



**T.C.**  
**Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi**  
**Çanakkale Onsekiz Mart University**

**BİGA İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER  
FAKÜLTESİ DERGİSİ**

**JOURNAL OF BİGA ECONOMICS AND  
ADMINISTRATIVE SCIENCES FACULTY**

**CİLT 2 • SAYI 2 • YIL 2021**  
**VOLUME 2 • NUMBER 2 • YEAR 2021**

**E-ISSN: 2757-573X**  
**<http://biibf.dergi.comu.edu.tr/>**  
**[biibfdergi@comu.edu.tr](mailto:biibfdergi@comu.edu.tr)**



**T.C.**  
**Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi**  
*Çanakkale Onsekiz Mart University*

**BİGA İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER FAKÜLTESİ DERGİSİ**  
*JOURNAL OF BİGA ECONOMICS AND ADMINISTRATIVE  
SCIENCES FACULTY*

**CİLT 2 • SAYI 2 • YIL 2021**  
*VOLUME 2 • NUMBER 2 • YEAR 2021*

**BİGA İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER FAKÜLTESİ DERGİSİ**  
*JOURNAL OF BİGA ECONOMICS AND ADMINISTRATIVE SCIENCES FACULTY*

Biga İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi (BİİBFD) yılda Üç (Nisan, Ağustos ve Aralık) kez yayınlanan ulusal hakemli bir dergidir. Gönderilen yazılar ilk olarak editörler ve yazı kurulunca bilimsel anlatım ve yazım kuralları yönünden incelenir. Daha sonra uygun bulunan yazılar alanında bilimsel çalışmaları ile tanınmış üç ayrı hakeme gönderilir. Hakemlerin kararları doğrultusunda yazı yayımlanır veya yayımlanmaz.

Biga İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi'nde yayımlanan yazılarda fikirler yalnızca yazar(lar)ına aittir. Dergi sahibini, yayıncıyı ve editörleri bağlamaz. Bu yayında yer alan tüm çalışmalar başvuru anında ve yayın öncesi olmak üzere iki kez iThenticate uygulaması aracılığıyla benzerlik taramasından geçirilmiştir.

**Yayın Türü:** Yaygın Süreli Yayın  
**Yayın Şekli:** 4 Aylık (Nisan-Ağustos-Aralık) Türkçe ve İngilizce

Tüm hakları saklıdır. Önceden yazılı izin alınmaksızın hiçbir iletişim, kopyalama sistemi kullanılarak yeniden basılamaz. Akademik ve haber amaçlı kısa alıntılar bu kuralın dışındadır.

***Biga İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi (BİİBFD)***  
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Biga İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi  
Prof. Dr. Ramazan Aydın Yerleşkesi, Ağaköy, Biga, Çanakkale,  
Turkey Phone: +90 (286) 335 8738 Fax: +90(286) 3358736  
Web: [http:// biibf.dergi.comu.edu.tr](http://biibf.dergi.comu.edu.tr) / E-mail: [biibfdergi@comu.edu.tr](mailto:biibfdergi@comu.edu.tr)



Biga İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi (BİİBFD); *Index Copernicus International*, *ASSOS İndeks*, *Academic Resource Index*, *International Institute of Organized Research (I2OR)* ve *Journal Factor* tarafından indekslenmektedir

**E-ISSN: 2757-573X**

**BİGA İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER FAKÜLTESİ DERGİSİ**  
*JOURNAL OF BİGA ECONOMICS AND ADMINISTRATIVE SCIENCES FACULTY*

Cilt 2 • Sayı 2 • Yıl 2021 / Volume 2 • Number 2 • Year 2021

**E-ISSN: 2757-573X**

**SAHİBİ**

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi  
Biga İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dekanı Prof. Dr. Ercan SARIDOĞAN

**EDİTÖRLER**

Prof. Dr. Serdar KURT (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi-Biga İİBF)

**EDİTÖR YARDIMCILARI**

Prof. Dr. Cüneyt KILIÇ (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi-Biga İİBF)  
Dr. Öğr. Üyesi Polat YÜCEKAYA (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi- Gelibolu Piri Reis MYO)

**ALAN EDİTÖRLERİ**

Prof. Dr. Bünyamin BACAĞ (Çalışma Eko. ve End. İlişkileri- Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)  
Prof. Dr. Hikmet YAVAŞ (Kamu Yönetimi- Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)  
Prof. Dr. Meliha ENER (İktisat-Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)  
Prof. Dr. Nazan YELKİKALAN (İşletme- Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)  
Prof. Dr. Selçuk İPEK (Maliye- Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)  
Prof. Dr. Soner KARAGÜL (Uluslararası İlişkiler- Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)  
Doç. Dr. Mesut SAVRUL (Ekonometri- Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)

**YARDIMCI ALAN EDİTÖRLERİ**

Doç. Dr. Burcu KILINÇ SAVRUL (İktisat-Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)  
Doç. Dr. Erdal AYDIN (İşletme- Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)  
Doç. Dr. Mustafa KARA (Kamu Yönetimi- Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)  
Doç. Dr. Özgür TOPKAYA (Çalışma Eko. ve End. İlişkileri- Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)  
Dr. Öğr. Üyesi Cemre PEKCAN (Uluslararası İlişkiler- Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)  
Dr. Öğr. Üyesi Sabri Sami TAN (Maliye- Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)  
Dr. Öğr. Üyesi Verda DAVASLIGİL ATMACA (Ekonometri- Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)

## DİL EDİTÖRÜ

Doç. Dr. Özgür TOPKAYA (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi-Biga İİBF)

## YAZI İŞLERİ

Arş. Gör. Nazife Zeynep ÇAKIR (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)  
Arş. Gör. Tahir Anıl GÜNGÖRDÜ (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)

## DANIŞMA KURULU/Alfabetik Sıra ile

|  |  |
|--|--|
| ACER Yücel (Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi)    | KARAGÜL Soner (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)  |
| AKATAY Ayten (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)   | KAYA İbrahim (İstanbul Üniversitesi)                 |
| AKCAN Ahmet Tayfur (Necmettin Erbakan Üniversitesi)  | KILIÇ Cüneyt (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)   |
| AKDEMİR Ali (Arel Üniversitesi)                      | KURT Serdar (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)    |
| ATMACA Metin (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)   | MURAT Sedat (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)    |
| AYDIN Ahmet (Bandırma Onyediy Eylül Üniversitesi)    | ÖZEKİCİOĞLU Halil (Akdeniz Üniversitesi)             |
| AYDIN Erdal (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)    | ÖZCAN Burcu (Fırat Üniversitesi)                     |
| AYDIN Murat (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)    | SARIDOĞAN Ercan (Çanakkale Onsekiz Mart Üniv.)       |
| AYTEMİZ Levent (Bandırma Onyediy Eylül Üniversitesi) | SART Gamze (İstanbul Üniversitesi)                   |
| BACAK Bünyamin (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi) | SEREL Alpaslan (Bandırma Onyediy Eylül Üniversitesi) |
| BAYAR Yılmaz (Bandırma Onyediy Eylül Üniversitesi)   | ŞAHİN Levent (İstanbul Üniversitesi)                 |
| DARICI Burak (Bandırma Onyediy Eylül Üniversitesi)   | TAŞ Fatma (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)      |
| ENER Meliha (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)    | UĞUR Suat (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)      |
| GÜLOĞLU Bülent (İstanbul Teknik Üniversitesi)        | YAVAŞ Hikmet (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)   |
| İNCEKARA Ahmet (İstanbul Üniversitesi)               | YELKİKALAN Nazan (Çanakkale Onsekiz Mart Üniv.)      |
| İPEK Selçuk (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)    | YİĞİT Yusuf (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)    |

## HAKEM KURULU/Alfabetik Sıra ile

|  |  |
|--|--|
| AKATAY Ayten (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)   | KANTEN Selahattin (Çanakkale Onsekiz Mart Üniv.)     |
| AKCAN Ahmet Tayfur (Necmettin Erbakan Üniversitesi)  | KANTEN Pelin (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)   |
| AKYILDIZ Murat (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi) | KARAGÜL Soner (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)  |
| AKDEMİR Ali (İstanbul Arel Üniversitesi)             | KILIÇ Cüneyt (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)   |
| ALBAYRAK Barış (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi) | KILINÇ SAVRUL Burcu (Çanakkale Onsekiz Mart Üniv.)   |
| ATMACA Metin (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)   | KURT Serdar (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)    |
| AYDIN Erdal (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)    | KURT Ünzüle (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)    |
| AYDIN Murat (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)    | ÖZEKİCİOĞLU Halil (Akdeniz Üniversitesi)             |
| AYDIN Ahmet (Bandırma Onyediy Eylül Üniversitesi)    | ÖZCAN Burcu (Fırat Üniversitesi)                     |
| BABA Gürol (Ankara Üniversitesi)                     | PAZARCIK Yener (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi) |
| BACAK Bünyamin (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi) | POLAT K. Ebru (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)  |
| BALAN Feyza (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)    | SAVRUL Mesut (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)   |
| BAYAR Yılmaz (Bandırma Onyediy Eylül Üniversitesi)   | ŞAHİN Levent (İstanbul Üniversitesi)                 |
| DARICI Burak (Bandırma Onyediy Eylül Üniversitesi)   | TAN Sabri Sami (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi) |
| DİLBAZ A. Nur (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)  | TOPKAYA Özgür (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)  |
| ELAGÖZ İsmail (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)  | TORUN Mustafa (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)  |

ENER Meliha (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)  
EROĞLU Umut (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)  
EROĞLU Filiz (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)  
GÖKTEPE Ahmet Orkun (Çanakkale Onsekiz Mart Üniv.)  
GÖRÜN Mustafa (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)  
GÜLER Ruhi (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)  
İNCEKARA Ahmet (İstanbul Üniversitesi)  
İPEK Selçuk (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)

TUNALI Halil (İstanbul Üniversitesi)  
UĞUR Suat (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)  
YAVAŞ Hikmet (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)  
YAVUZ ATAĞLI Rüya (Çanakkale Onsekiz Mart Üniv.)  
YELKİKALAN Nazan (Çanakkale Onsekiz Mart Üniv.)  
YİĞİT Yusuf (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)  
YILDIRIM Tansoy Yavuz (Bandırma Onyedli Eylül Üniv.)  
YILDIZ Tayfun (Ardahan Üniversitesi)

### **MİSAFİR HAKEM KURULU/Alfabetik Sıra ile**

ARICIGİL ÇİLAN Çiğdem (İstanbul Üniversitesi)  
ERDEN AYHÜN Sena (Çanakkale Onsekiz Mart Üniv.)  
KÖLEOĞLU Nilay (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)  
ÖZDEMİR Serkan (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)

SEZGİN Funda Hatice (İstanbul Üniversitesi)  
TOPBAŞ Ferhat (İzmir Demokrasi Üniversitesi)  
YÜCEKAYA Polat (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)

**İÇİNDEKİLER / CONTENTS**

|   |                |
|---|----------------|
| <b>İçindekiler / Contents.....</b>  | <b>vi</b>      |
| <b>Ticari Özgürlükler ve Kamu Harcamaları Perspektifinden Türkiye'de Genç İşsizlik Üzerine Bir Eş Bütünleşme Analizi: 1995-2019</b>   |                |
| <i>A Cointegration Analysis on Youth Unemployment in Turkey from the Perspective of Trade Freedom and Public Expenditure: 1995-2019</i>   |                |
| <b>Yahya Can DURA, Sedef ÇEVİKALP.....</b>  | <b>123-136</b> |
| <b>Gelişime Açıklık Kişilik Özelliğinin Örgüt Kültürü Eğilimleri ve Örgütsel Değişim Algısı Arasındaki İlişkide Düzenleyici Rolü</b>  |                |
| <i>The Moderating Role of Openness to Change Personality Trait in the Relationship Between Organizational Culture Tendencies and Organizational Change Perception</i>                   |                |
| <b>Suat GÜRBÜZ, M. Abdülkadir VAROĞLU.....</b>  | <b>137-154</b> |
| <b>Türkiye’de COVID-19 Salgınının Genç İşgücüne Etkileri</b>  |                |
| <i>The Effects of COVID-19 Outbreak on the Youth Labor Force in Turkey</i>  |                |
| <b>Tuncay GÜLOĞLU, Gülhan GÜVEN ÇEPNİ.....</b>  | <b>155-170</b> |
| <b>Covid 19 Salgın Sürecinde Mobbing Sorunu: Evden Çalışan Beyaz Yakalılar Üzerine Bir Araştırma</b>  |                |
| <i>The Problem of Mobbing in the Covid 19 Epidemic Process: A Study on White Collar Workers Working from Home</i>   |                |
| <b>Sinem YILDIRIMALP, Gülşah TUR.....</b>   | <b>171-186</b> |
| <b>Eleştirel Düşünme Eğilimi ile Stresle Başa Çıkma Tutumu İlişkisi: Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Öğrencileri Örneği</b>                              |                |
| <i>The Relationship Between Critical Thinking Tendency and the Attitude of Coping with Stress: Students of the Faculty of Health Sciences at Canakkale Onsekiz Mart University Case</i> |                |
| <b>Şeyma KODAKOĞLU, Fehmi Volkan AKYÖN.....</b>   | <b>187-210</b> |

## Ticari Özgürlükler ve Kamu Harcamaları Perspektifinden Türkiye'de Genç İşsizlik Üzerine Bir Eş Bütünleşme Analizi: 1995-2019

*A Cointegration Analysis on Youth Unemployment in Turkey from the Perspective of Trade Freedom and Public Expenditure: 1995-2019*

Yahya Can DURA<sup>a</sup>

Sedef ÇEVİKALP<sup>b</sup>

### Özet

Genç işsizlik son yıllarda ülke ekonomileri için boyutları büyüyen ve kalıcı hale gelen yapısal bir soruna dönüşmüş olup, gelişmekte olan ülkeler başta olmak üzere her ülkenin kendine özgü koşullarında genç işsizliğin nedenleri ve çözümleri yoğun bir şekilde tartışılmaktadır. Bu çalışmada, Türkiye ekonomisi için 1995-2019 döneminde ticari özgürlükler, kamu harcamaları ve yükseköğretim öğrenci sayılarının genç işsizlik oranları üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Bu amaçla Johansen Eşbütünleşme Analizi ile Vektör Hata Düzeltme Modeli kullanılmıştır. Çalışmada yapılan analizler neticesinde elde edilen bulgular, genç işsizlik ile ticari özgürlükler, kamu harcamaları ve yükseköğretim öğrenci sayıları arasında uzun dönem ilişkisi olduğunu yönündedir. Ayrıca kısa dönemde ticari özgürlükler parametresinin genç işsizlik oranını negatif yönde etkilemekte olduğu görülmektedir. Yani ticari özgürlüklerin artması genç işsizlik oranını azaltmaktadır. Kamu harcamaları ile üniversite öğrenci sayısının ise kısa dönemde genç işsizlik ile ilişkisiz olduğu saptanmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Genç İşsizlik, Kamu Harcamaları, Yükseköğretim Öğrenci Sayısı, Ticari Özgürlükler, Johansen Eşbütünleşme Analizi.

**Jel Kodları:** E24, H50.

**Başvuru:** 10.06.2021

**Kabul:** 22.06.2021

### Abstract

Youth unemployment has recently turned into a structural problem by growing dimensions and becoming permanent in economies. The causes and solutions of youth unemployment in different country conditions, especially in developing countries, are discussed. In the study, the effects of trade freedom, public expenditures, and the number of higher education students on youth unemployment rates were investigated for the Turkish economy in the period of 1995-2019. For this purpose, Johansen Cointegration Analysis and Vector Error Correction Model were used. The findings obtained as a result of the analyzes made in the study show that there is a long-term relationship between youth unemployment and trade freedom, public expenditures, and the number of higher education students. In addition, other empirical results have shown that in the short run, the trade freedom data negatively affects the youth unemployment rate. In other words, the increase in trade freedom reduces the youth unemployment rate. It has been determined that public expenditures and the number of university students are unrelated to youth unemployment in the short run.

**Key Words:** Youth Unemployment, Public Expenditures, Number of Higher Education Students, Trade Freedom, Johansen Cointegration Analysis.

**Jel Codes:** E24, H50.

<sup>a</sup> Doktor Öğretim Üyesi, İstanbul Gelişim Üniversitesi, [ycdura@gelisim.edu.tr](mailto:ycdura@gelisim.edu.tr), ORCID: 0000-0002-5662-7748.

<sup>b</sup> Araştırma Görevlisi, İstanbul Gelişim Üniversitesi, [scevikalp@gelisim.edu.tr](mailto:scevikalp@gelisim.edu.tr), ORCID: 0000-0002-1272-3287.



## **GİRİŞ**

İşsizlik, Türkiye gibi gelişmekte olan ülkeler başta olmak üzere birçok ülke ekonomisinde başta politika yapıcılar ve teorisyenler tarafından nedenleri tespit edilerek çözüm aranan büyük bir ekonomik sorundur. Demografik olarak işsizlik son yıllarda özellikle en çok genç olarak tanımladığımız grup üzerinde etkisini göstermektedir. Bu grup için yükselen işsizlik oranları sadece ekonomik etkiler yaratmamakta, aynı zamanda bu grubun yaş gibi özellikleri nedeniyle sahip olduğu kırılganlığı dikkate alındığında sosyal ve psikolojik olarak da çeşitli problemlere neden olması kaçınılmazdır. Genç işsizliğin 1990'lardan itibaren artışı bu dönemlerde meydana gelen çeşitli olayların araştırılması ve değerlendirilmesine neden olmaktadır. Özellikle bu döneme denk gelen ekonomik gelişmeler oldukça önemlidir. Başta finansal krizlerin neden olduğu ekonomideki yıkıcı etki, yatırımların istihdam yaratmayan sektörler aktarılması, istidam olanakları yaratmayan bir büyüme şeklinin benimsenmesi genç işsizlik konusuna dikkat çekilmesini sağlamıştır. Ekonomik alan dışında yine bu dönemde meydana gelen nüfus artışı, göç gibi diğer gelişmeler genç işsizlik konusunu gündeme taşımıştır.

Son otuz yıla rastlayan dönemde dünya çapında genel işsizlik oranlarına kıyasla genç işsizlik oranında yaşanan yüksek artış ve son on yıllık döneme denk gelen süreçte ise Türkiye'de genç işsizlik oranındaki artışın, dünya genç işsizlik oranı üzerindeki seyir trendi genç işsizliğin çeşitli çalışmalara konu olmasına neden olmuştur. Bu çalışmalarda, seçilmiş farklı ülke ya da ülkeler ile hem uluslararası boyutta hem de Türkiye düzeyinde analizler yapılmış, genç işsizliği etkileyen faktörler test edilmeye çalışılarak azaltıcı önlem ve tedbirler konusunda çıkarımlarda bulunulduğu görülmüştür. Çalışmamızda, genç işsizlik Türkiye düzeyinde incelenmiştir. Araştırmaya konu edilen kamu harcamaları, kamu sektörünün ekonomideki büyüklüğünü temsil ederken, ticari özgürlük skorunun analize dahil edilmesi ekonomik özgürlük endeksinin önemli iki bileşeninin çalışmada incelendiğini göstermektedir. Türkiye'de genç işsizliğin eğitimle olan ilişkisini ortaya koymak için de yükseköğretim öğrenci sayısı verisinden yararlanılmaktadır. Böylece ticari özgürlükler, kamu harcamaları ve yükseköğretim öğrenci sayılarının genç işsizlik ile ilişkisinin uzun ve kısa dönemde araştırılmasına yönelik ampirik analizlerin yapılması amaçlanmaktadır.

Çalışmanın devam eden bölümlerinde öncelikle kavramsal olarak işsizlik ve genç işsizliğin tanımı ile Türkiye'deki genç işsizlik trendinin diğer ülkelerle karşılaştırmalı olarak incelenmesine yer verilmektedir. Ayrıca yapılan ampirik çalışmanın anlaşılmasına önsel olarak katkı sağlaması için işsizlik, ekonomik özgürlükler ve eğitim kavramları arasındaki bağıntı açıklanmaktadır. İkinci bölümde ise birçok çalışmada yapılandırılarak farklı olarak çoğunlukla genç işsizliğin konu edildiği ampirik araştırmalara yer verilmektedir. Bu çalışmalar kullandıkları yöntem, seçilen örneklem, analizlere dahil edilen değişkenler ve ulaştıkları sonuçlar bakımından detaylandırılmaktadır. Kullanılacak verileri tanımladıktan sonra yapılan ekonometrik analizlere üçüncü bölümde yer verilmektedir. Sonuç bölümünde ise analizlerden elde edilen bulgular değerlendirilerek, önerilerde bulunulmaktadır.

## **1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE**

### **1.1. İşsizlik ve Türkiye'de Genç İşsizlik Profili**

Çok boyutlu doğasında küreselleşme süreci yine küresel çapta önemli bir sorunu ülkelerin gündemine getirmiştir. Bu sorun, makroekonomik istikrarsızlığın başat nedenlerinden biri olan işsizliktir. Değişen üretim ilişkileri, teknolojik yeniliklerin hızlanması ve coğrafyalar arasındaki yayılma kanallarının çeşitlenmesi ile artan nüfus olgusu, işsizlik probleminin de küreselleşmesine ve ülke ekonomilerinin önemli bir gündem maddesi haline dönüşmesine neden olmaktadır.

İşsizlik sadece bir iktisadi mesele değil aynı zamanda toplumsal bir sorundur. İlk kez 1800'lü yılların sonlarına doğru kullanılan işsizlik kavramı, Marshall tarafından 1890 yılında kaleme alınan Ekonominin Prensipleri başlıklı çalışmada vurgulanmış ve istihdamın istikrarsızlığı olgusu olarak açıklanmıştır (Marshall, 1890). Geçmişten günümüze çok farklı tanımları yapılsa da işsizlik olgusunun özellikle "çalışma durumunda ve istekliliği bulunan işgücünün cari ücret düzeyinden işe talipli olsa bile istihdam edilememesi durumu" olarak tanımlanması yaygın bir eğilimdir (Karabulut, 2007).

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'nün kriterlerine göre talep, elverişlilik ve işsiz olma hali olarak özetleyebileceğimiz unsurların eşanlı olarak ortaya çıkması ile bir kişinin işsiz olduğu söylenebilmektedir. Aktif işgücüne dâhil, herhangi bir işi yapmaya uygun ve aktif olarak iş aramakta olup, işi bulamayanlar işsiz tanımı içerisinde yer almaktadır (Yenilmez vd. 2017). Türkiye İstatistik Kurumuna göre "Referans dönemi içinde istihdam halinde olmayan (kâr karşılığı, yevmiyeli, ücretli ya da ücretsiz olarak hiçbir işte çalışmamış ve böyle bir iş ile bağlantısı da olmayan) kişilerden iş aramak için son üç ay içinde iş arama kanallarından en az birini kullanmış ve 15 gün içinde işbaşı yapabilecek durumda olan kurumsal olmayan çalışma çağındaki tüm kişiler işsiz nüfusa dâhildirler" (www.tuik.gov.tr). Avrupa Birliği'nde işsizlik tanımı ise farklı bir açıdan ele alınmış olup, işgücü bürolarına kayıtlı olan işgücü üzerinden işsizlik hesaplamaları yapılmaktadır: Bu kapsamda işsizlik, "işgücü bürolarına...veya işçilere yardım bürolarına kayıtlı bulunan kişilerden hiçbir işi bulunmayanlar ve her an başka işe

geçmeye hazır bulunanlar” kapsamında tanımlanmıştır (Sürücü, 2014). Son olarak EUROSTAT ve OECD, “15-74 yaş arası çalışmayan, iki hafta içinde işe başlayabilecek durumda olanlar ve geçmiş dört haftada faal olarak iş aramış olanlar işsiz” şeklinde bir tanımlamayı benimsemiştir.

Tüm iktisadi ve sosyo-politik önlemlere rağmen gittikçe etkisini artıran işsizliğin, ülke ekonomilerini olumsuz yönde etkileyen bireysel ve toplumsal bir gerçeklik olduğu ifade edilmektedir. Toplumsal merkezli bir olgu olan işsizliğin, toplumların beşeri kapasitelerinin bir ölçüde israfı anlamına geldiğini söyleyebiliriz. Kuşkusuz işsizlik sorunsalını bir inceleme alanı olarak ele alabilmek için bu olguyu farklı özellikleri, tanımlamaları ve sınıflandırmaları ile derinleştirebilmek ve yeterli dataları elde ederek, zenginleştirmek gerekmektedir. İşsizliğin bireysel ve toplumsal açıdan iki boyutlu olarak ele alınması elzem olup, bir toplumsal realite, sosyal ve ekonomik bir olgu olarak, yapılar üzerinde çok derin etkiler bırakacağı gözden kaçırılmamalıdır. İnceleme ve hedeflemeler salt rakamlar üzerinde yapılmamalı, kavramın insanın, ailenin, toplumların yaşam döngülerinde bir gerçeklik olarak zuhur etmekte olduğu, bireyin tüm yaşamını, ilişkilerini, özünü ilgilendiren bir yöne sahip olduğu unutulmamalıdır. Bu bakımdan konu işsizlik; yalnızca ekonomik yönleriyle değil, sosyal politikalar, eğitim, sağlık, güvenlik ve birçok farklı disiplin alanı ile ilişkili çok yönlü bir olgu olarak değerlendirilmelidir.

Bu açıdan konunun özellikle “genç işsizlik” boyutu, aslında bir makroekonomik istikrarsızlık başlığı olarak işsizliğin, sosyo-ekonomik yıkıcı etkilerinin en yoğun bir şekilde hissedildiği bir yönüdür.

Uluslararası kuruluşların (BM, ILO vd.) nüfus grupları arasında genç olarak tanımladığı aralık 15-24 yaştır. Küreselleşmenin çağdaş dönemi olarak ifade edilen 1970’li yılları takip eden süreçte bu yaş grubundaki işsizlik oranlarında hızlı bir artış görülmüştür. Kuşkusuz bu artış sadece küreselleşmenin ve kapitalizmin krizleri ile açıklanabilecek bir durum değildir. Bu dönemde eğitim imkânlarının gelişmesi, eğilim ve yaklaşımlarının, yaşam beklentilerinin değişmesi de gençlerin işgücü piyasalarına katılımının düşük kalmasında rol oynamaktadır. Bununla birlikte istihdam alanlarının çeşitliliğinin sağlanamaması, eğitim ile piyasanın işgücü taleplerinin tam olarak örtüşmemesi ve tecrübe eksiklikleri gibi sebepler de gençler arasında yaygın bir işsizlik durumunu ortaya çıkartmıştır (Kelleci ve Türk, 2016).

Peki genç işsizliğin önemli bir sorun olarak görülmesinin geri planında hangi motivasyon unsurları yer almaktadır? Esasen bu sorunun cevabı ağırlıklı şekilde sosyolojik tahlilleri içermektedir. Çalışma çağında olup, yaş grubu olarak en verimli dönemlerinin içinde bulunan genç nüfusun, uzun sürelerle iş yaşamının dışında kalmaları onların sosyal kimlik gelişimleri, özsaygıları, özgür hareket edebilme yetenekleri gibi birçok noktada olumsuz şekilde etkilenmelerine neden olmaktadır. Sürdürülebilir bir kalkınma ve iktisadi büyüme için vazgeçilmez unsur olan insan kaynaklarını geriden devamlı bir şekilde besleyen genç nüfusun, işsizlik nedeniyle yaşayacağı problemlerin ve deformasyonunun, bizatihi kalkınma ve iktisadi büyümenin idamesinde orta ve uzun vadede sorunlara da yol açma ihtimali oldukça yüksektir.

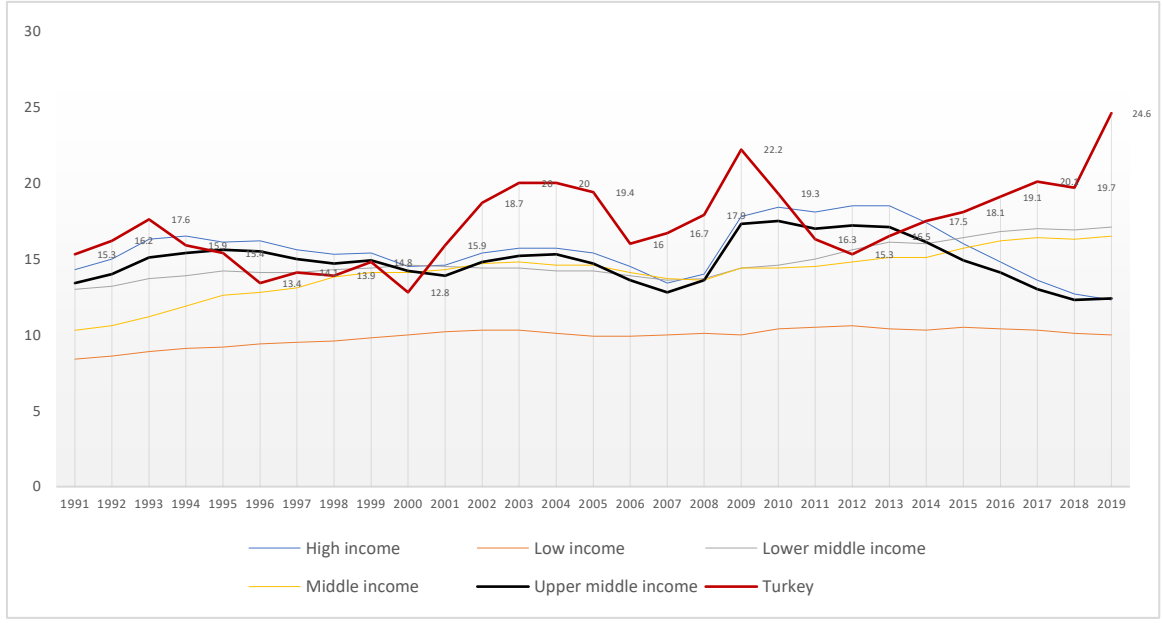
Dünya’da ve Türkiye’de genç işsizlik rakamları incelendiğinde, genellikle genç işsizliğin genel işsizlik rakamlarının neredeyse iki katı seviyede olduğu görülmektedir. Tablo 1’de 1991-2019 dönemi ortalaması kullanılarak, Dünya, AB ve OECD ve Türkiye itibarıyla işsizlik oranları ile genç işsizlik oranları karşılaştırılmıştır. Buna göre ilgili dönemde dünya ortalamaları esas alındığında işsizlik ile genç işsizlik arasında 2,4 katlık bir farklılık söz olduğu görülmektedir. Bu fark Türkiye’de ise 1,9 kattır. Genel bir yorumla, genç işsizlik genel işsizliğin sürekli üzerinde seyretmektedir denilebilir. Yani 15-24 yaş nüfusun işsizlik oranı oldukça yüksektir.

**Tablo 1.** Dünya, AB, OECD ve Türkiye İşsizlik ve Genç İşsizlik Oranları Ortalamaları Arasındaki Farklılık Düzeyi

|                | <b>İşsizlik Oranı<br/>(1991-2019 Ortalaması)</b> | <b>Genç İşsizlik Oranı<br/>(1991-2019 Ortalaması)</b> | <b>Fark</b> |
|----------------|--|---|-------------|
| <b>Dünya</b>   | 5,7  | 13,9  | + 2,4 kat   |
| <b>AB</b>      | 9,6  | 21,6  | + 2,2 kat   |
| <b>OECD</b>    | 7,1  | 14,8  | + 2 kat     |
| <b>Türkiye</b> | 9,3  | 17,3  | + 1,9 kat   |

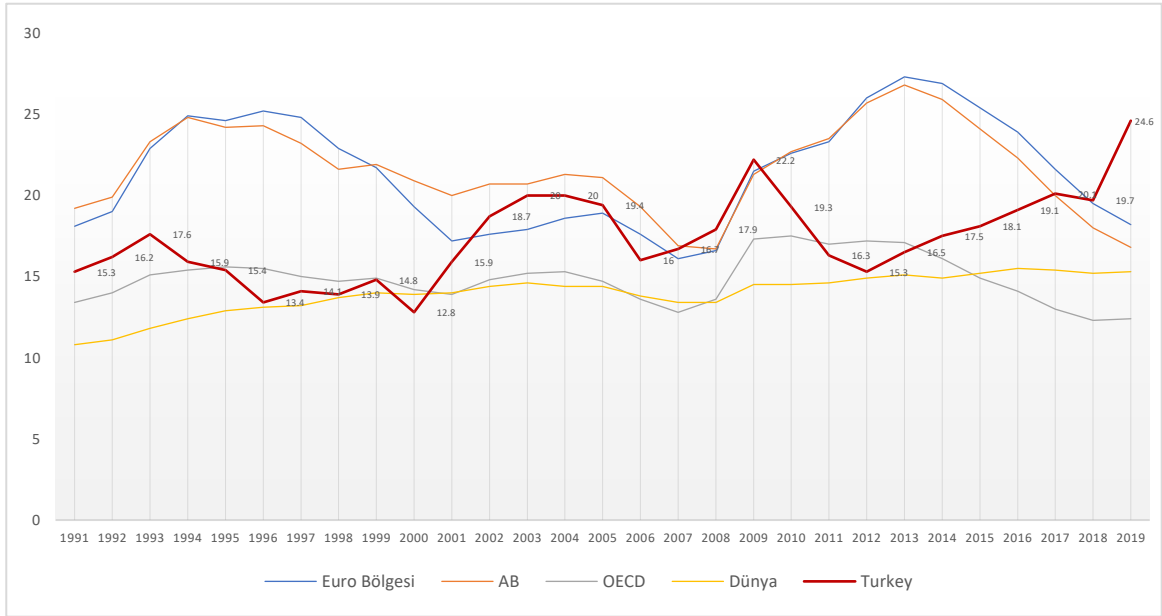
Türkiye’nin genç işsizlik rakamları yine aynı dönem için gelişmişlik seviyesine göre ülke grupları ortalamalarıyla Şema 1’de trend olarak sunulmaktadır. Buna göre Türkiye’nin de içinde bulunduğu üst-orta gelir grubu ülkelerin genç işsizlik oranları trendinin Türkiye’nin trend çizgisinin altında seyrettiği görülmektedir. Özellikle son 5-6 yılda makasın açıldığı ve Türkiye’deki genç işsizlik oranlarının içinde bulunduğu gelir grubu ülkelerinin genel ortalamasının oldukça üstüne çıktığı rahatlıkla söylenebilir.

## Ticari Özgürlükler ve Kamu Harcamaları Perspektifinden Türkiye'de Genç İşsizlik Üzerine Bir Eş Bütünleşme Analizi: 1995-2019



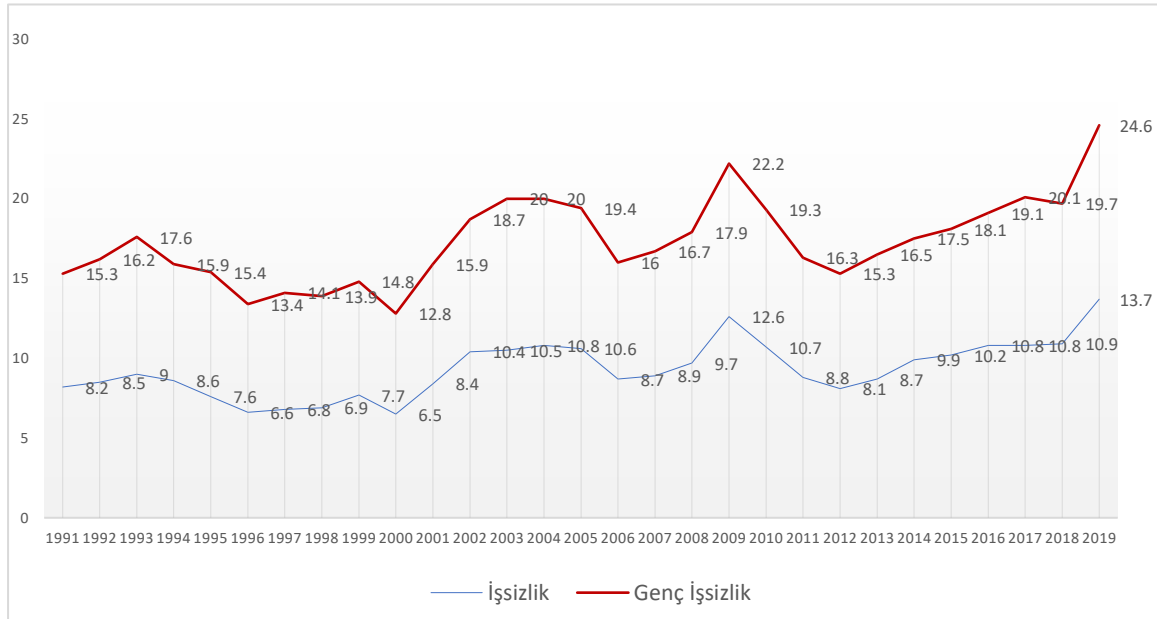
Şema 1. Genç İşsizlik Oranları Trendi (1991-2019) (Gelişmişlik Seviyesi Grupları ile Türkiye Karşılaştırması)

Şema 2'de ise yine aynı dönem ve aynı başlıkta Euro Bölgesi, AB, OECD ülkeleri ve Dünya ortalaması ile Türkiye karşılaştırması yapılmaktadır. Burada göze çarpan en önemli husus söz konusu grupların trendinde son on yılda bir düşüş (dünya ortalamasında kısmi bir istikrarlı trend) görülürken Türkiye'de genç işsizliğin çok şiddetli şekilde bir yükseliş eğiliminde olduğu görülmektedir.



Şema 2. Genç İşsizlik Oranları Trendi (1991-2019) (Euro-AB-OECD ve Dünya Ortalamaları ile Türkiye Karşılaştırması)

Şema 3'te Türkiye'deki işsizlik ve genç işsizlik oranları trend olarak yine aynı dönem içinde karşılaştırılmaktadır. İki oran arasında benzer bir trend eğilimi olduğu ve genç işsizliğin genel işsizlik oranının sürekli olarak üstünde seyrettiği ve üstelik iki oran arasındaki makasın son on yılda sürekli bir şekilde açıldığı ifade edilebilir.



Şema 3. Türkiye’de İşsizlik ve Genç İşsizlik Oranları Trendi (1991-2019)

## 1.2. İşsizlik, Ekonomik Özgürlükler ve Eğitim

Ekonomik özgürlük, ekonomik faaliyetlerimizi yerine getirirken devlet başta olmak üzere hiçbir otorite, kurum ya da bireyin baskısı altında olmama durumunu ifade etmektedir. Birçok yazar tarafından farklı tanımlansa da genel olarak mülkiyet hakkına sahip olunması ve bu hakkın korunması gerektiği vurgulanır (Tunçsiper ve Biçen, 2014: 28). Ekonomik özgürlüğün tanımı gereği devletin varlığının, rolünün ve büyüklüğünün ne olması gerektiği konusu geçmişten günümüze tartışmalı bir şekilde farklı görüşler doğrultusunda devam etmiştir. Ekonomik özgürlüğün bir unsuru olan devletin ekonomi içindeki büyüklüğü özgürlük bağlamında değerlendirildiğinde bir tehlike olarak görülmektedir. Büyüyen devlet para ve maliye politikaları, vergileri ve diğer harcamaları gibi çeşitli araçlar ile ekonomi içindeki payını artırdığında bireysel ekonomik faaliyetleri kısıtlayarak özgürlüklere zarar vermektedir (Acar, 2010: 11). Ekonomide kamu sektörü büyüklüğü işsizliğe de benzer kanallarla etki etmektedir. İlk olarak, genişleyen kamu sektörü yüksek vergilerle iş ile boş zaman arasındaki kararları etkilerken iş arama sürelerine de olumsuz etki edebilmektedir. İkinci faktör ise büyüyen kamu sektörünün çeşitli sosyal sigortalara finansman sağlaması ile bireysel işsizlik maliyetini azaltıcı yönde etki yaratmasıdır. Kamu sektöründeki gelişmenin işsizliğe etki diğer bir kanalı ise iş gücü piyasasına koyduğu zor ve yoğun düzenlemelerdir. Son olarak, büyüyen kamu sektörüne paralel olarak meydana gelen özel sektör küçülmesi de işsizliğe etki etmektedir. Tüm bu faktörler nedeniyle işsizlik ve kamu sektörü büyümesi bağıntısını kurabilmek mümkün gözükmemektedir (Abrams, 1999: 396).

Devletin ekonomi içinde yapmış olduğu harcamalar ile işsizlik ilişkisine ilişkin iki varsayım mevcuttur. Bu varsayımlardan biri olan serbest piyasacı yaklaşıma göre devletin ekonomiye müdahale ederken yaptığı harcamalar piyasada kendiliğinden arz ve talebe göre belirlenen ücret ve fiyatlara etki ederek kaynak dağılımını bozucu etki yaratmaktadır. Bu durumda tasarrufa, sermaye birikimine, üretime, işgücü talep ve arzına yönelik doğan caydırıcılık büyümeyi negatif yönde etkileyerek, işsizliği artırması beklenmektedir. Müdahaleci yaklaşım ise kamu harcamalarının devletin işsizlik, yoksulluk ve ekonomik istikrarsızlıklar ile mücadele için kullandığı araçlardan biri olmasının önemini vurgulamaktadır (Özügür, 2005: 71-73). Devletin işsizliği azaltma ve onunla mücadele etme amacına uygun olarak yaptığı en önemli harcamalardan biri yatırım harcamaları olarak görülmektedir. Üretim hacminde artışa neden olan bu kamu harcamalarının özellikle de emek yoğun teknolojilere dönük yatırımlara dönüştüyse daha yüksek derecede istihdam yaratması beklenmektedir. Kamunun yaptığı yatırım harcamalarının yetersiz olduğu ülkelerde ise devlet gümrük vergi indirimleri, yatırım indirimleri gibi çeşitli yollarla özel sektör yatırımlarına destekte bulunarak istihdam yaratmaya katkı sağlamaktadır (Kanca ve Bayrak, 2015: 59). Özetlemek gerekirse, devletin ekonomi içindeki büyüklüğünün önemli temsillerinden biri olan kamu harcamaları dolaylı ve doğrudan yollarla işsizlik üzerinde hem pozitif hem de negatif yönde etki yaratabilmektedir.

Devletin ekonomideki gücünün büyümesini kısıtlayan unsurlardan biri serbest ticarettir. Serbest ticaret mal çeşitliliğini artırarak bireylerin daha ucuza tüketim yapmasına olanak sağlar. Aynı zamanda serbest ticaret ile yükselen rekabet ortamı firmaları inovasyon ve yatırımlara teşvik etmektedir. Bu rekabet ortamı ülkede varolan bebek endüstrileri bile bilinenin aksine büyümeye teşvik edebilecektir. Ticaret özgürlüğü, korumacılığın bir maliyeti olan rantların oluşumunu da büyük oranda engellemektedir. Ayrıca ithalat yasakları gibi yaptırımların karşılıklı misillemeler yoluyla ülkede ihracat yapan sektörlerle etkisi neticesinde istihdamı artırıcı etkide bulunmayacaktır. Bunların yanında serbest ticaret ile yaşam standartlarında

# Ticari Özgürlükler ve Kamu Harcamaları Perspektifinden Türkiye'de Genç İşsizlik Üzerine Bir Eş Bütünleşme Analizi: 1995-2019

meydana gelen artış bilgi kaynaklarına erişimi kolaylaştırır, insan hakları konusunda teşvikte bulunur ve daha iyi bir eğitime erişim imkanı sağlamaktadır (Acar, 2010: 6-9). Bu nedenle ticaretin özgürlüğünün ölçümü ekonomik özgürlüklerin değerlendirilmesi ve yorumlanması bakımından büyük önem taşımaktadır.

