yer değiştirmeye sevk etmekte, bu da tanıdık çevrelerden ve destek ağlarından uzaklaşmaları sebebiyle memleket özlemi duymalarına neden olabilmektedir. Bununla birlikte, bu yer değiştirme genellikle daha gözde mesleki fırsatlar arayışıyla motive edilmektedir ki bu da özellikle mesleki yükselişi ve gururu süsleyebilir. Arthur ve Rousseau (2001), bireylerin öngörülü bir şekilde günümüz modern çalışma ortamlarının ötesinde meslek fırsatları aradıkları ve muhtemelen daha geniş bir yetenek çeşitliliğine yol açan 'sınırsız kariyer' kavramını tartışmaktadır. Bu arayış sonuçta memleket özlemine sebep olsa da, kariyer geliştirme kapasitesi ve yeni zorlu durumlardan alınan haz nedeniyle, motivasyonu ve bağlılığı büyük ölçüde güzelleştirebilir, işe daha derinlemesine dalmaya ve daha yüksek bir akış deneyimi hissine yol açabilir. Inkson ve Myers (2003), mesleğe yönelen bireylerin mesleki yeteneklerini en üst düzeye çıkarmak için genellikle yeni olanaklardan yararlandıkları üzerinde durmaktadırlar. Kariyer gelişimine bağlılık, bireylerin yeni roller veya çevrelerin yardımıyla sunulan zorlukları göğüsleyerek ve fırsatlara sarılarak, bunları kişisel ve uzmanlık gelişimleri konusunda patlama yapmaları için katalizör olarak kullanmaları olasılığının yüksek olduğu bir tarzıdır. Bu bağlılık, insanlar sorumluluklarına derinden bağlı hale geldikçe, kariyer arzuları arayışı içinde boş vakitlerini ve başarıyı konumlandıkça, işle ilgili artan bir coşkuya dönüşebilir.

Buna ek olarak, yeni beceri ve yeteneklerin edinilmesi kariyer gelişim sürecinin meşru bir parçasıdır ve doğası gereği motive edici olabilir. Öz-Belirlenim Teorisi (Deci ve Ryan, 2000), içsel motivasyonun daha derin iş akış deneyimlerine yol açabilecek güçlü bir bağlılık kaynağı olduğunu belirtmektedir. İnsanlar genellikle yeni durumlara uyum sağlayarak ve yeni görevler yerine getirerek kendilerini tanır ve büyür halde bulurlar. Bu, doğası gereği içsel tatmin sağlayabilir ve işteki performans deneyimlerini geliştirebilir. Dutton, Roberts ve Bednar (2010), kişinin mesleki yaşamındaki değişikliklerin, bireylerin mesleki benliklerini yeniden düşündükleri ve yeniden tanımladıkları durumlar olan kimlik tablolarına nasıl yol açabileceğini tartışmaktadır. Özdeşleşmeyi içeren işler, mesleki yenilenme kaynağı olma potansiyeline sahiptir ve bu da daha gelişmiş bağlılık ve iş akış deneyimi ile sonuçlanabilir. Bireyler, uzmanlıklarını geliştirmekte olan mesleki kimlikleriyle ilişkilendirdiklerinde, sorumluluklarından daha fazla keyif almaları ve kendilerini işlerine kaptırmaları mümkündür. Bir kariyer araştırması yapılırken isteğe ve geleceğe uyum sağlamanın önemi de göz önünde bulundurulmalıdır. Dobrow ve Heller (2015), sağlam bir gelecek uyumuna sahip olan insanların, istihdam planlarını ve ayarlamalarını uzun vadeli hedefleri doğrultusunda kilometre taşları olarak görme eğiliminde olduklarını ve bunun da memleket özleminin kötü etkilerini azaltabileceğini ifade etmektedir. Evden uzakta olmanın yarattığı duygusal hoşnutsuzluk, kaderi başarılarla odaklanma ve süreç başarısı beklentisi sayesinde gölgede kalabilir, bu da insanları kendilerini işlerine daha fazla kaptırmaya teşvik eder. Son olarak, iş bulma ve kariyer firmaları tarafından sağlanan destek, yerinden edilmiş kişiler arasındaki göç deneyimini büyük ölçüde etkileyebilir. Lazarova ve Cerdin (2007) tarafından yapılan bir araştırmaya göre, kariyer geliştirme programları, danışmanlık ve kendi profesyonel ağını kurma fırsatları şeklindeki kurumsal destek, iş performansını ayarlama ve geliştirme sürecinde yardımcı olabilir. Kariyer geçişlerinde onlara kaynak ve destek sağlamak, insanların zorluklarla daha etkili bir şekilde başa çıkmalarına yardımcı olabilir, yeni çevreye daha iyi entegre olmalarını sağlayabilir ve iş akış deneyimlerini iyileştirebilir.

Sonuç olarak, kariyer açısından bakıldığında, memleket özlemi iş için yer değiştiren bireyler için bir zorluk teşkil ederken, kariyer ilerlemesi ve mesleki gelişim arayışı zorlayıcı bir denge sağlamaktadır. Kariyer hedeflerine ulaşma motivasyonu, yeni zorlukların aşılmasının teşvik edilmesi ve kişisel gelişim fırsatları, iş akış deneyiminin

arttırılmasına katkıda bulunabilir. Kariyer motivasyonlarını anlamak ve uygun desteği sağlamak, insanların yer değiştirmenin getirdiği duygusal zorlukları aşmalarına yardımcı olarak, onların uzmanlık alanlarındaki gelişimlerine odaklanmalarına ve işlerine daha fazla bağlılık hissetmelerine ve işten zevk almalarına olanak tanıyabilir.