İşsizlik ile eğitim arasında ise birçok farklı yönden bağlantı bulunmaktadır. Bunların ilki eğitimin işsizliğin çözümü olarak görülmesidir. Eğitime yapılacak yatırımların ekonomik büyümede sağlayacağı artışla işsizliğin azaltılmasına katkı sağlayacağı öne sürülür. Ekonomik büyümenin istihdam yaratıcı gücünü esas alan bu görüş uzun vadede mümkündür (Abdioğlu ve Albayrak, 2018: 18). Ancak son yıllarda eğitim düzeylerinin yükselmesine rağmen özellikle genç işsizlikte yaşanan artış birçok politika yapıcıyı ve bilim insanını bunun nedenini araştırmaya itmiştir. Mesleki eğitim alan gençlerin talep edilen işgücüne uygun nitelikleri taşımaması bu nedenlerden biri olarak görülmektedir (Sayın, 2012: 49). Bu durum eğitimlerin kalitesi ve içeriği ya da sektör-akademi koordinasyonuna dair olası bozuklukları aklta getirmektedir. OECD, işsizlik, istihdam ve eğitim arasındaki ilişkiyi açıklamak için üç göstergeden yararlanmaktadır. Bu göstergelerden birincisi eğitim düzeyine göre işgücü ne katılım oranlarıdır. Burada iş gücüne katılım eğitimin yapısıyla ilişkilendirilmiştir. Cinsiyet ve yaşa göre işsizlik oranları göstergesi ise eğitim yetersizliğinin farklı gruplara olan etkisini ortaya koyarken, kuşaklar arası ve cinsiyetlere göre değişen iş bulma ve eğitim düzeyi arasındaki benzerlik ve farklılıkları da göstermektedir. Son olarak ise eğitim düzeyine göre işsizlik oranları, değişen eğitim düzeylerine göre işsizlik oranlarının nasıl farklılaştığını açıklamaktadır (Kavak, 1997: 21). Böylece eğitim, istihdam ve işsizlik arasındaki ilişkide eğitimin yapısı ve düzeyi büyük önem taşımaktadır.

## 2. LİTERATÜR TARAMASI

Literatürde genel işsizlik ile ilgili çalışmaların yanı sıra sadece genç işsizliğe indirgenerek yapılmış birçok çalışma mevcuttur. Özellikle 2000'li yıllardan sonra meydana gelen krizlerle birlikte genç işsizlik oranlarının yükselişi küresel ve yerel düzeyde bu konuya olan ilgiyi artırmıştır. Kriz dönemlerinin reel piyasalara bir yansımaları olan işsizliğin kriz ve genç işsizlik bağlamında ele alındığı birçok çalışmaya rastlanmaktadır (Torun & Arıca, 2011; Ghoshray vd., 2016; Marginean, 2014; Choudhry vd., 2012). Torun ve Arıca (2011), bir ülkede ekonomik büyüme ve kalkınmanın en büyük temel taşı genç nüfus olarak görülmesine rağmen ekonomik krizlerin istihdam ile ilgili negatif yansımalarının üzerinde en çok hissedildiği grubun Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde yine genç nüfus olduğunu tespit etmiştir. Uluslararası düzeyde ise Ghoshray vd. (2016) Avrupa'da yetişkin ve genç işsizlik oranlarının ayrı ayrı kurumsal olaylarla ile bağlantılı yapısal kırılma oluşumlarını incelemiştir. Ocak 1993 - Eylül 2013 dönemini kapsayan verilerin kullanıldığı bu çalışmada kriz döneminde, genç işsizliğin iş döngüsüne meydana gelen dalgalanmalara daha duyarlı olduğunu tespit etmiştir. Genel işsizlik üzerine yapılan politikaların genç işsizlik problemini çözmede tek başına etkili olamayacağını vurgulamıştır. Marginean (2014), Romanya'da 2007 ve 2013 dönemi yani kriz sırası ve sonrası için genç işsizlik dinamiklerini tespit etmiştir. Krizin genç işsizlik üzerindeki etkisinin kısa vadeli olduğunu, bu sorunda asıl önemli olanın uzun vadede etki yaratan faktörlere odaklanılması gerektiğini belirtmiştir. Choudhry vd. (2012) mali krizlerin krizin başlangıcı ve sonraki beş yıl boyunca genç işsizlik oranını etkilediğini ve bu etkinin genel işsizliğe olan etki boyutundan daha fazla olduğunu tespit etmiştir. Genç işsizlik üzerinde krizlerden kaynaklı etkiler ekonomik büyüme kanalının ötesindedir. Genç işsizliğe ilişkin yapılmış ampirik ve teorik çalışmalarda genel olarak genç işsizliğin yapısı, belirleyicileri ve çözüm önerileri üzerinde durulmaktadır. Aşağıda seçilen çalışmalara ait literatür özeti tablosuna yer verilmektedir.

Tablo 2. Literatür Özeti

| Yazar            | Yıl  | Ülke    | Dönem           | Değişkenler   | Yöntem   | Sonuç  |
|------------------|------|---------|-----------------|---|--|--|
| Güney ve Balkaya | 2018 | Türkiye | 2006Q:1-2017Q:3 | İşsizlik, genç işsizlik, ticari açıklık, cari harcamalar, yatırım harcamaları ve transfer harcamaları | ARDL sınır testi yaklaşımı ve hata düzeltme modeli (ECM) yaklaşımı   | Kamu harcamalarının artışı genç işsizliği artırırken; ticari açıklığın, genç işsizliği üzerinde azaltıcı bir etkiye sahip olduğu ortaya konmuştur. |
| Bölükbaş         | 2018 | Türkiye | 2005:Q1-2018:Q1 | Kamu cari harcamalarındaki artış oranı, işsizlik oranı ve genç işsizlik oranı                         | Toda-Yamamoto nedensellik testi ve zamanla değişen nedensellik testi | Kamu büyüklüğünden işsizliğe ve genç işsizliğe doğru olan bu tek yönlü nedensellik ilişkisi tespit edilmiştir.                                     |

|                            |      |                                     |                 |   |  |   |
|----------------------------|------|-------------------------------------|-----------------|---|--|---|
| Güvenoğlu ve Bayır         | 2020 | 55 gelişmiş ve gelişmekte olan ülke | 2002-2019       | Genç işsizlik oranı, ekonomik büyüme, dışa açıklık, yatırımlar, nüfus, enflasyon, doğrudan yabancı yatırımlar ve kamu harcamaları   | Panel regresyon  | Ekonomik büyüme, enflasyon ve kamu harcamalarındaki yükseliş genç işsizliği azaltmaktadır.  |
| Ding                       | 2012 | 34 OECD ülkesi                      | 1980-2010       | İşsizlik yardımı programlarına ilişkin kamu sosyal harcamaları, işgücü verimliliği büyüme oranı, ülkenin ticari açıklığı, enflasyon oranı, reel faiz oranı, nüfus yoğunluğu | Durbin-Wu-Hausman testi  | Kamu sektörü harcamaları uzun dönem işsizlik oranı ve toplam işsizlik oranı üzerinde etkiliyken, genç işsizlik üzerinde herhangi bir etkisene rastlanılmamıştır.                  |
| Sayın                      | 2012 | Türkiye                             | 1988-2010       | GSYH, ortaöğretim ve yükseköğretim okullaşma oranları, genç işsizlik oranları   | Vektör Otoregresif (VAR) Analizi   | Uzun dönemde genç işsizlik oranı en çok büyüme ve yükseköğretim okullaşma oranından etkilenmektedir.  |
| Abdioğlu ve Albayrak       | 2018 | Türkiye                             | 1988-2015       | GSYH, genç işsiz sayısı, yükseköğretim mezun sayısı   | Pesaran Sınır Testi Yaklaşımı ve Hata Düzeltme Modeli  | Genç işsizlik, ekonomik büyüme ve eğitim arasında uzun dönemli ilişki; kısa dönemde ise mezun sayısı ve ekonomik büyümeden genç işsizliğe doğru nedensellik ilişkisi bulunmuştur. |
| Çondur ve Cömertler Şimşir | 2017 | Türkiye                             | 1991-2016       | Eğitim harcamalarının GSYH'daki Payı, GSYH yıllık büyüme hızı, Genç işsizlik oranı  | EKK (En Küçük Kareler) Yöntemi   | Eğitim harcamalarındaki artışın genç işsizliği yükselttiği tespit edilmiştir.   |
| Günaydın ve Çetin          | 2015 | Türkiye                             | 1988-2013       | Genç işsizlik oranı, kişi başına gelir büyüme oranı, ticari açıklık, tüketici fiyat indeksi büyüme oranı, doğrudan yabancı sermaye girişleri büyüme oranı                   | ARDL Sınır Testi Yaklaşımı-Granger Nedensellik Analizi                                       | Enflasyon hariç incelenen diğer değişkenlerin hepsi genç işsizliğin belirleyicisidir.   |
| Cenger ve Çütücü           | 2018 | Türkiye                             | 2005:01-2017:03 | İthalat harcamaları, genç işsizlik  | Engle-Granger Eşbütünleşme Testi-Granger Nedensellik ve Toda-Yamamoto Nedensellik Analizleri | İthalat ve genç işsizlik arasında uzun dönemli ilişki ve uzun dönemli nedensellik bulunmamaktadır.  |

## Ticari Özgürlükler ve Kamu Harcamaları Perspektifinden Türkiye'de Genç İşsizlik Üzerine Bir Eş Bütünleşme Analizi: 1995-2019

|        |      |                   |           |   |             |   |
|--------|------|-------------------|-----------|---|-------------|---|
| Liotti | 2020 | İtalya (20 bölge) | 2001-2016 | Bölgesel enflasyon oranı, bölgesel ihracat, Bölgesel Siyasi katılım, İşsiz kişi başına Aktif İşgücü Piyasası Politikaları, Nüfustaki Bölgesel Değişim, Ortalama ücretlerdeki değişim, Bölgesel Özel yatırım, Bölgesel üretkenlik, genç ve yetişkin işsizlik oranı | GMM Yöntemi | Bölgesel ihracat, aktif işgücü piyasası politikaları, bölgesel siyasi katılım, ortalama ücretlerdeki artış, özel yatırım ve bölgesel üretkenlik durgunluğun gençler ve yetişkin işsizliği üzerindeki etkisini hafifletmeye katkıda bulunduğu tespit edilmiştir. |
|--------|------|-------------------|-----------|---|-------------|---|

Yukarıdaki literatür özeti tablosunda genç işsizliğe odaklanılarak yapılan ampirik çalışmalara ait bilgiler yer almaktadır. Bu çalışmalar arasında tek bir ülke için yapılan incelemelerin yanı sıra ülke gruplarına yönelik analizlerin yer aldığı çalışmaları da görmek mümkündür. Genç işsizliği açıklamada ve nedensellik ilişkilerini ortaya koymada makro ve mikro boyutta birçok değişkenden yararlanılmıştır. Farklı ülkeler için farklı göstergelerin analizlere dahil edildiği bu çalışmalarda çeşitli analiz yöntemleri kullanılmıştır.

İktisat literatüründe işsizlik ve kamu sektörü büyüklüğü arasındaki teorik literatür Abrams Eğrisi'ne dayanmaktadır. Abrams Eğrisi'ne göre işsizlik kamu sektörü büyümesine bağlı olarak artabilmektedir (Abrams, 1999: 400). Teorik literatürde tartışılan kamu sektörünün büyüklüğünün genç işsizliğe olan etkisi birçok ampirik çalışmayla test edilmektedir. Kamu sektörünün büyüklüğünün göstergesi olarak çalışmalarda çoğunlukla kamu harcamalarının kullanıldığı görülmektedir (Ding, 2012; Güney ve Balkaya, 2018; Bölükbaş 2018; Güvenoğlu ve Bayır, 2020). Bir ülke grubu çalışması örneği olarak Ding (2012)'nin 34 OECD ülkesi için 1980 - 2010 dönemini incelediği çalışmasında kamu sektörünün yapmış olduğu harcamaların genç işsizlik ile ilişkisi tespit edilememiştir. Ancak bu kamu harcamalarının işsizlik üzerinde ise anlamlı olduğu sonucu saptanmıştır. Ülke grubu analizi yapan çalışmalardan biri de Güvenoğlu ve Bayır (2020)'a aittir. Elli beş gelişmiş ve gelişmekte olan ülke için panel regresyon yönteminin kullanıldığı bu çalışmada kamu harcamalarındaki yükselişin genç işsizliği azaltmakta olduğu görülmektedir. Bölükbaş (2018) ise çalışmasında Türkiye için 2005:Q1-2018:Q1 dönemi için kamu cari harcamalarındaki artış oranı, işsizlik oranı ve genç işsizlik oranı arasındaki ilişkiyi nedensellik testleri ile araştırmıştır. Kamu büyüklüğünün göstergesi olan kamu cari harcamalarındaki artıştan işsizliğe ve genç işsizliğe doğru tek yönlü nedensellik ilişkisi tespit etmiştir. Görüldüğü üzere yapılan ampirik analizlerden kamu harcamaları - genç işsizliği arasındaki bağıntıya dair farklı ve karmaşık sonuçlar elde edilmiştir.

İşsizlik ile ilişkisi araştırılan diğer bir ekonomik gösterge ticarettir. Ticaret ve işsizlik ilişkisini araştıran ve incelenen ülke özellikleri, dönemler gibi çeşitli faktörler sebebiyle ticaret-işsizlik arasındaki ilişkinin yönüne dair farklı sonuçlar elde etmiş çok sayıda bilimsel çalışma da mevcuttur (Stepanok, 2018; Dutt, vd., 2009; Eygü, 2018, Ercan ve Kılıç, 2019). Bu çalışmalarda ticaretin genellikle ticari açıklık başta olmak üzere çeşitli göstergelerle ele alındığını görmek mümkündür. Literatürde, genel işsizlik kadar yaygın olmasa bile genç işsizlik bazında ticaretin etkisinin araştırıldığı çalışmalar da yapılmıştır (Liotti, 2020; Günaydın ve Çetin, 2015; Güney ve Balkaya, 2018; Cenger ve Çütcü, 2018). Liotti (2020) ekonomik krizlerin genç ve yetişkin istihdamına etkisini ayrı ayrı incelediği çalışmasına bölgesel ihracat verisini de dahil etmiştir. Yapılan analiz sonuçlarına göre bölgenin ihracatının genç işsizliği azaltmaya katkı sağladığı tespit edilmiştir. Günaydın ve Çetin (2015) Türkiye için Granger nedensellik testi ve ARDL sınır testi yaklaşımlarını kullanarak 1988-2013 dönemini inceledikleri çalışmalarında uzun dönemde ticari açıklıktan genç işsizliğe doğru nedenselliğin olduğunu bulmuşlardır. Güney ve Balkaya (2018) kamu harcamalarını da dahil ettikleri çalışmalarında Türkiye'de uzun dönemde ticari açıklığın genç işsizliği pozitif yönde etkilediğini saptamıştır. İthalat ve genç işsizlik arasındaki ilişkiyi inceleyen Cenger ve Çütcü (2018)'nin ampirik çalışmalarından elde ettikleri sonuçlara göre Türkiye'de bu iki değişken arasında uzun dönemde herhangi bir nedensellik ilişkisi tespit edilememiştir.

Genç işsizliğin belirleyicileri ve çözüm önerilerinin araştırıldığı mevcut literatürde eğitim de analizlere dahil edilip etkisi araştırılan önemli bir değişkendir (Sayın, 2012; Çondur ve Cömertler Şimşir, 2017; Abdioğlu ve Albayrak, 2018). Sayın (2012), Türkiye için 1988-2010 dönemini incelediği çalışmasında genç işsizlik ile ortaöğretim okullaşma oranı,

yükseköğretim okullaşma oranına aralarındaki nedensellik ilişkilerini ve uzun dönemde yükseköğretim okullaşma oranının genç işsizliğin önemli belirleyicilerinden olduğunu tespit etmiştir. Bu nedenle genç işsizlikle mücadelede eğitim politikalarının etkin politikalar olduğunu belirtmişlerdir (Sayın, 2012: 49). Çondur ve Cömertler Şimşir (2017) ise eğitim harcamaları ile genç işsizlik arasındaki ilişkiyi 2000-2016 yılları arasında Türkiye özelinde inceledikleri çalışmalarında eğitim harcamalarındaki artışın genç işsizlik oranını artırdığı sonucunu elde etmişlerdir. Abdioğlu ve Albayrak (2018) çalışmalarında 1988-2015 dönemini kapsayan Türkiye'ye ait veriler ile yaptıkları analizler sonucunda kısa dönemde yükseköğretim mezun sayısından genç işsizliğe doğru nedensellik ilişkisinin varlığını tespit etmişlerdir. Aynı çalışmada uzun dönemde de genç işsizlik ve eğitimin birbiri ile ilişkili olduğu ortaya konmuştur. Yapılan ampirik çalışmalarda eğitim değişkeni eğitim harcamaları, okullaşma oranları ve mezun sayıları şeklinde sayısal değere dönüştürülerek analizlere dahil edilmiştir. Elde edilen sonuçlardan genel eğilim genç işsizlik ile eğitimin birbiri ile ilişkili olduğu doğrultusundadır.

### 3. EKONOMETRİK ANALİZ

#### 3.1. Veri ve Model

Çalışmanın bu bölümünde Türkiye'de ticari özgürlükler, kamu harcamaları ve yükseköğretim öğrenci sayıları ile genç işsizlik arasında bir eş bütünleşmenin olup olmadığı 1995-2019 dönemini kapsayan yıllık veriler üzerinden oluşturulan bir model üzerinden sınanmaktadır.

Heritage Ekonomik Özgürlükler Endeksi ticari özgürlükler ve kamu harcamaları skorları ile yükseköğretim öğrenci sayılarının bağımsız, genç işsizlik oranlarının bağımlı değişken olarak yer aldığı temel bir model oluşturulmuştur.

$$\text{youthunemp}_t = \beta_0 + \beta_1 \text{to}_t + \beta_2 \text{kh}_t + \beta_3 \text{ünv}_t + \varepsilon_t \quad (1)$$

Modelde yer alan değişkenler, bu değişkenlere ilişkin veri setinin kaynağı ve veri setine ilişkin açıklama Tablo 3'te sunulmaktadır.

**Tablo 3.** Değişkenler ve veri seti

| Notasyon                    | Değişken                     | Kaynak          | Açıklama  |
|-----------------------------|------------------------------|-----------------|---|
| <i>Bağımlı Değişkenler</i>  |                              |                 |   |
| youthunemp                  | Genç İşsizlik                | TÜİK (2021)     | %   |
| <i>Bağımsız Değişkenler</i> |                              |                 |   |
| to                          | Ticari Özgürlük Skoru        | Heritage (2021) | Genel Skor (0 – 100)<br>0: En kötü<br>100: En iyi |
| kh                          | Kamu Harcamaları Skoru       | Heritage (2021) | Genel Skor (0 – 100)<br>0: En kötü<br>100: En iyi |
| ünv                         | Yükseköğretim Öğrenci Sayısı | YÖK (2021)      | -   |

#### 3.2. Birim Kök Testleri ve Varsayımların Testi

Durağan olmayan değişkenler kullanılarak yapılan analizlerde bulgularda sahte regresyona probleminin olabilme durumu, modele alınan değişkenler için durağanlık testlerinin yapılmasını gerektirmektedir. Bu kapsamda uygulanan yöntem birim kök testleridir. Eşbütünleşme analizine geçmeden önce modele dahil edilen tüm değişkenler için Augmented Dickey Fuller (ADF) ve Phillips Perron (PP) birim kök testleri yapılmıştır. Test sonuçları Tablo 4'te toplulaştırılmıştır.



# Ticari Özgürlükler ve Kamu Harcamaları Perspektifinden Türkiye'de Genç İşsizlik Üzerine Bir Eş Bütünleşme Analizi: 1995-2019

Tablo 4. Birim kök test sonuçları

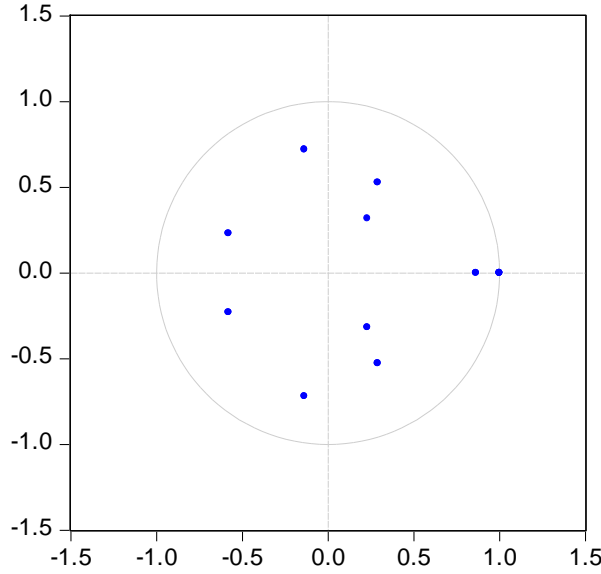
| Değişken            | ADF Birim Kök Testi |                        | PP Birim Kök Testi |                        |
|---------------------|---------------------|------------------------|--------------------|------------------------|
|                     | Sabitli Model       | Sabit ve Trendli Model | Sabitli Model      | Sabit ve Trendli Model |
| youthunemp          | -1,106411           | -2.513183              | -1,106411          | -2,104555              |
| $\Delta$ youthunemp | -3,941675***        | -3.880520***           | -3,903691***       | -3,846704**            |
| to                  | -1,657839           | -1.632792              | -1,554054          | -1,633369              |
| $\Delta$ to         | -6,181953***        | -6.242507***           | -6,163008***       | -6,222610***           |
| kh                  | -3,023474*          | -2,957133              | -3,037618*         | -2,973294              |
| $\Delta$ kh         | -5,986794***        | -5,846352***           | -6,053260***       | -5,910887***           |
| unv                 | 0,554864            | -3.054274              | 2,679057           | -1,439201              |
| $\Delta$ unv        | -5,253196***        | -5.318862***           | -7,935910***       | -9,687116***           |

\*\*\* %1, \*\* %5, \* %10 anlam düzeyinde anlamlılığı ifade etmektedir.  $\Delta$ , fark alma operatörüdür.

Modelde kullanılan değişkenler için ilk olarak düzeyde daha sonra ise birinci farkları alınarak Augmented Dickey Fuller (ADF) ve Phillips Perron (PP) Birim Kök Testleri ayrı ayrı uygulanmıştır. Her iki birim kök testi de sabit model ve sabit ve trendli model olarak işletilmiştir. Tablo 4'te toplulaştırılarak verilen Birim Kök Testi sonuçlarına göre, kamu harcamaları hariç (%10 anlamlılık düzeyinde) tüm değişkenlerin düzey değerlerinde durağan olmadığı yani birim kök içerdiği, ancak serilerin birinci farkları alındığında %1 anlamlılık düzeyinde durağan hale geldiği görülmektedir.

Birim kök testi sonuçlarına göre model değişkenlerinin tamamı I(1) seviyesinde durağan hale gelmektedir. Bu sonuç, ekonometrik analiz olarak Johansen Eşbütünleşme analizinin uygulanabileceğinin göstermektedir.

Johansen Eşbütünleşme testine başlamadan önce oluşturulan modelin istikrarını ve durağanlığını gösteren AR karakteristik polinomunun ters köklerine bakılmıştır. Sonuçlar Şema 4'te raporlanmıştır.



Şema 4. AR Karakteristik Polinomun Ters Kökleri

Şema 4'te gösterilen AR karakteristik polinomu ters köklerinin dairenin içinde yer alması, kurulan modelin istikrarlı ve durağan yapıda olduğunu doğrulamaktadır.

Johansen Eşbütünleşme Test prosedürlerini çalıştırmadan önce VAR analizi ile gecikme değerleri Akaike ve Schwarz kriterleri çerçevesinde belirlenmiş olup, en uygun gecikme sayısı seçilerek Eşbütünleşme Testi uygulanmıştır. İncelenen bilgi kriterlerine göre gecikme uzunluğu ise 1 olarak tespit edilmiştir.

Ayrıca Eşbütünlük Testi öncesinde modele ilişkin otokorelasyon sorunu olup olmadığını tespiti için Otokorelasyon LM Testi yapılmıştır. Test sonucunda elde edilen prob değeri 0,5776'dır ve bu değer 0,05'den büyük olduğu için otokorelasyonun varlığı reddedilmektedir. Bununla birlikte yapılan normallik analizinde prob değeri 0,9415 olarak tespit edilmiş olup, modelde serilerin normal dağılım gösterdiği görülmüştür. Son olarak varyansların homojenliği test edilmiş ve bu kapsamda Residual Heteroskedasticity Test prosedürü işletilmiş ve prob değeri 0.1923 olarak hesaplanmıştır. Bu sonuca göre modelde değişen varyans olmadığı görülmüştür. Son olarak VIF analizi yapılarak çoklu doğrusal bağlantı sorununa bakılmıştır. Ulaşılan VIF değerleri 1'den büyük olup, modelde çoklu doğrusal bağlantı sorununun olmadığı belirlenmiştir.

### 3.3. Eşbütünlük Testi

Değişkenler arasında uzun dönemli ilişkilerin varlığını ortaya koyabilmek için uygulanan yöntemlerden biri Johansen Eşbütünlük Analizidir. İki'den fazla değişkenle oluşturulan ekonometrik modellerde, birden fazla eşbütünlük ilişkisi elde edilebilmekte olup, bu ilişkilerin tespiti için en uygun yöntemlerden biri de Johansen Eşbütünlük testini uygulamaktır. Burada modelde yer alan değişkenlerden hangisi bağımlı değişken yapılırsa yapılsın eşbütünlük vektör sayısı değişmemektedir. Zira model eşbütünlük vektörü tespit ederken, tüm serilerin birbiriyle ilişkisini dikkate almakta olup, tüm değişkenleri içeren bir sonuç vermektedir.

Kurulan model çerçevesinde Johansen Eşbütünlük Analizi gerçekleştirilmiş olup, analiz sonuçları Tablo 5'te toplulaştırılmıştır.

**Tablo 5.** Johansen Eşbütünlük Testi Sonuçları

| Trace Testi Sonuçları     |          |                   |                 |                 |
|---------------------------|----------|-------------------|-----------------|-----------------|
| Eşbütünlük Sayısı         | Özdeğer  | Trace İstatistiği | %5 Kritik Değer | Olasılık (Prob) |
| Hiç                       | 0.804892 | 81.73486          | 47.85613        | 0.0000*         |
| En Çok 1                  | 0.787115 | 45.78242          | 29.79707        | 0.0003*         |
| En Çok 2                  | 0.358145 | 11.74835          | 15.49471        | 0.1694          |
| En Çok 3                  | 0.086638 | 1.993701          | 3.841466        | 0.1580          |
| Max-Eigen Testi Sonuçları |          |                   |                 |                 |
| Eşbütünlük Sayısı         | Özdeğer  | Trace İstatistiği | %5 Kritik Değer | Olasılık (Prob) |
| Hiç                       | 0.804892 | 35.95244          | 27.58434        | 0.0033*         |
| En Çok 1                  | 0.787115 | 34.03407          | 21.13162        | 0.0005*         |
| En Çok 2                  | 0.358145 | 9.754650          | 14.26460        | 0.2285          |
| En Çok 3                  | 0.086638 | 1.993701          | 3.841466        | 0.1580          |

\* %1 istatistiksel anlamlılık düzeyini ifade etmektedir.

Johansen Eşbütünlük Testi sonuçlarına göre uzun dönemde değişkenler arasında 2 (iki) eşbütünlük denkleminin olduğu raporlanmaktadır. Yani, seçilen ve modele konulan değişkenler uzun dönemde bütünlüktür. Bu sonuca bakarak, genç işsizlik oranı, ticari özgürlükler skoru, kamu harcaması skoru ve üniversite öğrenci sayıları serilerinin uzun dönemde birbirlerini etkilediğini ifade etmek mümkündür. Ancak, söz konusu değişkenlerin uzun dönemde bütünlük ilişkilerinin tespiti sürecinde değişkenlerin farkları alınmakta ve bu da değer kayıplarına neden olmaktadır. Bu olumsuz durumun giderilmesi amacıyla, hata düzeltme modeli uygulanmış olup, bununla, uzun dönemde bütünlük olduğu tespit edilen değişkenlerin kısa dönemde dengeden uzaklaşma eğilimleri gösterilmektedir.

Eşbütünlük Testi sonrasında uygulanan Vektör Hata Düzeltme Modeli sonuçları Tablo 6'da sunulmaktadır.

**Tablo 6.** Vektör Hata Düzeltme Modeli Sonuçları

| Cointegrating Eq: | CointEq1  |               |               |
|-------------------|-----------|---------------|---------------|
|                   | Katsayı   | Standart Hata | t İstatistiği |
| youthunemp        | 1.000000  |               |               |
| to(-1)            | -2.393063 | (0.41589)     | [-5.75408]    |
| unv(-1)           | -1.59E-06 | (7.7E-07)     | [-2.07321]    |
| kh(-1)            | -0.023783 | (0.10707)     | [-0.22212]    |
| C                 | 181.7460  |               |               |

# Ticari Özgürlükler ve Kamu Harcamaları Perspektifinden Türkiye'de Genç İşsizlik Üzerine Bir Eş Bütünleşme Analizi: 1995-2019

| Error Correction  | D(youthunemp)    |                  |                      |
|-------------------|------------------|------------------|----------------------|
|                   | Katsayı          | Standart Hata    | t İstatistiği        |
| CointEq1          | <b>-0.206962</b> | <b>(0.12826)</b> | <b>[-1.65358]***</b> |
| D(youthunemp(-1)) | 0.357138         | (0.32636)        | [ 1.09430]           |
| D(youthunemp(-2)) | -0.026978        | (0.31546)        | [-0.08552]           |
| D(to(-1))         | -0.304367        | (0.29329)        | [-1.03777]           |
| D(to(-2))         | <b>-0.261422</b> | <b>(0.20283)</b> | <b>[-1.68882]***</b> |
| D(unv (-1))       | -8.55E-06        | (6.7E-06)        | [-1.27646]           |
| D(unv(-2))        | -6.86E-06        | (6.7E-06)        | [-1.02290]           |
| D(kh(-1))         | 0.004060         | (0.05157)        | [ 0.07872]           |
| D(kh(-2))         | -0.042682        | (0.04944)        | [-0.86324]           |
| C                 | <b>4.641025</b>  | <b>(2.56641)</b> | <b>[ 1.80837]***</b> |

\* %1, \*\* %5, \*\*\* %10 anlam düzeyinde anlamlılığı ifade etmektedir.

Tablo 6'daki sonuçlar incelendiğinde hata düzeltme parametresinin anlamlı ve negatif olduğu görülmektedir.

Hata düzeltme katsayısı -0,20, t istatistik değeri ise -1,653'dür ve %10 anlamlılık düzeyinde anlamlıdır. Bu sonuçlara göre hata düzeltme mekanizması çalışmaktadır ve bir dönemde oluşabilecek bir dengesizlik sonraki dönemlerde düzelebilecektir. Bu sonuç, kapsam içindeki dönemde kurulan modeldeki uzun dönem ilişkisinin tutarlı olduğu anlamına gelmektedir. Dengeden bir sapma olması durumunda uzun dönemde tekrar dengeye ulaşılabilecektir. Sisteme giren herhangi bir şokun etkisi 1/0,20=5 dönem sonra ortadan kalkmaktadır.

Kısa dönem sonuçlara bakıldığında, ticari özgürlükler skoru genç işsizlik oranını negatif yönde etkilemekte yani ticari özgürlüklerin artması genç işsizlik oranını azaltmaktadır. Söz konusu bulgu, istatistiksel olarak %10 düzeyinde anlamlıdır. Kamu harcamaları skoru ile genç işsizlik oranı arasında ikinci farkta beklenen işaret bulunmakla birlikte istatistiksel olarak anlamlılık sağlanamamıştır. Üniversite öğrenci sayısı ile de genç işsizlik oranı arasında da anlamlı bir sonuç bulunamamıştır.

## 4. SONUÇ

Çalışmada, 1995-2019 dönemi için Türkiye verileri kullanılarak kamu harcamalarının, ticari özgürlüğün ve eğitimin genç işsizlik ile ilişkisi araştırılmıştır. Johansen Eşbütünleşme Testi yaklaşımı kullanılarak seriler arasında uzun dönem ilişki olup olmadığı test edilmiştir. Elde edilen ampirik sonuçlar bize Türkiye'de ticari özgürlükler, kamu harcamaları ve yükseköğretim öğrenci sayıları ile genç işsizlik arasında bir eş bütünleşme ilişkisinin olduğunu göstermektedir. Yani uzun dönemde genç işsizlik oranı, ticari özgürlükler skoru, kamu harcaması skoru ve üniversite öğrenci sayıları birbirlerini etkilemektedir. Kısa dönemde ise araştırmaya dahil edilen ticari özgürlüklerin genç işsizliği azaltıcı yönde etki ettiği saptanmıştır. Ayrıca kamu harcamaları ile üniversite öğrenci sayılarının genç işsizlik oranları ile arasında bir ilişki kurulamamıştır.

Çalışmanın analizleri neticesinde, kamu sektörü büyüklüğü ve eğitim kısa dönemde genç işsizlik ile ilişkisizken; ticari özgürlüklerin işsizliğin azaltılmasına katkı sağladığı tespit edilmiştir. Yukarıda çalışmanın diğer bölümlerinde değinildiği gibi eğitimin uzun vadede ekonomik büyüme kanalı ile genç işsizliğe etki etmesi daha muhtemeldir. Kamu sektörü gelişmişliği ile genç işsizlik arasındaki negatif ilişkiye dair hakim literatür ise burada kamu harcamaları ile doğrulanamamaktadır. Ekonomik özgürlüğü ifade eden değişkenlerden biri olan ticari özgürlüğün temeline aldığı ticari serbestleşme ise sağladığı teknolojik yatırımlar, bebek endüstri büyümeleri gibi doğrudan ekonomi, istihdam ve kamu sektörü büyümesi üzerindeki etkisi sayesinde genç işsizliği azaltmaya yardımcı olmaktadır.

Günümüzde genç işsizlik, tıpkı işsizlik gibi gelişmekte olan ve gelişmiş ülke ekonomileri için önemli bir sorundur. Özellikle 2000'li yıllarda yaşanan krizlerin etkisi ile genç işsizlik genel işsizliğe göre daha kronik ve büyük bir sorun olma özelliği taşımaktadır. Ne kadar devlet harcamaları ve ekonomik büyüme artsa, gençler arasındaki eğitim seviyesi yükselse bile bu makroekonomik sorun giderek derinleşmektedir. Bu sebeple genç işsizlik probleminin çözümü son derece önemlidir. Genç işsizliğin azaltılması için öncelikle doğru sektör ve alanlarda istihdam yaratma girişimi yapılmalıdır. Genç işsizlik

sorunun çözümüne bizi götürecektir diğer bir araç da eğitimidir. Mesleki eğitimlerin sektör ile üniversite uyumu gözetilerek doğrudan ihtiyaç duyulan alanlar ve niteliklere uygun olması için planlamalar yapılmalıdır. Devletin genç işsizlik ile mücadelede sergilemiş olduğu tutum ve yaklaşım da oldukça etkili bir araçtır. Örneğin aktif işgücü koruma programları, bu programlardan yararlananlardan büyük bir kısmının genç işsiz olarak tanımlandığımız grup olması sebebiyle, hem istihdam yaratma hem de yaşam boyu öğrenmeyi temel alan anlayışla sektörün ihtiyaç duyduğu nitelikli personel ihtiyacına cevap verebilme kabiliyeti sayesinde genç işsizliği azaltmaya katkıda bulunabilir.

## KAYNAKÇA

- ABDİOĞLU, Z. & ALBAYRAK, N. (2018). “Genç İşsizlik, Eğitim ve Ekonomik Büyüme: Türkiye Örneği”. Küresel İktisat ve İşletme Çalışmaları Dergisi, 7(13): 8-20.
- ABRAMS, B.A. (1999). “The Effect of Government Size on the Unemployment Rate”. Public Choice, 99 (3/4): 395-401.
- ACAR, M. (2010). “Serbest Ticaret, Ekonomik Özgürlükler ve Refah”. Bilig/ Türk Dünyası Sosyal Bilimler Dergisi, 0(53): 1-28.
- BÖLÜKBAŞ, M. (2018). “Kamu Büyüklüğü İşsizliğin ve Genç İşsizliğin Nedeni Midir? Türkiye Örneği”. Aydın İktisat Fakültesi Dergisi, 3(2): 1-17.
- CENGER, H. & ÇÜTCÜ, İ. (2018). “İthalattaki Değişimin Genç İşsizliğe Etkisi: Türkiye Ekonomisi Üzerine Ekonometrik Bir Uygulama”. Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi-Gençlik Araştırmaları Özel Sayısı, 8: 485-503.
- CHOUDHRY, M. T., MARELLI, E. & SIGNORELLI, M. (2012). “Youth unemployment rate and impact of financial crises”. International Journal of Manpower, 33(1): 76-95.
- ÇONDUR, F. & CÖMERTLER ŞİMŞİR, N. (2017). “Türkiye’de Eğitim Harcamaları, Ekonomik Büyüme ve Genç İşsizlik İlişkilerinin Analizi”. Uluslararası Bilimsel Araştırmalar Dergisi, 2(6): 44-59.
- DING, H. (2012). “Is Government's Help for Unemployed People Helpful for the Society? An Empirical Study on Macro Data of Public Unemployment Spending in OECD Nations”, Munich Personal RePEc Archive, 43132.
- DUTT, P., MITRA, D. & RANJAN, P. (2009). “International trade and unemployment: Theory and cross-national evidence”. Journal of International Economics, 78: 32-44.
- DÜNYA BANKASI, <https://data.worldbank.org/>, 13.04.2021.
- ERCAN, O. & KILIÇ, E. (2019). “Ticari Dışa Açıklığın Bölgesel İşsizlik Üzerindeki Etkisi: Türkiye Örneği”. Optimum Ekonomi ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 6(1): 153-170.
- EYGÜ, H. (2018). “Enflasyon, İşsizlik ve Dış Ticaret Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Türkiye Örneği (1990-2017)”. Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 20(2): 96-112.
- GHOSHAY, A., ORDÓÑEZ, J. & SALA, H. (2016). “Euro, Crisis and Unemployment: Youth Patterns, Youth Policies?”. Economic Modelling, 58: 442-453.
- GÜNAYDIN, D. & ÇETİN, M. (2015). “Genç İşsizliğin Temel Makroekonomik Belirleyicileri: Ampirik Bir Analiz”. Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 22: 17-34.
- GÜNEY, A. & BALKAYA, E. (2018). “Kamu Harcamaları Ve Ticari Açıklığın İşsizlik Ve Genç İşsizliğe Etkisi”. Sinop Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 2(2): 49-74.
- GÜVENOĞLU, H. ve BAYIR, M. (2020). “Genç İşsizliği Etkileyen Faktörlere İlişkin Ampirik Bir Analiz”. Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 6(2): 19-36.
- INDEX OF ECONOMIC FREEDOM, <https://www.heritage.org/index/explore?view=by-region-country-year&u=637589363578883283>, 13.04.2021.

## Ticari Özgürlükler ve Kamu Harcamaları Perspektifinden Türkiye'de Genç İşsizlik Üzerine Bir Eş Bütünleşme Analizi: 1995-2019

---

- KANCA, O. C. & BAYRAK, M. (2015). "Kamu Harcamaları Bileşenleri ile İşsizlik Arasındaki İlişki (Türkiye Örneği)". *Gazi İktisat ve İşletme Dergisi*, 1(2): 55-74.
- KAVAK, Y. (1997). "Eğitim, İstihdam ve İşsizlik İlişkileri". *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 13: 21-26.
- LIOTTI, G. (2020). "Labour Market Flexibility, Economic Crisis and Youth Unemployment in Italy". *Structural Change and Economic Dynamics*, 54: 150-162.
- MARGINEAN, S. (2014). "Youth Unemployment in Romania: Post-Crisis Challenges". *Procedia Economics and Finance*, 16: 613-620.
- ÖZUĞURLU, Y. (2005). "Kamu Harcamalarının Bölüşüm İlişkileri Üzerine Etkisi: Türkiye Açısından Bir Değerlendirme". *Ekonomik Yaklaşım*, 16(55): 69-88.
- SAYIN, F. (2012). "Türkiye'de 1988-2010 Döneminde Eğitim ve Büyümenin Genç İşsizliğine Etkisinin Analizi". *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 13(4): 33-53.
- STEPANOK, I. (2018). "A North-South model of trade with search unemployment". *European Economic Review*, 101: 546-566.
- TORUN, M. & ARICA, F. (2011). "2008 Global Ekonomik Kriz'in Genç İşsizlik Açısından Değerlendirilmesi". *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 9(1): 167-177.
- TUNÇSİPER, B. & BİÇEN, Ö. F. (2014). "Ekonomik Özgürlükler ve Ekonomik Büyüme Arasındaki İlişkinin Panel Regresyon Yöntemiyle İncelenmesi". *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 9(2): 25- 45.
- TÜİK, Türkiye İstatistik Kurumu, "Temel İş Gücü Göstergeleri", <https://data.tuik.gov.tr/Kategori/GetKategori?p=istihdam-issizlik-ve-ucret-108&dil=1>, 13.04.2021.

## Gelişime Açıklık Kişilik Özelliğinin Örgüt Kültürü Eğilimleri ve Örgütsel Değişim Algısı Arasındaki İlişkide Düzenleyici Rolü<sup>a</sup>

*The Moderating Role of Openness to Change Personality Trait in the Relationship Between Organizational Culture Tendencies and Organizational Change Perception*

Suat GÜRBÜZ<sup>b</sup>

M. Abdülkadir VAROĞLU<sup>c</sup>

### Özet

Bu çalışma, gelişime açıklık kişilik özelliğinin örgüt kültürü eğilimleri ve örgütsel değişim algısı arasındaki ilişkide düzenleyici rolünü belirlemek amacıyla üniversitelerde görevli akademik personel örnekleminde yürütülmüştür. Çalışmada 782 akademisyenden anket yöntemi ile toplanan veriler kullanılmıştır. Gelişime açıklık kişilik özelliğinin örgüt kültürü eğilimleri ve örgütsel değişim algısı arasındaki ilişkideki düzenleyici rolü oluşturulan model çerçevesinde test edilmiştir. Modelde hiyerarşi, kuralcılık, klan, destekleyicilik, gelişme ve açıklık örgüt kültürü eğilimleri bağımsız değişken, örgütsel değişim algısı bağımlı değişken, gelişime açıklık kişilik özelliği ise düzenleyici değişken olarak ele alınmıştır. Yapılan analizler sonucunda gelişime açıklık kişilik özelliğinin açıklık, hiyerarşi, gelişme, klan ve destekleyicilik örgüt kültürü eğilimleri ile örgütsel değişim algısı arasında düzenleyici etkisinin olduğu görülmüştür. Bununla birlikte örgüt kültürü eğilimlerinden kuralcılık eğilimi ile örgütsel değişim algısı arasındaki ilişkide gelişime açıklık kişilik özelliğinin düzenleyici etkisinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Tüm bu bulgular değerlendirildiğinde örgütsel değişim algısı üzerinde örgüt kültürü eğilimlerinin ve gelişime açıklık kişilik özelliğinin önemli bir rol oynadığı ortaya konmuştur.

**Anahtar Kelimeler:** Örgüt Kültürü Eğilimleri, Örgütsel Değişim Algısı, Gelişime Açıklık Kişilik Özelliği.

**Jel Kodları:** M1.

**Başvuru:** 26.07.2021

**Kabul:** 06.09.2021

### Abstract

This study was conducted on a sample of academicians at universities to explore the moderating role of openness to change personality trait in the relationship between organizational culture tendencies and organizational change perception. In the study data collected from 782 academicians by questionnaire method were used. The moderating role of openness to change personality trait in the relationship between organizational culture tendencies and organizational change perception was tested within the framework of the model created. In the model, hierarchy, normativeness, clan, supportiveness, development and openness organizational culture tendencies were considered as independent variables, organizational change perception was considered as dependent variable and openness to change personality trait was considered as moderating variable. As a result of the analysis, it was seen that the openness to change personality trait had moderating effect on the relationship between hierarchy, openness, development, clan and supportiveness organizational culture tendencies and organizational change perception. It was also witnessed that openness to change personality trait had no moderating effect on the relationship between normativeness organizational culture tendency and organizational change perception. In light of all these findings, organizational culture tendencies and openness to change personality trait play a significant role on organizational change perception.