Bölgesel açıdan düşünüldüğünde, yer değiştirme kararı genellikle kişinin daha güvenli bir çevre, daha iyi yaşam koşulları veya daha müreffeh ekonomik koşullar da dahil olmak üzere yaşam kalitesini iyileştirme arzusundan etkilenir. Black ve Stephens (1989), daha iyi güvenlik, refah veya yaşam standartları sunan bir bölgeye taşınmanın faydalarının işe adanmışlığı ve bağlılığı önemli ölçüde artırabileceğini vurgulamaktadır. Daha iyi bir çevrede yaşama fırsatı, bireyleri yeni yaşam standartlarını korumak veya geliştirmek için daha sıkı ve daha etkili çalışmaya teşvik eden güçlü bir motivasyon kaynağı olarak işlev görebilir. Bu özveri genellikle daha ileri seviyede akış deneyimlerine dönüşür, çünkü bireyler işlerine derinlemesine bağlandıkça ve özümstedikçe ve mesleki başarılarından memnuniyet duydukça, bu durumları gelişmiş yaşam tarzlarına katkıda bulunur.

Urry (2002), çevresel faydaların çoğu zaman memleket özleminden kaynaklanan duygusal maliyetlerden çok daha ağır bastığını ileri sürmektedir. Daha yüksek güvenlik, daha iyi iş fırsatları veya daha rahat yaşam koşullarının somut faydaları, yeni bir yere uyum sağlamanın zorluklarını değerli hale getirebilir. İnsanların kasıtlı ya da kasıtsız yaptıkları bu fayda-maliyet analizi, yer değiştirmelerini haklı çıkarmaya ve yeni fırsatlardan yararlanmaya çalışırken işe güçlü bir şekilde odaklanmalarına yol açabilir. Sonuç olarak, bu durum işe bağlılığın ve akış deneyimlerinin artmasına neden olabilir. Greenhaus ve Beutell (1985) iş-yaşam dengesi kavramını ve insanların kişisel ve mesleki yaşamlarını tatmin edecek bir dengeye nasıl ulaşmaya çalıştıklarını tartışmaktadır. Daha iyi koşullar sunan bir yere taşınmak, belirli kişisel veya ailevi baskıları azaltarak bu dengeye büyük ölçüde katkıda bulunabilir, böylece bireylerin işlerine daha fazla dikkat ve enerji ayırmalarına olanak tanıyabilir. Bu değişim, bireylerin taşınmalarının sağlık ve esenliklerini olumlu yönde etkilediğini hissetmeleriyle birlikte üretkenlik, iş tatmini ve iş akış deneyiminde iyileşmeye yol açabilir.

Ayrıca, bölgesel bağlam bireylerin kimliklerini ve aidiyet duygularını etkileyerek işe bağlılıklarını ve iş akış deneyimlerini etkileyebilir. Feldman ve Ng'nin (2007) kariyer hareketliliği ve iş sonuçları üzerine yaptıkları çalışma, olumlu bölgesel entegrasyonun bireylerin yeni çevreyle ve dolayısıyla işleriyle özdeşleşmelerini önemli ölçüde artırabileceğini göstermektedir. Bireyler kendilerini evlerinde hissettikçe ve yeni çevreleriyle bütünleştikçe, sahiplenme duygusu ve yeni toplumlarına olumlu bir katkıda bulunma arzusunun yönlendirmesiyle iş akış deneyimleri artmaktadır. Bununla birlikte, bölgesel faydaların şüphesiz, iş akış deneyimlerini etkilemesi için bireyler tarafından algılanması ve değer verilmesi gerektiğini gözlemlemek önemlidir. Shen ve Hall'un (2009) işaret ettiği gibi, erkeklerin ya da kadınların yepyeni çevreye yönelik algıları ve tutumları uyum sürecinde önemli bir rol oynamaktadır. Kuruluşlar, yer değiştirme yardımı, ağ bütünleşme programları veya oryantasyon programları şeklinde rehberlik sağlayarak, bireylerin yeni bölgenin nimetlerini hızlı bir şekilde algılamalarına ve tanımalarına destek olarak bu süreci kolaylaştırabilir, böylece işe bağlılıklarını ve iş akış deneyimlerini geliştirebilir.

Sonuç olarak, yakın bir açıdan bakıldığında, memleket özlemi yeni bölgelere taşınan insanlar için bir girişim fırsatı sağlarken, gelişmiş yaşam koşullarının yanı sıra güvenlik ve refah olanağı, daha yüksek iş adanmışlığı ve bağlılığı için tam boyutlu motive edici faktörler olarak işlev görebilir. Yepyeni bölgenin somut ve algılanan nimetleri, düzenli olarak memleket özleminin duygusal bedellerinden daha ağır basmakta ve işle ilgili daha uygun bir geçişe yol açmaktadır. Yakın çevredeki avantajların insanların işe bağlılığı üzerindeki etkisini anlamak ve bu avantajları en üst düzeye çıkarmak için destek sağlamak, bireylerin yeni çevrelerine daha doğru bir şekilde uyum sağlamalarına yardımcı olabilir ve bu da etkinliklerden memnuniyetin, üretkenliğin ve yer değiştirme çalışmalarının daha yüksek oranda gerçekleşmesine yol açabilir.

6. SONUÇ ve ÖNERİLER

6.1 Sonuç

Bu çalışmanın temel amacı, yer değiştirme sürecinde oluşan memleket özlemi ile iş akış deneyimi arasındaki karmaşık etkileşimi gözlemleyerek anlamaya çalışmak ve memleket özleminin sosyo-kültürel, ekonomik, kariyer odaklılık ve bölgesel açılardan etkisini bu incelemeler üzerinde analiz etmektir. Kapsamlı bir değerlendirme yoluyla, bu tez çalışması, memleket özleminin çok yönlü doğasını aydınlatarak, genellikle özlemle karakterize edilse bile, ironik bir şekilde ileri seviyede bir iş bağlılığı için bir katalizör görevi görebilen ve olumlu koşullar altında seyreden duygusal bir zevk olduğunu ortaya koymuştur. Bu genişletilmiş sonuç, araştırmanın bulgularını sentezlemeyi ve memleket özlemi ve mesleki bağlılığın zorluklarıyla mücadele eden insanlar ve işletmeler için daha geniş çıkarımlardan bahsetmeyi amaçlamaktadır.

Sosyo-kültürel açıdan bakıldığında bu çalışma, kültürel ve ailevi ayrılıklar yoluyla cesaret edilen memleket özlemine katlanmanın duygusal iyi oluş ve uzmanlık hayatını nasıl etkilediğini vurgulamıştır. Araştırma, memleket özleminin büyük duygusal zorluklara yol açarken, özerklik ve ailevi sorumluluklardan uzaklığın daha yüksek bir farkındalığa ve iş hayatına daha derinlemesine dalmaya neden olabileceğini ve bunun da daha uygun yer değiştirme deneyimleriyle sonuçlanabileceğini göstermektedir. Bu durum özellikle, güçlü aile bağlarının ayrılık acısını artırdığı, ancak kazanılan özerkliğin uzmanca işe bağlılığı ve gelişimi önemli ölçüde destekleyebildiği toplulukçu yapıdaki toplumlarda belirgindir. Bu araştırma, duygusal özlem ve mesleki özerklik arasındaki dengeyi sağlamanın, işle ilgili avantajlı bir akış ve yer değiştirme için memleket özleminden yararlanmanın temelini oluşturduğunu göstermektedir.

Ekonomik bakış açısı, memleket özleminin ekonomik gereklilik ve hırsla bağlantılı motive edici boyutlarını ortaya koymuştur. Çalışma, kendinin ve ailesinin geçimini sağlama ihtiyacının ve ekonomik iyileşme arzusunun, memleket özleminden kaynaklanan duygusal sıkıntının güçlü bir iş bağlılığına ve yüksek iş akış deneyimi ve yer değiştirme deneyimine dönüştürebileceğinin altını çizmektedir. Bu dönüşüm, ekonomik güdülerle yönlendirilen memleket özleminin mesleki özveri ve başarı için

önemli bir güç haline gelebileceğini göstermekte ve duygusal sıkıntının ekonomik hedefleri gerçekleştirmeye yönlendirilebileceğini düşündürmektedir.

Kariyer perspektifinden bakıldığında, araştırmalar kariyerde ilerleme ve mesleki fırsatlar peşinde koşmanın memleket özleminin olumsuz etkilerine karşı koyabileceğini göstermiştir. Yeni iş zorluklarıyla ilişkilendirilen motivasyon ve heyecanın memleket özlemi duygularını azaltabileceğini ve işe bağlılığın ve iş değiştirmenin artmasına yol açabileceğini göstermiştir. Araştırmanın bulguları, kariyer arzularının ve mesleki gelişim fırsatlarının memleket özlemine karşı güçlü bir panzehir görevi görebileceğini ve onu bir engel olmaktan çıkarıp işe bağlılığı ve iş tatminini artıran bir motivasyon aracına dönüştürebileceğini göstermektedir.

Bölgesel gözlemler, yeni bölgelere taşınmanın insanların aşına oldukları çevreden ayrılmaları nedeniyle memleket özlemi hissetmelerine neden olabilmesine rağmen, iyileştirilmiş yaşam koşullarıyla ilişkili faydaların iş ve bağlılıkta daha fazla fedakarlığa yol açabileceğini göstermiştir. Bu çalışma, yaşam koşullarını yeni ve daha iyi bir çevrede sürdürme veya iyileştirme arzusunun daha odaklı bir kariyere ve daha yüksek düzeyde iş akış deneyimlerine yol açabileceğini öne sürmektedir. Bu bakış açısı, memleket özlemi deneyimini şekillendirmede mekanın faydalarının önemini vurgulamakta ve yeni bir çevrenin algılanan faydalarının, yer değiştirmenin duygusal maliyetlerini önemli ölçüde azaltabileceğini öne sürmektedir.

İnceleme boyunca, kurumsal stratejilerin memleket özleminin kötü etkilerini hafifletmede ve iş akış deneyimine katkıda bulunan yüksek kaliteli bileşenleri geliştirmedeki hayati işlevi vurgulanmıştır. Gözlem ve araştırmanın bulguları, kurumlara, çalışanlarının duygusal ve uzmanlık arzularını bilen ve bunlara hitap eden yardım yapıları, kaynakları ve bir çalışma yaşamı biçimi sağlamaları çağrısında bulunmaktadır. Yer değiştirme sürecinde memleket özlemini ve iş akış deneyimini etkileyen çok sayıda faktör hakkında bilgi sahibi olarak, kuruluşlar çalışanlarının iyi-oluş düzeyine ve üretkenliğine yardımcı olmak için merkezi müdahaleleri artırabilir ve bu da daha esnek ve başarılı çalışma ortamları oluşturulmasına yol açabilir.

Kısacası, bu araştırmanın temel nedeni, memleket özlemi ve iş akış deneyimi arasındaki karmaşık dinamiklerin daha derinlemesine anlaşılmasına katkıda bulunmak olmuştur. Bu çalışma, memleket özleminin genellikle duygusal bir ıstırap kaynağı olmakla birlikte, uygun koşullar altında mesleki bağlılığı ve tatmini artırma yeteneğine de sahip olduğunu vurgulamıştır.

Bu çalışmadan elde edilen bulgular, memleket özlemini yönetmek ve daha işine bağlı, üretken ve memnun bir işgücünü teşvik etmek için bundan yararlanmak amacıyla değerli stratejiler sunmaktadır. İşin doğası ve küresel işgücünün hareketliliği değişmeye devam ettikçe, bu çalışmadan elde edilen bilgiler destekleyici, esnek ve başarılı kurumsal kültürlerin ve bireylerin oluşturulmasına yardımcı olacaktır. Bu araştırma, duygusal ve davranışsal yaşamlarımızın kesiştiği karmaşık yolların kanıtı olarak durmakta ve bu sulara daha fazla anlayış ve büyük başarı ile yön bulmamız için rehberlik sağlamaktadır.

6.2 Öneriler

Memleket özlemi ve iş akış deneyimi arasındaki etkileşimi çeşitli açılardan ele alan bu çalışmadan elde edilen bulgulara ve sonuçlara dayanarak, bireylere, kurumlara ve gelecekteki araştırmalara yönelik aşağıdaki öneriler sunulmaktadır.