<sup>a</sup> Bu çalışma, Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İşletme Doktora Programı kapsamında Prof. Dr. M. Abdülkadir VAROĞLU tarafından yönetilen "Örgüt Kültürü ve Örgütsel Değişim Algısı Arasındaki İlişkide Gelişime Açıklığın Düzenleyici Rolü: Üniversitelerde Bir Araştırma" başlıklı doktora tezinden elde edilmiştir ve 5-6 Temmuz 2021 tarihlerinde Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi tarafından düzenlenen Uluslararası Sosyal Bilimler Konferansında özet metni sunulmuştur.

<sup>b</sup> Dr., Milli Savunma Üniversitesi Kara Harp Okulu Dekanlığı, [sugurbuz@kho.msu.edu.tr](mailto:sugurbuz@kho.msu.edu.tr), 0000-0003-4056-0507.

<sup>c</sup> Prof. Dr., Başkent Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, [kvaroglu@baskent.edu.tr](mailto:kvaroglu@baskent.edu.tr), 0000-0001-7857-5013.

**Key Words:** Organizational Culture Tendencies, Organizational Change Perception, Openness to Change Personality Trait.

**Jel Codes:** M1.

## GİRİŞ

Küreselleşen dünyada rekabet şekilleri değişmekte ve küresel rekabet ön plana çıkmaktadır. Geleceğin başarılı örgütleri rakipleri karşısında hızlı olabilen, yeni ürünler geliştirme yeteneğine sahip olan, geliştirdiği bu ürün ve hizmetleri rakiplerinden önce müşterilerine ulaştırabilen, yaşanan değişimler karşısında kendilerini bu değişimlere hızlı bir şekilde adapte edebilen çalışanlarla mümkün olacaktır. Yaşanan bu değişimlerden etkilenen örgüt çalışanlarının tutumları ve davranışları farklı biçimlerde olur. Çalışanların değişimlerle ilgili duyguları, düşünceleri ve davranışları onların yapılacak değişimi kabullenme, değişime destek olma veya değişim karşısında direnç göstermelerini önemli bir biçimde etkiler. Kişisel faktörler örgütsel değişim karşısında çalışanların değişimi nasıl algıladıkları veya algılayacaklarını anlayabilmek için önemli olduğundan değişimin başarılı bir şekilde gerçekleştirilebilmesinde önemli bir role sahiptir. Yapılan pek çok çalışmada özellikle hizmet sektöründe çalışanların tutum ve davranışlarında kişilik özelliklerinin etkili olduğu ortaya konmuştur. Beş faktör kişilik yapısı içinde bireyin yeni bir şeyler öğrenme ve keşfetme arzusu ifadeleriyle tanımlanan gelişime açıklık boyutu yüksek olan çalışanların örgütsel değişim karşısındaki tutumlarının olumlu ve destekleyici yönde olacağı beklenmektedir. Çünkü gelişime açık kişiler hayal gücü yüksek, yaratıcı, açık fikirli, geleneksel olmayan ve meraklı kişilerdir. Örgüt çalışanlarının değişim karşısındaki tutum ve davranışlarının oluşmasında kişilik dışındaki önemli bir etken ise çalışanların örgüt kültürü eğilimleridir. Bu bağlamda araştırmada çalışanların örgüt kültürü eğilimleri, örgütsel değişim algıları ve gelişime açıklıkları bütünsel bir çerçevede ele alınmış ve bu değişkenler arasındaki ilişkiyi test edebilmek için bir model oluşturulmuştur. Modelde hiyerarşi, kuralcılık, destekleyicilik, gelişme, açıklık ve klan örgüt kültürü eğilimleri bağımsız değişken, örgütsel değişim algısı bağımlı değişken, gelişime açıklık kişilik özelliği ise düzenleyici değişken olarak ele alınmıştır.

## 1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

### 1.1. Kişilik ve Beş Faktör Kişilik Özellikleri

Kişiliği Funder (2001:198) “bireylerin duygu, düşünce ve davranışlarının psikolojik mekanizmalarla bütünleşmesi”, Colman (2001:547) “bireye özgü davranışsal ve zihinsel özelliklerin bütünü”, Mischel (1993:5) “her bireyin yaşam durumlarına uyumunu tanımlayan, düşünce ve duyguları da içeren ayırıcı davranış örnekleri”, Allport (1961) “bireyin dinamik bünyesindeki davranış özelliklerini ve düşüncelerini belirleyen sistemler biçimi”, Şimşek ve diğerleri (2001:65) “bireyin kendine özgü ve ayırıcı davranışlarının bütünü” olarak tanımlamaktadır.

Basım ve Çetin (2013:98-99) ise kişiliği “bireyleri diğerlerinden ayıran psikolojik özellikler seti” biçiminde tanımlamış ve kişiliğin bazı temel özelliklerinin olduğunu belirtmiştir. Bu temel özellikler; kişiliğin bir bünyeye sahip olduğu, durağan olmayıp aktif ve süreçleri olduğu, fiziksel beden ile ayrılmaz bir biçimde ilişkili olduğu, bireyin dünya ile olan ilişkisinin nasıl bir ilişki olduğunu anlamada önemli bir etken olduğu, modellerde, tekrarlar ve tutarlılıklarla ortaya çıktığı, davranış, düşünce ve duygular gibi birçok biçimde sergilenebilen bir olgu olduğudur.

Kişiliği açıklama ile ilgili literatürde pek çok yaklaşım olduğu fakat bu yaklaşımlardan kişisel farklılıklar üzerinde yoğunlaşan ve bireylerin gözlemlenebilir davranışları sonucunda öne sürülen “özellik yaklaşımının” diğer yaklaşımlardan daha ön planda olduğu belirtilmektedir (Basım vd., 2009:22-24). Ayırıcı özelliği Burger (2006-235) “bir insanın belirli bir kişilik özelliğini ne derece gösterdiğine göre kişiyi sınıflandıran bir boyut” olarak tanımlamış ve ayırıcı özellik yaklaşımının iki önemli varsayım üzerinde durduğunu belirtmiştir. Birinci varsayım kişilik özelliklerinin zamanla değişim göstermediği, ikinci varsayım ise koşullar karşısında bir tutarlılık sergilediğidir. Özellikler yaklaşımının bireylerin kendi kendilerini ve başka insanları tanımlamak için kullandıkları cümlelerin ve sözcüklerin analizi sonucunda ortaya konduğunu, bireylerin belirli durumlar karşısında gösterdikleri tutumlarının ve davranışlarının bir kararlılık göstermesi, bireyin bu tutum ve davranışlarının kalıtımsal özellik taşıyarak zaman karşısındaki sürekliliğini koruması, psikometrik bakımdan ölçme ve değerlendirme kolaylığı sunması gibi özelliklerinin önemli olduğu ifade edilmektedir (Basım vd., 2009:22-24). Kişiliği ayırıcı özellik yaklaşımıyla ele almanın en önemli yararlarından biri insanlar arasında karşılaştırma yapmayı kolaylaştırması ve diğer insanlara göre nerede bulunduğumuzu görmemize yardımcı olmasıdır (Burger, 2006:235).

Ayırıcı özellik yaklaşımı ve kişiliğin temel boyutları ile ilgili literatür incelendiğinde Allport’un araştırma ve çalışmalarıyla başladığı, Cattell ve Eysenck’in yaptıkları çalışmalarla devam ettiği, Robert McCrea ve Paul Costa’nın yaptığı çalışmalar sonucunda ise yeni bir noktaya geldiği görülmektedir. 1983-1985 yılları arasında yaptıkları çalışmaları sonucunda McCrea ve Costa kişiliğin temel olarak beş boyuttan oluştuğunu bulmuş ve buldukları bu beş temel boyutun ölçülebilmesini sağlayan bir ölçüm aracı da geliştirmiştir. McCrea ve Costa’nın buldukları beş temel kişilik özelliği uyumluluk, dışadönüklük, nörotiklik, özdisiplin ve gelişime açıklıktır (Burger, 2006; McCrea ve Costa, 2003; İnanç ve Yerlikaya, 2010).

**Uyumluluk:** Beş faktör kişilik özelliklerinden uyumluluk boyutu kişilerin uysal olması ve acımasız olması arasındaki yerini belirlemektedir. Bono ve diğerleri (2002) uyumluluk boyutu yüksek olan kişileri çevresindeki insanlarla uyumlu geçinen, güvenilir olan, başkalarına yardım etmeyi seven, sorun yaratmaktan ziyade sorunları en aza indirmeye çalışan ve çevresindeki insanlar tarafından iyi huylu olarak nitelendirilen kişiler olarak tanımlamıştır. Uyumluluk boyutu düşük olan kişiler ise devamlı şüpheli hareket eden, çevresindeki insanları, olayları ve durumları eleştirmeyi seven ve düşmanca tutum ve davranışlar sergileyen kişilerdir (Graziano vd., 1996).

**Özdisiplin:** Özdisiplin boyutu kişilerin hayatlarında düzenli olma, disiplinli olma ve başarılı olma isteklerinin ne kadar yüksek veya ne kadar düşük olduğuyula ilgilidir. Liebert ve Spiegler (1990) özdisiplini yüksek olan kişilerin en belirgin özelliklerini çalışkan bir yapıya sahip olmaları, azimli ve istekli olmaları, düzenli ve disiplinli olmaları, sorumluluk sahibi olmaları olarak tanımlamıştır. Özdisiplini düşük olan kişiler ise yüksek olanların tam tersine yaptıkları işlere dikkat etmeyen, yaşamlarında belirli bir amacı olmayan, olaylar ve durumlar karşısında ihmalkar davranışlar göstererek işin kolayına kaçan, yaptığı işi sevecek yapmayan ve işten kaytaran kişilerdir (Basım ve Çetin, 2013:117). Yapılan araştırmalarda özdisiplin boyutu yüksek olan kişilerin arkadaşlık ilişkilerinde daha başarılı oldukları görülmektedir (Jansen-Campbell ve Malcolm, 2007).

**Nörotiklik:** Nörotiklik boyutu kişilerin yaşamlarında duygusal anlamda gösterdikleri tutarlılıkla ilişkili bir boyuttur. Nörotiklik boyutu yüksek kişiler duygusal anlamda sıkıntılar yaşarlar ve duygularında aşırı derecede değişiklikler gösterirler. Liebert ve Spiegler (1990) bu kişilerin en belirgin özelliklerini aşırı derecede kaygılı olmaları, kendilerine ve çevresindeki insanlara güven duymamaları ve içine kapanık olmaları olarak ifade etmiştir. Abrahams ve diğerleri (1991) nörotiklik boyutunun kişilerin çevrelerine uyum sağlama ve ruh sağlıkları ile ilgili olduğunu, Bolger ve Shiling (1991) nörotiklik boyutu düşük olanların hayata daha bağlı olduklarını ve hayattan daha fazla anlam bulduklarını belirtmiştir.

**Dışadönüklük:** Dışadönüklük boyutunun bir tarafında aşırı derecede dışadönük özelliğine sahip kişiler varken diğer tarafında içedönük özelliğine sahip kişiler vardır. Bono ve diğerleri (2002) dışa dönüklerin en önemli özelliklerini sosyal olmaları, yüksek enerjiye sahip, olaylara iyimser bir bakışla bakabilen, oldukça sıcakkanlı ve girişken olarak tanımlamıştır. İçedönükler ise dışadönüklerin tam tersine sosyal olmayan, insanlarla ilişkilerinde mesafeli olan, sır saklayan ve yalnız kalmaktan hoşlanan kişilerdir (Basım ve Çetin, 2013:117).

**Gelişime açıklık:** McCrea ve Costa'nın kişilik sınıflamasının son boyutu olan gelişime açıklık kişileri yeniliklere, değişimlere açıklık ve geleneklere sıkı sıkıya bağlı olarak yaşamak arasındaki bir noktaya yerleştirir. Devamlı yeni ve değişik şeyler bulma ve yaşama isteğinde olanların bu boyutu yüksektir. Bu boyutu yüksek olan kişiler aynı zamanda orijinal düşünce, fikirlere sahip ve geleneksel değerleri sorgulama eğiliminde olan kişilerdir. Gelişime açıklık boyutu yüksek olanların en belirgin özellikleri güçlü bir hayal dünyasına sahip olmaları ve hayal kurmaları, yenilik ve değişimi bir yaşam biçimi olarak benimsemeleri, olaylara tek yönlü bakmaktan ziyade çok taraflı bakabilme özelliğine sahip olmaları ve meraklı olmalarıdır (Bono vd., 2002; Liebert ve Spiegler, 1990). Gelişime açıklık boyutu düşük olan kişiler alışılmış sıradan bir hayat tarzı yaşamaya istekli olan ve geleneklere göre yaşamayı tercih eden kişilerdir. Gelişime açıklık boyutu düşük olan kişilerin en belirgin özellikleri ise gelenekselci, tutucu, kuralcı olmalarıdır (Basım ve Çetin, 2013:117).

## 1.2. Örgüt Kültürü ve Örgüt Kültürü Eğilimleri

Yönetim biliminde 1980'li yıllardan beri yaygın bir şekilde kullanılan örgüt kültürü ile ilgili çalışmalar oldukça eskiye dayanmaktadır. Bazı yönetim bilimciler 1930'lu yıllardan itibaren örgütlerdeki insan kaynaklarına odaklanarak grup normları, semboller ve değerler gibi konularda çalışmalar yapmıştır. Katz ve Kahn'ın örgütlerin sosyal ve psikolojik yönleri ile ilgili çalışmaları, Barnard ve Selznick gibi yazarların örgütlerin ahlaki ve değerlerle ilişkili yönlerini öne çıkaran çalışmaları ve örgüt kültürü kapsamında bulunan bazı konularla ilgili görüşler ortaya koyan Arygris, Likert, Maslow ve McGregor gibi örgüt kuramcılarının çalışmaları örgüt kültürü bağlamında yapılmış ilk çalışmalardır. Fakat örgüt kültürü kavramı ilk defa Silwerzweing ve Allen'in (1976) "Ortak Kültür" ve Pettigrew'in (1979) "Örgüt kültürleri üzerine araştırma" isimli makaleleriyle yönetim literatürüne girmiştir. 1980'li yılların başında Deal ve Kennedy'nin "Ortak Kültürler", Peters ve Waterman'ın "Mükemmeli Arayış" ve Ouchi'nin "Z teorisi" gibi çalışmalarla birlikte örgüt kültürü, örgütsel davranış ve yönetim biliminin önemli bir konusu olmuştur (Şişman, 2014:72-73).

Örgüt kültürünü Schein (2010:18) "bir grubun üyeleri tarafından paylaşılan inanç, saygı ve değerler sistemi, grup yaşantısının öğrenilen sonuçları, herhangi bir grubun içsel bütünleşme ve dışsal uyum sorunlarını çözmek amacıyla öğrenme süreci içinde geliştirmiş olduğu saygıltı örüntüsü" biçiminde tanımlarken, Hofstede (2010:6) "Kollektif olarak programlanmış düşünceler", Robbins (2001:510) ise "paylaşılan anlam ve semboller sistemi" olarak tanımlamıştır.

Yönetim literatürü incelendiğinde Ouchi'nin "Z teorisi", Peters ve Waterman'ın "mükemmel örgüt tipi", Deal ve Kennedy modeli, Handy'nin örgüt kültürü tipleri, Cameron ve Quin'in "rekabet eden değerler modeli", Miles ve Snow'un örgüt kültürü



tipleri, Danışman ve Özgen'in "kültürel eğilim tipleri" nin en fazla ilgi gören çalışmalar olduğu görülmektedir. Bu bağlamda araştırmada Danışman ve Özgen'in örgüt kültürü eğilimleri ele alınmıştır. Danışman ve Özgen'in örgüt kültürü eğilimleri hiyerarşi örgüt kültürü eğilimi, gelişme örgüt kültürü eğilimi, açıklık örgüt kültürü eğilimi, destekleyicilik örgüt kültürü eğilimi, klan örgüt kültürü eğilimi ve kuralcılık örgüt kültürü eğilimi olmak üzere 6 boyuttan oluşmaktadır. Bu örgüt kültürü eğilimlerinin özellikleri incelendiğinde; hiyerarşi eğilimi yüksek olan örgütlerde genellikle otoriteye, örgüt içindeki emir-komuta zincirine yüksek derecede önem verildiğini, klan eğilimi yüksek olan örgütlerde yönetimin çalışanları bir aile bireyi gibi gördüklerini ve çalışanları ile ilişkilerine yüksek düzeyde önem verdiklerini, destekleyicilik eğilimi yüksek olan örgütlerde çalışanların yaptıkları işlerde ve görevlerde inisiyatif kullanabilmelerine izin verildiğini, kuralcılık eğilimi yüksek olan örgütlerde örgüt çalışanlarına uygulanan çok fazla kuralın olduğunu, gelişme eğilimi yüksek olan örgütlerin yeniliğe, gelişmeye ve istikrara önem verdiğini, açıklık eğilimi yüksek olan örgütlerde ise örgüt çalışanlarının sorunlarını açık bir biçimde ifade edebildiklerini, yaşadıkları anlaşmazlıklarda ve çatışmalarda problemlerinin objektif bir biçimde ele alınarak açık bir biçimde tartışabildiklerini söyleyebiliriz (Danışman ve Özgen, 2003:105-106).

### 1.3. Örgütsel Değişim Algısı

Örgütler insanlardan ve insanların birbirleriyle olan ilişkilerinden oluşmaktadır. Değişim yalnızca örgütlerin stratejilerinde, yapılarında, teknolojilerinde ve ürünlerinde meydana gelmeyip, bunlarda yapılan değişimler örgüt çalışanlarının değişimini de gerekli kılmaktadır. Başarılı bir örgütsel değişim yalnızca örgüt çalışanlarının yeni hedeflere ulaşma sürecinde karşılaştıkları olası zorluk ve güçlüklerle baş edebilmeleri için onların zaman ve enerji harcama istekleriyle mümkün olmaktadır. Yeni fikirlere, metotlara ve yöntemlere açık olan çalışanlara sahip olan örgütler değişim yönelimli örgüt yaratmanın aşamalarını oluşturduğu gibi değişimle beraber örgütte meydana gelebilecek kaos ve gerilimlerle baş edebilme yönünden güçlenmektedir (Daft, 2001:373).

Örgütlerin karşılaştıkları sorunlarla baş edebilmeleri için teknolojilerine, yapılarına ve yöntemlerine yaptıkları yatırımlar bir değişime ortamı yaratabilir veya daha önceden başlamış bir değişim sürecini kolaylaştırabilir fakat örgüt tarafından arzu edilen gerçek bir değişimi gerçekleştirmede yeterli olamamaktadır. Örgütlerin istediği değişimi yani örgütlerin hedeflediği tam anlamıyla bir değişimi yalnızca örgütteki çalışanlar sağlayabilir. Günümüzün başarılı örgütleri hedefledikleri değişimi gerçekleştirebilmek için en önemli kaynakları olan çalışanlarına yatırım yapan örgütlerdir. Bu örgütler çalışanlarının bilgilerini, yaratıcılıklarını ve becerilerini kullanarak değişimi gerçekleştirebilecek tek güç olduğunu anlamıştır (Barutçugil, 2004:156-157).

Günümüzde yaşanan gelişmeler çalışanların eğilimlerinin, eğitimlerinin, becerilerinin, deneyimlerinin ve tutumlarının hızla değişmesine neden olmaktadır. Bugünün çalışanlarının beklentileri, inançları, iş ve insan ilişkilerine bakış açıları on yıl öncesinden çok farklıdır. Yaşadığımız bilgi çağında bu farklı insanların oluşturduğu örgütlerin rakiplerine karşı rekabet üstünlüğü sağlayabilmelerinin tek yolu eski alışkanlıklarını bırakarak yeni yol ve yöntemler geliştirmelerine ve bunları uygulamalarına bağlıdır (Barutçugil, 2004:156-157).

Çalışanların örgütsel değişim karşısındaki tutumlarını Dunham ve diğerleri (1989) bilişsel, duygusal ve davranışsal olmak üzere üç boyutta incelemiştir. Bilişsel tutum örgütsel değişim sonucunda kişinin değişimin hem örgüt için hem kendisi için hem de örgütteki diğer çalışanlar için olumlu sonuçlar yaratacağına inanması durumundaki tutumu ile ilgilidir. Değişimin zihinlerde başlayarak yeni düşünme biçimlerinin yeni davranış biçimlerine sonradan dönüşerek biçim almasından dolayı bilişsel tutum boyutu duygusal boyutun ve davranışsal boyutun başlangıç noktasını oluşturur (Sağır, 2010). Duygusal tutum örgütsel değişim karşısında örgüt çalışanlarının değişime gösterdikleri duygusal tutumlarıdır. Kubler-Ross Grief modeli değişim süreci içerisinde bireylerin dört temel duygusal durumu yaşadığını ileri sürmüştür. Bu aşamalar reddetme, engel olma, keşfetme-dikkate alma ve katılma-destek olmaktır (Tüz, 2004:58-59). Değişimin ilk duygusal aşaması reddetmedir. Reddetmeye örnek olarak çalışanların "örgütümüzde yapılacak değişimin gerçekleştirebileceğine inanmıyorum" biçimindeki yakınmaları verilebilir. Bu aşamada çalışanların değişimle ilgili kaygı ve yanlış anlamaları ele alınarak etkin bir değişim için güvene dayalı faaliyetler öncelikli olmalıdır. Değişimin ikinci duygusal aşaması engel olmaktır. Değişimi engelleme aslında değişime yönelik geliştirilen doğal bir süreçtir. Bu aşamada değişimin olmayacağı ve değişimden çalışanların memnun olmayacağı gibi düşünceler sesli biçimde dile getirilerek çalışanlar değişime az zaman harcarlar ve değişimi erteletmeye çalışırlar. Değişimin üçüncü duygusal aşaması keşfetmedir. Çalışanlar değişime engel olamamaları sonucunda kendilerine yeni rollerin düşeceğini hemen anlarlar. Bu aşamada çalışanlar bir taraftan yeni rollerini öğrenirken diğer taraftan da eski alışkanlıklarını sürdürürler. Bu aşamada güven çok önemlidir ve çalışanlarda güven duygusu oluşmuşsa davranışlarda da değişim sağlanabilir. Son duygusal aşama değişime katılmak veya değişime destek olmaktır. Örgüt çalışanlarına karşılıklı fayda sağlayan bir katılım değişimin başarılı olarak uygulanabilmesinde en önemli unsurdur (Tüz, 2004:58-59).

Davranışsal tutum ise örgüt çalışanlarının örgütte yaşanan değişimlere karşı davranışsal tutumlarıdır. Bu boyutu yüksek olanlar değişim ajanı olarak nitelendirilir. Değişim ajanları değişimi severler ve değişim için değişim yaparlar. Örgütlerde

değişim aktivitelerinin sorumlusunun kim olduğu sorusunun cevabını “değişim ajanları” olarak ifade eden Robbins (2010:542-543) değişim ajanlarının neyi değiştirebileceği sorusunun cevabını da örgüt yapısı, teknoloji, fiziksel araçlar ve insan olmak üzere dört kategoride sıralamıştır. Değişim ajanları örgüt çalışanlarının vermiş olduğu yüksek statü, güven, tecrübe ve uzmanlık, olumlu referanslar ve olumlu izlenimler ve örgüt çalışanlarının onları kurtuluş umudu olarak görmeleri ve ona bağlanmaları olmak üzere beş farklı güç kaynağına sahiptir (Beer, 1980:78).

Çalışanların değişim karşısındaki tutumlarını Aamodt (1999) ise değişim ajanları, değişim analistleri, değişimi kabul edenler, değişime isteksiz olanlar ve değişime direnenler olmak üzere beş kategoriye ayırmıştır. Değişim analistleri değişime karşı çıkmazlar fakat yapılacak değişimlerin örgüt tarafından bir faydasının olacağına inanmaları gerekir. Değişimi kabul edenler değişimi istemelerine rağmen değişimi teşvik etmezler. Değişime karşı isteksiz olanlar değişimi sevmezler, yapılacak değişimleri teşvik etmezler fakat değişimin kaçınılmaz olduğunu anladıklarında değişim yaparlar. Değişime direnenler ise değişimden korkarlar ve değişim olmasını istemezler (Aamodt, 1999’dan aktaran Kanar, 2006).

#### 1.4. Örgüt Kültürü, Örgütsel Değişim Algısı ve Kişilik İlişkisi

Çalışanların başarısını etkileyen en önemli etkenlerden birisi kişilik özellikleri ile çalıştıkları örgütün sahip olduğu kültürün uyumlu olmasıdır. Kişi-örgüt uyumu “kişinin değerleri, amaçları, kişiliği ve tutumları ile çalıştıkları örgütün amaçları, değerleri, kültürü ve değer özellikleri arasındaki uyum” olarak tanımlanmaktadır (Gürbüz, 2013:178). Kişi-örgüt uyumu üzerine yapılan bir araştırma bu uyumun yüksek olması durumunda çalışanların örgütlerine olan bağlılıklarının ve işlerinden duydukları tatminin yüksek olduğunu belirtmektedir (O’Reilly vd., 1991). Örgüt kültürü çalışanların algı, tutum, davranışları üzerinde etkilidir ve çalışanlar olayları çalıştıkları örgütün kültürüne göre yorumlar (Kwantes ve Boglarsky, 2007).

Örgütsel değişim üzerinde kişisel özelliklerin etkisini inceleyen bir çalışmada özsaygı, kontrol odağı ve iyimserlik özellikleri yüksek olan çalışanların değişime daha açık oldukları (Wanberg ve Banas, 2000), değişime açıklık ile kişilik özelliklerinden kontrol odağı özelliği arasındaki ilişki üzerine yapılan farklı bir araştırma da ise iç kontrol odağına sahip kişilerin örgütsel değişim karşısında daha yüksek duygusal ve değer bağlılığı gösterdiği, dış kontrol odağına sahip kişilerin daha yüksek devamlı bağlılık gösterdiği bulunmuştur (Chen ve Wang, 2007).

Kişilik özelliklerinden öz yeterlilik ile çalışanların değişim algısı üzerine yapılan bir başka çalışmada öz yeterliliği yüksek olan kişilerin örgütsel değişime daha açık oldukları ve değişimle oluşabilecek belirsizliklerle baş edebilme yeteneklerine sahip oldukları (Cunningham vd, 2002), farklı bir çalışmada ise öz yeterliliği yüksek çalışanların örgütsel değişimler karşısında olumlu tutum ve davranışlar içinde oldukları belirtilmiştir (Caldwell vd, 2007). Tokat ve diğerleri (2013) ise A tipi ve B tipi kişilik özelliklerine sahip çalışanların örgütsel değişim uygulamalarına yatkınlıkları arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmada B tipi kişilik özelliğine sahip çalışanları A tipi kişilik özelliğine sahip çalışanlara göre değişime daha yatkın olarak bulmuştur.

Araştırmada düzenleyici değişken olarak kullandığımız beş faktör kişilik özelliklerinden gelişime açıklığı yüksek olan çalışanlara sahip örgütlerde değişimlerin ve yeniliklerin oldukça başarılı bir biçimde uygulandığı yapılan çalışmalardan bilinmektedir (McCrae, 1987; Zhao ve Seibert, 2006). Devamlı yeni ve değişik şeyler bulma ve yaşama isteğinde olanların bu boyutu yüksektir. Bu boyutu yüksek olan kişiler aynı zamanda orijinal düşünce, fikirlere sahip ve geleneksel değerleri sorgulama eğiliminde olan kişilerdir.

Şeşen (2010) hiyerarşi örgüt kültürü eğilimi, kuralcılık örgüt kültürü eğilimi, destekleyicilik örgüt kültürü eğilimi, klan örgüt kültürü eğilimi, gelişme örgüt kültürü eğilimi ve açıklık örgüt kültürü eğiliminin yenilikçilik ve çalışanların yenilikçi davranışları üzerindeki etkisini incelediği çalışmada hiyerarşi örgüt kültürü eğilimi, gelişme örgüt kültürü eğilimi, açıklık örgüt kültürü eğilimi, destekleyicilik örgüt kültürü eğilimi ve klan örgüt kültürü eğilimlerinin yenilikçilik ve çalışanların yenilikçi davranışları üzerinde pozitif etkisinin olduğunu, kuralcılık örgüt kültürü eğilimi ile yenilikçilik ve çalışanların yenilikçi davranışları arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığını belirtmiştir.

Kavramsal çerçeveden ve yapılan çalışmaların sonuçlarından kişilik özelliklerinin hem örgüt kültürü ile hem de örgütsel değişim algısı ile anlamlı bir ilişki içinde olduğunu, kuralcılık eğilimi dışındaki diğer örgüt kültürü eğilimlerinin yenilik ve değişimle pozitif yönlü anlamlı ilişki içinde olduğunu söyleyebiliriz. Bu bağlamda çalışmanın hipotezleri şu şekilde oluşturulmuştur.

Hipotez 1: Gelişme eğiliminin örgütsel değişim algısına etkisinde gelişime açıklığın düzenleyici rolü vardır. Şöyle ki; gelişime açıklığın yüksek olması durumunda, gelişme eğiliminin örgütsel değişim algısına etkisi daha yüksek olacaktır.

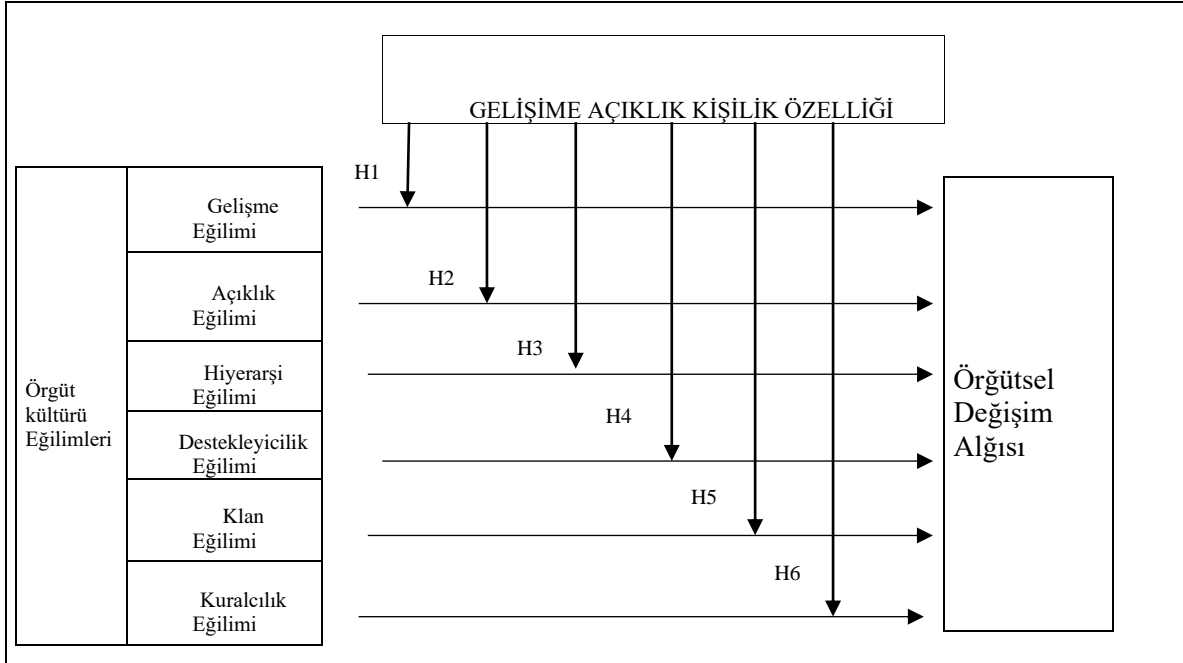
Hipotez 2: Açıklık eğiliminin örgütsel değişim algısına etkisinde gelişime açıklığın düzenleyici rolü vardır. Şöyle ki; gelişime açıklığın yüksek olması durumunda, açıklık eğiliminin örgütsel değişim algısına etkisi daha yüksek olacaktır.

# Gelişime Açıklık Kişilik Özelliğinin Örgüt Kültürü Eğilimleri ve Örgütsel Değişim Algısı Arasındaki İlişikte Düzenleyici Rolü

- Hipotez 3: Hiyerarşi eğiliminin örgütsel değişim algısına etkisinde gelişime açıklığın düzenleyici rolü vardır. Şöyle ki; gelişime açıklığın yüksek olması durumunda, hiyerarşi eğiliminin örgütsel değişim algısına etkisi daha yüksek olacaktır.
- Hipotez 4: Destekleyicilik eğiliminin örgütsel değişim algısına etkisinde gelişime açıklığın düzenleyici rolü vardır. Şöyle ki; gelişime açıklığın yüksek olması durumunda, destekleyicilik eğiliminin örgütsel değişim algısına etkisi daha yüksek olacaktır.
- Hipotez 5: Klan eğiliminin örgütsel değişim algısına etkisinde gelişime açıklığın düzenleyici rolü vardır. Şöyle ki; gelişime açıklığın yüksek olması durumunda, klan eğiliminin örgütsel değişim algısına etkisi daha yüksek olacaktır.
- Hipotez 6: Kuralcılık eğiliminin örgütsel değişim algısına etkisinde gelişime açıklığın düzenleyici rolü vardır. Şöyle ki; gelişime açıklığın yüksek olması durumunda, kuralcılık eğiliminin örgütsel değişim algısına etkisi daha az olacaktır.

## 2.YÖNTEM

### 2.1. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri



- Hipotez 1: Gelişme eğiliminin örgütsel değişim algısına etkisinde gelişime açıklığın düzenleyici rolü vardır. Şöyle ki; gelişime açıklığın yüksek olması durumunda, gelişme eğiliminin örgütsel değişim algısına etkisi daha yüksek olacaktır.
- Hipotez 2: Açıklık eğiliminin örgütsel değişim algısına etkisinde gelişime açıklığın düzenleyici rolü vardır. Şöyle ki; gelişime açıklığın yüksek olması durumunda, açıklık eğiliminin örgütsel değişim algısına etkisi daha yüksek olacaktır.
- Hipotez 3: Hiyerarşi eğiliminin örgütsel değişim algısına etkisinde gelişime açıklığın düzenleyici rolü vardır. Şöyle ki; gelişime açıklığın yüksek olması durumunda, hiyerarşi eğiliminin örgütsel değişim algısına etkisi daha yüksek olacaktır.
- Hipotez 4: Destekleyicilik eğiliminin örgütsel değişim algısına etkisinde gelişime açıklığın düzenleyici rolü vardır. Şöyle ki; gelişime açıklığın yüksek olması durumunda, destekleyicilik eğiliminin örgütsel değişim algısına etkisi daha yüksek olacaktır.

- Hipotez 5: Klan eğiliminin örgütsel değişim algısına etkisinde gelişime açıklığın düzenleyici rolü vardır. Şöyle ki; gelişime açıklığın yüksek olması durumunda, klan eğiliminin örgütsel değişim algısına etkisi daha yüksek olacaktır.
- Hipotez 6: Kuralcılık eğiliminin örgütsel değişim algısına etkisinde gelişime açıklığın düzenleyici rolü vardır. Şöyle ki; gelişime açıklığın yüksek olması durumunda, kuralcılık eğiliminin örgütsel değişim algısına etkisi daha az olacaktır.

## 2.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini Ankara'daki üniversitelerde görevli akademisyenler, örneklemini ise 4'ü devlet üniversitesi 4'ü vakıf üniversitesi olmak üzere toplam 8 üniversitede görev yapan akademisyenler oluşturmaktadır. Araştırmaya toplamda 806 akademisyen katılmıştır. Araştırmaya katılan 806 akademisyenden 24'ü anketteki soruları tam olarak yanıtlamadığı veya verdiği yanıtların alt ve üst değerlerde olması nedeniyle araştırmaya dahil edilmemiş, araştırma 782 akademisyenden oluşan örneklem üzerinden yapılmıştır.

## 2.3. Araştırmada Kullanılan Ölçüm Araçları

**Örgüt kültürü eğilimleri ölçeği:** Ölçek ilk olarak Danışman ve Özgen (2003) tarafından 9 örgüt kültürü eğilimini ölçmek amacıyla 53 soru olarak geliştirilmiştir. Ölçeği daha sonra Şeşen (2010) bazı boyutların özelliklerinin birbirleriyle benzerlik göstermesi nedeniyle 6 boyutlu ve 24 sorulu olarak yeniden düzenlemiştir. Bu çalışmada Şeşen (2010) tarafından 6 boyutlu ve 24 sorulu olarak geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Ölçek hiyerarşi, kuralcılık, gelişme, açıklık, klan ve destekleyicilik boyutlarından oluşmaktadır. Yapılan güvenilirlik analizi sonucunda boyutlara ilişkin güvenilirlik değerleri (Cronbach alfa) hiyerarşi örgüt kültürü eğilimi .75, klan örgüt kültürü eğilimi .60, destekleyicilik örgüt kültürü eğilimi .80, kuralcılık örgüt kültürü eğilimi .53, gelişme örgüt kültürü eğilimi .84 ve açıklık örgüt kültürü eğilimi .80 bulunmuştur. Örgüt kültürü eğilimleri ölçeğinin toplam güvenilirliği ise .82'dir. Bu çalışmada örgüt kültürü eğilimleri ölçeğinin doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmış ve analiz sonuçları Tablo 1'de belirtilmiştir. Tablo 1'deki sonuçlardan görüldüğü gibi modelin uyum iyiliği değerleri kabul edilebilir düzeydedir.

**Tablo 1.** Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

| ölçek         | $\Delta\chi^2$ | sd  | $\Delta\chi^2/sd$ | RMSEA | CFI   | GFI   |
|---------------|----------------|-----|-------------------|-------|-------|-------|
| Örgüt Kültürü | 1090,599*      | 230 | 4,742             | 0,069 | 0,902 | 0,895 |

**Örgütsel değişim algısı ölçeği:** Ölçek Dunham ve diğerleri (1989) tarafından geliştirilmiştir. Ölçeğin Türkçeye uyarlanması Bingül (2006) tarafından yapılmıştır. Ölçek 18 maddeden oluşmaktadır. Yapılan güvenilirlik analizi sonucunda ölçeğin toplam güvenilirliği .90'dır. Bu çalışmada ölçeğin doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmıştır ve analiz sonuçları Tablo 2'de belirtilmiştir. Tablo 2'deki sonuçlardan görüldüğü gibi modelin uyum iyiliği değerleri kabul edilebilir düzeydedir.

**Tablo 2.** Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

| Ölçek                   | $\Delta\chi^2$ | sd  | $\Delta\chi^2/sd$ | RMSEA | CFI   | GFI   |
|-------------------------|----------------|-----|-------------------|-------|-------|-------|
| Örgütsel Değişim Algısı | 532,807*       | 127 | 4,195             | 0,064 | 0,953 | 0,928 |

**Gelişime açıklık kişilik özelliği ölçeği:** Beş faktör kişilik özellikleri ölçeği Benet-Martinez ve John tarafından "Beş Faktör Envanteri" adıyla geliştirilen ve 44 sorudan oluşan bir ölçektir. Kişilik ile ilgili araştırma ve çalışma yapanların etkili ve hızlı bir değerlendirme yapabilmelerine imkân sağlayan bu ölçek kişilik özelliklerinden "nörotiklik", "dışadönüklük", "gelişime açıklık", "uyumluluk" ve "özdisiplin" boyutlarından oluşan beş kişilik boyutunu ölçmektedir. Bu çalışmada "gelişime açıklık" boyutunu ölçen ölçek kullanılmıştır. Gelişime açıklık boyutu 10 madde ile ölçümlenmiştir. Yapılan güvenilirlik analizi sonucunda gelişime açıklık kişilik özelliğinin güvenilirliği (Cronbach alfa) .78 bulunmuştur. Bu çalışmada gelişime açıklık kişilik özelliği ölçeğinin doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmış ve analiz sonuçları Tablo 3'te belirtilmiştir. Tablo 3'teki sonuçlardan görüldüğü gibi modelin uyum iyiliği değerleri kabul edilebilir düzeydedir.

# Gelişime Açıklık Kişilik Özelliğinin Örgüt Kültürü Eğilimleri ve Örgütsel Değişim Algısı Arasındaki İlişkide Düzenleyici Rolü

Tablo 3. Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

| ölçek            | $\Delta\chi^2$ | sd | $\Delta\chi^2/sd$ | RMSEA | CFI   | GFI   |
|------------------|----------------|----|-------------------|-------|-------|-------|
| Gelişime Açıklık | 119,767*       | 34 | 3,523             | 0,057 | 0,936 | 0,971 |

## 2.4. Veri Değerlendirme Yöntemi

Araştırma verileri SPSS programı, AMOS programı ve Process Macro programı kullanılarak analiz edilmiştir. Elde edilen bulgular üç kısımda ele alınmıştır. İlk olarak değişkenlerin betimsel istatistikleri yapılmıştır. İkinci olarak araştırmanın bağımlı değişkeni olan örgütsel değişim algısı, bağımsız değişkeni olan hiyerarşi, kuralcılık, destekleyicilik, klan, gelişme ve açıklık örgüt kültürü eğilimleri ve düzenleyici değişkeni olan gelişime açıklık kişilik özelliği arasındaki ilişkileri belirleyebilmek için Korelasyon katsayısı hesaplanmıştır. Üçüncü kısımda hiyerarşi, kuralcılık, destekleyicilik, klan, gelişme ve açıklık örgüt kültürü eğilimlerinin örgütsel değişim algısı üzerindeki etkisinde gelişime açıklık kişilik özelliğinin düzenleyici etkisi incelenmiştir.

## 3. BULGULAR

### 3.1.Örnekleme Ait Betimleyici İstatistikler

Tablo 4. Örnekleme Ait Betimleyici İstatistikler

| DEMOGRAFİK DEĞİŞKEN | KATEGORİ        | SAYI   |       |        | YÜZDE  |       |        |
|---------------------|-----------------|--------|-------|--------|--------|-------|--------|
|                     |                 | DEVLET | VAKIF | TOPLAM | DEVLET | VAKIF | TOPLAM |
| Cinsiyet            | Kadın           | 226    | 234   | 460    | %28,9  | %29,9 | %58,8  |
|                     | Erkek           | 189    | 133   | 322    | %24,2  | %17,0 | %41,2  |
| Yaş                 | 22-32 yaş arası | 122    | 121   | 243    | %15,6  | %15,5 | %32,1  |
|                     | 33-43 yaş arası | 122    | 127   | 249    | %15,6  | %16,2 | %32,8  |
|                     | 44-54 yaş arası | 89     | 77    | 166    | %11,4  | %9,8  | %21,2  |
|                     | 55 yaş ve üzeri | 82     | 42    | 124    | %10,5  | %5,4  | %15,9  |
| Eğitim Düzeyi       | Lisans          | 0      | 29    | 29     | %0,0   | %3,7  | %3,7   |
|                     | Yüksek Lisans   | 102    | 106   | 208    | %13,0  | %13,6 | %26,6  |
| Çalışma Süresi      | Doktora         | 313    | 232   | 545    | %40,0  | %29,7 | %69,7  |
|                     | 1 -12 yıl arası | 207    | 199   | 406    | %26,5  | %25,4 | %51,9  |
| Akademik Unvan      | 13-24 yıl arası | 90     | 116   | 206    | %11,5  | %14,8 | %26,3  |
|                     | 25 yıl ve üzeri | 118    | 52    | 170    | %15,1  | %6,6  | %21,7  |
| Akademik Unvan      | Prof.Dr.        | 104    | 37    | 141    | %13,3  | %4,7  | %18,0  |
|                     | Doç.Dr.         | 59     | 41    | 100    | %7,5   | %5,2  | %12,8  |
|                     | Dr.Öğr.Üyesi    | 55     | 97    | 152    | %7,0   | %12,4 | %19,4  |
|                     | Öğr.Gör.Dr.     | 40     | 30    | 70     | %5,1   | %3,8  | %9,0   |
|                     | Öğr.Gör.        | 67     | 107   | 174    | %8,6   | %13,7 | %22,3  |
| Arş.Gör.            | 90              | 55     | 145   | %11,5  | %7,0   | %18,5 |        |

Tablo 4'te görüldüğü gibi araştırmaya devlet üniversitelerinden katılanların 226'sı (%28,9) kadın, 189'u (%24,2) erkek olup, 22-32 yaş arası 122 kişi (%15,6), 33-43 yaş arası 122 kişi (%15,6), 44-54 yaş arası 89 kişi (%11,4), 55 yaş ve üzeri 82 (%10,5) kişidir. Devlet üniversitelerinden katılanların eğitim düzeylerine bakıldığında 102 (%13,0) kişinin yüksek lisans ve 313 (%40,0) kişinin doktora mezunu olduğu görülmektedir. Katılımcıların meslekte hizmet sürelerine bakıldığında ise 207 kişinin (%26,5) 1-12 yıl arası, 90 kişinin (%11,5) 13-24 yıl arası ve 118 kişinde (%15,1) 25 yıl ve üzerinde çalıştıkları görülmektedir. Katılımcılardan 104 kişi (%13,3) Prof.Dr., 59 kişi (%7,5) Doç.Dr., 55 kişi (%7,0) Dr. Öğr.Üyesi, 40 kişi (%5,1) Öğr.Gör.Dr., 67 kişi (%8,6) Öğretim Görevlisi ve 90 kişi (%11,5) Araştırma görevlisidir.

Araştırmaya vakıf üniversitelerinden katılanların 234'ü (%29,9) kadın, 133'ü (%17,0) erkek olup, 22-32 yaş arası 121 kişi (%15,5), 33-43 yaş arası 127 kişi (%16,2), 44-54 yaş arası 77 kişi (%9,8), 55 yaş ve üzeri 42 (%5,4) kişidir. Vakıf üniversitelerinden katılanların eğitim düzeylerine bakıldığında 29 kişinin (%3,7) lisans, 106 (%13,6) kişinin yüksek lisans ve 232 (%29,7) kişinin doktora mezunu olduğu görülmektedir. Katılımcıların meslekte hizmet sürelerine bakıldığında ise 199 kişinin (%25,4) 1-12 yıl arası, 116 kişinin (%14,8) 13-24 yıl arası ve 52 kişinde (%6,6) 25 yıl ve üzerinde çalıştıkları

görülmektedir. Katılımcılardan 37 kişi (%4,7) Prof.Dr., 41 kişi (%5,2) Doç.Dr., 97 kişi (%12,4) Dr. Öğr.Üyesi, 30 kişi (%3,8) Öğr.Gör.Dr., 107 kişi (%13,7) Öğretim Görevlisi ve 55 kişi (%7,0) Araştırma görevlisidir.

### 3.2. Değişkenler Arasındaki İlişkiler

Araştırmada kullanılan değişkenlere ait korelasyon bulguları Tablo 5'te sunulmuştur.

**Tablo 5.** Değişkenler Arasındaki Korelasyonlar

| BOYUT                     | (1)     | (2)     | (3)    | (4)    | (5)    | (6)    | (7)    | (8) |
|---------------------------|---------|---------|--------|--------|--------|--------|--------|-----|
| 1.Hiyerarşi Eğilimi       | 1       |         |        |        |        |        |        |     |
| 2.Kuralcılık Eğilimi      | -0,60** | 1       |        |        |        |        |        |     |
| 3.Klan Eğilimi            | 0,79**  | -0,52** | 1      |        |        |        |        |     |
| 4.Destekleyicilik Eğilimi | 0,65**  | -0,64** | 0,58** | 1      |        |        |        |     |
| 5.Gelişme Eğilimi         | 0,79**  | -0,64** | 0,82** | 0,80** | 1      |        |        |     |
| 6. Açıklık Eğilimi        | 0,64**  | -0,68** | 0,64** | 0,89** | 0,86** | 1      |        |     |
| 7.Örgütsel Değişim Algısı | 0,16**  | -0,23** | 0,19** | 0,21** | 0,24** | 0,25** | 1      |     |
| 8.Gelişme Açıklık         | 0,19**  | -0,25** | 0,24** | 0,24** | 0,28** | 0,28** | 0,37** | 1   |

Tablo 5'in sonuçlarına bakıldığında kuralcılık örgüt kültürü eğiliminin hiyerarşi, destekleyicilik, klan, gelişme ve açıklık örgüt kültürü eğilimleri ile negatif yönlü anlamlı ilişki içinde olduğu görülmektedir. Yine kuralcılık örgüt kültürü eğiliminin örgütsel değişim algısı ve gelişme açıklık kişilik özelliği ile negatif yönlü anlamlı ilişki içinde olduğu görülmektedir. Hiyerarşi, destekleyicilik, klan, gelişme ve açıklık örgüt kültürü eğilimlerinin kendi aralarında pozitif yönlü anlamlı ilişki içinde oldukları ve bu örgüt kültürü eğilimlerinin örgütsel değişim algısı ve gelişme açıklık kişilik özelliği ile de pozitif yönlü ve anlamlı ilişki içinde oldukları görülmektedir. Örgütsel değişim algısı ve gelişme açıklık kişilik özelliği arasındaki ilişki incelendiğinde ise; gelişme açıklık kişilik özelliğinin örgütsel değişim algısıyla pozitif yönlü anlamlı bir ilişki içinde olduğu görülmektedir.

### 3.3. Örgüt Kültürü Eğilimlerinin Örgütsel Değişim Algısına Etkisi ve Gelişme Açıklığın Düzenleyici Rolü

Gelişme açıklık kişilik özelliğinin hiyerarşi örgüt kültürü eğilimi ile örgütsel değişim algısı arasındaki ilişkide düzenleyici etkisini görebilmek için regresyon analizi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 6'da sunulmuştur.

**Tablo 6.** Gelişme Açıklık Kişilik Özelliğinin Düzenleyici Etkisi

| Değişkenler                    | <i>b</i>                | <i>S.H.</i> | <i>t</i> |
|--------------------------------|-------------------------|-------------|----------|
| Sabit                          | 4.80***<br>[4.76, 4.83] | .017        | 282.32   |
| Hiyerarşi Eğilimi ( <i>X</i> ) | .047*<br>[.002, .092]   | .022        | 2.08     |
| Gelişme Açıklık ( <i>W</i> )   | .560***<br>[.47, .65]   | .045        | 12.19    |
| <i>X.W</i>                     | .172***<br>[.005, .28]  | .059        | 2,90     |

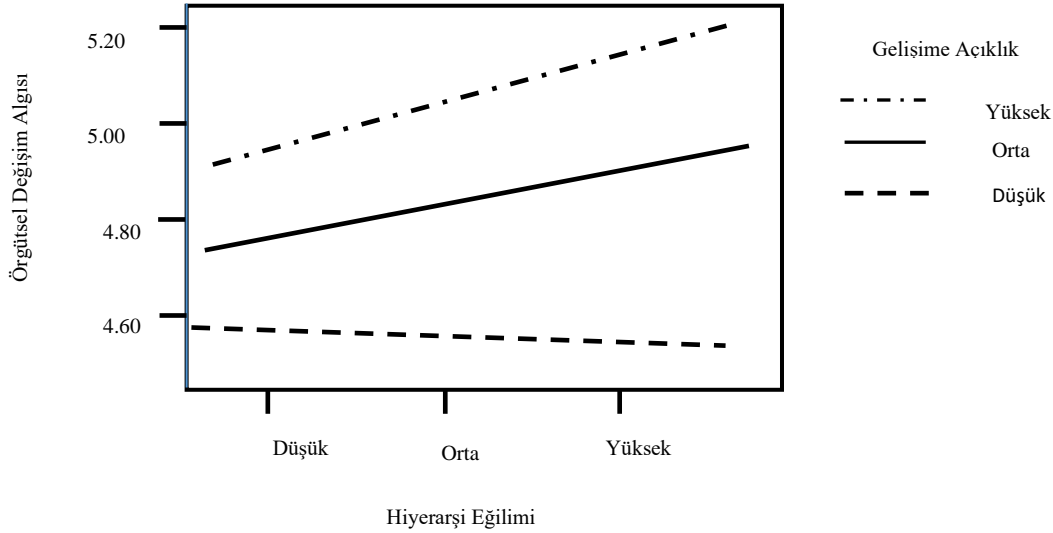
Not:  $R = .45$ ,  $R^2 = .20$ ; \*\*\*  $p < .001$ , \*\*  $p < .01$ , \*  $p < .05$ .

Tablo 6'nın sonuçlarına bakıldığında tüm tahmin değişkenlerinin örgütsel değişim algısındaki değişimin yaklaşık %20'sini ( $R^2=.196$ ) açıkladığı görülmektedir. Örgütsel değişim algısına, hiyerarşi örgüt kültürü eğiliminin ( $b=.04$ ,  $p<.05$ ) ve gelişme açıklığın ( $b=.56$ ,  $p<.001$ ) olumlu yönde ve anlamlı düzeyde etkisinin olduğu ortaya konmuştur. Hiyerarşi eğilimi ve gelişme açıklığın örgütsel değişim algısı üzerindeki etkisinin anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır ( $b=.172$ ,  $p<.001$ ).

## Gelişime Açıklık Kişilik Özelliğinin Örgüt Kültürü Eğilimleri ve Örgütsel Değişim Algısı Arasındaki İlişkide Düzenleyici Rolü

Eğim analizi sonucunda gelişime açıklık kişilik özelliğinin etkisi Şekil 1’de grafiksel biçimde sunulmuştur.

Gelişime açıklık kişilik özelliğinin düzenleyici etkisinin ayrıntılarına bakıldığında, gelişime açıklığın orta ( $b=.050, p<.05$ ) ve yüksek ( $b=.118, p<.001$ ) olduğu durumlarda hiyerarşi eğiliminin örgütsel değişim algısı üzerindeki etkisinin daha da arttığı gözlenmiştir. Gelişime açıklık yüksek olduğunda hiyerarşi örgüt kültürü eğilimi ile örgütsel değişim algısı arasındaki ilişkinin daha kuvvetli olduğu görülmektedir. Gelişime açıklık düşük olduğunda hiyerarşi örgüt kültürü eğiliminin örgütsel değişim algısı üzerindeki etkisinin anlamlı olmadığı ( $b=-.018, p=.589$ ) tespit edilmiştir. Sonuç olarak gelişime açıklığın yüksek olması durumunda, hiyerarşi eğiliminin örgütsel değişim algısına etkisi daha fazla olmaktadır ve bu durum hiyerarşi eğilimi-örgütsel değişim algısı arasındaki ilişkinin gelişime açıklık tarafından düzenlendiği anlamına gelmektedir.



Şekil 1. Gelişime Açıklığın Düzenleyici Etkisinin Grafiksel Gösterimi

Gelişime açıklık kişilik özelliğinin kuralcılık örgüt kültürü eğilimi ile örgütsel değişim algısı arasındaki ilişkide düzenleyici etkisini görebilmek için regresyon analizi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 7’de sunulmuştur.

Tablo7. Gelişime Açıklık Kişilik Özelliğinin Düzenleyici Etkisi

| Değişkenler                     | <i>b</i>                | <i>S.H.</i> | <i>t</i> |
|---------------------------------|-------------------------|-------------|----------|
| Sabit                           | 4.80***<br>[4.77, 4.83] | .017        | 280.07   |
| Kuralcılık Eğilimi ( <i>X</i> ) | -.145***<br>[-22, -06]  | .040        | -3.70    |
| Gelişime Açıklık ( <i>W</i> )   | .547***<br>[45, 63]     | .046        | 11.82    |
| <i>X.W</i>                      | -.057<br>[-24, 13]      | .096        | -.58     |

Not:  $R = .44, R^2 = .20$ ; \*\*\*  $p < .001$ , \*\*  $p < .01$ , \*  $p < .05$ .

Tablo 7’nin sonuçlarına bakıldığında tüm tahmin değişkenlerinin örgütsel değişim algısındaki değişimin yaklaşık %20’sini ( $R^2=.197$ ) açıkladığı görülmektedir. Örgütsel değişim algısına, kuralcılık eğiliminin olumsuz yönde ( $b=-.145, p<.001$ ), gelişime açıklığın ise ( $b=.547, p<.001$ ) olumlu yönde ve anlamlı düzeyde etkilerinin olduğu bulunmuştur. Kuralcılık eğilimi ve gelişime açıklığın ( $X.W$ ) örgütsel değişim algısı üzerindeki etkisinin (düzenleyici etki) ise anlamlı olmadığı ortaya

konmuştur ( $b=-.057, p>.05$ ) Bu bulgular ışığında kuralcılık eğilimi-örgütsel değişim algısı arasındaki ilişkinin gelişime açıklık tarafından düzenlenmediği sonucuna ulaşılmıştır.

Gelişime açıklık kişilik özelliğinin klan örgüt kültürü eğilimi ile örgütsel değişim algısı arasındaki ilişkide düzenleyici etkisini görebilmek için regresyon analizi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 8’de sunulmuştur.

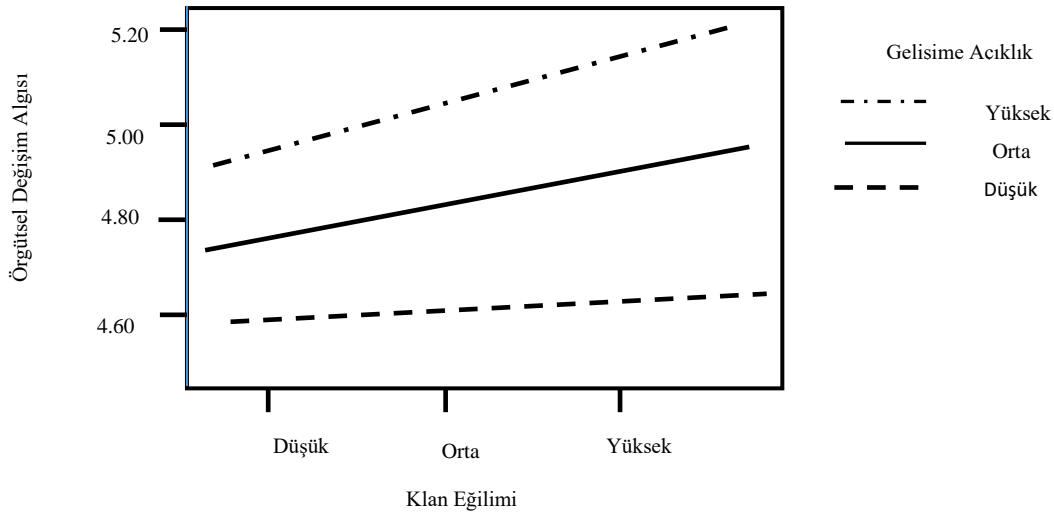
**Tablo 8.** Gelişime Açıklık Kişilik Özelliğinin Düzenleyici Etkisi

| Değişkenler                   | <i>b</i>                | <i>S.H.</i> | <i>t</i> |
|-------------------------------|-------------------------|-------------|----------|
| Sabit                         | 4.80***<br>[4.76, 4.83] | .017        | 279.66   |
| Klan Eğilimi ( <i>X</i> )     | .066**<br>[.018, .11]   | .024        | 2.70     |
| Gelişime Açıklık ( <i>W</i> ) | .550***<br>[.45, .64]   | .046        | 11.82    |
| <i>X.W</i>                    | .122***<br>[.001, .24]  | .060        | 2.00     |

Not:  $R = .44, R^2 = .19$ ; \*\*\*  $p < .001$ , \*\*  $p < .01$ , \*  $p < .05$ .

Tablo 8’in sonuçlarına bakıldığında tüm tahmin değişkenlerinin örgütsel değişim algısındaki değişimin yaklaşık %19’unu ( $R^2=.194$ ) açıkladığı görülmektedir. Örgütsel değişim algısına, klan eğiliminin ( $b=.066, p<.01$ ) ve gelişime açıklığın ( $b=.550, p<.001$ ) olumlu yönde ve anlamlı düzeyde etkisinin olduğu bulunmuştur. Klan eğilimi ve gelişime açıklığın örgütsel değişim algısı üzerindeki etkisinin anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır ( $b=.122, p<.05$ ).

Eğim analizi sonucunda gelişime açıklık kişilik özelliğinin etkisi Şekil 2’de grafiksel biçimde sunulmuştur.



**Şekil 2.** Gelişime Açıklığın Düzenleyici Etkisinin Grafiksel Gösterimi

Gelişime açıklığın düzenleyici etkisinin ayrıntılarına bakıldığında, gelişime açıklığın orta ( $b=.068, p<.01$ ) ve yüksek ( $b=.117, p<.001$ ) olduğu durumlarda klan eğiliminin örgütsel değişim algısı üzerindeki etkisinin daha da arttığı gözlenmiştir. Gelişime açıklık yüksek olduğunda klan örgüt kültürü eğilimi ile örgütsel değişim algısı arasındaki ilişkinin daha kuvvetli olduğu görülmüştür. Gelişime açıklık düşük olduğunda klan eğiliminin örgütsel değişim algısı üzerindeki etkisinin anlamlı olmadığı ( $b=-.019, p=.593$ ) tespit edilmiştir. Sonuç olarak gelişime açıklığın yüksek olması durumunda, klan eğiliminin örgütsel değişim algısına etkisi daha fazla olmaktadır ve bu durum klan eğilimi-örgütsel değişim algısı arasındaki ilişkinin gelişime açıklık tarafından düzenlendiği anlamına gelmektedir.



## Gelişime Açıklık Kişilik Özelliğinin Örgüt Kültürü Eğilimleri ve Örgütsel Değişim Algısı Arasındaki İlişkide Düzenleyici Rolü

Gelişime açıklık kişilik özelliğinin destekleyicilik örgüt kültürü eğilimi ile örgütsel değişim algısı arasındaki ilişkide düzenleyici etkisini görebilmek için regresyon analizi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 9'da sunulmuştur.

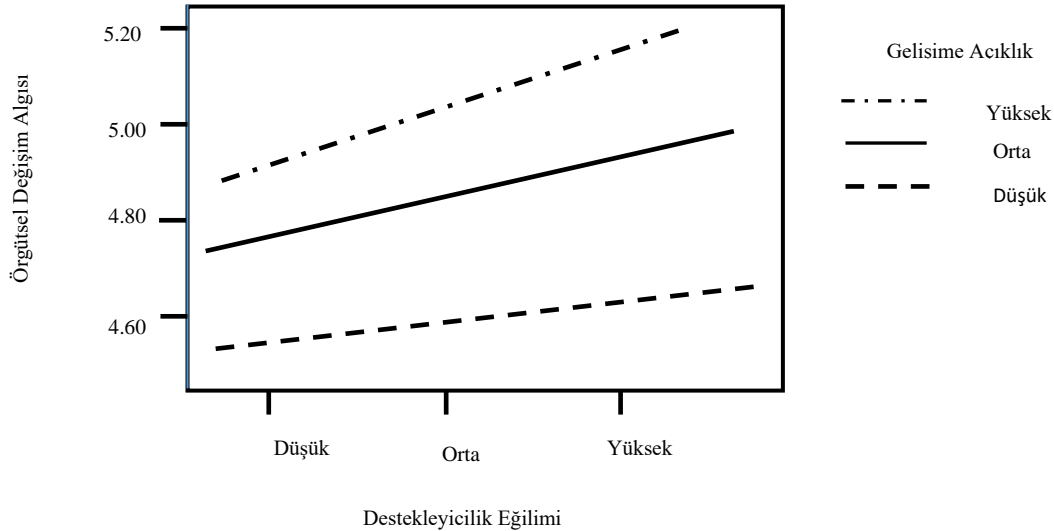
**Tablo 9.** Gelişime Açıklık Kişilik Özelliğinin Düzenleyici Etkisi

| Değişkenler                          | <i>b</i>                | <i>S.H.</i> | <i>t</i> |
|--------------------------------------|-------------------------|-------------|----------|
| Sabit                                | 4.80***<br>[4.76, 4.83] | .017        | 279.71   |
| Destekleyicilik Eğilimi ( <i>X</i> ) | .085**<br>[.037, .13]   | .024        | 3.52     |
| Gelişime Açıklık ( <i>W</i> )        | .543***<br>[.45, .63]   | .046        | 11.70    |
| <i>X.W</i>                           | .132*<br>[.007, .26]    | .071        | 2,07     |

Not:  $R = .45$ ,  $R^2 = .20$ ; \*\*\*  $p < .001$ , \*\*  $p < .01$ , \*  $p < .05$ .

Tablo 9'un sonuçlarına bakıldığında tüm tahmin değişkenlerinin örgütsel değişim algısındaki değişimin yaklaşık %20'sini ( $R^2=.198$ ) açıkladığı görülmektedir. Örgütsel değişim algısına, destekleyicilik eğiliminin ( $b=.085$ ,  $p<.01$ ) ve gelişime açıklığın ( $b=.54$ ,  $p<.001$ ) olumlu yönde ve anlamlı düzeyde etkisinin olduğu bulunmuştur. Destekleyicilik eğilimi ve gelişime açıklığın örgütsel değişim algısı üzerindeki etkisinin anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır ( $b=.132$ ,  $p<.05$ ).

Eğim analizi sonucunda gelişime açıklık kişilik özelliğinin etkisi Şekil 3'te grafiksel biçimde sunulmuştur.



**Şekil 3.** Gelişime Açıklığın Düzenleyici Etkisinin Grafiksel Gösterimi

Gelişime açıklığın düzenleyici etkisinin ayrıntılarına bakıldığında, gelişime açıklığın orta ( $b=.087$ ,  $p<.001$ ) ve yüksek ( $b=.140$ ,  $p<.001$ ) olduğu durumlarda destekleyicilik eğiliminin örgütsel değişim algısı üzerindeki etkisinin daha da arttığı

gözlenmiştir. Gelişime açıklık yüksek olduğunda destekleyicilik örgüt kültürü eğilimi ile örgütsel değişim algısı arasındaki ilişkinin daha kuvvetli olduğu görülmüştür. Gelişime açıklık düşük olduğunda destekleyicilik eğiliminin örgütsel değişim algısı üzerindeki etkisinin anlamlı olmadığı ( $b=.034, p=.332$ ) tespit edilmiştir. Sonuç olarak gelişime açıklığın yüksek olması durumunda, destekleyicilik eğiliminin örgütsel değişim algısına etkisi daha fazla olmaktadır ve bu durum destekleyicilik eğilimi-örgütsel değişim algısı arasındaki ilişkinin gelişime açıklık tarafından düzenlendiği anlamına gelmektedir.

Gelişime açıklık kişilik özelliğinin gelişme örgüt kültürü eğilimi ile örgütsel değişim algısı arasındaki ilişkide düzenleyici etkisini görebilmek için regresyon analizi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 10'da sunulmuştur.

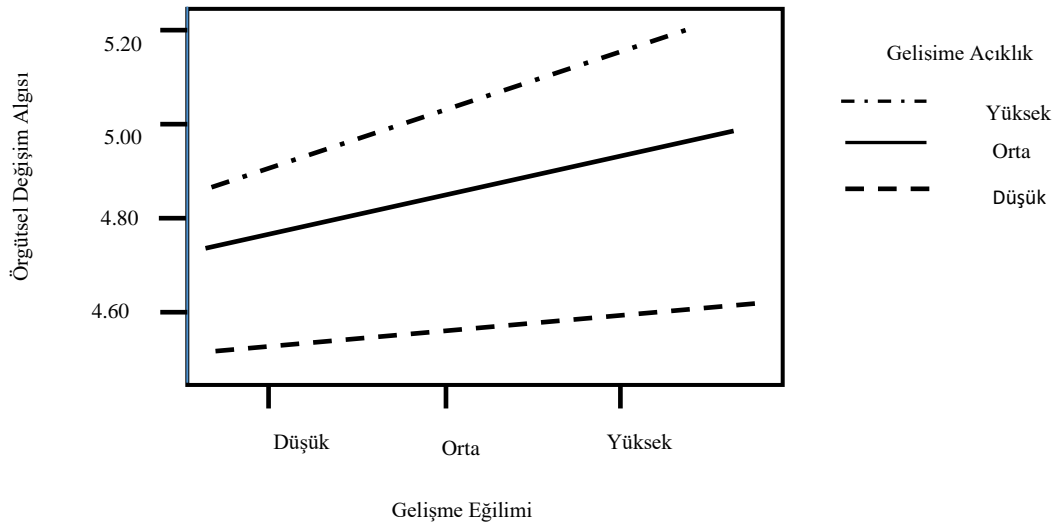
**Tablo 10.** Gelişime Açıklık Kişilik Özelliğinin Düzenleyici Etkisi

| Değişkenler                   | <i>b</i>                | <i>S.H.</i> | <i>t</i> |
|-------------------------------|-------------------------|-------------|----------|
| Sabit                         | 4.80***<br>[4.76, 4.83] | .017        | 278.30   |
| Gelişme Eğilimi ( <i>X</i> )  | .100***<br>[.042, .15]  | .029        | 3.39     |
| Gelişime Açıklık ( <i>W</i> ) | .536***<br>[.44, .62]   | .046        | 11.45    |
| <i>X.W</i>                    | .152*<br>[.006, .29]    | .074        | 2,04     |

Not:  $R = .45, R^2 = .20$ ; \*\*\*  $p < .001$ , \*\*  $p < .01$ , \*  $p < .05$ .

Tablo 10'un sonuçlarına bakıldığında tüm tahmin değişkenlerinin örgütsel değişim algısındaki değişimin yaklaşık %20'sini ( $R^2=.199$ ) açıkladığı görülmektedir. Örgütsel değişim algısına, gelişme eğiliminin ( $b=.100, p<.001$ ) ve gelişime açıklığın ( $b=.54, p<.001$ ) olumlu yönde ve anlamlı düzeyde etkisinin olduğu bulunmuştur. Bu bulgular ışığında gelişme eğilimi ve gelişime açıklığın örgütsel değişim algısı üzerindeki etkisinin anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır ( $b=.152, p<.05$ ).

Eğim analizi sonucunda gelişime açıklık kişilik özelliğinin etkisi Şekil 4'te grafiksel biçimde sunulmuştur.



**Şekil 4.** Gelişime Açıklığın Düzenleyici Etkisinin Grafiksel Gösterimi

Gelişime açıklığın düzenleyici etkisinin ayrıntılarına bakıldığında, gelişime açıklığın orta ( $b=.103, p<.001$ ) ve yüksek ( $b=.164, p<.001$ ) olduğu durumlarda gelişme eğiliminin örgütsel değişim algısı üzerindeki etkisinin daha da arttığı gözlenmiştir. Gelişime açıklık yüksek olduğunda gelişme örgüt kültürü eğilimi ile örgütsel değişim algısı arasındaki ilişkinin daha kuvvetli olduğu görülmüştür. Gelişime açıklık düşük olduğunda gelişme eğiliminin örgütsel değişim algısı üzerindeki etkisinin anlamlı olmadığı ( $b=.042, p=.338$ ) tespit edilmiştir. Sonuç olarak gelişime açıklığın yüksek olması durumunda,

## Gelişime Açıklık Kişilik Özelliğinin Örgüt Kültürü Eğilimleri ve Örgütsel Değişim Algısı Arasındaki İlişkide Düzenleyici Rolü

gelişme eğiliminin örgütsel değişim algısına etkisi daha fazla olmaktadır ve bu durum gelişme eğilimi-örgütsel değişim algısı arasındaki ilişkinin gelişme açıklık tarafından düzenlendiği anlamına gelmektedir.

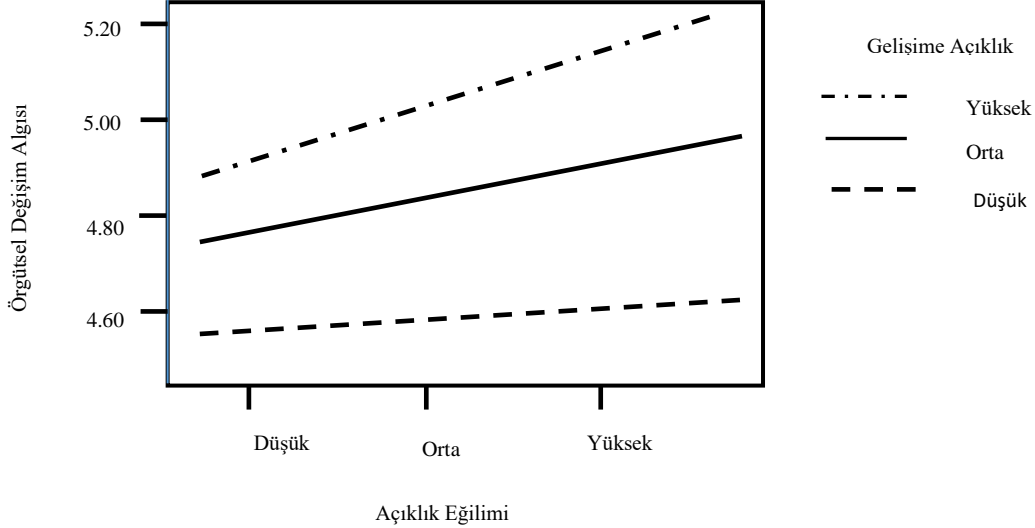
Gelişime açıklık kişilik özelliğinin açıklık örgüt kültürü eğilimi ile örgütsel değişim algısı arasındaki ilişkide düzenleyici etkisini görebilmek için regresyon analizi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 11’de sunulmuştur.

**Tablo 11.** Gelişime Açıklık Kişilik Özelliğinin Düzenleyici Etkisi

| Değişkenler                   | <i>b</i>                | <i>S.H.</i> | <i>t</i> |
|-------------------------------|-------------------------|-------------|----------|
| Sabit                         | 4.80***<br>[4.76, 4.83] | .017        | 280.52   |
| Açıklık Eğilimi ( <i>X</i> )  | .110***<br>[.050, .17]  | .030        | 3.61     |
| Gelişime Açıklık ( <i>W</i> ) | .546***<br>[45, 63]     | .046        | 11.84    |
| <i>X.W</i>                    | .184*<br>[.028, .34]    | .079        | 2,32     |

Not:  $R = .45$ ,  $R^2 = .20$ ; \*\*\*  $p < .001$ , \*\*  $p < .01$ , \*  $p < .05$ .

Tablo 11’in sonuçlarına bakıldığında tüm tahmin değişkenlerinin örgütsel değişim algısındaki değişimin yaklaşık %20’sini ( $R^2 = .208$ ) açıkladığı görülmektedir. Örgütsel değişim algısına, açıklık eğiliminin ( $b = .110$ ,  $p < .001$ ) ve gelişime açıklığın ( $b = .54$ ,  $p < .001$ ) olumlu yönde ve anlamlı düzeyde etkisinin olduğu bulunmuştur. Açıklık eğilimi ve gelişime açıklığın örgütsel değişim algısı üzerindeki etkisinin anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır ( $b = .184$ ,  $p < .05$ ). Eğitim analizi sonucunda gelişime açıklık kişilik özelliğinin etkisi Şekil 5’te grafiksel biçimde sunulmuştur.



**Şekil 5.** Gelişime Açıklığın Düzenleyici Etkisinin Grafiksel Gösterimi

Gelişime açıklığın düzenleyici etkisinin ayrıntılarına bakıldığında, gelişime açıklığın orta ( $b = .112$ ,  $p < .001$ ) ve yüksek ( $b = .187$ ,  $p < .001$ ) olduğu durumlarda açıklık eğiliminin örgütsel değişim algısı üzerindeki etkisinin daha da arttığı gözlenmiştir. Gelişime açıklık yüksek olduğunda açıklık örgüt kültürü eğilimi ile örgütsel değişim algısı arasındaki ilişkinin daha kuvvetli olduğu görülmüştür. Gelişime açıklık düşük olduğunda açıklık eğiliminin örgütsel değişim algısı üzerindeki etkisinin anlamlı olmadığı ( $b = .039$ ,  $p = .381$ ) tespit edilmiştir. Sonuç olarak gelişime açıklığın yüksek olması durumunda

açıklık eğiliminin örgütsel değişim algısına etkisi daha fazla olmaktadır ve bu durum açıklık eğilimi-örgütsel değişim algısı arasındaki ilişkinin gelişime açıklık tarafından düzenlendiği anlamına gelmektedir.

#### 4. SONUÇ VE ÖNERİLER

Gelişme örgüt kültürü eğiliminin çalışanların örgütsel değişim algıları üzerinde pozitif yönde etkisinin olduğu ve gelişme örgüt kültürüne sahip örgütlerde çalışanların gelişime açıklık kişilik özelliklerinin yüksek olması durumunda bu pozitif etkinin daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu bağlamda; gelişme eğiliminin örgütsel değişim algısına etkisinde gelişime açıklığın düzenleyici rolü vardır. Şöyle ki; gelişime açıklığın yüksek olması durumunda, gelişme eğiliminin örgütsel değişim algısına etkisi daha yüksek olacaktır hipotezi desteklenmiştir.

Açıklık örgüt kültürü eğiliminin çalışanların örgütsel değişim algıları üzerinde pozitif yönde etkisinin olduğu ve açıklık örgüt kültürüne sahip örgütlerde çalışanların gelişime açıklık kişilik özelliklerinin yüksek olması durumunda bu pozitif etkinin daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu bağlamda; açıklık eğiliminin örgütsel değişim algısına etkisinde gelişime açıklığın düzenleyici rolü vardır. Şöyle ki; gelişime açıklığın yüksek olması durumunda, açıklık eğiliminin örgütsel değişim algısına etkisi daha yüksek olacaktır hipotezi desteklenmiştir.

Hiyerarşi örgüt kültürü eğiliminin çalışanların örgütsel değişim algıları üzerinde pozitif yönde etkisinin olduğu ve hiyerarşi örgüt kültürüne sahip örgütlerde çalışanların gelişime açıklık kişilik özelliklerinin yüksek olması durumunda bu pozitif etkinin daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu bağlamda; hiyerarşi eğiliminin örgütsel değişim algısına etkisinde gelişime açıklığın düzenleyici rolü vardır. Şöyle ki; gelişime açıklığın yüksek olması durumunda, hiyerarşi eğiliminin örgütsel değişim algısına etkisi daha yüksek olacaktır hipotezi desteklenmiştir.

Destekleyicilik örgüt kültürü eğiliminin çalışanların örgütsel değişim algıları üzerinde pozitif yönde etkisinin olduğu ve destekleyicilik örgüt kültürüne sahip örgütlerde çalışanların gelişime açıklık kişilik özelliklerinin yüksek olması durumunda bu pozitif etkinin daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu bağlamda; destekleyicilik eğiliminin örgütsel değişim algısına etkisinde gelişime açıklığın düzenleyici rolü vardır. Şöyle ki; gelişime açıklığın yüksek olması durumunda, destekleyicilik eğiliminin örgütsel değişim algısına etkisi daha yüksek olacaktır hipotezi desteklenmiştir.

Klan örgüt kültürü eğiliminin çalışanların örgütsel değişim algıları üzerinde pozitif yönde etkisinin olduğu ve klan örgüt kültürüne sahip örgütlerde çalışanların gelişime açıklık kişilik özelliklerinin yüksek olması durumunda bu pozitif etkinin daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu bağlamda; klan eğiliminin örgütsel değişim algısına etkisinde gelişime açıklığın düzenleyici rolü vardır. Şöyle ki; gelişime açıklığın yüksek olması durumunda, klan eğiliminin örgütsel değişim algısına etkisi daha yüksek olacaktır hipotezi desteklenmiştir.

Kuralcılık örgüt kültürü eğiliminin çalışanların örgütsel değişim algıları üzerinde negatif yönde etkisinin olduğu ve kuralcılık örgüt kültürü ile örgütsel değişim algısı arasındaki ilişkide gelişime açıklık kişilik özelliğinin düzenleyici etkisinin olmadığı görülmüştür. Bu bağlamda; kuralcılık eğiliminin örgütsel değişim algısına etkisinde gelişime açıklığın düzenleyici etkisi vardır. Şöyle ki; gelişime açıklığın yüksek olması durumunda, kuralcılık eğiliminin örgütsel değişim algısına etkisi daha az olacaktır hipotezi reddedilmiştir.

Araştırma sonucunu bütünsel bir bakış açısıyla değerlendirdiğimizde çalışanların örgütsel değişim algıları üzerinde örgüt kültürü eğilimlerinin etkilerinin farklı olduğu ortaya konmuştur. Araştırmada bağımsız değişken olarak ele aldığımız hiyerarşi, destekleyicilik, klan, gelişme ve açıklık örgüt kültürü eğilimlerinin örgütsel değişim algısı üzerinde pozitif yönde etkisinin olduğu, kuralcılık örgüt kültürü eğiliminin ise örgütsel değişim algısı üzerinde negatif yönde etkisinin olduğu görülmüştür. Bu bağlamda örgütlerinde değişim yapmak isteyen yöneticileri için örgüt kültürü eğilimlerinin bir rehber niteliği taşıyarak onlara yol gösterici olabileceğini söyleyebiliriz. Diğer yandan araştırmanın düzenleyici değişkeni olan gelişime açıklık kişilik özelliğinin de örgütsel değişim algısını etkilediği göz önüne alındığında örgütlerin insan kaynakları bölümü için katkısının olduğunu da söyleyebiliriz. Örneğin örgüte yeni personel seçimi sürecinde kişilik anketi yapılarak personelin kişilik yapısı belirlenebilir ve örgütün kültürüyle personelin kişiliğinin uyumlu olup olmamasına göre değerlendirme yapılabilir. Alan yazında daha önce yapılan çalışmalar kişi-örgüt uyumunun kişilerin performansında ve örgüte olan bağlılığında etkisinin olduğunu göstermiştir. Bu bağlamda eğer örgüt gelişme ya da açık kültüre sahipse seçilen personelinde gelişime açıklık kişilik özelliğinin yüksek olması durumunda kişi- örgüt uyumunun sağlanacağını söyleyebiliriz.

**KAYNAKÇA**

- ALLPORT, G. W. 1961. *Pattern and Growth in Personality*. Rinehart and Winston. Holt, New York.
- BASIM, H. N. ve ŞEŞEN, H. 2007. *Örgütlerde Değişim ve Öğrenme*. Gazi Kitabevi. Ankara.
- BASIM, H. N., ÇETİN, F. ve TABAK, A. 2009. “Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Kişilerarası Çatışma Çözme Yaklaşımları ile İlişkisi”. *Türk Psikoloji Dergisi*, 24 (63): 20-34.
- BARUTÇUGİL, İ. 2004. *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi*. Kariyer Yayıncılık. İstanbul.
- BARRİCK, M. & MOUNT, M. 1991. “The Big Five Personality Dimensions and Job Performance: A Meta-Analysis”. *Personnel Psychology*, 44.
- Barrick, M. & Mount, M. & Strauss, P. 1994. “Validity of Observer Ratings of the Big Five Personality Factors”. *Journal of Applied Psychology*, 79 (2): 272-280.
- BARRİCK, M. & MOUNT, M. 1995. “The Big Five Personality Dimensions: Implications for Research and Practice in Human Resources Management”. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 13: 153-200.
- BEER, M. 1980. *Organizational Change and Development: A System View*. California.
- BOLGER, N. & SCHİLLİNG, E. A. 1991. “Personality and the Problems of Everyday Life: The Role of Neuroticism in Exposure and Reactivity to Daily Stressors”. *Journal of Personality*, 59 (3): 355-386.
- BONO, J. E. & BOLES, T. L. & JUDGE, T. A. & LAUVER, K. J. 2002. “The Role of Personality in Task and Relationship Conflict”. *Journal of Personality*, 70 (3): 311-344.
- BİNGÜL, B. 2006. *Study to Investigate the Relationship Between Crises and Openness to Change in Organizations (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi)*. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı. İstanbul.
- CALDWELL, S. D. & HEROLD, D. M. & FEDOR, D. B., 2007. “Beyond Change Management: A multilevel Investigation of Contextual and Personal Influences on Employees Commitment to Change”. *Journal Applied Psychology*, 92 (4): 942-951.
- COSTA, P. T. & MCCRAE, R. R. 1999. *A Five Factor Theory of Personality*. Handbook Of Personality. The Guilford Press. New York.
- CUNNINGHAM, C. E. & WOODWARD, C. A. & SHANNON, H. S. & MACLINTOSH, J. & LENDRUM, B. & ROSENBLUM, D. & BROWN, J. 2002. “Readiness for Organizational Change: A Longitudinal Study of Workplace, Psychological and Behavioral Correlates. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75: 377-392.
- CHEN, L. & WANG, L. 2007. “Locus of Control and the Three Components of Commitment to Change”. *Personality and Individual differences*, 42:503-512.
- ÇETİN, F. 2008. *Kişilerarası İlişkilerde Kendilik Algısı, Kontrol Odağı ve Kişilik Yapısının Çatışma Çözme Yaklaşımları Üzerine Etkileri: Uygulamalı Bir Araştırma. (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi)*. Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü Savunma Yönetimi Anabilim Dalı. Ankara.
- DAFT, R. L. 2001. *Organization Theory and Design*. South-Western College Publishing. United States of America.
- DANIŞMAN, A. ve ÖZGEN, H. 2003. “Örgüt Kültürü Çalışmalarında Yöntem Tartışması: Niteliksel-Niceliksel Yöntem İkileminde Niceliksel Ölçümler ve Bir Ölçek Önerisi”. *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 3 (2), 91-124.
- DUNHAM, R. B. &GRUBE, J. A. & GARDNER, D. G. & CUMMINGS, L. L. & PIERCE, L. 1989. “The Development of an Attitude Toward Change Instrument”. *Annual Academy of Management Conference*. Madison.

- FUNDER, D. 2001. Personality. Annual Review of Psychology, 52. 197-221.
- GRAZIANO, W.G. & JENSEN-CAMPBELL, A. L. & HAIR, C. E. 1996." Perceiving Interpersonal Conflict and Reacting to it. The Case for Agreeableness". Journal of Personality and Social Psychology, 70: 820-835.
- GÜRBÜZ, S. ve ŞAHİN, F. 2014. Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri. Seçkin Yayıncılık. Ankara.
- GÜRBÜZ, S. 2019. Sosyal Bilimlerde Aracı, Düzenleyici ve Durumsal Etki Analizleri. Seçkin Yayıncılık. Ankara.
- HAYES, A. F. 2018. Introduction to Mediation, Moderation and Conditional Process Analysis: A Regression-Based Approach. The Guilford Press. New York.
- HOFSTEDE, G. 2010. Cultures and Organizations. Mcraw-Hill Book Company. London.
- KANAR, M. 2006. The Relationship Between Openness to Change and Employees Perception of Organizational Routines and the Effects of Empowerment (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı. İstanbul.
- KWANTES, C. & BOGLARSKY, C. 2007. "Perceptions of Organizational Culture, Leadership Effectiveness and Personal Effectiveness Across Six Countries". Journal of International Management, 13 (2): 204-230.
- LIEBERT, M. L. & SPIEGLER, M. D. 1990. Personality Strategies and Issues, Brooks Cole Publishing Company. California.
- MCCRAE, R.R. (1987). "Creativity, Divergent Thinking and Openness to Experience". Journal of Personality and Social Psychology, 52: 1258- 1265.
- MISCHEL, W. 1993. Introduction to Personality. Harcourt Brace Jovanovich College Publishers. Florida.
- O'REILLY, C. A. & CHATMAN, J. A. & CALDWELL, D. F. 1991. People and Organizational Culture: A Profile Comparison Approach to Assessing Person Organization Fit. Academy of Management Journal. 487-516.
- PETTIGREW, A. M. 1979. "On Studying Organizational Cultures. Administrative Science Quarterly, 24: 570-581.
- ROBBINS, S. P. 2001. Organizational Behavior. Prentice Hall. New Jersey.
- SAĞIR, A. 2010. Yöneticilerin Liderlik Yaklaşımları ile Değişime Açıklıkları Arasındaki İlişki: Eğitim Sektöründe Bir Araştırma (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü Savunma Bilimleri Anabilim Dalı. Ankara.
- SİĞRİ, Ü. ve GÜRBÜZ, S. 2013. Örgütsel Davranış. Beta Yayınları. İstanbul.
- SÜMER, N. 2005. Beş Faktör Kişilik Özellikleri (Big Five Inventory) Anketi Türkçeleştirme Çalışması, (Yayınlanmamış Eser).
- SCHEİN, E. H. 2010. Organizational Culture and Leadership. Jossey-Bass Publishers. San Francisco.
- SILVERZWEIG, S. & ALLEN, R. F. 1976. "Changing the Corporate Culture". Sloan Management Review, 17:33-49.
- ŞEŞEN, H. 2010. Öncülleri ve Sonuçları ile Örgüt İçi Girişimcilik: Türk Savunma Sanayinde Bir Araştırma (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü Savunma Yönetimi Anabilim Dalı. Ankara.
- ŞIŞMAN, M. 2014. Örgütler ve Kültürler. Pegem Yayınevi. Ankara.
- TÜZ, M. V. 2004. Değişim ve Kaos Ortamında İşletme Davranışı. Alfa Yayınevi. Bursa.
- TOKAT, B., KARA, H. ve KARA, Y. 2013. "A-B Tipi Kişilik Özelliklerine Sahip İşgörenlerin Olası Bir Örgütsel Değişime Yatınlıklarının Araştırılması". International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic, 8 (8): 1874-1988.