Bireylere yönelik öneriler şu şekilde açıklanabilir:

- *Başa çıkma stratejileri geliştirin:* Bireyler memleket özlemiyle başa çıkmak için etkili yollar geliştirmelidir. Bu, aile ve arkadaşlarla düzenli iletişim kurmayı, yeni bir yerde destek aramayı veya rahatlık ve aidiyet duygusu sağlayan kültürel veya eğlence amaçlı etkinlikler yapmayı içerebilir.
- *Mesleki fırsatları kucaklayın:* Uzmanlık olanaklarını, memleket özlemine karşı duyguların avantajlı bir denge unsuru olarak görün. Kariyer artışına, yetenek gelişimine ve yer değişimi ile birlikte gelen yeni deneyimlere odaklanın. Net mesleki hayaller kurmak, motivasyon ve mantık duygusu sağlayarak memleket özlemi duygularını hafifletmeye yardımcı olabilir.

- *Özerklik ve meşguliyet peşinde olun:* İş akışından keyif almak için iş sorumluluklarına derinlemesine katılın. Yeteneklerinize uygun ve zor ama ulaşılabilir arzular sağlayan roller ve görevler arayın. Seçim yapma ve görev kontrolünde özerklik sahibi olma, iş akışının ve yer değiştirmenin zevkini süsleyebilir ve memleket özleminden uzaklaşmanızı sağlayabilir.

Kurumlara yönelik öneriler şu şekilde açıklanabilir:

- *Yeni taşınanlar için destek sistemleri:* Oryantasyon uygulamaları, kültürel eğitim ve danışmanlık hizmetlerine kabul de dahil olmak üzere, yeni taşınan çalışanlar için destek yapıları uygulayın. Destekleyici ve kapsayıcı bir çalışma ortamı sağlamak, memleket özleminin sonuçlarını hafifletmeye yardımcı olabilir ve daha hızlı uyum sağlamayı kolaylaştırabilir.
- *İş-yaşam dengesini teşvik edin:* Evlerinden ve geleneksel konfor alanlarından uzakta olan çalışanlar üzerindeki artan stresi göz önünde bulundurarak sağlıklı bir iş yaşamını teşvik edin. Esnek çalışma saatleri, uzaktan çalışma seçenekleri ve evden uzakta zaman geçirmeyi sağlayan izin politikaları büyük bir fark yaratabilir.
- *Kariyer geliştirme fırsatları oluşturun:* Net mesleki gelişim yolları ve eğitim fırsatları sunun. En yeni işlevleri ile kariyer hedefleri arasında net bir bağlantı gören çalışanların daha fazla bağlılık göstermesi ve işlerinden daha fazla zevk alması muhtemeldir.
- *Kültürel açıdan kapsayıcı bir ortamı teşvik edin:* Kültürel yelpazeye saygı duyan ve bu çeşitliliği benimseyen bir çalışma ortamı yaratın. Kültürel alışverişi ve anlayışı teşvik etmek, tüm çalışanların kendini daha fazla evinde ve değerli hissetmesine yardımcı olabilir, ayrılık veya memleket özlemi duygularını azaltabilir.

Gelecekte yapılacak araştırmalara yönelik öneriler şu şekilde açıklanabilir:

- *Boylamsal çalışmalar yapın:* Memleket özleminin işle ilgili uzun vadeli etkilerini ve bireylerin yıllar içinde nasıl uyum sağladıklarını tanımak için boylamsal çalışmalar yapın. Bu, memleket özleminin kalıcılığı ve mesleki varoluş üzerindeki gelişen etkisi hakkında daha derin bilgiler sunabilir.
- *Farklı popülasyonları ve ortamları araştırın:* Farklı kültürel, ekonomik ve coğrafi faktörlerin memleket özlemi ve işten ayrılma ve katılma arasındaki ilişkiyi nasıl etkilediğini anlamak için araştırmayı farklı insanları ve bağlamları içerecek şekilde genişletin.
- *Müdahale etkinliğini araştırın:* Memleket özlemini azaltmada ve iş akış deneyimini artırmada çok sayıda kurumsal stratejinin ve kişisel başa çıkma mekanizmasının etkinliğini araştırın. Neyin işe yaradığını anlamak, daha etkili kılavuzlar ve yardımcı yapılar oluşturabilir.
- *Niteliksel araştırmalar yapın:* Memleket özlemi ve iş akış deneyimini yöneten kişilerin özel anlatılarına ve çalışmalarına vakıf olmak için nitel araştırmalara katılın. Bu, bulgulara derinlik ve bağlam katabilir ve daha ayrıntılı müdahalelerin geliştirilmesine yardımcı olabilir.

Bu ipuçlarını takip ederek, bireyler memleket özlemini daha iyi kontrol edebilir ve kuruluşlar, çalışanlarının iyi-oluş düzeyine ve üretkenliğine yardımcı olacak ortamlar yaratarak ortaklaşa faydalı sonuçlar elde edebilir. Gelecekteki araştırmalar bu bulgular üzerine inşa edilmeye devam ederek, duygusal iyi-oluş ve mesleki bağlılık arasındaki karmaşık etkileşimle başa çıkmak için daha derin bilgiler ve daha güçlü teknikler sağlayabilir.