## **Gelişime Açıklık Kişilik Özelliğinin Örgüt Kültürü Eğilimleri ve Örgütsel Değişim Algısı Arasındaki İlişkide Düzenleyici Rolü**

---

ZHAO, H. & SEIBERT, S. E. 2006. "The Big Five Personality Dimensions and Entrepreneurial Status: A Meta Analytical Review". *Journal of Applied Psychology*, 91(2): 259-271.

WANBERG, C. R. & BANAS, J. T. 2000. "Predictors and Outcomes of Openness to Change in a Reorganizing Workplace. *Journal of Applied Psychology*, 85 (1): 132-142.

## Türkiye’de COVID-19 Salgınının Genç İşgücüne Etkileri<sup>a</sup>

*The Effects of COVID-19 Outbreak on the Youth Labor Force in Turkey*

Tuncay GÜLOĞLU<sup>b</sup>  
Gülhan GÜVEN ÇEPNİ<sup>c</sup>

### Özet

2020 Mart ayının başından itibaren Türkiye’de görülmeye başlayan COVID-19, tüm dünyada olduğu gibi Türkiye’de de işgücü piyasasını olumsuz etkiledi. Özellikle kafe, restoran, eğlence merkezi gibi yerlerin kapanması ve faaliyetlerine zaman kısıtlaması getirilmesi gibi nedenlerle sosyal izolasyonun artması, tüketimin azalması Türkiye’de gelir kayıplarını artırmış, sektörel durgunluk sürecini başlatmış ve işgücü piyasasındaki durgunluk sürecini artırmıştır. Son dönemde işgücü piyasasında dezavantajlı gruplardan biri olan genç işgücü, pandemi sürecinin getirdiği işgücü piyasası durgunluğundan etkilenen en savunmasız kesimlerden biridir. Bu çalışmada, Türkiye’de pandemi döneminde ve küresel düzeyde işgücü piyasasında yaşanan değişim ele alınarak, pandemi döneminin Türkiye’deki genç işgücü üzerindeki etkileri TÜİK, Eurostat verileri, ILO raporları ve güncel araştırma raporları yardımıyla değerlendirilmiştir. Bu çalışmanın tartışma bölümünde tablolar yorumlanmış ve sonuç bölümünde ise gerekli önlemler alınmadığı takdirde olası sonuçlar üzerinde durulmuştur.

**Anahtar Kelimeler:** İşgücü, Genç İşgücü, Pandemi.

**Jel Kodları:** J21, J22, J23.

### Abstract

COVID-19, which started to be seen in Turkey since the beginning of March 2020, has had negative effects on the labor market in Turkey like all over the world. In particular, because of such as the closure of places such as cafes, restaurants, entertainment centers and the time restriction on their activities, the increase in social isolation, the decrease in consumption increased the income losses in Turkey, started the sectoral stagnation process and increased the labor market stagnation process. Recently the youth labor force, which is one of the disadvantaged groups in the labor market, is one of the most vulnerable and affected by the labor market recession brought about by the pandemic process. In this study, the change in the labor market during the pandemic period in Turkey and at the global level, is discussed. After that, the effects of the pandemic period on the youth workforce in Turkey were evaluated with the help of TÜİK, Eurostat data, ILO reports and current research reports. In the discussion part of this study, the tables were evaluated and in the conclusion part, possible results were emphasized if necessary precautions were not taken.

**Keywords:** Labor Force, Youth Labor Force, Pandemic.

**Jel Codes:** J21, J22, J23.

**Başvuru:** 06.08.2021

**Kabul:** 01.09.2021

<sup>a</sup> Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Biga İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi tarafından 05-06 Temmuz 2021 tarihlerinde düzenlenen Uluslararası Sosyal Bilimler Konferansında özet olarak sunulmuş olan “Türkiye’de COVID-19 Salgınının Genç İşgücüne Etkileri” başlıklı bildirisinin gözden geçirilmiş ve genişletilmiş halidir.

<sup>b</sup> Prof. Dr., Yalova Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, [tguloglu96@yahoo.com](mailto:tguloglu96@yahoo.com), Yalova, Türkiye, ORCID Numarası: 0000-0003-0191-0009.

<sup>c</sup> Doktora Öğrencisi, Yalova Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, [gulhan\\_548@hotmail.com](mailto:gulhan_548@hotmail.com), Yalova, Türkiye, ORCID Numarası: 0000-0001-7498-8558.



## GİRİŞ

COVID-19’un hızlı bir şekilde bulaşma göstermesi, virüsün geçtiği insanlarda ağır sağlık sorunları ortaya çıkarması veya ölüme neden olması bu hastalığı önlemeye yönelik aşının henüz yeni kullanılmaya başlaması hükümetleri virüsü yayılımını azaltmaya yönelik pek çok önlem almasına sevk etmiştir. Bu doğrultuda, hastalığının bulaşmasını engellemek ve vaka sayılarını azaltmak için hükümetler, restoran, tiyatro ve sinema gibi yerleri belli bir süre kapatmış ve bireylerin sosyal aktivitelerini en aza indirmek için karantina kısıtlamaları getirmiştir (Kara, 2020: 270).

COVID-19 nedeniyle getirilen kısıtlamalar gerek dünya genelinde gerekse Türkiye’de emek piyasası üzerinde negatif etkiler ortaya çıkarmıştır. Bu bağlamda özellikle bazı sektörler karantina kısıtlamalarından nedeniyle durma noktasına gelmiş ve sınırlı saatlerde faaliyette bulunmaları nedeniyle iş kaybına uğramıştır. Pandemi sürecinden en fazla etkilenen sektörler olan otel, lokanta ve dinlenme yerleri işletmeleri ve eğlence yerleri gibi sektörlerde istihdam alanı bulan genç işgücü, pandeminin neden olduğu iş ve istihdam kaybından en fazla etkilenen grup olmuştur (Balcı ve Çetin, 2020: 17-20).

Bu çalışmada da Türkiye’de Mart 2020’de başlayan pandemi salgınının, genç işgücü üzerindeki değişim ve zorluklar, salgının bu grup üzerindeki etkileri ve bu değişimlerle ortaya çıkan yeni eğilimler değerlendirilecektir.

### 1. LİTERATÜR TARAMASI

Bu dönemde yapılan çalışmalar incelendiğinde genel olarak pandeminin genel işgücü etkilerine yönelik çalışmalar mevcut olup, genç işgücü üzerindeki etkilerine yönelik çalışmalar sınırlı sayıdadır. Ayrıca genç işgücü etkilerine yönelik araştırma ve raporlar çalışmanın genelinde değinilerek verilmesinden ötürü bu kısımda ilgili çalışmaların bir kısmına yer verilmiştir.

Erikli, “COVID-19’un Genç İşgücünde Yaratacağı Olası Tehlike: Yara İzi” adlı çalışmasında, genç işgücünün pandemi sürecinden ağır bir hasar alacağını belirtmiştir. Erikli, uluslararası rapor ve mevcut verileri inceleyerek, pandemi sürecinin, yeni istihdama katılacak gençlerin işsizlik sürecini arttıracak olduğunu belirtmiştir. Diğer yandan Erikli, pandemi nedeniyle esnek çalışma sisteminin yaygınlaşmasıyla genç işgücünün sosyal koruma mekanizmasının dışına itilerek, genç işgücünün sonraki dönemlerde yara izi alacağını ifade etmiştir (Erikli, 2021).

Türkiye Sınai Kalkınma Bankası (TSKB), Sürdürülebilir ve kapsayıcı kalkınma için katalizör: Gençliğin güçlendirilmesi Mayıs 2021 adlı raporunda pandemi döneminin genç istihdamı üzerinde etkilerinin ağır olduğunu mevcut verilerle desteklenmiştir. Söz konusu çalışmada ayrıca, pandeminin genç işgücünde ortaya çıkardığı olumsuz duruma yönelik çeşitli politikalarla müdahale edilmezse, ileriki dönemlerde beceri uyumsuzluğu probleminin had safhaya çıkacağını ve eşitsizliğin derinleşeceğini ifade etmiştir (TSKB, 2021).

İngiltere, Koronavirüs ve Değişen Gençlerin İşgücü Piyasası Sonuçları Mart 2021 raporuna göre, genç istihdam oranları, 2019 yılına nispeten azaldığı ve genç işsizlik oranlarının arttığını, konaklama ve yemek hizmetleri sektöründe istihdam halinde olan ve iş kaybına uğrayan gençlerin 2019 yılının 2. çeyreğine kıyasla 2020 yılının ikinci çeyreğinde % 50’den fazla arttığını ve genç işgücünün 2020 yılında sıfır saatli sözleşmelerle istihdam edilme olasılığının diğer yaş gruplarına göre daha yüksek olduğunu ifade etmiştir (Office For National Statistic, 2021).

Cotofan, De Neve, Golin, Kaats ve Ward, Work and Well-being during COVID-19: Impact, Inequalities, Resilience, and the Future of Work adlı çalışmada, ILO raporunu değerlendirerek, küresel düzeyde istihdam halinde bulunan 15-24 yaş arasındaki gençlerin yaklaşık 178 milyonu pandeminin en fazla etkilediği sektörlerde, istihdam halinde bulduklarını ve artan kısıtlamalarla birlikte işgücü piyasasında artan durgunluktan genç işgücünün en fazla etkilenen grup olduğunu belirtmiştir. Ayrıca söz konusu çalışmada; Avustralya, Kanada, Güney Kore ve ABD’de genç işgücü hareketsizliği oranlarının, yetişkin işgücü hareketsizliği oranlarının üzerinde seyrettiğini ifade etmiştir. Diğer yandan pandemi döneminde eğitim-öğretim faaliyetlerine ara verilmesi, iş bulamama problemleri ve sosyal kısıtlamanın da artmasıyla COVID-19’un genç refahını olumsuz etkilediğini belirtmiştir (Cotofan vd., 2021).

#### 1.1. COVID-19 Salgınının Küresel Düzeyde İşgücüne Etkileri

COVID-19 küresel düzeyde gerek gelişmekte gerekse gelişmiş ülkelerde iktisadi sosyal ve psikolojik olarak tüm toplumları etkilemiş ve etkilemeye devam etmektedir. Her alanı etki altına alan pandemi şüphesiz en fazla etkiyi emek piyasası üzerinde göstermiş ve küresel düzeyde toplum ve bireyler üzerinde güçlü etkileri olmuştur (Çalışkan, Karabacak ve Meçik, 2020: 198).

Pandemi kriziyle birlikte, küresel düzeyde büyüme en az %4 dolaylarında daraldığı varsayılmaktadır. 2020 yılının başlangıcında küresel ölçekte pandemi krizinin baş göstermesiyle birlikte, 2020 Nisan ayına kadar, restoran, kafe, alışveriş merkezi, müze, kütüphane, sinema ve spor salonları gibi sektörlerin kısıtlamaya tabi olmasıyla dünya genelinde tüketim harcamaları % 60 oranında azalmıştır. Küresel iktisadi sistem 2020 yılı yaz aylarının başlarında vaka sayılarının düşmesi ve kısıtlamaların gevşetilmesiyle beraber bir toparlanma sürecine girse de kış aylarının başlarında vaka sayılarının tekrar

tırmanışa geçmesiyle iktisadi istikrarsızlık artmaya başlamıştır. Bu bağlamda küresel düzeyde vaka sayılarının artışı buna bağlı olarak kısıtlamaların uygulanması ve küresel iktisadi istikrarsızlıkların baş göstermesi emek piyasası kırılganlıklarını arttırmıştır. Özellikle bu süreçte konaklama ve yiyecek hizmet faaliyetleri, imalat gibi sektörlerde çalışanlar pandemi krizinin ortaya çıkardığı emek piyasası durgunluğundan en fazla etkilenen grup olmuştur (Cotofan vd., 2021: 155).

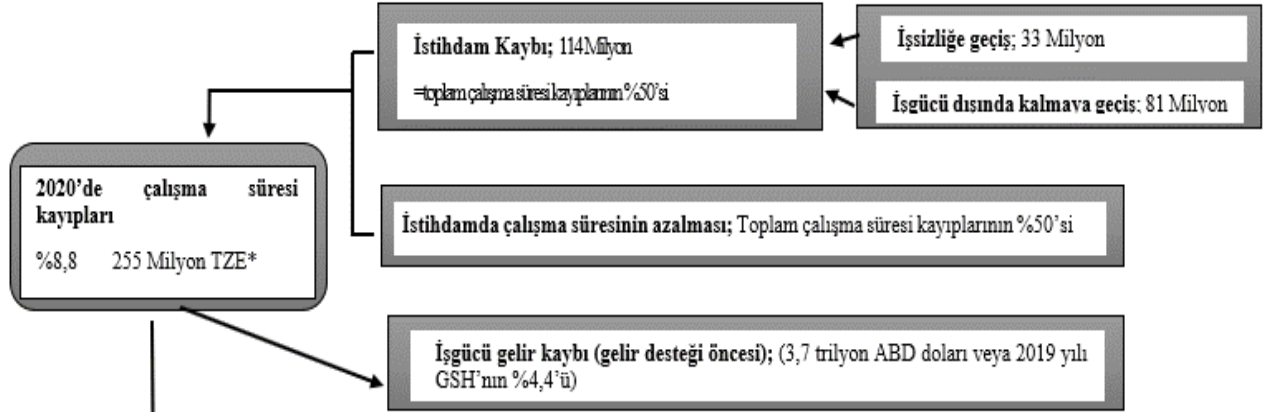
**Tablo 1.** Sektörel Çalışma Süresi ve İstihdam Artış Oranı

| Sektör                                      | Risk Durumu | Çalışılan Saatlerin Artışı |        | İstihdam Artışı |        |
|---|-------------|----------------------------|--------|-----------------|--------|
|   |             | 2020Ç2                     | 2020Ç3 | 2020Ç2          | 2020Ç3 |
| Konaklama ve Yiyecek Hizmet Faaliyetleri    | YÜKSEK      | -33,0                      | -17,5  | -20,3           | -13,6  |
| Diğer Hizmetler*                            | ORTA-YÜKSEK | -20,8                      | -9,1   | -13,4           | -6,3   |
| İnşaat                                      | ORTA        | -14,8                      | -4,0   | -8,4            | -2,2   |
| İmalat                                      | YÜKSEK      | -11,9                      | -4,4   | -5,6            | -2,5   |
| Eğitim                                      | DÜŞÜK       | -11,4                      | -1,3   | -1,4            | 0,1    |
| Tarım, Orman ve Balıkçılık                  | DÜŞÜK-ORTA  | -6,9                       | -4,3   | -3,9            | -3,1   |
| Altyapı Hizmetleri                          | DÜŞÜK       | -3,5                       | 0,7    | 0,1             | 1,1    |
| İnsan Sağlığı ve Sosyal Hizmet Faaliyetleri | DÜŞÜK       | -3,4                       | 0,2    | -0,8            | 0,5    |
| Finans ve Sigorta Faaliyetleri              | ORTA        | -0,5                       | 2,2    | 3,4             | 3,5    |

**Kaynak:** ILO, 2021: 14.

\*sanat, eğlence ve dinlence, diğer hizmet faaliyetleri ve işveren olarak hanehalkı faaliyetlerini içermektedir.

COVID-19 emek piyasası üzerindeki etkilerine küresel düzeyde bakıldığında özellikle, çalışma süresi kayıpları üzerinde durulduğu ifade edilebilmektedir. Çalışma süresi kayıpları; istihdam kayıpları ve halen istihdam edilenler için çalışma saatlerin azaltılması olmak üzere iki ana boyut öne çıkmaktadır. Söz konusu boyutlardan ilki olan istihdam kaybından zarar gören işçiler; “işsiz (aktif olarak iş arayan) veya işgücü dışında (çalışmak için uygun olmayan ve/veya iş aramama nedeniyle işgücü piyasasından çıkmış” istihdam kaybı içerisinde olan bireyleri kapsamaktadır. Diğer bir boyut, çalışılan saatlerde azalma ise, “istihdam devam ederken daha kısa saatler ve sıfır saat uygulamasını içerisinde alınan” bireyleri ifade etmektedir. Bu bağlamda Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) COVID Çalışma Yaşamı adlı raporunda, çalışma süresi kayıplarının büyük bir kısmının pandemi öncesinde ve genel iktisadi kriz dönemlerinde işsizlik artışı ile bağlantılı olduğunu vurgulamakta ve COVID-19 ile birlikte çalışma süresi kayıplarının emek piyasası dışında kalma ve çalışma saatlerinin azaltılması şeklinde kendini gösterdiğini ifade etmiştir (ILO Covid Çalışma Yaşamı, 2021: 7).



Çalışma Süresi Kayıpları: 2020'deki Üç Aylık Trendler ve 2021 için Projeksiyonlar

|                  | Ç1  | Ç2   | Ç3  | Ç4  | Temel | İyimser | Kötümser |
|------------------|-----|------|-----|-----|-------|---------|----------|
| %                | 5,2 | 18,2 | 7,2 | 4,6 | 3,0   | 1,3     | 4,6      |
| TZE*<br>(milyon) | 150 | 525  | 205 | 130 | 90    | 36      | 130      |

TZE\* Tam zaman eşdeğer işler (48 saatlik çalışma haftası varsayarak)

Şekil1. Küresel Düzeyde İşgücü Piyasası Göstergeleri

Kaynak: ILO, 2021: 1.

Şekil 1'e göre 2020 yılında küresel düzeyde işsizliğe geçen çalışan sayısı 33 milyon iken işgücü dışında kalan bireylerin sayısı 81 milyon olarak ifade edilmiştir. Pandemi döneminde, istihdam kaybı yaşayan ve pandeminin yarattığı durgunlukta yeni bir iş bulmanın zor olmasından ötürü işgücü dışında kalan bireylerin sayısı oldukça yüksektir. Bu bağlamda Uluslararası iş arama sitesi olan Indeed.com'un verilerine göre, birçok ülkede iş ilanlarının Nisan ayında %50'den fazla azaldığını ve yıl sonunda 2019 yılı oranlarının altında kaldığını belirtmiştir (Cotofan vd., 2021: 155).

Küresel düzeyde çalışma süresi kayıpları dünya bölge ve gelir gruplarına göre tablo 2’de verilmiştir.

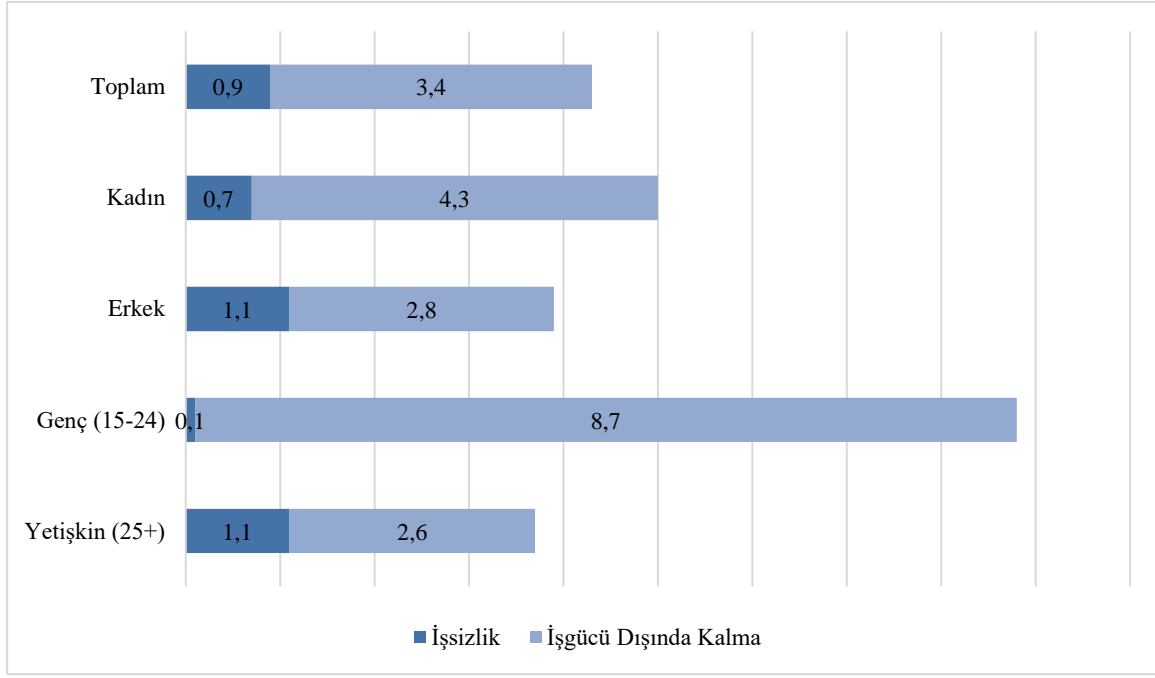
**Tablo 2.** alışma Süresi Kayıplarının İşsizlik, İşgücü Dışı ve çalışılan Saatlerinin Azaltılmasındaki Değişikliklere Ayrıştırılması, Dünya, Bölge ve Gelir Grubuna Göre, 2020 (%)

|                                 | İşsizlik | İşgücü Dışı | Azaltılmış veya Sıfır alışma Saati |
|---------------------------------|----------|-------------|-------------------------------------|
| <b>Dünya</b>                    | 0,9      | 3,4         | 4,5                                 |
| <b>Düşük Gelirli Ülkeler</b>    | 0,4      | 2,9         | 3,4                                 |
| <b>Alt-Orta Gelirli Ülkeler</b> | 1,0      | 4,8         | 5,5                                 |
| <b>Üst-Orta Gelirli Ülkeler</b> | 0,5      | 3,3         | 3,5                                 |
| <b>Yüksek Gelirli Ülkeler</b>   | 2,0      | 1,4         | 4,9                                 |
| <b>Afrika</b>                   | 0,2      | 3,3         | 4,1                                 |
| <b>Amerika Kıtaları</b>         | 2,7      | 6,3         | 4,7                                 |
| <b>Arap Ülkeleri</b>            | 1,7      | 2,5         | 4,9                                 |
| <b>Asya-Pasifik</b>             | 0,7      | 3,1         | 4,1                                 |
| <b>Avrupa ve Orta Asya</b>      | 0,6      | 1,6         | 7,0                                 |

**Kaynak:** ILO, 2021: 8.

Tablo 2’ye göre, çalışma süresi kayıplarında en fazla istihdam kayıplarında olduğu görölmektedir. Bir diğer en fazla kayıp çalışma saatlerinin azaltılmasıdır. Dünya genelinde, işgücü dışında kalanların oranı %3,4 iken, azaltılmış veya sıfır çalışma saatine uygulamasına sahip bireylerin oranı kayda değer bir orana sahiptir ve bu oran %4,5 olarak ölçölmüştür. Diğer yandan gelir bazında tablo 2 incelendiğinde, gelir seviyesi yükseldikçe, çalışma saatlerindeki kayıp oranı arttığı görölmektedir. Bu bağlamda, azaltılmış veya sıfır çalışma saati kategorisinde düşük gelirli ölkelerde oran %3,4; alt orta gelirli ölkelerde %5,5; üst-orta gelirli ölkelerde %3,5 iken yüksek gelirli ölkelerde bu oran %4,9 olarak ölçölmüştür. İşgücü dışında kalan kategorisinde ise, azaltılmış çalışma saatlerine göre nispeten daha düşük oranlar seyretmektedir. Bu çerçevede, gelir grubu bazında en yüksek orana sahip olan alt orta gelirli ölkeler olup bu oran % 4,8 olarak gerçekleşmiştir. Tablo 2 genel olarak yorumlandığında ise, işsizlik oranları düşük olup azaltılmış çalışma saatleri oranları yüksektir. Azaltılmış alışma saatleri oranlarının yüksek olmasının sebebi ise geniş bir biçimde iş koruma programlarının uygulama sahasının genişletilmesi olarak yorumlanabilmektedir (ILO, Covid alışma Yaşamı, 2021: 8).

İstihdam kayıplarını yaş ve cinsiyet açısından incelendiğinde ise, kadın ve gençlerin bu durumdan en fazla etkilenen grup olduğu görölmektedir. Bu bağlamda şekil de dünyada cinsiyet ve yaşa göre veriler verilmiştir.



Şekil 2. İstihdam Kayıplarının İşsizlik ve İşgücü Bazında Yaş ve Cinsiyete Göre Ayrıştırılması, 2020, %

**Kaynak:** ILO, 2021: 10.

Şekil 2’ ye göre, pandemi sürecinden en fazla etkilenen grubun gençler ve kadınlar olduğu görülmektedir. Dünya genelinde toplamda işsizlik oranı % 0,9 iken işgücü dışında kalanların oranı % 3,4 olarak ölçülmüştür. Cinsiyet bazında bakıldığında ise, erkeklerde işsizlik oranı % 1,1 iken işgücü dışında kalanların oranı % 2,8 olarak yer almıştır. Kadınlarda ise bu oranlar nispeten daha yüksek oranlarda seyretmiştir. Bu bağlamda, kadınlarda işsizlik oranı %0,7 iken işgücü dışında kalanların oranı % 4,3 olarak ölçülmüştür. Dünya düzeyinde işsizlik ve işgücü dışında kalanların oranlarına yaş bazında incelendiğinde ise bu oran gençler aleyhinde değişmektedir. Nitekim 25 yaş üstü yetişkinlerde işgücünde dışarda kalanların oranı % 2,6 iken; işsizlik oranları % 1,1 olarak yer almıştır. Gençlerde ise işgücü dışında kalanların yaklaşık oranı %9 iken işsizlik oranları %0 düzeylerinde seyretmiştir. ILO Covid çalışma yaşamı adlı raporunda pandemi döneminde gençlerin yüksek gelirli ülkeler haricinde işgücünden ayrılmış ve emek piyasasına girişlerini geciktirdikleri için işsizlik statüsünde sayılmadıklarını ve küresel düzeyde genç istihdam oranlarının bu sebeple artmadığını ifade etmiştir (ILO, 2021: 10).

### 1.2. COVID-19 Salgınının Türkiye’de İşgücü Üzerindeki Etkileri

Türkiye’de Mart 2020 tarihinde COVID-19 pandemi vakasının görülmesiyle beraber, yayılımı önlemek için birçok alanda bir dizi tedbirler ve kısıtlamalar getirilmiştir. Özellikle, kafe, restoran, eğlence merkezi gibi mekanların kapatılması ve ilerleyen süreçlerde faaliyetlerine zaman kısıtlaması getirilmesi, insanların sokağa çıkma uygulamasına tabi olması, şehir içi ve şehirlerarası yolculuğun durma noktasına gelmesi, kamu kurum ve kuruluşların ve birçok firmanın esnek çalışma sistemine geçmesi ve çalışma saatlerinin azaltılması gibi birçok nedenler Türkiye’de gelir kayıplarını arttırmış, sektörel durgunluk sürecini başlatarak, emek piyasasını kırılganlığını arttırmıştır (Gür, Tatlıyer ve Şerif, 2020: 42-43).

Tablo 3’de Türkiye de sektör ve işyeri büyüklüklerine göre açık iş oranları verilmektedir.

**Tablo 3. İŞKUR Sektörlere ve İşyeri Büyüklüklerine Göre Açık İş Oranları, %**

|   | 2020  |      | 2019  |      | 2018  |      |
|---|-------|------|-------|------|-------|------|
|   | 10-19 | 20+  | 10-19 | 20+  | 10-19 | 20+  |
| <b>Madencilik ve taş ocakçılığı</b>                                       | 5,8   | 11,7 | 9,2   | 13,2 | 11,9  | 17,5 |
| <b>İmalat</b>   | 13,3  | 24,4 | 15,9  | 24,4 | 27,9  | 34,5 |
| <b>Elektrik, gaz, buhar ve iklimlendirme üretimi ve dağıtımı</b>          | 5,0   | 8,4  | 5,8   | 10,1 | 8,4   | 13,3 |
| <b>Su temini; kanalizasyon, atık yönetimi ve iyileştirme faaliyetleri</b> | 3,8   | 12,8 | 8,5   | 12,7 | 16,0  | 17,0 |
| <b>İnşaat</b>   | 5,0   | 6,7  | 5,4   | 5,7  | 11,2  | 10,8 |
| <b>Toptan ve perakende ticaret</b>  | 10,7  | 15,0 | 14,8  | 18,5 | 15,5  | 23,2 |
| <b>Ulaştırma ve depolama</b>  | 7,0   | 10,8 | 11,4  | 12,4 | 12,9  | 15,0 |
| <b>Konaklama ve yiyecek hizmeti faaliyetleri</b>                          | 5,7   | 8,7  | 19,0  | 24,6 | 26,6  | 31,4 |
| <b>Bilgi ve iletişim</b>  | 11,6  | 21,0 | 14,7  | 30,5 | 20,6  | 30,7 |
| <b>Finans ve sigorta faaliyetleri</b>                                     | 4,8   | 18,6 | 9,0   | 23,1 | 6,1   | 21,7 |
| <b>Gayrimenkul faaliyetleri</b>   | 11,6  | 10,8 | 5,3   | 16,5 | 10,9  | 14,5 |
| <b>Mesleki, bilimsel ve teknik faaliyetler</b>                            | 8,8   | 11,4 | 11,3  | 12,2 | 8,3   | 17,7 |
| <b>İdari ve destek hizmet faaliyetleri</b>                                | 3,2   | 11,2 | 11,4  | 16,8 | 11,8  | 16,6 |
| <b>Eğitim</b>   | 7,1   | 7,9  | 11,6  | 14,1 | 13,2  | 16,1 |
| <b>İnsan sağlığı ve sosyal hizmet faaliyetleri</b>                        | 13,0  | 18,6 | 17,8  | 22,8 | 21,3  | 24,2 |
| <b>Kültür, sanat eğlence, dinlence ve spor</b>                            | 2,1   | 3,5  | 8,7   | 15,1 | 15,5  | 16,7 |
| <b>Diğer hizmet faaliyetleri</b>  | 10,7  | 10,6 | 12,7  | 17,8 | 12,1  | 19,1 |

**Kaynak:** İŞKUR İşgücü Piyasası Araştırma Raporu 2018: 56; İŞKUR İşgücü Piyasası Araştırma Raporu 2019: 46; İŞKUR İşgücü Piyasası Araştırma Raporu, 2020: 37.

Türkiye’yi etkisi altına alan pandemi faktörünün yıllar itibariyle açık iş oranlarını etkilediği görülmektedir. Özellikle konaklama ve yiyecek hizmeti faaliyetlerinde işyeri büyüklüğü 20+ üzeri olan işyerlerinde 2018 yılında % 31 olan açık iş oranı; 2019 yılında % 24,6 iken 2020 yılında % 19,0 seviyesine düşmüştür. Aynı şekilde kültür sanat eğlence, dinlence ve spor kategorisindeki açık iş oranları incelendiğinde 2018 yılında toplamda % 16,1; 2019 yılında 11,9 iken 2020 yılında % 2,8 oranında gerçekleşmiş ve önceki yıla göre yaklaşık 9 puanlık bir azalış görülmüştür.

Aynı tablo 3 incelendiğinde, bilgi ve iletişim, gayrimenkul faaliyetleri, idari ve destek hizmetleri, kategorisindeki işler pandemi krizinden en az etkilenen sektörler olarak sıralanmaktadır.

## Türkiye’de COVID-19 Salgınının Genç İşgücüne Etkileri

Pandemi krizinden en fazla etkilenen ve açık işler azaldığı sektörler aynı zamanda istihdam kırılma eğiliminin en fazla görüldüğü ve nitelik savunmasız, düşük nitelikli ve beceri düzeyi düşük bireylerin istihdam edildiği sektörleri oluşturmaktadır. Diğer yandan, pandemi döneminde esnek çalışma sisteminin önem kazanması ile esnek çalışma modeline uyum sağlayabilen sektörlerde çalışma, bireylerin istihdamlarının korumasına yardım ederken, konaklama yemek yiyecek, eğlence, sanat gibi sektörlerde evde çalışma modelini uygulama imkanının olmaması pandemi döneminde istihdam kayıplarını tetiklemiştir (Demir Şeker, Nas Özen ve Acar Erdoğan, 2020: 16-18).

**Tablo 4.** Türkiye İşgücü Piyasası Göstergeleri, 15+ Yaş üstü

|                     | İşgücü | İstihdam | İşsiz | İşgücüne Dahil Olmayan | İşgücüne Katılma Oranı | İstihdam Oranı | İşsizlik Oranı |
|---------------------|--------|----------|-------|------------------------|------------------------|----------------|----------------|
| <b>2019-Kasım</b>   | 32,477 | 28,169   | 4,308 | 29,363                 | 52,5                   | 45,6           | 13,3           |
| <b>2019-Aralık</b>  | 32,052 | 27,658   | 4,394 | 29,869                 | 51,8                   | 44,7           | 13,7           |
| <b>2020-Ocak</b>    | 31,629 | 27,266   | 4,362 | 30,386                 | 51,0                   | 44,0           | 13,8           |
| <b>2020-Şubat</b>   | 30,982 | 26,753   | 4,228 | 31,137                 | 49,9                   | 43,1           | 13,6           |
| <b>2020-Mart</b>    | 30,104 | 26,133   | 3,971 | 32,112                 | 48,4                   | 42,0           | 13,2           |
| <b>2020-Nisan</b>   | 29,388 | 25,614   | 3,775 | 32,932                 | 47,2                   | 41,1           | 12,8           |
| <b>2020-Mayıs</b>   | 29,684 | 25,858   | 3,826 | 32,738                 | 47,6                   | 41,4           | 12,9           |
| <b>2020-Haziran</b> | 30,632 | 26,531   | 4,101 | 31,894                 | 49,0                   | 42,4           | 13,4           |
| <b>2020-Temmuz</b>  | 31,491 | 27,263   | 4,227 | 31,135                 | 50,3                   | 43,5           | 13,4           |
| <b>2020-Ağustos</b> | 31,749 | 27,554   | 4,194 | 30,981                 | 50,6                   | 43,9           | 13,2           |
| <b>2020-Eylül</b>   | 31,724 | 27,707   | 4,016 | 31,110                 | 50,5                   | 44,1           | 12,7           |
| <b>2020-Ekim</b>    | 31,452 | 27,447   | 4,005 | 31,483                 | 50,0                   | 43,6           | 12,7           |
| <b>2020-Kasım</b>   | 31,071 | 27,066   | 4,005 | 31,968                 | 49,3                   | 42,9           | 12,9           |

**Kaynak:** TÜİK, İşgücü İstatistikleri.

TÜİK verilerine göre, Covid öncesi dönem olan Kasım 2019 yılında istihdam oranı %45,6 iken Mart 2020 tarihinde % 42 oranında gerçekleşmiştir. İşsizlik oranlarına bakıldığında ise, Kasım 2019 tarihinde % 13,3 iken, Mart 2020 tarihinde azalma göstererek % 13,2 olarak gerçekleşmiştir. İstihdam oranları ve işsizlik oranlarında aynı doğrultudaki azalma nedenini anlayabilmek için işgücüne dahil olmayan nüfus kategorisini irdelemekte fayda vardır. İşgücüne dahil olmayan nüfusta 2019 kasım ayında 29,363 kişi iken Mart 2020 tarihinde 32,112 kişi olarak ölçülmüş ve dönemler itibariyle artan azalan bir seyir izlemiştir. İşgücüne dahil olmayan nüfus kategorisindeki bu artış bireylerin iş aramaktan vazgeçtiğini ve diğer bir tabirle güvenmiş işçi statüsüne geçtiğini göstermektedir. Bu çerçevede tablodan anlaşılacağı sürece işsizlik oranları içerdiği tanım gereği gerçeği net yansıtmamakta ve pandeminin işgücü etkilerini açık bir şekilde ifade etmemektedir. Diğer yandan TÜİK son zamanlarda mevcut verilerine, işsizlik oranının yanı sıra atıl işgücü oranlarını da ekleyerek işgücü istatistiklerini daha şeffaf bir çerçevede kazandırmıştır. Bu bağlamda Atıl İşgücü Oranı; “zaman bağlı eksik istihdam (istihdamda bulunan fakat ancak çalışma süresi yeterli olmayan ve alternatif bir iş durumunda daha fazla çalışmaya istekli olanlar), İşsizlik (cari ücret düzeyinde iş arayan ve çalışmaya hazır olan bireyler), Potansiyel işgücü (ne istihdam da ne de işsiz olan çalışma çağındaki kişiler), İş arayan fakat kısa süre içerisinde işbaşı yapamayacak olan kişiler, İş aramayan fakat çalışma isteği olan ve kısa sürede işbaşı yapabilecek kişiler ve mevsimsel işçilerden” oluşmaktadır (TSKB, 2021: 6).

Tablo 5. Türkiye’de 15 Yaş Üstü Atıl İşgücü Oranları, %

|              | Toplam | Kadın | Erkek |
|--------------|--------|-------|-------|
| 2019-Kasım   | 18,4   | 24,3  | 15,3  |
| 2019-Aralık  | 18,6   | 24,0  | 15,8  |
| 2020-Ocak    | 21,5   | 28,0  | 18,1  |
| 2020-Şubat   | 20,8   | 26,8  | 17,8  |
| 2020-Mart    | 23,3   | 28,9  | 20,5  |
| 2020-Nisan   | 27,8   | 31,8  | 25,8  |
| 2020-Mayıs   | 29,3   | 34,2  | 26,8  |
| 2020-Haziran | 25,7   | 32,4  | 22,2  |
| 2020-Temmuz  | 26,1   | 32,1  | 23,0  |
| 2020-Ağustos | 25,1   | 31,8  | 21,7  |
| 2020-Eylül   | 24,1   | 31,3  | 20,5  |
| 2020-Ekim    | 25,5   | 32,6  | 21,8  |
| 2020-Kasım   | 26,5   | 34,0  | 22,6  |

**Kaynak:** TÜİK İşgücü İstatistikleri.

Tablo 5 incelendiğinde ve önceki tabloda yer alan işsizlik oranları karşılaştırıldığında, pandemi kaynaklı işgücü piyasası durgunluğunun had safhada olduğunu göstermektedir. Bu çerçevede, 2019 kasım tarihinde toplamda % 18,4 olan atıl işgücü oranı 2020 mart ayında % 23,3 olarak gerçekleşmiştir. 2020 mayıs ayında % 29,3 oranına yaklaşan atıl işgücü oranı dönemler itibariyle covid öncesi dönemine yaklaşmamıştır. Diğer yandan tablo cinsiyet açısından incelendiğinde, kadınların işgücü piyasası durgunluğundan en fazla etkilenen gruplar olduğu görülecektir. Nitekim, kadın emeğinin çalışma hayatında ikincil işgücü olarak görülmesi, kadın emeğinin daha çok güvencesiz, niteliği düşük işlerde istihdam alanı bulması ve toplumsal rolleri gereği emek piyasasına gereği gibi katılamamaları nedeniyle pandemi döneminde kadın emeği daha da kırılan hale geldiğini ifade edebiliriz (Dis-Kar, 2021: 3).

## 2. YÖNTEM

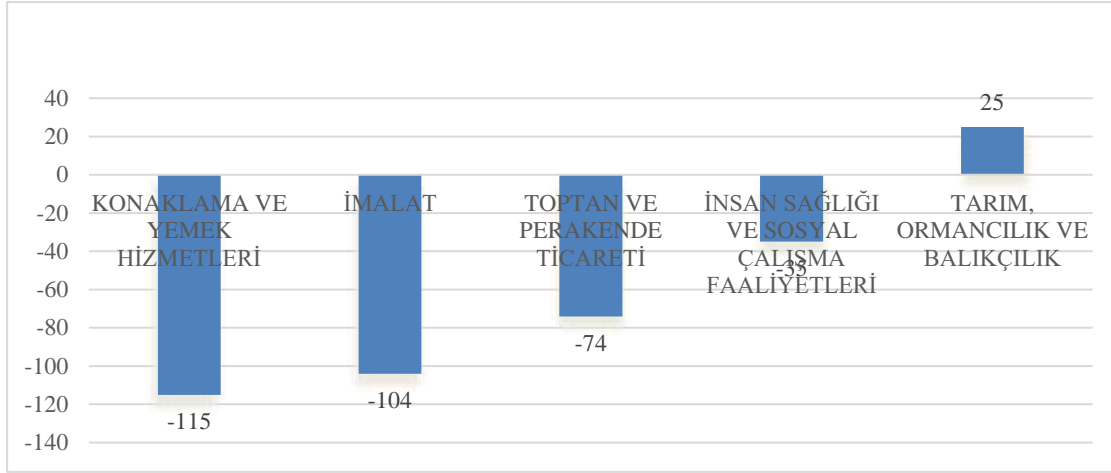
Araştırmanın amacı çalışmanın giriş bölümünde bahsedildiği üzere, Türkiye’de pandemi etkisinin genç işgücü üzerindeki etkilerini verilerle ortaya koymak ve Türkiye’nin önemli bir sosyo-ekonomik problemi olan, pandemi döneminde ivme kazanan genç işsizliği problemine dikkat çekmektir. Türkiye’de genç işsizliği pandemi dönemiyle var olmamış aksine pandemi dönemiyle yükselişini arttırmıştır. Covid döneminin emek piyasasındaki etkileri, getirdiği risk ve belirsizlik, Türkiye’nin önemli bir problemi olan genç işgücü problemini de derinleştirmiştir. Bu çerçevede söz konusu çalışmada tepkisiz araştırma yöntemi uygulanarak var olan istatistikler kullanılarak ikinci analiz yapılmıştır.

## 3. BULGULAR

COVID-19’un hızlı yayılım göstermesi ve birçok ülkeyi etki altına alması nedeniyle, birçok ülke söz konusu virüsü kontrol altına almak için çok sayıda kısıtlayıcı önlem almıştır. Bu durum iktisadi durgunluğu tetikleyerek emek piyasalarını olumsuz etkilemiş ve istihdam kayıplarının artmasına buna bağlı olarak da işsizlik oranlarını yükselmesine neden olmuştur. Özellikle kırılan gruplar içerisinde yer alan; kadınlar, eğitim seviyesi düşük olan bireyler, geçici çalışanlar ve gençler pandeminin oluşturduğu olumsuz durumdan etkilenmiş ve etkilenmeye devam etmektedir. Ayrıca söz konusu savunmasız grupların özellikle genç işgücünün en fazla istihdam alanı bulduğu; ulaşım, turizm, eğlence, yemek, toptan ve perakende gibi sektörler pandeminin neden olduğu olumsuz koşullardan etkilenmesi nedeniyle genç işgücünün istihdam kaybının yaşamasına ve işsizlik oranlarının yükselmesine neden olmuştur (Unicef, 2020: X).



## Türkiye’de COVID-19 Salgınının Genç İşgücüne Etkileri



Şekil 3. Türkiye’de 15-24 Yaş Arası Genç İstihdamındaki Yıllık Değişim, Bin

Kaynak: TKSB, 2021: 8.

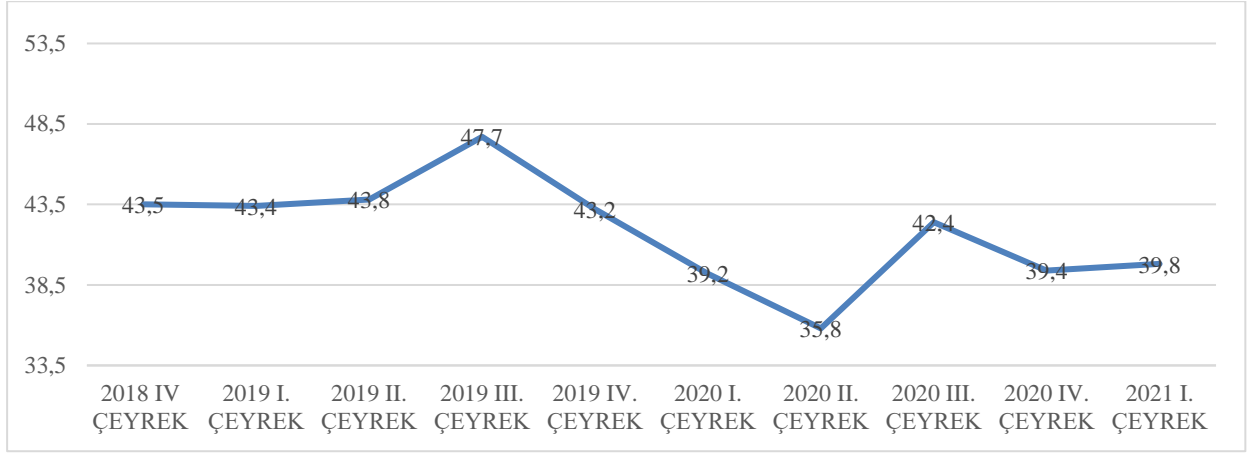
Diğer bir yandan Covid döneminin gençlere tam zamanlı istihdam sağlayamaması onları esnek çalışmaya ittiği görülmektedir. Tablo 6’da 15-29 yaş arası gençlerin zamana bağlı eksik istihdam oranları verilmiştir.

Tablo 6. 15-24, 25-29 Yaş Arası Gönülsüz Yarı İstihdam Oranları, %

| 15-24 Yaş Arası |      |      |      |      |      |
|-----------------|------|------|------|------|------|
|                 | 2020 | 2019 | 2018 | 2015 | 2012 |
| <b>Toplam</b>   | 12,7 | 10,8 | 9,2  | 6,6  | 5,6  |
| <b>Kadın</b>    | 7,7  | 7,7  | 6,1  | 4,2  | 3,9  |
| <b>Erkek</b>    | 16,2 | 13,2 | 11,9 | 9,0  | 7,4  |
| 25-29 Yaş Arası |      |      |      |      |      |
| <b>Toplam</b>   | 23,3 | 19,0 | 19,2 | 11,7 | 8,4  |
| <b>Kadın</b>    | 10,4 | 9,8  | 9,3  | 3,8  | 4,2  |
| <b>Erkek</b>    | 39,4 | 32,9 | 36,7 | 27,6 | 18,2 |

Kaynak: Eurostat, 2021a.

15-24 yaş arası toplam gönülsüz yarı istihdam oranlarına yıllar itibariyle bakıldığında, istikrarlı bir artış söz konusudur. 2012 yılında toplamda %5,6 olan gönülsüz yarı istihdam oranları 2018 yılında % 9,2 iken Covid dönemi olan 2020 yılında yaklaşık % 13 seviyelerine tırmanmıştır. Aynı yaş grubuna cinsiyet bazında bakıldığında ise, genç kadınlarda 2020 yılı ve 2019 yılı benzer oranlara sahip iken; genç erkeklerde Covid öncesi dönem olan 2019 yılında % 13,2 olan gönülsüz yarı zamanlı istihdam oranı pandemi dönemiyle beraber % 3 seviyesinde bir artışla 2020 yılında % 16,2 oranında gerçekleşmiştir. Şekil 4 de 15-24 yaş arası gençlerin işgücüne katılma oranı Covid öncesi ve Covid sonrası dönemi kapsayacak şekilde verilmiştir.



Şekil 4. Türkiye’de 15-24 Yaş Arası İşgücüne Katılma Oranları, %

**Kaynak:** TÜİK, Temel İşgücü Göstergeleri, 2021.

15-24 yaş arası işgücüne katılma oranı 2018 yılının son çeyreğinde % 43,5 olarak ölçülmüştür. İşgücüne katılma oranı 2019 yılının üçüncü çeyreğinde yaklaşık olarak %48 olarak ölçülmekle beraber, söz konusu yıldan sonra bir azalma yaşamaya başlamıştır. Diğer yandan Türkiye’de pandemi döneminin etkisini gösterdiği dönem olan 2020 yılının ikinci çeyreğinde işgücüne katılma oranları diğer dönemlerle karşılaştırıldığında en düşük oran olan %35,8 olarak gerçekleşmiştir. Söz konusu dönemden sonra bir toparlanma eğilimi gerçekleşse de pandemi etkisinin çalışma hayatındaki etkisini sürdürmesi nedeniyle genç işgücü katılma oranı pandemi öncesi dönemine nazaran eski seviyesine dönmemiştir.

Tablo 7’de Türkiye’de 15-24 yaş arası üç ayda bir yayınlanan genç işsizlik oranları verilmiştir.

Tablo 7. Türkiye’de Genç İşsizlik Oranları, 15-24 Yaş Arası, Üç Ayda 1

|        | Toplam | Kadın | Erkek |
|--------|--------|-------|-------|
| 2018Q1 | 18,6   | 23,2  | 16,1  |
| 2018Q2 | 17,3   | 22,6  | 14,5  |
| 2018Q3 | 20,6   | 25,8  | 17,9  |
| 2018Q4 | 23,5   | 27,1  | 21,5  |
| 2019Q1 | 25,8   | 28,7  | 24,0  |
| 2019Q2 | 23,2   | 26,6  | 21,2  |
| 2019Q3 | 27,2   | 34,3  | 23,2  |
| 2019Q4 | 24,2   | 30,6  | 20,7  |
| 2020Q1 | 23,9   | 26,4  | 22,5  |
| 2020Q2 | 24,5   | 28,4  | 22,4  |
| 2020Q3 | 26,0   | 33,2  | 22,1  |
| 2020Q4 | 25,1   | 29,5  | 22,8  |

**Kaynak:** TÜİK İşgücü İstatistikleri, 2021.

2018 yılının ilk çeyreğinde toplamda %18,6 olan genç işsizlik oranları, pandemi dönemi ile karşılaştırıldığında nispeten daha düşük oranlara sahiptir. Pandemi döneminin hakim olduğu 2020 yılında, toplam genç işsizlik oranları yükselmeye başlamış ve pandemi döneminde ortalama % 24 seviyelerinde seyir izlemektedir. Diğer yandan genç işsizlik oranları incelendiğinde işsizlik oranları ani yükseliş ve azalış görülmediği yorumu yapılabilmektedir. Bu bağlamda işsizlik tanımı

## Türkiye’de COVID-19 Salgınının Genç İşgücüne Etkileri

gereği iş aramayan, gücümüş genç işgücü kategorisinde genç bireyleri dahil etmediğinden dolayı söz konusu tablo genç işsizlik oranlarının pandemi döneminde beklenen artışı neden vermediğini ortaya koymaktadır.

Türkiye’de iktisadi faaliyetlerin cinsiyet bazında farklılaşmasından ötürü COVID-19 emek piyasasında kadın işgücü erkek işgücüne nispeten daha fazla etkilemiştir (Unctad, 2021).

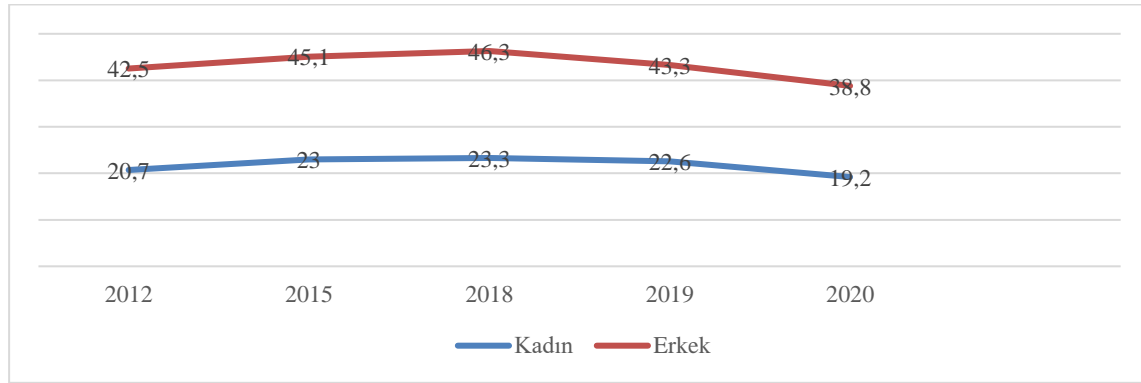
Perakende hizmetleri, satış, eğlence gibi sektörlerde daha fazla istihdam alanı bulan genç kadınlar pandemi döneminin getirdiği sektörel durgunluktan en fazla etkilenen kırılgan grup olarak karşımıza çıkmaktadır (Unwomen, 2020). Bu bağlamda, Türkiye’de nispeten toparlanan kadın işgücüne katılma oranları pandemi dönemiyle beraber tekrar sekteye uğramıştır.

**Tablo 8.** Türkiye’de Cinsiyete Göre 15-24 Yaş Arası İşgücüne Katılma Oranları,

|      | Toplam | Erkek | Kadın |
|------|--------|-------|-------|
| 2014 | 40,9   | 54,0  | 27,7  |
| 2015 | 42,0   | 54,2  | 29,8  |
| 2019 | 44,3   | 55,9  | 32,6  |
| 2020 | 38,8   | 50,1  | 27,5  |

**Kaynak:** TÜİK, İşgücü İstatistikleri, 2021.

Tablo 8’e göre, pandemi öncesi dönem olan 2014 yılında 15-24 yaş arası kadın işgücüne katılma oranı yıllar itibariyle artış göstermiş ve 2019 yılında yaklaşık %33 seviyesinde gerçekleşmiştir. Diğer yandan 2020 yılı içerisinde pandemi etkisinin hissedilmesiyle beraber, 15-24 yaş arası kadın işgücüne katılma oranı bir önceki döneme göre 5,1’lik düşüş gerçekleşerek % 27 oranına inmiştir.



**Şekil 5.** Türkiye’de 15-24 Yaş Arası Cinsiyete Göre İstihdam Oranları

**Kaynak:** Eurostat, 2021b.

Şekil 5’de 15-24 yaş arası kadın-erkek, pandemi öncesi ve sonrası istihdam oranları verilmiştir. Şekilde görüldüğü üzere 15-24 yaş arası kadın istihdam oranı erkek istihdam oranının çok gerisindedir. Şekil 5’e göre 2012 yılında kadın istihdam oranı % 20,7 olarak gerçekleşirken; yıllar itibariyle artış kaydederek 2018 yılında % 23,3 olarak gerçekleşmiştir. Pandemi döneminde ise (2020 yılı) kadın istihdam oranı belirgin bir azalış göstererek % 19,2 oranında gerçekleşmiştir.

Genç işgücünde istihdam ve işgücüne katılma oranlarının azalması ve işsizlik oranlarının yükselmesiyle istihdamda bulunmayan gençlerin eğitim ve öğretim faaliyetlere veya emek piyasasına yönelik kurs ve programlarına yönelmesi muhtemeldir. Fakat pandemi kriziyle beraber, eğitim ve öğretim faaliyetlerinin kısıtlanması ve artan sosyal izolasyon bu dönemde Türkiye’de genç NEET paylarını etkilemiştir (CRS, 2020: 2-6).

**Tablo 9.** Türkiye’de Ne İstihdamda Ne Eğitimde İşsizlik Oranları, % 15-29 Yaş Arası, 3Ayda 1

|               | <b>Toplam</b> | <b>Kadın</b> | <b>Erkek</b> |
|---------------|---------------|--------------|--------------|
| <b>2018Q1</b> | 26,7          | 40,0         | 13,8         |
| <b>2018Q2</b> | 27,4          | 40,0         | 15,1         |
| <b>2018Q3</b> | 28,2          | 40,6         | 16,0         |
| <b>2018Q4</b> | 28,2          | 40,2         | 16,3         |
| <b>2019Q1</b> | 29,0          | 40,3         | 17,8         |
| <b>2019Q2</b> | 29,8          | 41,0         | 18,8         |
| <b>2019Q3</b> | 29,6          | 40,7         | 18,7         |
| <b>2019Q4</b> | 29,5          | 41,3         | 17,9         |
| <b>2020Q1</b> | 30,8          | 42,2         | 19,7         |
| <b>2020Q2</b> | 34,6          | 45,0         | 24,4         |
| <b>2020Q3</b> | 30,9          | 42,0         | 20,0         |
| <b>2020Q4</b> | 31,5          | 42,2         | 21,1         |

**Kaynak:** Eurostat, 2021c.

NEET grubunda yer alan 15-29 yaş arası genç nüfus incelendiğinde toplam düzeyde oranların yüksek olduğu görölmektedir. Pandemi öncesi 2018 yılının birinci çeyreğinde % 26,8 olan ne istihdamda ne de eğitimde olan grup yıllar itibariyle artma eğilimi göstermiştir. Pandemi dönemi olan 2020 yılının ikinci çeyreğinde ne istihdamda ne de eğitimde olan gençlerin payı bir önceki döneme göre % 5lik artış göstererek % 35 oranına yükselmiştir. Tabloya bütüncül olarak bakıldığında ise, ne istihdamda ne de eğitimde olanların payında genç kadın oranının yüksek olması toplam düzeyde NEET oranlarını arttırdığı ifade edilebilir.

**Tablo 10.** Eğitim Düzeyine Göre NEET 15-29 Yaş Arası, %

|   | <b>2012</b> | <b>2015</b> | <b>2018</b> | <b>2019</b> | <b>2020</b> |
|---|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| İlk, İlk ve Alt Orta Öğretimden Az                                    | 35,5        | 30,6        | 29,1        | 30,3        | 31,9        |
| Orta Öğretim, Orta Öğretim Sonrası 3. Düzey Olmayan ve Yüksek Öğretim | 25,7        | 23,8        | 25,9        | 28,6        | 32,0        |
| Üst Orta ve Orta Öğretim Sonrası Yüksek Olmayan Eğitim (Genel)        | 26,3        | 23,2        | 25,5        | 28,2        | 31,4        |
| Üst Orta ve Ortaöğretim Sonrası Yüksek Olmayan Eğitim (Mesleki)       | -           | 23,1        | 26,3        | 30,8        | 34,0        |
| Yükseköğretim   | 24,4        | 24,9        | 26,5        | 29,1        | 32,8        |

**Kaynak:** Eurostat, 2021d.

Ne istihdamda ne de eğitimde olanların eğitim durumuna göre incelendiğinde eğitilmiş olan gençlerin ilk, ilk ve orta öğretimden az kategorisinde gençlerle yaklaşık benzer oranlara sahip olduğu görölmektedir. Söz konusu benzerlik pandemi döneminde daha da yaklaşmıştır. Bu bağlamda, pandemi döneminin gençlerde meydana getirdiği umutsuzluk, özellikle eğitilmiş genç arz fazlalığının; işgücü talebini geçmesi ve bununla beraber gençlerin çoğunlukla istihdam edildiği alanların pandemi kısıtlamasına tabi olması genç NEET oranlarını bu dönemde arttırmıştır (TSKB, 2021: 6).

### 4. TARTIŞMA

Türkiye pandemisinin sonucu olan sektörel durgunluktan en fazla etkilenen ülkeler arasındadır. Bu çerçevede, Türkiye Sınai Kalkınma Bankası (TSKB), 2021 yılında yaptığı araştırmasında söz konusu iktisadi faaliyetlerde çalışan 15-24 yaş arası 293 bin genç işgücünün, istihdam kaybına uğradığını ifade etmiştir (TSKB, 2021: 8).

Genç işgücünün yetişkin işgücüne nispeten deneyim azlığı, bilgi ve beceri seviyesinin düşük olması ve genellikle genç emeğinin düşük ücretli iş alanlarında daha fazla istihdam alanı bulması gibi nedenlerle pandemi krizinin Türkiye’de en fazla genç işgücünü etkilediği verilerle desteklenmektedir.

Türkiye’de pandemi etkisinin halen devam etmesi emek piyasası üzerindeki etkilerini sürdürmesine neden olmaktadır. Veriler incelendiğinde, genç işgücüne katılma oranları toparlanma sürecine girse de halen 2019 yılı öncesi oranlarına ulaşamadığı görülmektedir.

Diğer yandan pandemi dönemi genç işsizliği verileri, Türkiye’de genç işsizliğine yönelik çok da olumsuz bir görünüm sergilememektedir. Fakat mevcut işsizlik tanımı, işsizlik tanımının eksik yönleri olarak ifade edilen “zamana bağlı eksik istihdam, iş aramayan fakat bulunduğu takdirde çalışmaya hazır olan ve gücümüş işçi” verilerini dahil etmediğinde dolayı pandemi dönemi genç işsizliğine yönelik net ve sağlıklı bir veri sunmadığı değerlendirilebilir.

Cinsiyet bazında genç işgücünün pandemi etkileri değerlendirildiğinde ortaya şaşırtıcı bir sonuç çıkmamaktadır. Pandemi öncesinde de var olan kadın işgücünün problemleri pandemi döneminde de artarak devam etmektedir. Bu bağlamda tablo verileri değerlendirildiğinde gerek pandemi öncesi gerekse pandemi sırasında, genç kadın işgücü, genç erkek işgücüne nispeten emek piyasasında en dezavantajlı grup olarak varlığını sürdürmektedir.

Pandemi ortamının getirdiği sosyal izolasyon gerek bireysel gerekse sektörel kısıtlamalar genç işgücünün umutsuzluğunu ve karamsarlığını artırmaktadır. Ayrıca bu dönemde eğitim ve öğretim faaliyetlerinin sekteye uğraması gençleri eğitimin kazandırdığı verimlilikten yoksun kılmakta ya da eğitimine devam etmek isteyen genç bireyleri eğitim faaliyetinden alıkoymaktadır. Bu durum, gençlerde ne istihdamda ne eğitimde (NEET), oranlarını etkilemiştir. Mevcut verilen veriler incelendiğinde, yükseköğretim mezunu NEET oranlarının, lise altı eğitimli genç işgücüyle yakın oranlara sahip olması göze çarpmaktadır. Bu durum eğitimli gençlerin emek piyasasında niteliklerine uygun iş bulamaması daha doğrusu Türkiye’de eğitim sisteminin gençlere emek piyasasının gerektirdiği nitelikleri kazandırmamasından ötürü iş arama sürelerini uzattığını ifade etmektedir. Aynı zamanda gençlerin niteliğine uygun iş bulamamalarından ötürü ya eksik istihdama katılmakta ya da işsizlik içerisinde dahil edilmeyen kategori olan işgücü dışına geçerek eğitimli NEET oranlarını artırmaktadır. Bu bağlamda pandemi döneminde, genç işgücü sorunları dahada büyüyen ve göz ardı edilemeyecek boyutta olan genç işgücü hakkında, yeterli politikalar üretilmediği takdirde ileriki dönemde gençler güvencesiz, yarı zamanlı çalışma alanlarında istihdama yönelecektir. Bu durum kırılabilirliklerinin daha da artmasına neden olacak ya da işgücü dışına geçerek kalıcı istihdama geçme ihtimalleri azalacaktır.

### 5. SONUÇ

Pandemi süreci, genç işgücünün var olan sorunlarını derinleştirerek ileriki dönemlerde genç işgücünün emek piyasası problemlerini derinleştirecektir. Bu bağlamda, gençlerin eğitim ve öğretim süreçlerinin sekteye uğraması özellikle uygulamalı eğitimin gereği gibi yerine getirilememesi, genç işgücünün emek piyasasının gerektirdiği beceriden yoksun kılacak ve gençlerin mezuniyetten istihdam geçiş problemlerini arttıracaktır.

Diğer yandan pandemi sürecinde hayatın durma noktasına gelmesi fakat teknolojinin hız kaybetmeden ilerlemesi, emek piyasası değişim sürecine ivme kazandırmaktadır. Bu süreçte genç bireylerin emek piyasasının gerektirdiği niteliği kazanması, var olan niteliklerini kaybetmemesi ve ileriki süreçte özellikle eğitimli gençlerin beceri düzeyi düşük işlerde istihdama kaymasının engellenmesi için gerekli önlemlerin alınması elzemdir.

Küresel düzeyde işgücü piyasası incelendiğinde esnek çalışma sistemlerinin pandemi döneminde yaygınlaştığı görülmekte ve bu sayede bireyler istihdam kaybı yaşamamaktadır. Diğer yandan Türkiye’de esnek çalışma sistemlerinin uygulanma olanağı çok az bulunan ve pandemiden en fazla etkilenen sektörlerin görece niteliği az, düşük ücret işlerin olduğu ve genç işgücünün en fazla istihdam alanı bulunduğu yerlerdir. Söz konusu sektörler pandemisinin getirdiği kısıtlamada faaliyetlerini durdurmuş ve iş kaybı yaşamıştır. Söz konusu durum gençlerin pandemi döneminde Türkiye’de işsizlik oranlarının artmasına ve istihdam alanlarının daralmasına neden olmuştur. Özellikle, işgücü talebinin az olduğu kentlerde yaşayan genç işgücü uygun politika ve önlemler alınmadığı takdirde kalıcı istihdama geçme olasılıkları azalacaktır.

Ayrıca pandemi döneminin getirdiği işgücü piyasası durgunluğu ve genel işsizlik oranlarının yüksek oluşu, gençleri iş arama eyleminden vazgeçirmekte bu durum işgücü dışında olan gençlerin payını arttırmaktadır. Diğer yandan hiçbir eğitim ve öğretim faaliyetinde bulunmayan gençlerin de varlığı gerekli önlemler alınmazsa ileriki dönemlerde şiddetli bir eşitsizlik ve yoksulluk problemlerini ortaya çıkarması kaçınılmaz olacaktır.

## KAYNAKÇA

- COLİN, M., NEVE, J.E.D., GOLİN, M., KAATS, M. VE WARD, G. (2021). "Work And Well-Being During COVID-19: Impact, Inequalities, Resilience, And The Future Of Work" Chapter 7. World Happiness Report.
- CONGRESSIONAL RESEARCH SERVICE. (CRS). (2020). "Youth Labor Force Indicators in the Context of COVID-19" Erişim Tarihi: 11.07.2021. <https://crsreports.congress.gov/>.
- ÇALIŞKAN, Ő., KARABACAK, M., & MEÇİK, O., (2020). "COVID-19 Salgınının Emek Piyasası Üzerindeki Etkileri" C-IASOS I. Ulusal Uygulamalı Sosyal Bilimler Kongresi (Pp.192-202). İzmir, Turkey
- DEMİR SEKER, S., NAS OZEN, E., & ACAR ERDOĞAN, A. (2020). "Jobs At Risk In Turkey: Identifying The Impact Of COVID-19" The World Bank.
- DİS-KAR. (2021). COVID-19 Döneminde Kadın İşgücünün Görünümü Raporu. Disk Araştırma.
- ERİKLİ, S. (2021). "COVID-19'un Genç İşgücünde Yaratacağı Olası Tehlike: Yara İzi" Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi Yıl: 2021/1, Sayı: 39, s. 380-404
- EUROSTAT. (2021a). Main Reasons For Part-Time Employment Of Young People By Sex And Age. Erişim Tarihi: 11.07.2021. [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/yth\\_empl\\_070/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/yth_empl_070/default/table?lang=en).
- EUROSTAT. (2021b). Youth Employment By Sex, Age And Educational Attainment Level. Erişim Tarihi: 11.07.2021. [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/yth\\_empl\\_010/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/yth_empl_010/default/table?lang=en).
- EUROSTAT. (2021c). Young People Neither In Employment Nor In Education And Training (NEET), By Sex And Age - Quarterly Data. Erişim Tarihi: 11.07.2021. [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSI\\_NEET\\_Q\\_\\_custom\\_89653/bookmark/table?lang=en&bookmarkId=98494dbd-e2cb-4100-b008-cd488ff7ea8f](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSI_NEET_Q__custom_89653/bookmark/table?lang=en&bookmarkId=98494dbd-e2cb-4100-b008-cd488ff7ea8f).
- EUROSTAT. (2021d). Young People Neither In Employment Nor In Education And Training By Sex, Age And Educational Attainment Level (NEET Rates). Erişim Tarihi: 10.07.2021. [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/yth\\_empl\\_160/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/yth_empl_160/default/table?lang=en).
- GÜR, N., TATLIYER, M., ve ŞERİF, D. (2020). "Ekonominin Koronavirüs Mücadelesi" Seta Vakfı.
- KARA, E. (2020). "COVID-19 Pandemisi: İşgücü Üzerindeki Etkileri ve İstihdam Tedbirleri" Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi (Asead) Eurasian Journal Of Researches In Social And Economics (Ejrse). Cilt 7 Sayı 5. ISSN:2148-9963. (269-282).
- OFFİCE FOR NATIONAL STATİSTİC. "Coronavirus And Changing Young People's Labour Market Outcomes In The UK: March 2021" <https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/employmentandemployeetypes/articles/labourmarketeconomicanalysisquarterly/march2021>.
- TÜRKİYE İŞ KURUMU (İŞKUR). (2020). İşgücü Piyasası Araştırma Raporu. Türkiye İŞ Kurumu. Erişim Tarihi: 10.07.2021. <https://www.iskur.gov.tr/Kurumsal-Bilgi/Raporlar/>
- TÜRKİYE İŞ KURUMU (İŞKUR). (2019). İşgücü Piyasası Araştırması Türkiye Raporu. Aile, alıŐma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Türkiye İŞ Kurumu. Erişim Tarihi: 10.07.2021. <https://www.iskur.gov.tr/Kurumsal-Bilgi/Raporlar/>
- TÜRKİYE İŞ KURUMU (İŞKUR): (2018). İşgücü Piyasası Araştırması Türkiye Raporu. T.C. Aile, alıŐma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Türkiye İŞ Kurumu. Erişim Tarihi: 10.07.2021. <https://www.iskur.gov.tr/Kurumsal-Bilgi/Raporlar/>
- TÜRKİYE SINAİ KALKINMA BANKASI (TSKB). (2021). "Sürdürülebilir ve Kapsayıcı Kalkınma İçin Katalizör: Gençliğin Güçlendirilmesi" Erişim Tarihi: 11.07.2021
- TÜİK, Türkiye İstatistik Kurumu. (2021). Hanehalkı İşgücü Araştırması Hakkında Genel Açıklama. Erişim Tarihi: 10.07.2021. <https://data.tuik.gov.tr/>
- TÜİK, Türkiye İstatistik Kurumu. (2021). İşgücü İstatistikleri. Erişim Tarihi: 11.07.2021. <https://data.tuik.gov.tr/Kategori/GetKategori?p=Istihdam,-Issizlik-ve-Ucret-108>.
- ULUSLARARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜ (ILO). (2021). ILO Gözlem: COVID-19 ve alıŐma Yaşamı, GüncellenmiŐ Tahminler ve Analiz. 7. Baskı. Erişim Tarihi: 10.07.2021. [https://www.ilo.org/ankara/areas-of-work/covid-19/WCMS\\_757184/lang--tr/index.htm](https://www.ilo.org/ankara/areas-of-work/covid-19/WCMS_757184/lang--tr/index.htm)
- UNCTAD. "Gender And Unemployment: Lessons From The COVID-19 Pandemic" Erişim Tarihi: 10.07.2021. <https://unctad.org/News/Gender-And-Unemployment-Lessons-Covid-19-Pandemic>.

UNICEF. (2020). “Preventing A “Lockdown Generation” In Europea And Central Asia Building Resilient Socities With Young People In The Area Of Covid-19” United Nations Children’s Fund (UNICEF) and European Training Foundation (ETF).

UNWOMEN. (2020). Erişim Tarihi: 10.07.2021. <https://www.unwomen.org/en/news/stories/2020/9/feature-covid-19-economic-impacts-on-women>.

## Covid 19 Salgın Sürecinde Mobbing Sorunu: Evden Çalışan Beyaz Yakalılar Üzerine Bir Araştırma<sup>a</sup>

*The Problem of Mobbing in the Covid 19 Epidemic Process: A Study on White Collar Workers Working from Home*

Sinem YILDIRIMALP<sup>b</sup>

Gülşah TUR<sup>c</sup>

### Özet

Dünya Sağlık Örgütü tarafından Mart 2020 tarihinde salgın olarak ilan edilen yeni tip koronavirüs (Covid-19) sebebiyle çalışma yaşamında yeni düzenlemeler yapılmaktadır. Bu çerçevede özellikle evden çalışmanın yaygınlaştığı izlenmektedir. Türkiye’de Mart 2020 itibariyle kamu ve özel sektörde evden çalışma, dönüşümlü çalışma gibi uygulamalar benimsenmektedir. Salgın sürecinde evden çalışmaya ilişkin yapılan araştırmalarla evden çalışmanın avantajları/dezavantajları incelenmekte, farklı sektörlerde evden çalışanların sorunları incelenmektedir. Salgın sonrasında çalışma hayatının geleceği tartışılırken, evden çalışma gibi esnek çalışma biçimlerinin kalıcılığına yönelik öngörülere de yer verilmektedir. Bu bağlamda evden çalışmaya yönelik sorunların çok yönlü tespiti, çözüm önerileri, düzenlemeler ve politikalar için önem arz etmektedir. Bu çalışmanın amacı, Covid 19 salgınında evden çalışanların mobbing sorununu araştırarak, mobbing davranışlarındaki değişimi ve mobbingin çalışanlar üzerindeki etkisini değerlendirmektir. Bu amaç doğrultusunda özel sektörde evden çalışan 60 katılımcı ile nitel araştırma gerçekleştirilerek, mülakatlarla elde edilen veriler betimsel analizle sunulmaktadır. Bulgular, evden çalışma ile mobbingin azalacağı düşünülmese rağmen azalma yaşanmadığını, mobbing davranışlarının dijital mobbing şeklinde de gerçekleştiğini göstermektedir. Katılımcılar işlerini kaybetme endişesiyle mobbinge sessiz kalmakta, motivasyon ve verimlilikte azalış, mobbingin oluşturduğu gerginlik sebebiyle ailevi ilişkilerinde sorunlar yaşamaktadır. Ayrıca evden çalışmanın ve dijitalleşmenin hak ihlallerine neden olan sorunlarına yönelik hukuki düzenlemelerin gerekliliği vurgulanmaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** Covid 19, Evden Çalışma, Mobbing, Dijital Mobbing.

**Jel Kodları:** J28, J50, J70.

**Başvuru:** 27.07.2021

**Kabul:** 01.09.2021

### Abstract

Due to the new coronavirus (Covid-19), which was declared an epidemic by the World Health Organization in March 2020, new regulations are being made in working life. In this context, it is observed that working from home has become widespread. As of March 2020 in Turkey, working from home and rotating work are adopted in the public and private sectors. The advantages/disadvantages of working from home are examined through research on working from home during the pandemic process, and the problems of working from home in different sectors are examined. While discussing the future of working life after the pandemic, predictions for the permanence of flexible working forms such as working from home are also included. It is essential to determine the problems related to working from home, solution suggestions, regulations, and policies in this context. This study investigates the mobbing problem of home workers in the Covid 19 epidemic to evaluate the change in mobbing behaviors and the effect of mobbing on employees. For this purpose, qualitative

<sup>a</sup>Bu çalışma, 5-6 Temmuz 2021’de gerçekleştirilen Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Uluslararası Sosyal Bilimler Konferansı’nda özet olarak sunulan “Evden Çalışan Kadınların Mobbing Sorunu Üzerine Bir Araştırma” isimli bildiri özetinin genişletilmiş halidir.

<sup>b</sup> Doç. Dr., Sakarya Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, [ssac@sakarya.edu.tr](mailto:ssac@sakarya.edu.tr), ORCID Numarası: 0000-0003-0171-5916.

<sup>c</sup> Yüksek Lisans Öğrencisi, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri ABD, [gulsah.tur@ogr.sakarya.edu.tr](mailto:gulsah.tur@ogr.sakarya.edu.tr), ORCID Numarası: 0000-0003-1086-3582.



# Covid 19 Salgın Sürecinde Mobbing Sorunu: Evden Çalışan Beyaz Yakalılar Üzerine Bir Araştırma

research is carried out with 60 participants working from home in the private sector, and the data obtained through interviews are presented with descriptive analysis. The findings show that although it is thought that mobbing will decrease with working from home, there is no decrease and mobbing behaviors take place in the form of digital mobbing. Participants remain silent about mobbing due to the fear of losing their jobs, and they experience problems in their family relationships due to a decrease in motivation and productivity and the tension created by mobbing. In addition, the necessity of legal regulations regarding the problems of working from home and digitalization that cause rights violations is emphasized.

**Key Words:**Covid 19, Working from home, Mobbing, Digital Mobbing.

**Jel Codes:** J28, J50, J70.

## GİRİŞ

Dünya Sağlık Örgütü tarafından Mart 2020 tarihinde salgın olarak ilan edilen Covid-19 dünyada insan yaşamını ilgilendiren tüm alanlarda değişimlere neden olmuştur. Eğitimden sağlığa, ulaşımdan çalışma yaşamına her alanda devletlerin aldığı önlemler, kurallar, yasaklar çerçevesinde yeni düzenlemeler yapılmaktadır. Bu çerçevede özellikle çalışma yaşamında evden çalışma yaygınlaşmaktadır. Türkiye’de Mart 2020 tarihi itibarıyla kamu ve özel sektörde evden çalışma, dönüşümlü çalışma gibi uygulamalar benimsenmektedir. Yaşanan süreçte evden çalışmaya ilişkin araştırmalarda, evden çalışmaya uygun sektörler finans, eğitim, sigorta, bilişim ve bankacılık sektörü olarak sıralanırken, evden çalışma düzenine uzak sektörler perakendecilik, konaklama, yiyecek, içecek hizmetleri, tarım, ormancılık, ulaştırma, güvenlik, sağlık olarak belirtilmektedir. Yine evden çalışmaya ilişkin araştırmalarla, evden çalışmanın avantajları/dezavantajları incelenerek, farklı sektörlerde çalışanların sorunları tespit edilmektedir. Evden çalışmanın salgın sonrasında da çalışma hayatında yaygın devam edeceği öngörülerinden hareketle, bu çalışma modelinin tüm boyutlarına ilişkin çalışmaların yapılması, sorunların tespiti önemlidir. Evden çalışmanın dezavantajları incelendiğinde evden çalışmaya yönelik sorunlar da görülmektedir. Evden çalışmada mesai saatinin muğlaklaşması, işverenlerin çalışanlarına özellikle teknolojik aygıtlar üzerinden sürekli ulaşma beklentisi, işlerin aksatılacağı düşüncesiyle işverenlerin yoğun denetimi, iş yükünün artması çalışanlar üzerindeki psikolojik baskıyı arttırmakta ve mobbing sorununa da işaret etmektedir. Teknolojinin yoğun kullanımıyla salgın sürecinde evde çalışanlar için geleneksel mobbingin yerini dijital/siber mobbinge, siber zorbalığa bıraktığı ve çalışma hayatının değişen yapısı içinde mobbing olgusunun da değişerek dijital ortamda gerçekleşmesinin küresel bir sorun olarak tanımlandığı görülmektedir. Mobbingin oluşturduğu mağduriyet, işe bağlılığı, motivasyonu, performansı ve verimliliği olumsuz etkilerken, psikolojik ve fiziksel sağlığın bozulmasına, aile gibi özel yaşamda da sorunlara neden olmaktadır.

Literatürde evden çalışmaya ilişkin çalışmalar bulunmakla birlikte özellikle salgın döneminde evden çalışanların mobbing sorununu inceleyen sınırlı sayıda çalışma dikkat çekmektedir. Bu doğrultuda Covid 19 salgınında evden çalışanların mobbing sorununu araştırarak, mobbing davranışlarındaki değişimi ve çalışanlara etkisini değerlendirmeyi amaçlayan bu çalışmada, literatür çerçevesinde salgın sürecinde evden çalışma ve mobbing sorunu değerlendirildikten sonra evde çalışan katılımcılarla gerçekleştirilen araştırmanın bulguları analiz edilecektir.

## 1. COVID-19 SALGINI KAPSAMINDA ÇALIŞMA HAYATINDA ALINAN BİR ÖNLEM OLARAK EVDEN ÇALIŞMA

2019’un sonlarında Çin’de ortaya çıkan ve Mart 2020’de Dünya Sağlık Örgütü’nce salgın olarak ilan edilen Covid-19 (Akca, 2020:46) görüldüğü günden itibaren hayatımızı derin şekilde etkilemektedir. Dünya’da ve Türkiye’de Covid-19’un yayılmasının önlenmesi ve kontrol altına alınabilmesi için; sokağa çıkma ve seyahat kısıtlamaları, karantina uygulamaları, ülke sınırlarının kapatılması, işyerlerinin faaliyetlerine ara vermesi, uzaktan eğitim modeline geçilmesi, uygun alanlarda evden çalışma modelinin benimsenmesi gibi önlemler alınmıştır (Akca ve Tepe Küçükoğlu, 2020:72; Arıkboğa vd., 2020: 2). İnsan sağlığını ve toplumsal yaşamı etkileyen salgının işyerlerinin işleyişi ve çalışma şekilleri üzerinde de etkisi olduğu ve birçok değişiklik meydana getirdiği görülmektedir (Kabakçı Günay ve Özer Torgalöz, 2020: 406). İşyerleri tehlikenin farkında olmaları nedeniyle önlem olarak ya da ekonomik zorunluluklardan dolayı ücretsiz izin, işten çıkarma (Akbaş Tuna ve Türkmendağ, 2020: 3247), çalışma saatlerini azaltma, faaliyetlerini geçici ya da kalıcı olarak durdurma veya uzaktan/evden çalışma gibi uygulamalara yönelmişlerdir (Işık Erol, 2020: 226). Bu bağlamda evden çalışma modelinin benimsenmesi salgın sürecinde hem toplumun ve çalışanların sağlığının korunması hem de sürecin ekonomi üzerindeki olumsuz etkilerinin hafifletilebilmesi açısından önemli hale gelmiştir (Akbaş Tuna ve Türkmendağ, 2020: 3247; Görmüş, 2020: 492). Salgın evden çalışma eğilimini başlatan olmasa da ön plana çıkartan bir süreç olmuş (Akbaş Tuna ve Türkmendağ, 2020: 3248) ve bazı işyerleri bulaşma riskine karşı koruyucu önlem olarak evden çalışma modeline geçmiştir.

1980’lerden itibaren esnek çalışma biçimleri gibi standart dışı çalışma düzeninin yaygınlık gösterdiği bilinmektedir. Esnek çalışma biçimleri arasında yer alan uzaktan çalışma, evden çalışma, tele çalışma gibi çalışma modelleri salgın

sürecinde daha çok dikkat çekmeye başlamıştır (Akca ve Tepe Küçüköğlü, 2020: 74; Serinlikli, 2020: 282). Salgından önce 2019 ILO tahminine göre dünyada 260 milyon evden çalışan bulunmaktadır ve bu da küresel istihdamın %7,9'unu oluşturmaktadır. Ancak 2020'ye ait rakamlar değerlendirildiğinde, 2019 tahminlerinin çok ötesine geçerek evden çalışan sayısının arttığı ifade edilmektedir (ILO, 2021:27). Salgın ile Avrupa'da her 10 çalışandan 4'ünün evden çalışmaya başladığı, özellikle salgın öncesi dönemde de evden çalışmanın yoğun olduğu Finlandiya, Danimarka, Belçika gibi ülkelerde salgın sonrasında da evden çalışmada hızlı artış olduğu görülmektedir (ILO, 2020a). Türkiye'de de Mart 2020 itibariyle kamu ve özel sektörde uzaktan/evden çalışma, dönüşümlü çalışma gibi modeller uygulanmaktadır (Akca ve Tepe Küçüköğlü, 2020: 72).

Evden çalışma, bireyin işyerinde çalışması yerine evinden çalışması anlamına gelirken, uzaktan çalışma bireyin işyeri dışında serbest olarak istediği mekândan çalışması anlamına gelmektedir. Salgının etkileriyle genel olarak evden çalışma modelinin benimsendiği izlenmektedir. Evden çalışma, sosyal mesafe kuralı temelinde çalışanların, ailelerinin, müşterilerin ve toplum sağlığının korunmasını amaçlayan bir çalışma modelidir (Akca ve Tepe Küçüköğlü, 2020: 74-75). Covid-19 sürecinde alınan önlemler kapsamında bu çalışma modeline geçilmesiyle birlikte yalnızca işyerindeki bulaşma riski değil, işe gidip gelirken kalabalık toplu taşıma araçlarının kullanılmasından kaynaklı bulaşma riski de azaltılmaktadır (Dockery ve Bawa, 2020:1). Covid-19'un etkisinin yanı sıra bilgi teknolojilerinin de gelişmesiyle evden çalışma modelinin modern çalışma hayatının bir parçası haline geldiği anlaşılmaktadır (Akbaş Tuna ve Türkmendağ, 2020: 3257). Ancak her sektörün evden çalışmaya uygun olmadığı bilinmektedir. Uygun olmayan sektörler genellikle kişisel yakınlık ya da özel ekipman ve makinelerin kullanımını gerektirmektedir. İşin evden çalışmaya uygun olup olmaması, işin özellikleri ve gerekliliklerinin yanı sıra bilgisayar, internet erişimine sahip olunup olunmamasına ve internet bağlantısının evden çalışma için yeterli olup olmasına da bağlıdır (Tumin, 2020: 10). Bu bağlamda evden çalışma modeline uygun olan sektörler eğitim, profesyonel, mesleki, bilimsel ve teknik hizmetler, yönetim, finans ve sigortacılık, gayrimenkul ve kiralama, bankacılık, medya ve reklam, e-ticaret ve bilişim olarak; uygun olmayan başlıca sektörler ise sağlık ve sosyal hizmetler, güvenlik, inşaat, üretim/sanayi, ulaşım ve ulaştırma, depolama, perakendecilik, tarım, ormancılık, balıkçılık ve avcılık, madencilik, konaklama, yiyecek ve içecek hizmetleri şeklinde sıralanmaktadır (Aytun ve Özgüzel, 2020: 2; Dingel ve Neiman, 2020: 5, Fadinger ve Schymik, 2020: 3).

Deloitte (2020: 5)'ün Türkiye'de yaptığı araştırmada evden çalışma modeline geçişte öne çıkan sektörlerin medya ve reklam, hizmet, teknoloji, e-ticaret, eğitim, ilaç ve turizm olduğu görülmektedir. Bu çalışma modeline geçiş yapma konusunda en çok zorluk yaşayan ve hala geçiş yapamamış sektörlerin ise başta üretim/sanayi olmak üzere gıda, lojistik, perakendecilik, inşaat, enerji, dayanıklı tüketim malları ve kamu sektörü olduğu ifade edilmiştir. Ayrıca evden çalışmaya geçişte öne çıkan departmanların hukuk, strateji/iş geliştirme, bilgi teknolojileri, iç denetim ve satış olduğu görülmüş ve bunları da pazarlama ve insan kaynakları departmanları takip etmektedir.

Salgın sürecinde genel olarak evden çalışma modeli benimsenmiş olsa da bütün çalışanlar için bu çalışma modeline geçiş mümkün olmamaktadır. Yüksek nitelikli ve yüksek ücretle çalışan bireyler çalışmaya evden devam edebilirken, sadece temel beceriye sahip olan çalışanlar işlerini kaybetmiş ve bu da çalışma hayatındaki adaletsizlikleri gün yüzüne çıkartmıştır (Tumin, 2020:7). Yassenov (2020: 3) da düşük ücretle çalışanların, yüksek ücretle çalışanlara göre evden çalışma oranının 3 kat daha az olduğunu ortaya koyarak bu adaletsizliği gözler önüne sermektedir. ILO Genel Müdürü Guy Ryder, Covid-19'un meydana getirdiği krizin çalışma hayatında iş güvencesinden yoksun ve düşük maaşlı işlerde çalışan genç, yaşlı, kadın ve göçmenler gibi bazı grupları orantısız şekilde etkileyeceğini belirtmektedir (ILO, 2020b: 6). Zarifoğlu (2020: 109) da beyaz yakalı çalışanların evden çalışma modelini daha kolay sürdürebilirken, mavi yakalı çalışanların evden çalışma imkanlarının kısıtlı olmasından dolayı daha fazla risk altında olduklarını ifade etmektedir.