KAYNAKÇA

- Abramson, L. Y., Seligman, M. E. ve Teasdale, J. D. (1978). Learned helplessness in humans: critique and reformulation. *Journal of Abnormal Psychology*, 87(1), 49.
- Akinsulure-Smith, A. M. (2012). Using group work to rebuild family and community ties among displaced African men. *The Journal for Specialists in Group Work*, 37(2), 95-112.
- Alan, A. K. ve Kabadayı, E. T. (2016). The effect of personal factors on social media usage of young consumers. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 235, 595-602.
- Alapack, M. ve Alapack, R. (1984). The hinge of the door to authentic adulthood: A Kierkegaardian inspired synthesis of the meaning of leaving home. *Journal of Phenomenological Psychology*, 15(1), 45.
- Archer, J., Ireland, J., Amos, S. L., Broad, H. ve Currid, L. (1998). Derivation of a homesickness scale. *British Journal of Psychology*, 89(2), 205-221.
- Arthur, M. B. ve Rousseau, D. M. (2001). *The boundaryless career: A New employment principle for a new organizational era*. USA: Oxford University Press.
- Aycan, Z. ve Berry, J. W. (1996). Impact of employment-related experiences on immigrants' psychological well-being and adaptation to Canada. *Canadian Journal of Behavioural Science / Revue canadienne des sciences du comportement*, 28(3), 240-251.
- Badoiu, A. ve Oprea, B. (2018). The work-related flow (WOLF) inventory: Romanian adaptation. *Psihologia Resurselor Umane*, 16(2), 94-106.
- Bagherinia H, Ildarabadi E. ve Bagherinia F. (2016). Relationship between personality traits and mental health with resilience mediation in nurses. *J. Sabzevar Univ. Med Sci.*, 22(6), 1063-1070.
- Bakker, A. B. (2008). The work-related flow inventory: Construction and initial validation of the WOLF. *Journal of Vocational Behavior*, 72(3), 400-414.
- Bakker, A. B., Demerouti, E. ve Verbeke, W. (2004). Using the job demands-resources model to predict burnout and performance. *Human Resource Management*, 43(1), 83-104.

- Bakker, A. B. ve van Woerkom, M. (2017). Flow at work: A self-determination perspective. *Occupational Health Science*, 1, 47-65.
- Bakker, A. B. ve Demerouti, E. (2016). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273-285.
- Bakker, A. B., Demerouti, E. ve Sanz-Vergel, A. (2023). Job Demands–Resources theory: Ten years later. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 10, 25-53.
- Baruch, Y., Budhwar, P. S. ve Khatri, N. (2007). Brain drain: Inclination to stay abroad after studies. *Journal of World Business*, 42(1), 99-112.
- Basuki, R. ve Riani, A. L. (2018). Predicting employee's intention to leave: The role of homesickness and cross-cultural adjustment among employees assigned across Indonesia. *International Journal of Business and Society*, 19(4), 605-619.
- Basyouni, S. S. ve El Keshky, M. E. S. (2021). Job insecurity, work-related flow, and financial anxiety in the midst of Covid-19 pandemic and economic downturn. *Frontiers in Psychology*, 12, 1-11.
- Beck, R., Taylor, C. ve Robbins, M. (2003). Missing home: Sociotropy and autonomy and their relationship to psychological distress and homesickness in college freshmen. *Anxiety, Stress, & Coping*, 16(2), 155-166.
- Black, J. S. ve Stephens, G. K. (1989). The influence of the spouse on American expatriate adjustment and intent to stay in Pacific Rim overseas assignments. *Journal of Management*, 15(4), 529-544.
- Bowlby, J. (1969). *Attachment and loss: Attachment*. New York: Basic Books.
- Bowlby, J. (1973). *Attachment and loss: Separation: Anxiety and anger*. New York: Basic Books.
- Brown, S. H. (2014). Place-attachment in heritage theory and practice: A personal and ethnographic study. [PhD Thesis]. University of Sydney, Australia.
- Brewin, C. R., Furnham, A. ve Howes, M. (1986). Demographic and psychological determinants of homesickness and confiding among students. *British Journal of Psychology*, 80(4), 467-477.
- Burt, C. D. B. (1993). Concentration and academic ability following transition to University: An investigation of the effects of homesickness. *Journal of Environmental Psychology*, 13(4), 333-342.

- Caniels, M. C. J., Adamska, K. M., van Oortmerssen, L. A., ve van Assen, M. F. (2023). Set your mind on it: The mediating role of mindset in the relationship between a learning-from-error climate and work-related flow. *Current Psychology*, 42, 2067-2076.
- Ceja, L. ve Navarro, J. (2012). ‘Suddenly I get into the zone’: Examining discontinuities and nonlinear changes in flow experiences at work. *Human Relations*, 65(9), 1101-1127.
- Csikszentmihalyi, M. (1990). *Flow: The psychology of optimal experience*. New York: Harper & Row.
- Csikszentmihalyi, M. (1975). *Beyond boredom and anxiety*. New York: Jossey Bass Publishers.
- Çam, Z. (2021). Validation of the Turkish version of work-related flow inventory (WOLF) and its relationship with burnout and job satisfaction. *International Online Journal of Education and Teaching*, 8(1), 505-524.
- Dai, K. ve Wang, Y. (2023). Investigating the interplay of Chinese EFL teachers’ proactive personality, flow, and work engagement. *Journal of Multilingual and Multicultural Development*, 18(1), 1-15.
- Datu, J. A. D. ve Mateo, N. J. (2017). Work-related flow dimensions differentially predict anxiety, life satisfaction, and work longevity among Filipino counselor. *Current Psychology*, 36(2), 203-208.
- Deans, C. ve Byrne, D. G. (2009). A scale to measure non-traumatic military operational stress. *Stress and Health: Journal of the International Society for the Investigation of Stress*, 25(1), 53-62.
- Debus, M. E., Sonnentag, S., Deutsch, W. ve Nussbeck, F. W. (2014). Making flow happen: the effects of being recovered on work-related flow between and within days. *Journal of Applied Psychology*, 99(4), 713.
- Deci, E. L. ve Ryan, R. M. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268.
- Deci, E. L. ve Vansteenkiste, M. (2004). Self-determination theory and basic need satisfaction: Understanding human development in positive psychology. *Richerche di Psicologia*, 27, 23-40.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Sonnentag, S. ve Fullagar, C. J. (2012). Work-related flow and energy at work and at home: A study on the role of daily recovery. *Journal of Organizational Behavior*, 33, 276-295.

- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F. ve Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512.
- Dermott, E. ve Fowler, T. (2020). What is a family and why does it matter? *Social Sciences*, 9(5), 83.
- Dictionary, M. W. (2002). Risk. [Çevrim-içi: <http://www.merriam-webster.com>], Erişim tarihi: 15.09.2023.
- Dobrow, S. R. ve Heller, D. (2015). Follow your heart or your head? A longitudinal study of the facilitating role of calling and ability in the pursuit of a challenging career. *Journal of Applied Psychology*, 100(3), 695-712.
- Dos Santos, L. M. (2020). International school science teachers' development and decisions under social cognitive career theory. *Glob. J. Eng. Educ*, 22, 51-56.
- Dufrene, G. E. (2018). *Moving on: A phenomenological study on the experiences of migrating teachers in disadvantaged school districts*. [PhD Thesis]. University of New Orleans, USA.
- Duru, E. ve Balkis, M. (2013). The psychometric properties of the Utrecht Homesickness Scale: A study of reliability and validity. *Eurasian Journal of Educational Research*, 52, 61-78.
- Dutton, J. E., Roberts, L. M. ve Bednar, J. (2010). Pathways for positive identity construction at work: Four types of positive identity and the building of social resources. *The Academy of Management Review*, 35 (2), 265-293.
- Eisenberger, R., Jones, J. R., Stinglhamber, F., Shanock, L. ve Randall, A. T. (2005). Flow experiences at work: For high need achievers alone? *Journal of Organizational Behavior*, 26, 755-775.
- Fagerlind, A. C., Gustavsson, M., Johansson, G. ve Ekberg, K. (2013). Experience of work-related flow: Does high decision latitude enhance benefits gained from job resources? *Journal of Vocational Behavior*, 83(2), 161-170.
- Feldman, D. C. ve Ng, T. W. H. (2007). Careers: Mobility, embeddedness, and success. *Journal of Management*, 33(3), 350-377.
- Ferrara, T. (2020). Understanding homesickness: A review of the literature. *Journal for Leadership and Instruction*, 19(1), 8-15.
- Fisher, S. (2016). *Homesickness, cognition and health*. Routledge.

- Fisher, S., Frazer, N. ve Murray, K. (1986). Homesickness and health in boarding school children. *Journal of Environmental Psychology*, 6(1), 35-47.
- Fisher, S. ve Hood, B. (1987). The stress of the transition to university: A longitudinal study of psychological disturbance, absent-mindedness and vulnerability to homesickness. *British Journal of Psychology*, 78(4), 425-441.
- Fleck, C. (2015). Attitude: History of concept. *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences*, 2, 175-177.
- Fullagar, C. J. ve Kelloway, E. K. (2009). 'Flow' at work: An experience sampling approach. *The British Psychological Society*, 82, 595-615.
- Garg, N., Punia, B. K., Kakkar, V. ve Kumari, S. (2022). Homesickness: A comparative study of defense and civilian employees and individual differences. *International Journal of Organizational Analysis*, 30(6), 1286-1308.
- Gaur, A. S. ve Gaur, S. S. (2009). *Statistical methods for practice and research: A guide to data analysis using SPSS*. SAGE Publications.
- Geyser, I., Geldenhuys, M. ve Crous, F. (2015). The dimensionality of the work related flow inventory (WOLF): A South African study. *Journal of Psychology in Africa*, 25(4), 282-287.
- Greenhaus, J. H. ve Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review* 10(1), 76-88.
- Hack-Polay, D. (2012). When home isn't home – a study of homesickness and coping strategies among migrant workers and expatriates. *International Journal of Psychological Studies*, 4(3), 62-72.
- Hack-Polay, D. (2020). Global South expatriates, homesickness and adjustment approaches. *Public Health Reviews*, 41, 1-20.
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B. ve Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology*, 43(6), 495-513.
- Hendrickson, B., Rosen, D. ve Aune, R. K. (2011). An analysis of friendship networks, social connectedness, homesickness, and satisfaction levels of international students. *International Journal of Intercultural Relations*, 35(3), 281-295.
- Hoerder, D. (2002). *Cultures in contact: World migrations in the second millennium*. Duke University Press.

- Hofer, J. (1934). Medical dissertation on nostalgia. Anspach, C. K. (Çev.). *Bulletin of the History of Medicine*, 2, 376-391.
- Hung, D. Y., Harrison, M. I., Truong, Q. ve Du, X. (2018). Experiences of primary care physicians and staff following lean workflow redesign. *BMC Health Services Research*, 18, 274-281.
- Inkson, K. ve Myers, B. A. (2003). *The boundaryless career: A new employment principle for a new organizational era*. Oxford University Press.
- Jerome, T. (2003). Leaving home: Homesickness, place attachment, and transition among residential college students. *Journal of College Student Psychotherapy*, 18(1), 35-48.
- Johnstone, A. ve Johnston, L. (2005). The relationship between organizational climate, occupational type and workaholism. *New Zealand Journal of Psychology*, 34, 181-188.
- Kim, Y. Y. ve Gudykunst, W. B. (2005). Theories in intercultural communication. In W. B. Gudykunst (Ed.), *Theorizing about intercultural communication* (37-60). Renata Panocova.
- Lan, J., Wong, C. S., Jiang, C. ve Mao, Y. (2017). The effect of leadership on work-related flow: A moderated mediation model. *Leadership & Organization Development Journal*, 38(2), 210-228.
- Lavigne, G. L., Forest, J. ve Crevier-Braud, L. (2012). Passion at work and burnout: A two-study test of the mediating role of flow experiences. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 21(4), 518-546.
- Lazarova, M. B. ve Cerdin, J. L. (2007). Revisiting repatriation concerns: Organizational support versus career and contextual influences. *Journal of International Business Studies*, 38(3), 404-429.
- Leeds Libyan Schools, (2023). Leeds Libyan Schools. [Çevrim-içi: www.llsschool.com], Erişim tarihi: 15.05.2023.
- Lei, L., Liang, Y. X. ve Krieger, G. R. (2004). Stress in expatriates. In *Clinics in Occupational and Environmental Medicine*, 4(1), 221-229.
- Liu, W., Lu, H., Li, P., van der Linden, D. ve Bakker, A. B. (2023). Antecedents and outcomes of work-related flow: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 144, 1-19.

- Liu, W., Linden, D. ve Bakker, A. B. (2022). Strengths use and work-related flow: An experience sampling study on implications for risk taking and attentional behaviors. *Journal of Managerial Psychology*, 37(1), 47-60.
- McCann, W. H. (1941). Nostalgia: A review of the literature. *Psychological Bulletin*, 38(3), 165.
- McMillan, L. H., Brady, E. C., O'Driscoll, M. P. ve Marsh, N. V. (2002). A multifaceted validation study of Spence and Robbins' (1992) workaholism battery. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75(3), 357-368.
- Mitchell, J. V. (1967). Pediatrics: Recreational therapy program alleviates homesickness. *Hospital Topics*, 45(3), 97-98.
- Morse, C. ve Mudgett, J. (2017). Longing for landscape: Homesickness and place attachment among rural out-migrants in the 19th and 21st centuries. *Journal of Rural Studies*, 50, 95-103.
- Mosing, M. A., Butkovic, A. ve Ullen, F. (2018). Can flow experiences be protective of work-related depressive symptoms and burnout? A genetically informative approach. *Journal of Affective Disorders*, 226, 6-11.
- Nauta, M. H., aan het Rot, M., Schut, H. ve Stroebe, M. (2019). Homesickness in social context: An ecological momentary assessment study among 1st-year university students. *International Journal of Psychology*, 55(3), 392-397.
- Niziurski, J. A. ve Berntsen, D. (2018). A prospective study of homesickness in soldiers during military deployment. *Personality and Individual Differences*, 120, 81-86.
- Park, I. J., Doan, T., Zhu, D. ve Kim, P. B. (2021). How do empowered employees engage in voice behaviors? A moderated mediation model based on work-related flow and supervisors' emotional expression spin. *International Journal of Hospitality Management*, 95(5), 102878.
- Peifer, C., Syrek, C., Ostwald, V., Schuh, E. ve Antoni, C. H. (2020). Thieves of flow: How unfinished tasks at work are related to flow experience and wellbeing. *Journal of Happiness Studies*, 21, 1641-1660.
- Poyrazli, S. ve Lopez, M. D. (2007). An exploratory study of perceived discrimination and homesickness: A comparison of international students and american students. *The Journal of Psychology*, 141(3), 263-280.

- Rafati, F., Vazirinasab, H., Rooyan, P. ve Sedighi, A. (2019). The relationships of personality traits and homesickness with mental health among dormitory students. *Modern Care Journal*, 16(2), 1-5.
- Rosen, G. (1975). Nostalgia: A ‘forgotten’ psychological disorder. *Psychological Medicine*, 5(4), 340-354.
- Ryan, R. M. ve Deci, E. L. (2000). Self-Determination Theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55, 68-78.
- Saravanan, C., Alias, A. ve Mohamad, M. (2017). The effects of brief individual cognitive behavioural therapy for depression and homesickness among international students in Malaysia. *Journal of Affective Disorders*, 220, 108-116.
- Sanda, A. ve Arthur, N. A. D. (2017). Relational impact of authentic and transactional leadership styles on employee creativity The role of work-related flow and climate for innovation. *African Journal of Economic and Management Studies*, 8(3), 274-295.
- Scharp, K. M., Paxman, C. G. ve Thomas, L. J. (2016). “I want to go home” homesickness experiences and social-support-seeking practices. *Environment and Behavior*, 48(9), 1175-1197.
- Scopelliti, M. ve Tiberio, L. (2010). Homesickness in university students: The role of multiple place attachment. *Environment and Behavior*, 42(3) 335-350.
- Shen, J. ve Hall, D. T. (2009). When expatriates explore the unknown: Career-related outcomes of cross-cultural adaptation and proactive personality. *Journal of Applied Psychology*, 94(4), 1-13.
- Skinner, E. A. (1995). *Perceived control, motivation, & coping*. Sage Publishing.
- Stines, C. A. (2020). *The “it” factor: A phenomenological study of the lived experiences of exceptional secondary teachers in independent schools*. Drexel University.
- Stroebe, M., Schut, H. ve Nauta, M. (2015). Homesickness: A systematic review of the scientific literature. *Review of General Psychology*, 19(2), 157-171.
- Stroebe, M., van Vliet, T., Hewstone, M. ve Willis, H. (2002). Homesickness among students in two cultures: Antecedents and consequences. *British Journal of Psychology*, 93(2), 147-168.

- Sumalinog, G. G. (2021). English language teachers in diaspora: A heideggerian phenomenology. *International Journal of Learning, Teaching and Educational Research*, 19(11), 283-295.
- Sun, J. (2015). *Homesick at college: A predictive model for first-year first-time students*. [PhD Thesis]. Iowa State University.
- Sun, J. ve Hagedorn, L. S. (2016). Homesickness at college: Its impact on academic performance and retention. *Journal of College Student Develop.*, 57(8), 943-957.
- Tartakovsky, E. (2007). Alongitudinal study of acculturative stress and homesickness: High-school adolescents immigrating from Russia and Ukraine to Israel without parents. *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology*, 42, 485-494.
- Terry, M. L., Leary, M. R. ve Mehta, S. (2013). Self-compassion as a buffer against homesickness, depression, and dissatisfaction in the transition to college. *Self and Identity*, 12(3), 278-290.
- Thomas, D. C. ve Al-Zahrani, A. M. (2010). Cultural intelligence, work engagement, and job performance among teachers in international schools. *Teaching and Teacher Education*, 26(3), 648-655.
- Thurber, C. A. (1995). The experience and expression of homesickness in preadolescent and adolescent boys. *Child Development*, 66(4), 1162-1178.
- Thurber, C. A. ve Sigman, M. D. (1998). Preliminary models of risk and protective factors for childhood homesickness: Review and empirical synthesis. *Child Development*, 69(4), 903-934.
- Thurber, C. A. ve Walton, E. (2007). Preventing and treating homesickness. *Pediatrics*, 119(1), 192-201.
- Thurber, C. A. ve Walton, E. A. (2012). Homesickness and adjustment in university students. *Journal of American College Health*, 60(5), 415-419.
- Thurber, C. A. ve Weisz, J. R. (1997). "You can try or you can just give up": The impact of perceived control and coping style on childhood homesickness. *Developmental Psychology*, 33(3), 508-517.
- Triandis, H. C. (2001). Individualism-collectivism and personality. *Journal of Personality*, 69(6), 907-924.
- Urry, J. (2002). *The tourist gaze*. Sage Publications.