Bu süreçte çoğu işyerinin ve çalışanın, hazırlıksız bir şekilde ve zorunlu olarak evden çalışma modeline geçmesi hem işveren hem de çalışanlar açısından bazı avantajları ve dezavantajları da beraberinde getirmektedir. Bu doğrultuda evden çalışma modelinin avantajları; virüsün bulaşma riskinin azalması ve sağlıklı kalabilmek, iş sağlığı ve güvenliğinin artması, esnek çalışma saatleri (çalışma saatlerinin isteğe göre ayarlanabilmesi), ulaşım ve trafik sorunundan kurtulmak, zaman tasarrufu, kendine vakit ayırabilme ve kendini geliştirebilme fırsatının artması, işyeri stresi ve gürültüsünden uzak olmak, zorunlu iş ilişkilerinden kurtulmak, işin her yerde yapılabilmesi, kıyafet serbestliği, ofis maliyetlerinin azalması, kendi kendine çalışmanın verdiği özerklik (otokontrol), motivasyonun ve verimliliğin artması, yorgunluğun azalması ve daha enerjik olmak şeklinde sayılmaktadır (Akbaş Tuna ve Türkmendağ, 2020: 3253-3254; Serinlikli, 2020: 282; Özçelik, 2021: 226; Kıcırcı, 2019:183; Tat ve Gemlik, 2020: 270; Rubin vd., 2020: 5; Akca ve Tepe Küçüköğlü, 2020: 75).

Evden çalışmanın sorunlarını da oluşturan dezavantajları ise işin bölünmesi ve odaklanamama, mesai saatlerinin uzaması ve işveren tarafından sürekli ulaşılabilir olma beklentisi, daha önce evden çalışma deneyiminin olmaması, sanal görüşmelere alışkın olmama, çalışanın evde boş durduğunun düşünülmesi ve işlerin aksayacağı endişesiyle yöneticilerin iş yükünü arttırması, yöneticilerin davranışlarının katı, agresif yönde değişmesi, çalışanın çevresi tarafından çalışmıyor olarak algılanması, teknik sorunlar, altyapı yetersizliği ve ekipman eksikliği, iletişim aksaklıkları, sosyal hayattan uzaklaşma, sürekli evde olmaktan dolayı aile çatışmalarının, stresin artması, hareketsizlik ve buna bağlı fiziksel sıkıntılar, iş yaşam dengesi

# Covid 19 Salgın Sürecinde Mobbing Sorunu: Evden Çalışan Beyaz Yakalılar Üzerine Bir Araştırma

sorunları, meslektaşlarıyla yüz yüze görüşememe ve takım çalışmasının zorlaşması, eşanlı olarak çalışma arkadaşlarından ve üstlerinden yardım alamama, çalışma psikolojisinden kurtulamama, prim kesintisi ve eksik maaş, evdeki maliyetlerin artması, motivasyon ve performans düşüşü, işini kaybetme korkusundan ve belirsizliklerden dolayı yaşanan gelecek kaygısı şeklinde sıralamak mümkündür (Akbaş Tuna ve Türkmendağ, 2020: 3252-3253; Özçelik, 2021: 227-228; Kıcı, 2019: 183; Tat ve Gemlik, 2020: 270; Serinlikli, 2020: 282; Rubin vd., 2020: 5; Akca ve Tepe Küçüköğlü, 2020: 75).

Sayılan avantaj ve dezavantajlar çalışanların kişisel hayatlarını, iş hayatlarını ve evden çalışmaya bakış açılarını etkileyebilmektedir. Akbaş Tuna ve Türkmendağ (2020) evden çalışma söz konusu olduğunda bir unsurun avantaj ya da dezavantaj olmasının çalışandan çalışana değiştiğini ortaya koymaktadır. Örneğin bir çalışan esnek çalışma saatlerini düzensizlik olarak değerlendirirken, diğeri odaklanmak için ideal değerlendirebilmektedir. Evden çalışma, çalışanın evde daha fazla vakit geçirebilmesi, ev işlerine vakit ayırabilmesi, maddi avantaj ve zaman tasarrufu, rahat ve esnek çalışma sağlaması, sağlık riskinin olmaması ve özerklik sağlaması gibi olumlu yönleriyle verimliliği arttırarak bazı çalışanların motivasyonunu arttırmakta, evden çalışmaya olumlu yaklaşımlarını sağlamaktadır. Ancak bazı çalışanların evdeki ortamın çalışmaya uygun olmaması, çalışma düzeninin bozulması, iş yükünün artması, gelecek kaygısı ve sosyalleşememe nedeniyle motivasyonları düşmekte ve evden çalışmaya karşı olumsuz yaklaşım sergilemektedir.

Evden çalışanlar nerede çalışacaklarına kendileri karar verseler de genellikle ne zaman çalışacaklarına kendileri karar verememektedir. Bu durum iş ve özel yaşam yükümlülüklerini aynı anda yerine getirmek zorunda kalmalarına sebep olmaktadır. Dolayısıyla çalışılan yer ev olduğunda iş ve özel yaşam ayrımı bulanıklaşmakta ve hem evdeki sorunları evde bırakmak hem de işteki sorunları işte bırakmak mümkün olmamaktadır (Uşen, 2020: 46). Virüs bulaşması veya hastalığın ölümle sonuçlanması gibi kaygılar, anne- baba gibi en yakınlarla görüşememe, kısıtlamalar ve yasaklamalar gibi nedenlerle bireyin psikolojisini zorlayan salgın sürecinde, evden çalışma ile iş ve özel yaşam ayrımının ortadan kalkması da bireyler açısından ayrı bir zorluk ortaya çıkarmaktadır.

## 2. COVID-19 SALGIN SÜRECİNDE EVDEN ÇALIŞMA VE MOBBİNG

Salgın sürecinde evden çalışma ile ilgili araştırmalarda; evden çalışmaya uygun işler, avantaj ve dezavantajları, evden çalışmanın geleceği, evden çalışma ile işyerinden çalışma arasındaki farklar, evden çalışmada iş motivasyonu, verimlilik, iş-yaşam dengesi ve yaşanan sorunlar gibi konular üzerinde durulduğu görülmektedir.

Literatür incelendiğinde, bazı araştırmalarda çalışanların evden çalışmadan memnun oldukları, salgın sonrasında da bu çalışma modelini tercih edebilecekleri sonucuna ulaşıırken (Deloitte, 2020; EY Türkiye, 2020; Uşen, 2020; Bayazit vd., 2020a, b, c), bazı araştırma sonuçları katılımcıların salgın sonrasında evden çalışmaya devam etmek istemediklerini ortaya koymaktadır (Tat ve Gemlik, 2020). Rubin vd. (2020)'nin çalışmasında ise katılımcıların çoğu salgın sonrasında eski düzenlerine dönmek istediklerini belirtse de önemli kısmının da evden çalışmaya devam edebileceklerini belirttiği görülmektedir. Evden çalışanların bir kısmının üretkenlik azalışı (Rubin vd.,2020), iş motivasyonunda azalma (Hallin, 2020; Akbaş Tuna ve Türkmendağ, 2020), iş-yaşam dengesini sağlayamama (Arikboğa vd., 2020), fiziksel ve sosyal iletişimin yerini alan dijital iletişimden tatmin olmama (Rubin vd.,2020, Tat ve Gemlik, 2020) gibi sorunlar yaşadığına yer veren araştırmalar bulunmakla birlikte evde çalışmaktan daha fazla zevk alındığı, verimliliğin, motivasyonun, performansın ve üretkenliğin arttığı, evden çalışmanın sağladığı avantajlar sebebiyle memnuniyet duyulduğuna yer veren çalışmalar da bulunmaktadır (Deloitte, 2020; EY Türkiye, 2020; Uşen, 2020; Bayazit vd., 2020a,b,c; Özçelik, 2021).

Öte yandan Covid 19 salgını gibi kriz dönemlerinde sosyal damgalanma ve ayrımcı uygulamaların artmasına bağlı olarak işyerlerinde şiddet, taciz gibi olumsuz davranışların ortaya çıkabileceği, bu durumun ise fiziksel ve psikolojik açıdan daha zorlayıcı olabileceği belirtilmektedir (Seyran, 2021:20). Kısmi süreli ve ara sıra gerçekleştirilen uzaktan, evden çalışmanın yüz yüze çalışmada sıklıkla görülen şiddet, taciz, zorbalık gibi durumları azalttığı, tam süreli ve tamamen evden ya da uzaktan gerçekleşen çalışmada ise ev içi şiddeti de içermek üzere teknolojik aygıtlarla siber mağduriyet (zorbalık, mobbing) gibi psikolojik şiddet risklerinin arttığı gözlenmektedir (Metin ve Yıldız, 2021:97). Bu gerçekten hareketle evden çalışmanın dezavantajları ve literatürdeki çalışmalar değerlendirildiğinde, bu çalışmanın da konusunu oluşturan mobbingin varlığı sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Mesai saatlerinin uzaması, işveren tarafından sürekli ulaşılabilir olma beklentisi, çalışanın evde boş durduğunun ve işlerin aksayacağı endişesi ile yöneticilerin denetimi ve iş yükünü arttırması, yöneticilerin davranışlarının katı, agresif yönde değişmesi gibi sistematik gerçekleşen davranışlar, evde çalışanların önemli sorunları arasında yer alarak mobbinge işaret etmektedir. Akbaş Tuna ve Türkmendağ (2020: 3254)'ın çalışmasında evden çalışma sürecinde bazı katılımcılar yöneticilerinin destek verdiğini, daha korumacı ve anlayışlı olduklarını ifade ederken, bazı katılımcılar ise yöneticilerinin davranışlarında değişiklik olmadığını ya da daha katı davranış sergilediklerini, daha fazla mobbing yapıldığı, yöneticilerinin daha denetleyici olduğu ve çalışanların tolere edebilecekleri durumların azaldığı dile getirilmektedir. Bu doğrultuda evden çalışma modeline geçilmesiyle bazı yöneticilerin çalışanların işi aksatacaklarını düşünerek daha katı hale geldiğini ve buna bağlı olarak bazı işyerlerinde mobbingin de artış gösterdiğini söylemek mümkündür.

Salgın ile yaygınlaşan evden çalışma sürecinde, teknolojik iletişim araçlarının kullanımı artmakta ve zorunluluk haline gelmektedir. Bu durumun çalışanların dijital/siber mobbing ve siber zorbalık olarak ifade edilen olumsuz davranışlara maruz kalma olasılığını artırdığı da izlenmektedir. İletişim ve bilişim teknolojisindeki hızlı gelişmeler, elektronik iletişim araçlarının kullanımı ve erişiminin yaygınlaşması geleneksel mobbingin değişimine neden olarak, yeni mobbing biçim ve uygulamalarını ortaya çıkarmaktadır. Yapılan çalışmalar, dünya genelinde dijital/siber mobbing gibi mağduriyet yaşayanların sayısının artışta olduğunu, siber mağduriyetin bireylerin yaşamını olumsuz etkilediğini ve çok yönlü küresel bir sorun olarak tanımlandığını ortaya koymaktadır (Karaca vd., 2021). Microsoft (2021) tarafından gerçekleştirilen araştırma sonuçlarına göre Türkiye’de işyerlerinde siber zorbalığa maruz kalanların oranı ise %11 olarak belirtilmektedir. Bilgisayar, akıllı telefon gibi teknolojik aletlerin, e-posta, WhatsApp gibi anlık mesajlaşma programlarının, web siteleri, web kameraları, sosyal ağ siteleri, bloglar gibi internet uygulamalarının yaygın kullanımının siber zorbalık, dijital/siber mobbingin ortaya çıkışında önemli etkisi bulunmaktadır. Teknolojik cihazlarla kasıtlı yapılan taciz olarak tanımlanan dijital mobbing, çalışana ait sosyal medya hesabının ele geçirilmesi, işverenlerin çalışanları şahsi hesaplarından işletmeye yönelik paylaşımlar (reklam, tanıtım gibi) yapmaya zorlaması, çalışanların mesai saatleri dışında işletme içi ortak iletişim ağlarından yoğun mesaj ve talimatlara maruz kalması gibi farklı şekillerde ortaya çıkmaktadır (Cerev ve Gürsul, 2021:119; Ekinci ve Yıldırım, 2019; Korkmaz, 2016).

Salgın sürecinde işyerinde siber zorbalığın artan tehlike olduğunu, evden ve uzaktan çalışma biçimlerinin siber zorbalık, dijital mobbing gibi olumsuz davranışlara maruz kalma ihtimalini arttırdığını ve yasal düzenlemelerle çalışma yaşamındaki bu olumsuz davranışların önüne geçilebileceğini belirten Özer (2020), siber zorbalığı, bilgi iletişim teknolojileri aracılığıyla iftira atmak, tehdit, taciz etmek, zorbalık yapmak, dışlamak, ayırım yapmak, küçük düşürmek, aşağılamak, gizlice izlemek, kişisel bilgileri ifşa etmek, alıcıya zarar verme niyetiyle kaba veya aşağılayıcı yorumlar içeren gönderiler paylaşmak olarak tanımlamaktadır. Literatürde zorbalık ve mobbing karşılaştırıldığında, mobbingin daha ziyade mesleki bilgi, deneyim, yetkiye dayanan, daha sistematik ve eleştirel karaktere sahip olduğu, zorbalığın mobbinge göre daha fazla şiddet içerdiği ifade edilmekle beraber siber zorbalık söz konusu olduğunda farkın ortadan kalktığı vurgulanmaktadır. İşyerlerinde yaşanan zorbalık ve mobbing davranışları incelendiğinde çalışma yaşamındaki siber zorbalığı daha doğru değerlendirmenin mümkün olacağı, siber zorbalık ile mobbing arasında büyük farklılıkların bulunmadığının görüleceği belirtilmektedir. Örneğin işle ilgili e-mail gibi yazışmalarda kaba, uygunsuz, imalı söylemler kullanılması siber zorbalık kapsamına girmektedir (Turan, 2021). Sözlü, fiziksel ve zihinsel olmak üzere üç tür gerçekleşen dijital/siber mobbingi, geleneksel mobbingten farklı kılan önemli özelliklerden biri iş mesaisi bittikten sonra sona ermeden, zaman ve yer sınırı olmaksızın günün 24 saati gerçekleşebilmesidir (Demirtaş ve Karaca, 2018:26-27). Salgın sürecinde evden çalışma ve dijitalleşmenin iş ilişkilerinin sosyal yönünde oluşturduğu bu gibi sorunların, çalışanın ulaşılabilir olmama hakkı, özel hayatın gizliliği gibi temel haklarda da mağduriyete sebep olduğu görülmektedir. Aslında çalışanın telefon numarasını işverenle paylaşma zorunluluğu bulunmamasına rağmen herkesin cep telefonuna sahip olduğu, telefon numarasını paylaşmakta sakınca görmeyeceği gibi günlük yaşamdaki kabullerin, işverenin belirlenen çalışma saatleri dışında da çalışanın ulaşılabilir olması yönündeki beklentilerin, özellikle cep telefonunun işveren/işyeri tarafından verildiği durumlarda çalışanın konum bilgisinin sürekli paylaşılmasının istenmesi, online toplantılar sebebiyle çalışanın ve ev ortamı gibi özel yaşamının ses ve görüntü ile kaydedilmesi, paylaşılması durumunun, çalışanın çalışma ortamından ve psikolojisinden soyutlanmasına, dinlenmesine olanak vermeyen anlık mesajlaşma ve e-posta gibi dijital uyarılara hemen cevap vermesinin beklenmesi gibi durumlar hak ihlallerine neden olurken, mobbing davranışı şeklinde de karşımıza çıkmaktadır. Çalışanın bu olumsuzluklara karşı itiraz etmesi, tepki göstermesi, hakkını savunması durumunda da mobbingin artabileceği, işten çıkarmayla sonuçlanacak yıldırma politikalarının söz konusu olabileceği ifade edilmektedir (Yardımcı ve Yalçıntaş, 2020: 6-10).

Deniz ve Iriz (2020) tarafından Covid 19 salgınıyla birlikte uzaktan/evden çalışma düzenine geçen 486 öğretmenin farklı değişkenlere göre siber zorbalık algısını inceleyen araştırma sonucuna göre katılımcıların %25,8’inin Covid 19 salgını öncesinde de işyeri zorbalığına maruz kaldıkları, salgın döneminde ise iş odaklı siber zorbalık algılarının uzaktan çalışmaya uyum sağlayamayanlara göre anlamlı derecede yüksek olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Siber zorbalığa maruz kaldığını belirten katılımcıların %56,4’ünün kişisel özellikleriyle ilgili, %43,6’sının ise işle ilgili nedenlerle mağduriyet yaşadıkları ortaya konmaktadır. Cerev ve Gürsul (2021)’ün gerçekleştirdiği bir çalışmada da artan teknoloji kullanımı ile geleneksel mobbingin yerini dijital mobbinge bıraktığı, dijital mobbingi farklı kılanın ise kullanılan elektronik araçların zaman ve mekân olgusunu ortadan kaldırması olarak ifade edilmektedir. Eğitim sektöründe dijital mobbing uygulamaları ve etkilerinin araştırıldığı çalışmada, özel okullarda dijital mobbingin yoğun şekilde ve çok boyutlu olarak yaşandığı sonucuna ulaşılmaktadır. Dijital mobbing nedeniyle bireysel ve genel sorunların ortaya çıktığı, çalışma ilişkilerinin olumsuz etkilendiği bulgusuna yer verilirken, dijital mobbing sorununun günümüz çalışma ilişkilerinin önemli sorunu haline geldiğinin altı çizilmektedir. Seyran (2021) tarafından yapılan çalışmada ise salgın sürecinde evden, uzaktan çalışanların maruz kaldıkları siber zorbalık davranışları incelenerek, teknolojik aygıtların yoğun kullanıldığı bu dönemde siber zorbalık riskinin arttığı ifade edilmektedir. Çalışmada siber zorbalığa maruz kalan çalışanların birbirini tetikleyici bir döngüde psikolojik ve fiziksel sorunlar yaşadıkları belirtilerek, siber zorbalık davranışlarının hukuki olarak değerlendirilmesinin gerekliliği vurgulanmaktadır.

### **3. COVID-19 SALGIN SÜRECİNDE MOBBING SORUNU: EVDEN ÇALIŞAN BEYAZ YAKALILAR ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA**

Çalışma hayatının önemli sorunlarından biri olan mobbing, genel olarak bir kişinin ya da grubun hedef olarak seçtiği bir kişiye yönelik sistematik olarak uyguladığı yıldırıcı, taciz edici, bezdirici söz ve davranışları ifade etmektedir. Mobbing, yaygın olarak işverenlerden çalışanlara doğru uygulanmakla birlikte işyeri ortamındaki çalışanların birbirlerine karşı olumsuz davranış ve tutumları şeklinde de yaşanmaktadır. Mobbing gerek bireysel gerekse örgütsel sorunlara neden olmaktadır. Mobbinge maruz kalan çalışan, psikolojik ve fiziksel sorunlar yaşamakla birlikte motivasyon ve verimlilik düşüşü, tükenmişlik gibi işle ilgili sorunlar da yaşamaktadır. Örgütler açısından değerlendirildiğinde ise örgüt yapısında bozulma, örgütsel stres, işyeri verimliliğinin düşmesi ve karlılığın azalması gibi sorunlar ortaya çıkmaktadır (Leyman 1990:120; Davenport vd., 2003:159). Çalışma yaşamındaki değişim, teknolojinin yaygın kullanımı ve dijitalleşme, çalışmaya ilişkin birçok olgu, kavramı dönüştürdüğü gibi mobbing davranışlarında da farklılaşmaya neden olmaktadır. Günümüzde geleneksel mobbingin yerini alan dijital, siber mobbing çalışanların elektronik iletişim araçlarının kullanımı ile yıldırıcı, taciz edici, bezdirici söz ve davranışlara maruz kalmasını ifade etmektedir.

#### **3.1. Araştırmanın Önemi, Amacı ve Yöntemi**

Covid-19 ile işyeri davranışları ve çalışma şekilleri üzerinde meydana gelen değişimlerin, yakın gelecekte çalışma hayatını ne şekilde etkileyeceği konusunda farklı görüşler bulunmaktadır. Uzaktan/evden çalışmadan ne beklenebileceği ve örgütlerde nasıl bir dönüşüme neden olacağı üzerine “uzaktan çalışmanın kalıcı olacağı, teknolojinin önemli bir rol oynamaya devam edeceği ve güçlendirilmiş evden çalışma politikaları” (Parungao, 2020) şeklinde yaygın üç görüş bulunmaktadır. Buradan hareketle evden çalışmaya yönelik yapılan çalışmalar ve tartışmalarla, salgından sonra çalışma hayatının ve çalışma modelinin nasıl olacağı ve yeni çalışma biçimlerinin geleceği konusunda soru işaretlerinin bulunduğu söylemek mümkündür. Çalışma hayatının salgın öncesi dönemden farklı olacağı öngörüsü dikkate alındığında ise evden çalışma, uzaktan çalışma gibi esnek çalışma biçimlerinin çalışanlar ve işyerleri için avantaj ve dezavantajlarının belirlenmesi, sorunların tespit edilmesi, bu çalışma biçimlerinin yasal olarak düzenlenmesi gereken alanlarının ortaya çıkması açısından önem arz etmektedir.

Öte yandan salgın sürecinden bağımsız olarak çalışma hayatında özellikle iletişim teknolojilerinin kullanımının artışı, çalışmayla ilgili birçok yeni kavramı ortaya çıkarırken, var olan kavramlarda da değişime neden olmaktadır. Mobbing kavramı ve sorunu da bu kapsamda değerlendirildiğinde geleneksel mobbing anlayışında dijitalleşmenin etkilerini görmek mümkündür. Gerek kavram gerekse mobbing davranışlarının çalışma hayatındaki gelişmelere bağlı olarak değiştiği izlenmektedir. Literatürde evden çalışma ile ilgili birçok çalışma bulunmakla birlikte özellikle salgın döneminde evden çalışanların yaşadığı mobbing sorununu ele alan sınırlı sayıda çalışma bulunduğu dikkat çekmektedir. Mobbingin çalışanlar ve örgütler üzerindeki olumsuz etkileri göz önüne alındığında, günümüz çalışma hayatının önemli bir sorunu olan mobbingin salgın sürecindeki değişiminin ve etkilerinin tartışılması ayrıca önem taşımaktadır. Buradan hareketle çalışmanın amacı, Covid 19 salgınında evden çalışan beyaz yakalılarının mobbing sorununu araştırarak, mobbing davranışlarındaki değişimi ve mobbingin çalışanlar üzerindeki etkisini değerlendirmektir. Katılımcılar, literatürde belirtilen evden çalışmaya uygun sektörler ve departmanlardan ve yine evden çalışma modelini daha kolay sürdürebildiği ifade edilen beyaz yakalı çalışanlardan seçilmiştir. Ayrıca maruz kalınan davranışların mobbing olarak nitelendirilebilmesi için katılımcıların kıdemi, mobbinge ne kadar süredir maruz kaldıkları ve yine ne kadar süredir evden çalıştıkları gibi kriterler değerlendirilme ölçütü alınmıştır<sup>d</sup>.

Araştırma kapsamında özel sektörde evden çalışan 60 beyaz yakalı katılımcı ile nitel araştırmaya dayalı olarak mülakat gerçekleştirilmiş, mülakatlarla elde edilen veriler ise betimsel analiz ile değerlendirilmiştir. Bireylerin hayat tarzları, tecrübeleri, davranışları, örgütsel yapı ve toplumsal değişimi anlamaya yönelik bilgi üretme süreçlerinden biri olan nitel araştırma ile olgu ve olaylara ilişkin öznel bakış açılarının keşfedilmesi hedeflenmektedir (Strauss ve Corbin, 1990; Storey, 2007). Bu araştırmada da nitel araştırma yaklaşımıyla katılımcıların mobbing kavramına yükledikleri anlam, mobbinge ilgili tecrübeleri, mobbingin etkileri ve salgın döneminde değişen mobbing davranışları gibi hususların ortaya konması için yarı yapılandırılmış mülakatlar gerçekleştirilmiştir. 15.04.2021- 15.06.2021 tarihleri arasında kartopu örnekleme ile ulaşılan katılımcılarla online, e-posta ve telefon aracılığıyla görüşmeler yapılmıştır. Mülakatlardan elde edilen veriler, nitel veri analiz türü olan betimsel analiz ile değerlendirilmiştir. Görüşme yapılan katılımcıların bakış açılarını yansıtabilmek amacıyla

---

<sup>d</sup> Toplam 72 mülakat metni belirtilen kriterler doğrultusunda değerlendirildiğinde, 60 katılımcının mülakatı çalışma için uygun bulunmuştur.

doğrudan alıntılara sık şekilde yer verebilme imkânı tanıyan betimsel analizde amaç, elde edilen bulguların özetlenmiş ve yorumlanmış şekilde sunulmasıdır. Bu kapsamda mülakatlardan elde edilen bulgular, araştırma sorularından ve araştırmanın kavramsal çerçevesinden belirlenmiş temalara göre anlamlı ve mantıklı biçimde düzenlenmiştir (Yıldırım ve Şimşek, 2000: 158-159). “Mobbing kavramına yüklenen anlam”, “salgın ve evden çalışma sürecinde mobbing olgusunun değişen doğası”, “evden çalışma sürecinde mobbingin etkileri” ve “evden çalışma sürecinde mobbingle mücadele” olmak üzere dört tema altında düzenlenen anlamlı ve mantıklı veriler, doğrudan alıntılarla desteklenerek açıklanmış ve yorumlanmıştır.

### 3.2. Araştırma Bulguları

Araştırma bulguları, demografik ve mülakat bulguları olmak üzere iki alt başlık altında, mülakat bulguları ise temalar kapsamında değerlendirilmektedir.

#### 3.2.1. Demografik Bulgular

Tümü özel sektörde beyaz yakalı çalışan olan katılımcıların salgın ilanından kısa bir sonra evden çalışmaya başladıkları ve mülakatların devam ettiği süreçte de evden çalışmaya devam ettikleri görülmektedir. Cinsiyet, medeni durum ve çocuk sayısı açısından değerlendirildiğinde, 32’si erkek, 28’i kadın olan katılımcıların %85’i evli ve en az 1 çocuk sahibi, %15’i ise bekar. 27 ile 58 yaş aralığında olan katılımcıların ortalama yaşı 37,5 olarak tespit edilirken, tüm katılımcıların 4 yıl ve üstü kıdem süresine sahip oldukları sonucuna ulaşılmaktadır. Özel sektör çalışanı olan katılımcılar farklı sektörlerde ve farklı departmanlarda çalışmakla birlikte ağırlıklı olarak satış ve pazarlama, eğitim, turizm, medya ve reklam, bilişim, finans alanlarında uzman, planlamacı, danışman, temsilci, eğitimci olarak görev yaptıkları bulgusuna ulaşılmaktadır. Orta ve üst düzey yönetici pozisyonu bulunmayan katılımcıların %70’i lisans, %15’i lisansüstü ve %15’i ise önlisans mezuniyetine sahiptir.

#### 3.2.2. Mülakat Bulguları

##### Mobbing Kavramına Yüklenen Anlam

Araştırmaya katılan katılımcılara öncelikle mobbing kavramını bilip bilmedikleri ve hangi davranışları mobbing kapsamında değerlendirdiklerine ilişkin sorular yöneltilmiştir. Bu kapsamda katılımcıların tamamının mobbing konusunda bilgi sahibi ve farkındalığa sahip oldukları, literatüre uygun şekilde sistematik olarak en az 6 ay boyunca devam eden olumsuz tutum ve davranışları mobbing kapsamında değerlendirdikleri ve doğru örnekler üzerinden mobbing davranışlarını tanımladıkları sonucuna ulaşılmaktadır. Katılımcıların mobbing kavramına ilişkin verdikleri cevaplar değerlendirildiğinde çoğunluğun (%80) “psikolojik taciz” ifadesine yer verdiği dikkat çekmektedir. Psikolojik taciz ifadesinin yanı sıra “psikolojik baskı görme” ve “psikolojik terör” ifadelerine de yer verilmektedir.

Katılımcıların %90’ı salgın öncesinde işyerlerinde mobbing yaşadıklarını belirtirken, %80’i doğrudan yöneticilerinden kaynaklanan mobbinge maruz kaldıklarını %20’si aynı konumda olduğu arkadaşlarından kaynaklı mobbing yaşadığını ifade etmektedir. Buna göre yöneticileri tarafından mobbing yaşadıklarını söyleyen katılımcılar; yüz yüze çalışılan dönemde yaptıkları işin beğenilmemesi, övgü içeren hiçbir söz söylenmezken sürekli eleştirildikleri, toplantı gibi ortamlarda sözün kesilmesi, görmezden gelinme, kendisine bilgi verilmeden işin kendisinden alınması, eğitimi ve kapasitesi altında işler verilmesi, angarya işler verilmesi, sürekli olarak mesaiye bırakılma, çalışanlar arasındayken mesleki ve kişisel itibarı zedeleyici tavırlarla karşılaşma şeklinde sistematik olarak maruz kaldıkları olumsuz tutum ve davranışları örnek göstermektedir.

Arkadaşları tarafından mobbing yaşadığını ifade eden katılımcılar ise; hakkında aslı olmayan dedikodular yapılması, yöneticiyle kendisinden habersiz görüşüp yaptığı işin, müşterinin elinden alınması, kendisi tarafından hazırlanmış işlerin, arkadaşı tarafından ele geçirilip yöneticiye sunulması, hatalarının üst yönetime bildirilmesi, kişisel özelliklerine ilişkin imalarda (etnik köken, siyasi düşünce gibi) bulunulması ve ahlaki değerlere saygısızlık (sürekli cinsel içerikli şakalar, konuşmalarda argo içerikli kelimelerin yaygın kullanımı), ayrımcılık ve dışlanma içeren davranışlara maruz kalmaktadır.

Salgın öncesi dönemde mobbinge maruz kaldığını ifade eden katılımcılar cinsiyet açısından değerlendirildiğinde kadınların tamamının erkeklerin ise yarıya yakınının (%43,4) yöneticisinden veya en az bir meslektaşından kaynaklanan mobbing yaşadıkları sonucuna ulaşılmaktadır. Yöneticilerinden kaynaklanan mobbing ile ilgili bazı katılımcı ifadeleri şu şekildedir;

*“Gecemi gündüzüme kattım bir proje için. Zaten uzun zamandır bana taktı aklımı, her şeyi elinin tersiyle itiyor, beğenmiyor diye daha fazla özen gösterdim, çok uğraştım kendimi ispat edeceğim diye. Toplantı günü geldi sunum yapılacak, bir telefon sunumu bilmem kim yapacak senin toplantıya girmene gerek yok dedi. Hakkımı savunmak isteyince telefonu kapatıp ofise geldi arkadaşların arasında neyin mızızlığı bu, iş mi önemli senin kendini pazarlayan mı gibi gibi çok ağır cümleler kurdu.” (K15, Kadın, İş Geliştirme Uzmanı)*

## Covid 19 Salgın Sürecinde Mobbing Sorunu: Evden Çalışan Beyaz Yakalılar Üzerine Bir Araştırma

“İstekleri hiç bitmiyor, bunu kasıtlı yaptığına ikna oldum süre uzadıkça. Sonra da herkesin içinde bir raporu bitirmedin diye bağıyor, söyleniyor, rencide ediyor. Bu çok uzun zamandır böyle devam ediyor. Bu sebeple mesaiye kalmak zorunda kalıyorum. Bu sefer de bak gün içinde oyalanıyorsun, böyle akşamlarını burada geçirirsin diyor. Çalışanlara eziyet etmekten zevk alıyor.” (K20, Erkek, Planlama)

“Bitmek tükenmez bir baskı uyguluyor. Sadece iş olsa iyi hadi yönetici olarak titiz diyeyim ama kişiliğime, mesleki bilgime, davranışlarıma, konuşmama mutlaka bir şey bulup laf söylüyor. Ve bunu sürekli başkalarının yanında yaparak, onurumu zedeliyor.” (K35, Kadın, İnsan Kaynakları Uzmanı)

“Başlangıçta geçici çatışmalar olarak algıladım, üstünde durmadım ama zaman geçtikçe olumsuz tutumlar aşırılaştıkça, sıklaştıkça ve tabii benim de mobbing konusunda bilgim artıkça bunun adı mobbing dedim, psikolojik baskı. Toplantıda bir gün hızını alamayıp flash disk fırlatmışlığı var bana neden biliyor musunuz sunumun arka fonundaki rengin onun en sevmediği renk olması sebebiyle. Böyle çok örnek var da bu en aşırıydı yoksa genelde laf söz atıyor.” (K42, Erkek, Grafik Tasarım Uzmanı)

Arkadaşları tarafından mobbing davranışına maruz kaldığını ifade eden bazı katılımcıların ifadeleri ise şu şekildedir;

“Etnik kökenimle ilgili hoşlanmadığı için uzun zamandır arkamdan konuşuyor, müşterilerimi aldı etik olmayan şekilde. 4 yıl oldu birkaç kez konuşmaya çalıştım, beni anormal, takıntılı, kafasında kuran biri olarak anlatmaya başladı bu seferde. Şefe kadar söylemiş, şef de beni uyumlu olmam konusunda uyardı.” (K10, Kadın, Bilgi İşlem Uzmanı)

“Bazı şeyleri ispat etmek çok zor. Mobbing de öyle bir şey çaresiz kalıyorsun, biliyorsun ama ispat edemiyorsun işte. Bu adamın işe başladığı 3 yıldır imalar, bilgisayarından alınan rapor, toplantıda üstü kapalı sorumluluğunu yerine getirmeyen kişi pozisyonuna düşürülme...” (K12, Kadın, Muhasebe-Finans Uzmanı)

“Aynı pozisyonda iki çalışmanız, üç kuruluş fazla ücret artışı için yıllardır psikolojik tacizine katlanmaya çalışıyorum. Benden 2 yıl önce başlamış burada çalışmaya, hep bunu dile getirerek bana çömez muamelesi yapmaya çalışıyor. Güya şaka adı altında alay ediyor, ortak çalışmalarda bilgi saklıyor yani mobbinge giren her davranışı yapıyor.” (K37, Erkek, Proje Uzmanı)

“O jestleri ve mimikleri aynı ofisin içinde bütün motivasyonumu tüketen tavırlar sergiliyor. Hoşlanmadığımı bildiği halde bile isteye belden aşağı espriler, benim işimi aksatacak şekilde işi geciktirmeler, yöneticilerimizin yanında sanki ben hiçbir iş yapmıyorum şeklinde kendini sürekli pazarlayıp benim kusurlarımı ortalara dökmeler. Başkalarına yapmıyor ama bana yapıyor bunu da gözlemliyorum. Bir psikolojik terör yaşıyorum kısaca işe girdim gireli.” (K59, Erkek, Danışman)

Salgın öncesi dönemde yaşanan mobbing davranışlarına yönelik katılımcı ifadeleri ve verilen örnekler incelendiğinde 14 kadın ve 10 erkek olmak üzere 24 katılımcının (%40), dijital mobbing vurgusunda bulunduğu dikkat çekmektedir. Katılımcıların mobbing tanımları içinde de yer verilen dijital mobbingin ağırlıklı olarak yöneticiler tarafından gerçekleştirildiği sonucuna ulaşılmaktadır. Bu konudaki katılımcı ifadelerinden bazıları şu şekildedir;

“Aynı yerde olmamıza rağmen sürekli mail yazıyor, sonra ardından telefon açıp mailine bak, neden bakmıyorsun diye fırçalıyor. Telefonumun kapanmasına asla tahammülü yok. Yüz yüze iletişime hasret bırakan, telefondan, tableten, e mailden nefret ettiren bir tavır var.” (K27, Kadın, Reklam Satış Uzmanı)

“Sosyal medya hesaplarından paylaşım için azarlanır, baskılanır mı hiç insan. Hesabımı kontrol ediyor her gün, eğer paylaşım yoksa mesaj atıyor bu saat olmuş hala paylaşım yok diyor. Kişisel paylaşımlarımın altına saçma sapan yazılar yorumlar yazıyor, yöneticisin sen beni aşağıladığımı, mobbing yaptığını düşünüyor ama kendini rezil ediyor aslında. Siber zorbalık yapıyor.” (K30, Kadın, Eğitim Danışmanı)

“Pandemi öncesi-sonrası fark etmeden sürekli bir iletişim baskısı yaşıyorum. Konum bilgisi açık olsun, mesajlara, maillere hemen dönülsün, bu şekilde bir denetim baskısı yaşıyorum. Ama normal bir baskı değil, bunun psikolojik bir terör olmasına sebep olan baskı.” (K40, Erkek, Süreç Analisti)

“İş yerinde yaptığı ettiği yetmiyor, telefon, iş grubuna sürekli bir şeyler yazma şeklinde devam ediyor. Bu insanın ailesi, özel yaşamı, çocuğu var mı, dinlenmek ister mi, tatil mi, gece mi fark etmiyor ve üstelik cevap vermeme gibi bir hakkım yok. Mobbing mi bu dersin kesinlikle mobbing, teknoloji üzerinden yapılan mobbing çünkü sürekli, sistemli ve iş için gibi görünse de sürekli bir aşağılama, küçümseme içeriyor.” (K55, Erkek, Kalite Uzmanı)

### Salgın ve Evden Çalışma Sürecinde Mobbing Olgusunun Değişen Doğası

Katılımcılara evden çalışma kararının alınması karşısında hissettiklerini mobbing üzerinden değerlendirmeleri istendiğinde, mobbing yaşadıklarını ifade eden katılımcıların tümünün başlangıçta evden çalışmanın kendilerini mobbinge karşı koruyacağı duygusunu hissettikleri bulgusuna ulaşılmaktadır. Evden çalışmanın zorluklarına rağmen mobbing

uygulayan yöneticileriyle ve arkadaşlarıyla bir sürede olsa yüz yüze olmayacaklarını bilmenin kendilerini iyi hissettirdiği sonucuna ulaşılmaktadır. Özgürlüğe kavuşma, bir deritten kurtulma, kabustan uyanma, hapishaneden salınma, cendereden kurtulma, kuş gibi hissetme ifadelerine yer verilen katılımcı ifadelerinden bazıları şu şekildedir;

*“Bu karar verildiğinde, daha önce evde çalışma tecrübem olmadığından ve virüs endişem fazla olduğu için çok mutlu oldum ama beni en çok mutlu eden şu ofis ortamından, psikolojik tacizden, gerginlikten uzaklaşacağımı bilmek oldu.” (K6, Kadın, İnsan Kaynakları Uzmanı)*

*“Salgın başladıktan kısa süre sonra evden çalışma kararı alındı, çok doğru bir karar olmasının yanı sıra mobbing açısından değerlendirince tabii ki farklı da bir duygu, mutluluk hissettim. Virüs baskısının yanında bir de mobbingten kurtulduğumu düşünmek hafifletti başta ama bir insan birini huzursuz etmek istiyorsa zaman-mekan dinlemiyormuş bunu da öğrendim.” (K21, Kadın, SAP Modül Uzmanı)*

*“Garip gelebilir ama evden çalışma kararı alınır alınmaz benim ilk aklıma gelen her seferinde rencide edildiğim için strese girdiğim toplantılardan kurtuldum düşüncesi oldu. Oh be psikolojik terör son buldu dedim.” (K44, Erkek, Yazılım Uzmanı)*

*“Tüm çalışanlar için ve halk sağlığı açısından evden çalışma çok iyi oldu. Mobbing açısından değerlendirince başlangıçta gerçekten baskıdan, gerginlikten, manasız yersiz davranışlardan kurtuluyor olmak beni çok rahatlatmıştı.” (K57, Erkek, Finans Uzmanı)*

Salgın ile evden çalışmaya başlanan dönemde mobbinge maruz kalma ve mobbing davranışlarına yönelik ifadeler incelendiğinde, salgın öncesinde mobbinge maruz kaldığını ifade eden katılımcıların %90 oranının %98'e çıkmış olması dikkat çekmektedir. Bir diğer dikkat çekici oran farkı da mobbing davranışının kimden geldiği konusunda kendini göstermektedir. Zira salgın sonrasında mobbing yaşadığını ifade eden katılımcıların %95'i yöneticilerinden kaynaklanan mobbinge maruz kaldığını belirtmektedir.

Mobbing söylemlerinin ve davranışlarının değiştiğini vurgulayan kimi katılımcılar, mesleki konuma, yaptıkları işe yönelik eleştirinin ev dekorasyonuna kadar ilerletilerek, “zevksiz, özensiz” olmakla itham edilme, iş saatlerinde küçük çocuğun ağlaması sebebiyle “yetersiz, ilgisiz ebeveyn olmak” ya da “iş saatinde kendini işe veremeyen, çocuğunu iş saatinde susturamayan çalışan olmak” ile eleştirilme, “iş saatinde evde de olursa ceket, pantolon, gömlek gibi resmi giyinme beklentisi”, “öğle tatili, hafta sonu, mesai bitişi olmaması” ve bunun talep edilmesi halinde işinden olma yönünde imalı tehditlerde bulunma, salgın koşullarında “daha fazla çalışmanın beklenmesi” gibi söylemlerle mobbing yaşadıkları görülmektedir. Bu konulardaki katılımcı ifadeleri şu şekildedir;

*“Aynı olumsuz tutum ve davranışlar devam ediyor yani hala mobbing yaşıyorum. Ama tabii evde olunca başka şeylere de taktığı için mobbingin daha yoğunlaştığını düşünüyorum. Masada çalışıyorum üstümde gömlek var. İşe giderken de giydiğim gömlek altımda da pijama değil ama eşofman altı var. Evdeyiz neticede. Kalkmam gerekti, gördü altımda eşofman olduğunu, buldu ya yine azarlayacak bir şey beni her zaman yaptığı gibi ciddiyetsiz olmakla, kendime, işime, iş arkadaşlarıma karşı ciddiyetsiz saygısız olmakla eleştirdi.” (K7, Kadın, Satınalma Uzmanı)*

*“Çocuk uyanmış 4 yaşında kapıma vuruyor. Aksi gibi o günde evde o saatte kimse yok. İş saatinde çocuğun ne işi var diye bağıyor söyleniyor. Yahu burası ev. Sanki ofise getirdim çocuğu. Sistematiik olarak mobbing devam ediyor benim hayatımda ama şimdi ev yaşantım üzerinden de psikolojik tacize maruz kalıyorum.” (K10, Kadın, Bilgi İşlem Uzmanı)*

*“Yüz yüze çalışmadayken hafta sonu çalışması yoktu firmada. Evden çalışmaya geçtiğimizden beri ne mesai saati kaldı ne hafta sonu ne resmî tatil. Zaten evdeyiz sözünden bıktım usandım. Cuma akşamı gece 11'de biten toplantı kapatılırken hafta sonu evdeyiz zaten devam ederiz deyip cumartesi ve pazar günlerini toplantı ile geçirmedığım hafta sonu bilmiyorum yeminle. Kimse bir şey diyemiyor çünkü yapılan psikolojik taciz, baskı artık işten olma tehdidine dönüştü.” (K34, Erkek, İdari İşler Sorumlusu)*

*“Evden çalışmaya geçilince yöneticilerimde daha fazla çalışmamız yönünde beklenti artışa geçti. Ekonomik olarak darboğaza girilmesi de etkiledi bu durumu tabii ama bunu çalışanlara psikolojik baskı olarak yansıtıyorlar. Yolda geçen zaman çalışmanız için size kaldı diyorlar mesela, onu bile hesaplar oldular ve bunu da mobbing olarak yansıtıyorlar.” (K29, Erkek, Kıdemli Planlama Uzmanı)*

*“Bu zamana kadar sabah açıp gece 23'ten önce bilgisayarımı kapadığım hiç olmadı, o kadar yoğun çalışıyorum. İnternette satışlara yüklendik tabii bu dönemde satışlar da iyi gidiyor çok şükür ama bunlar da insan demeden, takdir etmeden stresle psikolojik terörle yoğun kontrolle hani kafa kaldırmadan deniyor ya işte aynen öyle çalıştırılıyor.” (K43, Kadın, Pazarlama Uzmanı)*

Çalışmaya katılan katılımcılar, evden çalışma uygulamasının yöneticilerin gözünde çalışanlara sunulmuş bir nimet olarak görüldüğü ve bunu sürekli dile getirerek takaza yaptıkları, evde çalışmaya geçişle çalışanların tembellik yapacağına inanıldığı



## Covid 19 Salgın Sürecinde Mobbing Sorunu: Evden Çalışan Beyaz Yakalılar Üzerine Bir Araştırma

için 7/24 denetim altında olduklarını ifade ederek, tüm bu yaşadıkları olumsuz tutum ve davranışlar sebebiyle ofis ortamından daha yoğun bir mobbing hissettiklerini belirtmektedirler.