- Urani, M. A., Miller, S. A., Johnson, J. E. ve Petzel, T. P. (2003). Homesickness in socially-anxious first year college students. *College Student Journal*, 37(3), 392-399.
- van Heck, G. L., Vingerhoets, A., Voolstra, A., Gruijters, I., Thijs, H. ve van Tilburg, M. A. L. (2007). Personality, temperament, and homesickness. van Tilburg, M.A.L. & Vingerhoets A. J. J. M. (Eds.) *Psychological aspects of geographical moves. Homesickness and acculturation stress* (161-177), Amsterdam University Press.
- van Tilburg, M. A. L., Eurelings-Bontekoe, E. H. M., Vingerhoets, A. J. J. M. ve van Heck, G. L. (1999a). An exploratory investigation into types of adult homesickness. *Psychotherapy and Psychosomatics*, 68(6), 313-318.
- van Tilburg, M. A. L., Vingerhoets, A. J. J. M. ve van Heck, G. L. (1999b). Determinants of homesickness chronicity: Coping and personality. *Personality and Individual Differences*, 27(3), 531-539.
- van Tilburg, M. A., Vingerhoets, J. J. M., van Heck, G. L. ve Kirschbaum, C. (1999c). Homesickness, mood and self-reported health. *Stress Medicine*, 15(3), 189-196.
- van Tilburg, M. A. L., Vingerhoets, A. J. J. M. ve van Heck, G. L. (1996). Homesickness: A review of the literature. *Psychological Medicine*, 26(5), 899-912.
- van Tilburg, W. A. P., Sedikides, C., Wildschut, T. ve Vingerhoets, A. J. J. M. (2019). How nostalgia infuses life with meaning: From social connectedness to self-continuity. *European Journal of Social Psychology*, 49(3), 521-532.
- Verschuur, M. J., Eurelings-Bontekoe, E. H. M., Spinhoven, P. ve Duijsens, I. J. (2003). Homesickness, temperament and character. *Personality and Individual Differences*, 35(4), 757-770.
- Ward, C., Bochner, S. ve Furnham, A. (2001). *The psychology of culture shock*. Routledge.
- Watt, S. E. ve Badger, A. J. (2009). Effects of social belonging on homesickness: An application of the belongingness hypothesis. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 35(4), 516-530.
- Weintraub, J., Nolan, K. P. ve Sachdev, A. R. (2023). The cognitive control model of work-related flow. *Frontiers in Psychology*, 14, 1-23.
- Williams, K. ve Harvey, D. (2001). Transcendent experience in forest environments. *Journal of Environmental Psychology*, 21(3), 249-260.

- Zito, M., Bakker, A. B., Colombo, L. ve Cortese, C. G. (2015). A two-steps study for the Italian adaptation of the work-related flow (WOLF) inventory: The I-WOLF. *TPM Testing, Psychometrics, Methodology in Applied Psychology*, 22(4), 553-570.
- Zulkarnain, Z., Anggraini, D. D., Andriani, Y. E. ve Maya, Y. (2019). Homesickness, locus of control and social support among first-year boarding-school students. *Psychology in Russia: State of the Art*, 12(2), 134-145.





EKLER

EK 1 Araştırma Soruları

Demographic Characteristics

Demographic Characteristic	Demographic Characteristic
Gender:	Marital status:
Female	Married
Male	Single
Age:	Education:
Less than 25 years	High school
25-35 years	Bachelor degree
36-45 years	Master degree
46-55 years	Doctorate degree
More than 55	Status:
Family structure:	Director/Vice-director
Nuclear family	Lecturer
Extended family (with grandparents)	Employee
Extended family (with grandparents and siblings)	Total seniority:
Seniority at current institution:	Less than one year
Less than one year	1-5 years
1-4 years	6-10 years
5-8 years	11-15 years
More than 8 years	More than 15 years

EK 1 Araştırma Soruları (Devamı)

Homesickness Scale

HOMESICKNESS SCALE	
Missing family	
1	Missing your parents
2	Missing your family
3	Missing home
4	Feeling missed by your family
Loneliness	
1	Feeling lonely
2	Feeling unloved
3	Feeling isolated from the rest of the world
4	Feeling uprooted
Missing friends	
1	Longing for acquaintances
2	Searching for familiar faces
3	Missing people whom you trust and can talk with
4	Missing your friends
Adjustment difficulties	
1	Finding it difficult adjusting to a new situation
2	Feeling uncomfortable in a new situation
3	Feeling lost in the new situation
4	Having difficulties in getting used to new customs
Ruminations about home	
1	Having thoughts that an old situation was better than here and now
2	Regretting the decision to leave an old situation
3	Continuously having thoughts about home
4	Repeatedly thinking of the past
<i>Note:</i> The questions were formulated in the following manner: Could you please indicate to what extent you have experienced the following in the past 4 weeks? 1=not; 2=weak; 3=moderate; 4=strong; 5=very strong	

EK 1 Araştırma Soruları (Devamı)

Work-related Flow Inventory (WOLF)

WORK-RELATED FLOW INVENTORY	
Absorption	
1	When I am working, I think about nothing else.
2	I get carried away by my work.
3	When I am working, I forget everything else around me.
4	I am totally immersed in my work.
Work enjoyment	
1	My work gives me a good feeling.
2	I do my work with a lot of enjoyment.
3	I feel happy during my work.
4	I feel cheerful when I am working.
Intrinsic work motivation	
1	I would still do this work, even if I received less pay.
2	I find that I also want to work in my free time.
3	I work because I enjoy it.
4	When I am working on something, I am doing it for myself.
5	I get my motivation from the work itself, and not from the reward for it.
<i>Note:</i> The questions were formulated in the following manner: The following statements refer to the way in which you experienced your work during the last two weeks. Please indicate how often you experienced each of the statements. 1=never, 2=almost never, 3=sometimes, 4=regularly, 5=often, 6=very often, 7=always	