*“Her gün aynı sözleri duymaya başladık. Arkadaşlarım da ben de gün boyu işimizin başındayız ama yöneticimizin tavrına bakınca dersi dinlemeyen, ödevini yapmayan çocuk muamelesi görüyoruz. Üstelik aba altından hep bir sopa gösterme durumu var. Hayat normale dönünce bugünler performans değerlendirmede dikkate alınacakmış, terfi, ücret artışında gözönüne alınacakmış. Bu nasıl bir psikolojik baskı oluyor insanda anlatmaya uygun kelime bulamıyorum. Mobbing yaşıyoruz.” (K26, Kadın, Dış Ticaret Sorumlusu)*

*“Yurtdışı ile çalışıyoruz, aradaki zaman farkı benim için çok zor oluyor. Benim yatma saatim geldiğinde onlar işe başlıyor. Bunu müdürüm bilmiyor gibi davrandığı için çok geç saatlere kadar uyumuyorum, sabah çok çok erken kalkmam gerekiyor. E gün içinde de soluk aldurmuyor müdürüm. Zaten önceden beri onun mobbingi altında çalışıyorum, şimdi bu durumu da bahane edip, siz yatın diye mi evden çalışmaya geçildi, biz sizin sağlığınızı koruyoruz siz de işletmeyi koruyacaksınız şeklinde bir anlayışla başımda boza pişiriyor.” (K51, Erkek, İhracat Satış Uzmanı)*

Katılımcıların, teknolojinin yoğun olarak kullanıldığı bu dönemde, iletişim araçları üzerinden de mobbing yaşadıkları ve katılımcıların önemli bir bölümünün dijital mobbingle salgın süreci sonrasında tanıştığı sonucuna ulaşılmaktadır. İfadeler incelendiğinde dijital ortamda gerçekleşmeye başlayan mobbing için katılımcıların %60'ının “siber zorbalık” ve “siber mağduriyet” kavramlarını kullandıkları görülmektedir.

*“Salgın ve evden çalışmayla birlikte mobbingi de eve taşıdım, abartmıyorum siber zorbalık altındayım.” (K25, Kadın, Satış Operasyon Uzman Yardımcısı)*

*“Artık dijital mobbing yaşıyor çalışanlar. Psikolojik baskılar tüm dijital ortamlara aktarıldı.” (K17, Erkek, Teknik Destek Uzmanı)*

*“Birçok şey değişti salgında çalışırken. Ama mobbing değişmedi. Haa şöyle değişti siber mağduriyete, siber mobbinge dönüştü.” (K42, Erkek, Grafik Tasarım Uzmanı)*

Telefon, mesajlaşma programları ve e-posta kullanımı ile gerçekleşen baskıların yanı sıra gün boyu çeşitli uygulamalarla online olma, günün her saati online toplantı yapma, konum bilgisinin açık olması, mesai saatleri dışında, hafta sonu ve resmî tatillerinde de evde olma gerekçesiyle denetlenebilir şekilde online çalışmanın devam etmesi yönündeki tutumlar dijital mobbingin yoğunlaştığını göstermektedir. Özellikle WhatsApp ve e-mail kullanımı katılımcıların ortak belirttikleri hususları oluşturmaktadır. WhatsApp mesajlarının hemen görülüp cevaplandırılması, uygulamanın son görülme, mesajın okunduğuna ilişkin mavi tik gibi göstergelerin açık olması gibi uygulama özelliklerinin aktif olarak kullanımının istenmesi, maillerin sürekli kontrol edilip, kısa zamanda cevap verilmesinin istenmesi gibi taleplerin varlığı dile getirilmektedir. Katılımcıların aktardığı tüm bu yaşananlar, mobbingin geleneksel yapısından sıyrılarak dijitalleştiğinin önemli göstergeleri arasında yer almaktadır. Katılımcıların ifadeleri incelendiğinde dijital/siber mobbingin, siber zorbalığın, “telefonla sürekli iş buyurma ve telefon uygulamalarıyla yapılan taciz, baskı, istek ve talepler”, “dijital uygulamalar, elektronik cihazlar ve akıllı telefon gibi araçlarla sanal ortamda aşağılanma, küçük görülme, takip ve kontrol edilme” davranışları çerçevesinde yaşandığı sonucuna ulaşılmaktadır. Dijital araçlarla mesleki bilgi, birikim, iş yapış gibi çalışma hayatına yönelik mobbing davranışlarının yanı sıra dikkat çeken bir husus da sosyal medya gibi kişisel kullanım ve paylaşım içeren alanlarda da mobbingin var olmasıdır. Buna göre sosyal medya hesabından işyeri/marka ile ilgili paylaşım yapma yönünde baskı ve tacizle beraber çalışanın kişisel bir paylaşımının altına herkesin göreceği şekilde olumsuz, imalı yorumlar yazma şeklinde yaşandığı görülmektedir.

*“O bilgisayar hiç kapanmasın istiyor. Neredeyse 7/24 bilgisayar başında kamera açık çalışıyor durumdayım. Telefon ayrı, mail ayrı, watsup ayrı ve sonuç yine aynı hep eleştiri, iş beğenmeme, gruba yazılmış küçük düşürücü sözler.” (K8, Kadın, Eğitim Uzmanı)*

*“...iş yaparken tamamen teknoloji, internet kullanır hale geldik. Öyle olunca mobbing davranışları da buralardan yapılmaya başlandı. Benim de içinde olduğum ekibin yöneticisi çok aksi ve iş bilmez biri ama bu özelliklerini bastırmak için ekibe inanılmaz mobbing uyguluyor. İşle ilgili gelen mailler öyle kaba, kinayeli sözlerle dolu. Grupta paylaştığı sözler var şaka gibi ekibin çalışma grubuna özlü sözler paylaşıyor resmen aşağılayıcı ifadeler...” (K52, Kadın, Mali İşler Sorumlusu)*

*“Mavi tik açık olsun, son görülme açık olsun, durum mesajlarında her gün markanın ürünleri paylaşsın bunlar zorunlu olması gerekenler. Ya bu benim özel hattım, belki ben durumumda bir şey paylaşmak istemiyorum, belki ben görülme saatim bilinsin istemiyorum. Siber zorbalık. Bunlar için hesap soruyor, bitecek bu pandemi göreceğim ben sizi yazıyor neler neler.” (K58, Erkek, İhracat Sorumlusu)*

*“Telefon, sosyal medya, mesajlaşma ya da toplantı uygulamaları ile aslında teknolojinin bu yanları ile çok ilgim, merakım yoktur. Çok iyi ofis programı kullanırım, Kovide kadar yok zoomdu yok teamdi yok online sunumdu başka bir şeye ihtiyaç*

da olmamıştı. Bu yüzden öyle mobbinge uğruyorum ki. Maillerde, grup konuşmalarında, toplantılarda buradaki eksikliğimle dalga geçiyor. Online toplantılarda filan üzerime yağmur yağmış gibi terliyorum çünkü adam oldum olası aşağılayıcı, küçümseyici bir üsluba sahip, şimdi bir de buradan yürüyor üstüme.” (K60, Erkek, Muhasebe Sorumlusu)

“Hepsi bir yana, bir de sosyal medyadan yaşadığım terör var. Sokağa çıkma yasaklarının olmadığı zamanlarda dışarı çıkıp bir paylaşım yapsam ya da eşim yapsa eşimle de arkadaş hemen altına imalı bir yorum, insanı tembel, aylak yerine koyma. Evde çalışma ile daha da yoğunlaştı yaşattığı mobbing, kişisel alanımı da kapsıyor artık.” (K32, Erkek, Müşteri Danışmanı)

### Evden Çalışma Sürecinde Mobbingin Bireysel ve Aile Yaşamı Üzerine Etkileri

Katılımcıların evde çalışma sürecinde yaşanan mobbingin bireysel ve aile yaşamı üzerine etkilerine verdikleri yanıtlar değerlendirildiğinde iş ile özel yaşam arasındaki mesafenin, sınırların ortadan kalkması sebebiyle sorunlar yaşadıkları sonucuna ulaşılmaktadır. Salgın sürecinde virüs endişesi, kısıtlamalar, yasaklar ve “evde kal” çağrıları ile sosyal yaşamın durduğu bilinmektedir. Bu dönemde gerek bireysel gerekse sosyal yaşamda farklı etkinliklerin yapılamaması, herkesi etkilediği gibi evden çalışanları da yoğun olarak etkilemektedir. Bu durumun verdiği psikolojik yorgunluk ve deşarj olamama, çalışma psikolojisinden çıkamama ve mobbing gibi sorunlarla bir araya geldiğinde daha da zorlayıcı olmaktadır.

Evden çalışma sürecinde yaşanan mobbingin bireysel etkileri üzerine verilen yanıtlar değerlendirildiğinde, “motivasyon, verimlilik ve performans düşüşü”, “örgüte ve işe olan saygının, bağlılığın azalması”, “mobbing davranışlarında bulunan yöneticiye ve meslektaşına karşı duyulan olumsuz hisler”, “işsizlik korkusuyla yaşanan mobbinge sessiz kalmanın özsaygıyı zedelemesi” ve “psikolojik ve fizyolojik sağlığın bozulması” bulgularına ulaşılmaktadır. Bu konuda bazı katılımcıların ifadeleri şu şekildedir;

“Ne firmaya ne yöneticime saygım kalmadı. Şu Covid 19 gibi zor süreçte bir yöneticinin ekibine yaşattığı mobbingin her türüne sessiz kalmak vicdana sığar mı? neredeyse evlerimize 24 saat gözetlemek için kamera taktıracak. İşsizlik belası olmasa, zerre saygımın kalmadığı yerde durmam.” (K3, Kadın, Planlama Sorumlusu)

“Artık tahammül edemiyorum, tolere edemiyorum. Sağlığım elden gitti. Şu yaşımdan sonra birden egzama kaşıntıları başladı, geceleri sayıklama, konuşma başladı. Çünkü atamıyorum kafamdan. Evim benim özel alanımdı, korunaklı limanım. Onların olmadığı kendime kaldığım rehabilitasyon alanımdı. Şimdi tüm gün evimin içindeler, görüntüleri, sesleri evimin içinde.” (K9, Kadın, Proje Uzmanı)

“İnsanın üzerinde böyle bir dönemde hastalıktan, virüse yakalanma korkusundan, sevdiklerini görememekten, ölüm korkusundan psikolojik olarak bir sıkıntı yumağı var. Bunun üzerine anlayışsız, sürekli söylenen, bulduğu her fırsatta her kanaldan mobbing uygulayan bir yöneticisinin olması insanda ne motivasyon ne verimlilik bırakıyor. Oysa biraz anlayış, biraz destek, biraz takdir olsa zaten evde çalışmak artıları olan bir çalışma biçimi, evde de çalışsam sıkılırım zaten, başka yapacak işim yok ki.” (K11, Kadın, İnsan Kaynakları Uzmanı)

“Bir insana karşı kendimi sırf işimden olacağım diye böyle savunmasız, çaresiz bırakmak kendime olan tüm özgüvenimi, saygımı yerle bir ediyor. Nasıl olabilir, nasıl başkalarının içinde bana böyle davranmasına, bana bunları yazmasına laygınca tepki veremiyorum. Bu duygularımın baş etmek ile işsiz kalırsam ne zorluklar yaşarım arasında git geller yaşıyorum ve bu beni bireysel olarak çok etkiliyor. Pek tabii aileme de yansıyor.” (K52, Kadın, Mali İşler Sorumlusu)

“Çok sinirli bir insan oldum. Bu hem sağlığıma yansıyor hem çocuklara. Sağlığım bozuldukça performansım düşüyor. Bu mobbing olmasa evden çalışma ile ilgili hiç sıkıntım yok. Çok daha etkin bile olurum. İstanbul’da işe gidip gelme bir çile. Yani o yorgunluk olmayınca mis gibi yataktan kalkar oturursun işinin başına. Ama böyle yöneticiler insanda motivasyon, huzur bırakmıyor.” (K46, Erkek, Yatırım Uzmanı)

Katılımcıların yaşamış oldukları mobbingin aile yaşamları üzerine de etkisi bulunduğu ve bireysel etkilerde olduğu gibi olumsuz bir tablonun ortaya çıktığı görülmektedir. Buna göre aileye etkiler, “iletişim sorunları”, “aile bireylerinin sorunlarına, isteklerine karşı tahammülsüzlük”, “aile bireyleri arasında çatışma” ve “evin gündelik sorumluluklarını yerine getirmekte zorlanma” şeklinde ortaya çıkmaktadır. Yaşadıkları mobbingin stres, gerginlik gibi psikolojik; baş ağrısı, mide ağrısı gibi fizyolojik sorunlara neden olarak aile bireyleri ile kaliteli, mutlu ve huzurlu vakit geçirmeye mani olduğu görülmektedir.

“Bir anne olarak çocuklarıma, eşime yansıyor tüm yaşadıklarım. Toplantı saati kapıyı kilitliyorum çocuklar gelir diye, çıt çıkarsalar bağırp çağırıyorum elimde olmadan. Çünkü mesai saatinde sanki iş yerindeymiş gibi çalışmamızı isteyen bir müdürüm var ve bu süreçte biz çalışanlara çok hırçın davranıyor, mobbing, zorbalık aldı başını gitti.” (K10, Kadın, Bilgi İşlem Uzmanı)

## Covid 19 Salgın Sürecinde Mobbing Sorunu: Evden Çalışan Beyaz Yakalılar Üzerine Bir Araştırma

---

“Evden çalışma zor bir çalışma olmadı, benim için zor olan gerçekten hayatı zindana çeviren şefim. Bu durum benim tüm aile yaşamımı etkiliyor, tahammülüm olmuyor hiçbir şeye. Evdekilerin isteklerine, evin sorumluluklarına yetişemiyorum ama bu benim yaşadığım psikolojik yorgunluktan dolayı, anlatması zor.” (K50, Kadın, İş Analisti)

“Maruz kaldığım mobbing evde çatışmaya neden olacak kadar ağır yaşıyor. İşi, işte yaşananları çalıştığın yerde bırakamıyorsun ki. Evle ofis arasındaki zaman-mekan ilişkisi koptu gitti. Böyle olunca yaşanan her şey evin içinde, yaşadığın psikoloji evin içinde.” (K22, Erkek, Ticari Satış ve Kiralama Uzmanı)

“Psikolojide it tepmesi diye bir şey vardır bilirsiniz, böyle demek doğru mu bilmiyorum ama resmen yöneticim beni teptikçe ben de evdekilerden çıkarır oldum gerginliğimi, eşim profesyonel destek almam gerektiğini söylüyor artık. Durumum bu kadar vahim, ailemi bu derece etkiliyor yaşadığım mobbing.” (K56, Erkek, Üretim Takip Sorumlusu)

### Evden Çalışma Sürecinde Mobbingle Mücadele

Evden çalışma sürecinde mobbingle mücadeleyle yönelik ifadeler değerlendirildiğinde katılımcıların tamamı genel olarak çalışma yaşamını düzenleyen İş Kanunu gibi yasalarda, özel olarak ise evden/uzaktan çalışma yönetmeliğine ilişkin kapsamlı düzenlemeler yapılması gerektiğini vurgulamaktadır. Evden çalışmanın içerisinde yer alan pek çok sorunun mobbinge de kaynaklık ettiğinin altını çizerek, yasal bir çerçevede çalışma sürelerinin ve sosyal hakların düzenlenmesi gerekliliğini, yönetim pozisyonunda olanların da en az çalışanlar kadar mobbing konusunda eğitim almaları gerektiğini belirtmektedirler. İş sağlığı ve güvenliği kapsamında çalışanların psikolojik sağlığını da koruyucu önlemlerin alınarak, mobbing gibi psiko sosyal risklerin önlenmesi gerektiği ifade edilmektedir. Öte yandan katılımcıların ortak önerilerinden biri de teknolojik araç-gereçlerin kullanımına odaklanmaktadır. Buna göre katılımcılar, işverenlerin akıllı telefon başta olmak üzere teknolojik araç-gereçleri bir denetim ve baskı mekanizması olarak kullanmalarından rahatsızlık duymakta, bu konuda da yasal bir çerçeve çizilmesi gerektiği vurgulanmaktadır. Ayrıca mobbingi önleyici düzenlemelerin dijital/siber mobbing, siber zorbalık ve siber mağduriyet gibi kavramlarla anılan davranışları da kapsayacak şekilde ele alınmasının önemli olduğu ifade edilmektedir. Bu konuda katılımcıların bazılarının ifadeleri şu şekildedir;

“Mevzuata göre aslında telefon numaramızı bile istesek paylaşmayabiliriz ancak uygulamada bunu yapmak mümkün değil, mümkün değilse bile işverenin mesai saati dışında, tatil gibi dinlenme zamanlarında çalışanını arayabilmesine bile bir sınırlandırma getirmek gerekiyor. Bu gibi suiistimalleri önleyerek mobbing uygulanmasının önüne geçilebilmeli.” (K11, Kadın, İnsan Kaynakları Uzmanı)

“Çalışma yaşamının en önemli sorunu olan mobbingin kapsamlı şekilde düzenlenmesi çok önemli bir hale geldi. Özellikle evden çalışmanın yaygınlaştığı bu dönemde, mobbingin zaman ve mekan dinlemeden yaşandığı ortada. Demek ki dijital mobbingle ilgili düzenlemelere de yer verilmesi gerekiyor” (K21, Kadın, SAP Modül Uzmanı)

“Çalışanların iş kazası, meslek hastalığı gibi risklere karşı korunması ne kadar önemliyse, psikolojik sağlığının da korunması çok önemli. Mobbing bir psikolojik baskı ile çalışanların ruhsal sağlığını tehdit eden büyük bir sorun. Bu kapsamda iş sağlığı ve güvenliğinde ele alınan risklere bunun da eklenmesi ve düzenleme yapılması gerekiyor.” (K31, Kadın, Sunucu Sistemleri Uzmanı)

“Evden çalışma eğer gerçekten layıkıyla düzenlenirse işyerleri için de çalışanlar için de çok avantajlı olabilir. Ama evden çalışmanı denetleyeceğim derken mobbing uygulamak, çalışanın kaygı, stres yaşayarak iş motivasyonunu düşürür. Bunu önlemenin yolu kanundur, yönetmeliktir. Çalışma saatinin, dinlenme vaktinin ve en önemlisi teknoloji üzerinden iletişim araç gereçleri üzerinden üstümüzde kurulan baskının, psikolojik tacizin önlenmesi için sosyal haklarımızı koruyan yasal düzenlemeler yapılmalı.” (K49, Erkek, Kurumsal İletişim Uzmanı)

“Evden çalışmada mesai kavramı yok, bu en büyük mobbing. Ne maddi ne manevi karşılığını alamıyorsun. Çalışma psikolojisinden çıkılmıyor. Eğitimin öneminden bahsediyoruz. İş hayatında da yönetim kadrolarındakilere mobbingin çalışan üzerindeki etkisini anlatan eğitimler verilmeli. Çalışanın haklarını bilmesinin anlamı kalmıyor, işsizlik endişesiyle ses çıkarılmıyor ki.” (K54, Kadın, Halkla İlişkiler Uzmanı)

Mobbingle mücadelede bireysel farkındalık ve çalışanların haklarını bilmesi, örgütlenebilmesi önem arz etmekle birlikte katılımcıların daha fazla mobbinge maruz kalma, işlerini kaybetme, sendikali olma durumunda işten çıkarılma kaygısı yaşamaları ve uzun süreli işsizlik yaşama endişesi duymaları, bireysel ve toplu mücadele konusunda çekimser davranmalarına neden olmaktadır. Nitekim çalışmaya katılan beyaz yakalı çalışanların hiçbirinin sendika üyeliği bulunmamakta ve meslek hayatlarında mobbing konusunda herhangi bir şikâyet işlemi yapmadıkları sonucuna ulaşılmaktadır.

“Örgütlenmenin gücüne inanıyorum ama cesaret edemiyorum. Kesin işten çıkarırlar. Kendi aramızda konuşuyoruz arkadaşlarla, yaşadığımızın mobbing olduğunu, pek çoğunun İş Kanunu'na uygun olmadığını biliyoruz. Ama harekete geçemiyoruz hepimiz ben de yani işsiz kalmaktan korkuyoruz.” (K31, Kadın, Satış Sonrası Müşteri Hizmetleri Uzmanı)

“Bir önceki işyerimde de mobbing yaşadım, o zaman gençtim ve eşimin firmasından çağrılmıştım. Bir cesaretle ayrıldım ama yeni başladığım yerde de mobbinge maruz kaldım. Çalışma hayatının doğasına yerleşti diye düşünüyorum. İnsanların küçük yaştan itibaren psikolojik tedavi alması lazım ya da işyerlerinde böyle birimler olmalı. Şikâyet etmemin hiçbir anlamı olmayacağını anladım, etsem daha beterini yaşayacağım eminim, hele kadınsan kaçınılmaz.” (K47, Kadın, Finansal Planlama Uzmanı)

“Pandemi öncesinde hakkımı savunmak ve mobbinge karşı dava açmaya niyet ettim. Pandemi başlayınca arkadaşlar, eşim nasıl olsa evde çalışacaksın, rahat edersin gözden uzak vesaire dediler. Ama hiç öyle olmadı, daha yoğun ve değişen bir mobbing başladı. İsteddiği saate arayıp iş vermek, istediği saate mail gönderip iş istemek zaten vardı da mesai saatlerinin epey dışına, hafta sonuna kadar taşıdı. Mesajla taciz hudutsuz. Şimdi de iş bulmak aslanın kuyruğunda diyor arkadaşlar, eşim. Öyle gerçekten, ben de sabrediyorum.” (K45, Erkek, Bütçe Planlama Uzmanı)

“İşsizliğin bu kadar arttığı ve uzun süreli hale geldiği bir ortamda ne şikâyet çare ne sendika üyesi olma. İkisi de doğrudan kapıyı göstermeleri için elinle sunduğun mazeret olur. Sonra hukuk mücadelesiyle uğraş aylarca, yıllarca. Gördüm bunu yakın bir arkadaşımda, bin pişman oldu.” (K53, Erkek, Kredi İzleme Uzmanı)

#### 4. SONUÇ

Salgın ile başlayan süreçte hayatın temel alanlarında bir değişim ve dönüşüm sürecine girilmiştir. Bu değişim ve dönüşümün salgın sonrasında da devam edeceği tartışılmaktadır. Bu kapsamda işyeri davranışları ve çalışma şekilleri üzerinde meydana gelen değişimlerin, gelecekte çalışma hayatını ne şekilde etkileyeceği konusunda farklı görüşler bulunmakta, özellikle uzaktan/evden çalışmadan ne beklenebileceği ve örgütlerde nasıl bir dönüşüme neden olacağı üzerine tartışmaların varlığı izlenmektedir. Bu konuda “uzaktan/evden çalışmanın kalıcı olacağı, teknolojinin önemli bir rol oynamaya devam edeceği ve güçlendirilmiş evden çalışma politikaları” şeklinde farklı görüşler bulunmaktadır.

Salgın ilanıyla birlikte kamu ve özel sektörde uygulanan evden çalışmanın, salgın sonrasında da yaygın olarak devam edeceği öngörülerinden hareketle bu çalışma biçimine ilişkin sorunların tespiti ve sorunların çözümüne yönelik politikaların geliştirilmesi önem arz etmektedir. Salgın döneminde evde çalışma ile ilgili literatürde araştırma sayısı hızla artarken, mobbinge ilgili sınırlı sayıda çalışma bulunduğu dikkat çekmektedir. Bu çalışmanın araştırma kısmında salgın ilanıyla birlikte literatürde de yer verilen evde çalışmaya uygun sektörlerde istihdam edilen beyaz yakalı çalışanların yaşadığı mobbing sürecini ele alan nitel bir araştırma gerçekleştirilmiştir.

Araştırma sonucunda salgın ilanından itibaren evden çalışmaya geçen katılımcıların mobbinge maruz kaldıkları, bu konudaki tecrübeleri değerlendirildiğinde ise ifadelerin geleneksel mobbing dışında dijital mobbingi de işaret ettiği görülmektedir. Çalışma hayatında birçok değişim yaşanırken, geleneksel mobbingin de dijital mobbinge dönüştüğü ve salgın öncesinde de dikkat çeken dijital mobbingin salgınla birlikte daha yaygın yaşandığını söylemek mümkündür. Teknolojinin yoğun olarak kullanıldığı bu dönemde, dijital mobbingin akıllı telefonlar, mesajlaşma gibi internet uygulamaları, online toplantılar düzenlemeye imkân veren programlar, e-posta ve sosyal medya hesapları üzerinden yaşandığı izlenmektedir. Sayılan bu iletişim aygıtları üzerinden gerçekleşen mobbing davranışları, işle ilgili olduğu kadar kişisel nitelik de taşımaktadır. İşverenlerin evde olunan süreçte işlerin aksayacağı yönündeki endişelerinin, denetimi sıklaştırma şeklinde kendini gösterdiği, ekonomik olarak yaşanan darboğazın çalışanları daha fazla çalıştırarak aşılabileceğine yönelik algıya sahip oldukları sonucuna ulaşılmaktadır. Dolayısıyla salgının başlamasıyla evden çalışmanın mobbingi azaltacağı hatta ortadan kaldıracacağı yönündeki düşüncenin tersi bir sürecin ortaya çıktığı görülmektedir. Bu dönemde yaşanan mobbing davranışlarına ilişkin bulgular incelendiğinde telefon, mesajlaşma programları ve e-posta kullanımı ile gerçekleşen baskıların yanı sıra gün boyu çeşitli uygulamalarla online olma, günün her saati online toplantı yapma, WhatsApp gibi mesajlaşma programlarının kullanıcı ayarlarının kontrolü (mavi tik, son görülme saati gibi), konum bilgisi, sosyal medya hesaplarının işletme/marka için kullanılmasını isteme, mesai saatleri dışında ve hafta sonu tatillerinde de evde olma gereğiyle çalışmanın online olarak kontrole açık şekilde devam etmesi yönündeki tutumlar, dijital mobbingin yoğunlaştığını göstermektedir. Öte yandan çalışanların iş yükünün artması, yapılan işin beğenilmemesi, sözlü ve yazılı olarak olumsuz tutum ve davranışlar gibi kişisel ve mesleki itibarı zedeleyici geleneksel mobbing davranışlarının da kişinin ev içindeki çalışma ve özel yaşamını düzenleme hususlarını kapsayacak şekilde genişleyerek devam ettiği tespit edilmiştir.

Evde çalışmanın yapıldığı dönemde mobbingin katılımcıların bireysel yaşamını ve aile yaşamını olumsuz etkilediği sonuçlarına ulaşılmaktadır. Katılımcıların %92’sinin evden çalışma biçimine olumlu yaklaştığı ancak mobbing gibi çalışanın psiko-sosyal sağlığını tehdit eden taciz, baskı, şiddet gibi davranışların zorlayıcı ve yorucu olduğu görülmektedir. Salgının, çalışma hayatından bağımsız olarak kaygı, korku oluşturan, sosyalleşmenin durduğu bir süreç olduğu değerlendirildiğinde, bireyler için zaten zorlayıcı bir yapı arz ettiği bilinmektedir. Böyle bir dönemde işverenin mobbing şeklinde ortaya çıkan aşırı denetimi, daha çok çalışılması yönündeki beklentileri, motivasyonu, verimliliği ve performansı azaltan tutum ve davranışları, evde çalışmayı da zorlayıcı kılmaktadır. Mobbing konusunda farkındalığı yüksek olan katılımcıların, yaşadıkları mobbing ve bunun olumsuz etkilerine rağmen işlerini kaybetme ya da daha fazla mobbinge maruz kalma endişesi ile ses çıkaramadıkları, herhangi bir resmi şikâyette bulunmadıkları, örgütlenmeye karşı da çekimser kaldıkları görülmektedir.

# Covid 19 Salgın Sürecinde Mobbing Sorunu: Evden Çalışan Beyaz Yakalılar Üzerine Bir Araştırma

Araştırmaya katılan katılımcılar, mobbing sorununun çözülmesinin çalışanların ve örgütlerin verimliliği, başarısı açısından önemli olduğu kadar, çalışanın ruhsal sağlığı ve iyi hali, esenliği için de gerekli olduğunu belirtirken, evden çalışmanın her boyutunu içerecek şekilde devlet tarafından incelenmesi, denetlenmesi, evden/uzaktan çalışma yönetmeliğinin çalışma saati, dinlenme süreleri, teknolojik aletlerin kullanımı, iş sağlığı ve güvenliği önlemleri ve dijital mobbingi de kapsayacak şekilde düzenlenmesi gerektiğini vurgulamaktadır.

Evden çalışmanın olumsuzlukları olarak sayılan pek çok unsurun aslında aynı zamanda mobbingi de içerdiği, mobbinge kaynaklık ettiği ve bu çalışma biçiminde siber zorbalık ile mobbing arasındaki farkın ortadan kalktığı görülmektedir. Katılımcıların da beklenti ve önerilerinde ifade edildiği gibi evden çalışma, uzaktan çalışma gibi çalışma biçimlerinin yasal olarak her boyutunun düzenlenmesi elzemdir. Bu kapsamda çalışma saatleri, dinlenme zamanı, işle ilgili kullanılan araç-gereçlerin temini, evden çalışmadan doğan masrafların karşılanması, sosyal haklar, iş sağlığı ve güvenliğinin psiko-sosyal riskleri ve evden çalışmadan kaynaklı riskleri de içerecek şekilde genişletilmesi gibi mevzuata ilişkin düzenlemelerle insan onuruna yaraşır iş koşullarının sağlanması önem taşımaktadır.

İşyerlerinin, evden çalışanlara yönelik gerek işin yürütülmesi gerekse performans, motivasyon ve verimliliği etkileyebilecek unsurlarla ilgili düzenli ve etkin bir iletişim ağı kurması, teknoloji kullanımı ve sosyal becerileri geliştirmeye yönelik eğitimler verilmesi, yöneticilerin çalışanları destekleyen, günümüz modern çalışma hayatının öne çıkarılan kavramları olan empati, iş birliği, sinerji içeren bir yönetim tarzı ile hareket etmesi gerekmektedir. Özellikle mobbing gibi sorunların çözümü için yönetim pozisyonlarında bulunanların liderlik becerilerinin geliştirilmesi, koçluk, mentorluk gibi eğitimler alması önem arz etmektedir.

Evden çalışma uygulamasında çalışanın işi aksatacağı düşüncesiyle yoğun denetime, baskıya maruz kalma, dijital mobbing olarak karşımıza çıkan sürekli iletişim hali ile çalışma psikolojisinden çıkamama, çalışanların ruhsal sağlıkları kadar iş-aile dengesinin de bozulmasına yol açmaktadır. Bu bağlamda özellikle çalışanın özel yaşamını koruyacak yasal sınırların çizilmesi ve denetiminin sağlanması, insan haklarının ihlaline girecek uygulamaların ortadan kaldırılması açısından da gerekli görülmektedir. Ayrıca işyerlerinin, çalışanlarına iş aile dengesini sağlama (kreş vb. bakım destekleri, ebeveyn izinleri gibi), örgüt içinde güveni sağlama (piknik, işyeri partisi vb. etkinlikler) gibi destekleyici politikalar, imkanlar sunarak, işe ve işyerine olan bağlılığı, güveni sağlamaları gerekmektedir.

## KAYNAKÇA

- AKBAŞ TUNA, A. & TÜRKMENDAĞ, Z. (2020). "Covid-19 Pandemi Döneminde Uzaktan Çalışma Uygulamaları ve Çalışma Motivasyonunu Etkileyen Faktörler", İşletme Araştırmaları Dergisi, 12 (3): 3246-3260.
- AKCA, M. (2020). "Covid-19'un Havacılık Sektörüne Etkisi", Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi, 7(4): 45-64.
- AKCA, M. & TEPE KÜÇÜKOĞLU, M. (2020). "Covid-19 ve İş Yaşamına Etkileri: Evden Çalışma", Journal of International Management Educational and Economics Perspectives, 8(1): 71-81.
- ARIKBOĞA, F. Ş. & DOĞAN, E. & AKDÖL, B. & İRENGÜN, O. (2020). "Küresel Salgın Döneminde Evden Çalışma Araştırma Raporu", İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- AYTUN, U. & ÖZGÜZEL, C. (2020). "Türkiye'nin Evden Çalışması Mümkün mü?", Kütahya Dumlupınar Üniversitesi, <https://openaccess.dpu.edu.tr/xmlui/handle/20.500.12438/8443>, 06.06.2021.
- BAYAZIT, M. & ÖZALP TÜRETGEN, İ. & AYYILDIZ, F. & KOSOVA, J. E. (2020a). "COVID-19 Gölgesinde Evden Çalışma ve İş-Yaşam Dengesi Araştırması (Rapor 1)". <https://sites.google.com/view/covid-19arastirmasi>
- BAYAZIT, M. & ÖZALP TÜRETGEN, İ. & AYYILDIZ, F. & KOSOVA, J. E. (2020b). "COVID-19 Gölgesinde Evden Çalışma ve İş-Yaşam Dengesi Araştırması (Rapor 2)". <https://sites.google.com/view/covid-19arastirmasi>
- BAYAZIT, M. & ÖZALP TÜRETGEN, İ. & AYYILDIZ, F. & KOSOVA, J. E. (2020c). "COVID-19 Gölgesinde Evden Çalışma ve İş-Yaşam Dengesi Araştırması (Rapor 3)". <https://sites.google.com/view/covid-19arastirmasi>
- CEREV, G. & GÜRSUL, A. (2021). "İşyerinde Teknolojik Taciz: Dijital Mobbing Üzerine Bir Araştırma", Pearson Journal Of Social Sciences & Humanities, 6(12):117-132.
- DAVENPORT, N., SCHWARTZ, R.D. & ELLIOTT, G.P. (2003). Mobbing İşyerinde Duygusal Taciz. Sistem Yayıncılık, İstanbul.
- DELOITTE. (2020). "İşin Geleceği: Uzaktan Çalışma Sisteminde Organizasyonel Dayanıklılığı Korumak", Deloitte Raporu.

- DENİZ, D. & IRİZ, M. (2020), "Covid-19 Pandemi Sürecinde Öğretmenlerde Siber Zorbalık Algısının Çeşitli Değişkenler ile İncelenmesi", ECLSS International Online Conference Economics & Social Sciences, September 8-9. Proceeding Book. ss: 220-237.
- DEMİRTAŞ, Ö. & KARACA, M. (2018). "Siber Mobbing: Kavramsal Çerçeve, Öncülleri ve Sonuçları", International Journal Of Entrepreneurship & Management Inquiries (EMI), 2 (2): 20-34.
- DINGEL, J. I. & NEIMAN, B. (2020). "How Many Jobs Can be Done at Home?", Working Paper No. 26948, National Bureau of Economic Research.
- DOCKERY, M. & BAWA, S. (2020). "Working from Home in the COVID-19 Lockdown", Bankwest Curtin Economics Centre Research Brief COVID-19, ss: 1-5.
- EY Türkiye. (2020). "Çalışma Dünyasının Geleceği: COVID-19 ve Yeni Normal", İstanbul, 11 Kasım, [https://assets.ey.com/content/dam/ey-sites/ey-com/tr\\_tr/pdf/2020/11/calisma-dunyasinin-gelecegi-covid-19-ve-yeni-normal.pdf](https://assets.ey.com/content/dam/ey-sites/ey-com/tr_tr/pdf/2020/11/calisma-dunyasinin-gelecegi-covid-19-ve-yeni-normal.pdf), 05.06.2021.
- FADINGER, H. & SCHYMIK, J. (2020). "The Effects of Working From Home on COVID-19 Infections and Production - A Macroeconomic Analysis for Germany", University of Bonn and University of Mannheim, Germany.
- GÖRMÜŞ, A. (2020). "Kovid-19 Pandemisi Döneminde Sosyal Mesafeli Çalışma Biçimi: Tele-Çalışma", Turkish Studies, 15(4): 481-496.
- HALLIN, H. (2020). "Home-Based Telework During The Covid-19 Pandemic", Master Program in Work Life Science.
- ILO, International Labour Organization, (2020a). Working From Home: Estimating the Worldwide Potential. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/--travail/documents/briefingnote/wcms\\_743447.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/--travail/documents/briefingnote/wcms_743447.pdf), 23.05.2021.
- ILO, International Labour Organization, (2020b). "COVID-19: Protecting Workers in The Workplace", [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_738742/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_738742/lang--en/index.htm), 05.06.2021.
- ILO, , International Labour Organization, (2021). "Working From Home: From Invisibility to Decent Work", [https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS\\_765806/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_765806/lang--en/index.htm) , 06.06.2021.
- IŞIK EROL, S. (2020). "Covid-19'un Çalışma Hayatına Yansımaları: Salgından Etkilenen Bazı Ülkeler Tarafından Alınan Önlemler", Dicle Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 10 (19): 212-231.
- KABAKÇI GÜNAY, E. & ÖZER TORGALÖZ, A. (2020). "Covid-19 Sürecinde Türkiye'de Uzaktan Çalışma ve İstihdamdaki Dönüşüm", 3. Uluslararası Akademik Araştırmalar Kongresi'nde sunulan bildiri. Bolu.
- KARACA, M., MUTLU, T. & GENCER, G. (2021). "Siber Mağduriyet: Kavramsal Bir Çalışma", Anadolu Akademi Sosyal Bilimler Dergisi, 3 (1): 177-191.
- KAYAPALI YILDIRIM, S. & EKİNCİ, O. (2019). "Siber Mobbing Ölçeği Geçerlilik ve Güvenirlik Çalışması", Mavi Atlas, 7(2): 294-320.
- KICIR, B. (2019). "Evden Çalışma: Özgürlük Mü Esaret Mi?", Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 21 (1): 173-196.
- KORKMAZ, A. (2016). "Siber Zorbalık: Fizikselden Sanala Yeni Şiddet", eKurgu. Anadolu Üniversitesi İletişim Bilimleri Fakültesi Uluslararası Hakemli Dergi, 24(2): 74-85.
- LEYMAN, H. (1990). "Mobbing and Psychological Terror at Workplaces", Violence and Victims, 5 (2): 119-126.
- METİN, Z. G., ve YILDIZ, A. N. (2021). İş Sağlığı ve Güvenliği Boyutu ile Uzaktan Çalışma. Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu, Ankara. <http://www.turkis.org.tr/dosya/i14hl0v1tNpt.pdf> , 21.05.2021.
- MICROSOFT, (2021). Civility, Safety & Interaction Online: Turkey. Microsoft. [https://www.microsoft.com/en-us/digital-skills/digitalcivility?activetab=dc\\_i\\_reports:primaryr4](https://www.microsoft.com/en-us/digital-skills/digitalcivility?activetab=dc_i_reports:primaryr4), 02.06.2021.
- ÖZÇELİK, Z. (2021). "Covid-19 Nedeniyle Evden Çalışma Sürecinde Performans Değerlemesi: Bir Kamu Kurumu Çağrı Merkezi Örneği", Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, (58): 221-240.
- ÖZER, H. D. (2020), "Pandemi Sürecinde Artan Tehlike: İşyerinde Siber Zorbalık", Selçuk Hukuk Kongresi I 2020 Özel Hukuk Tebliği Tam Metin Kitabı, Doç. Dr. Alper Uyumaz, Doç. Dr. Mehmet Akçaal, Dr. Öğr. Üyesi Ebru Tüzemen Atik (Edt.), 1. Basım, Atlas Akademik Basım Yayın. ss:133-152.

## Covid 19 Salgın Sürecinde Mobbing Sorunu: Evden Çalışan Beyaz Yakalılar Üzerine Bir Araştırma

---

- PARUNGAO, A. (2020). "The Future of Remote Work After COVID-19: 3 Common Predictions", <https://www.ekoapp.com/blog/the-future-of-remote-work-after-covid-19-3-common-predictions>, 06.06.2021.
- RUBIN, O. & NIKOLAEVA, A. & NELLO-DEAKIN, S., & te BROMMELSTROET, M. (2020). "What Can We Learn From The COVID-19 Pandemic About How People Experience Working From Home And Commuting?", Centre for Urban Studies, University of Amsterdam. <https://urbanstudies.uva.nl/content/blog-series/covid-19-pandemic-working-from-home-and-commuting.htm>
- SERİNİKLİ, N. (2021). "Covid 19 Salgın Sürecinde Örgütsel Değişim: Uzaktan/Evden Çalışma Modeli", Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 31 (1): 277-288.
- SEYRAN, F. (2021). "Covid-19 ve Siber Zorbalık: Uzaktan Çalışma Üzerine Bir Değerlendirme", 2. Uluslararası Sosyal Bilimler ve İnovasyon Kongresi. 24-25 Mayıs. Ankara. ss:6-23.
- STOREY, L. (2007). "Doing Interpretative Phenomenological Analysis", E. Lyons ve A. Coyle. (Edt.), *Analysing Qualitative Data In Psychology İçinde* (51-64). SAGE Publications, Los Angeles.
- STRAUSS, A. ve CORBIN, J. (1990). *Basics of Qualitative Research: Grounded Theory Procedures and Techniques*. SAGE Publications, New Delhi.
- TAT, R. & GEMLİK, N. (2020). "Pandemi Sürecinde Evden Çalışan Çağrı Merkezi Çalışanlarının Yaşadıkları Sorunlar ve Çözüm Önerileri", Sağlık Akademisyenleri Dergisi, 7 (4): 266-272.
- TUMIN, S. A. (2020). "How common is working from home?", KRI Discussionpaper, ss: 1-13.
- TURAN GÖKÇE, S. (2021). "İşyerinde Siber Zorbalık Üzerine Bir İnceleme", *Journal of Organizational Behavior Review*, 3 (1):113-120.
- UŞEN, Ş. (2020): "Covid-19 Salgını Döneminde "Zorunlu" Evden Çalışma: İş ve Özel Yaşama Etkileri", İnKAM, Ekim
- YARDIMCI, G. & YALÇINTAŞ, A. (2020). "Üretim Kapitalizmi, Dijital İstihdam ve İş Hukukunda Yeni İhtiyaçlar", *İktisat ve Toplum*, Haziran. Sayı: 116: 4-10.
- YASENOV, V. (2020). "Who Can Work from Home?", IZA Discussion Papers, 13197, Institute of Labor Economics (IZA).
- YILDIRIM, A. ve ŞİMŞEK, H. (2000). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Seçkin Yayınlar, Ankara.
- ZARİFOĞLU, E. (2020). "Covid-19 Sonrası Küresel Ekonomi Trendleri". U. Ulutaş (Edt.), *Covid-19 Sonrası Küresel Sistem: Eski Sorunlar Yeni Trendler İçinde* (107-111). SAM Yayınları, Ankara.

## Eleştirel Düşünme Eğilimi ile Stresle Başa Çıkma Tutumu İlişkisi: Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Öğrencileri Örneği<sup>a</sup>

*The Relationship Between Critical Thinking Tendency and the Attitude of Coping with Stress:  
Students of the Faculty of Health Sciences at Canakkale Onsekiz Mart University Case*

Şeyma KODAKOĞLU<sup>b</sup>

Fehmi Volkan AKYÖN<sup>c</sup>

### Özet

Araştırma; öğrencilerin eleştirel düşünme eğiliminin stresle başa çıkma tutumları arasındaki ilişkiyi tespit etmek üzere yapılmıştır. Araştırma evrenini; Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi'ndeki Hemşirelik, AYAY ve Ebelik bölümü son sınıf 175 lisans öğrencisi oluşturmaktadır. Çalışmaya katılmayı kabul eden ve devamsızlık vb. durumlardan dolayı ulaşılan 142 öğrenci ile çalışma tamamlanmıştır. Araştırma verilerinin toplanmasında; Öğrenci Sosyo-Demografik ve Mesleki Özellikleri İçeren Bilgi Formu, Marmara Eleştirel Düşünme Eğilimleri Ölçeği ve Stresle Başa Çıkma Tutum Envanteri Ölçeği kullanılarak yüz yüze görüşme yöntemiyle sınıfta uygulanmıştır. Verilerin analizinde; Bağımsız Örnekler T – Testi, ANOVA, Korelasyon Analizi, Welch, Levene ve Tukey Testi kullanılmıştır. Araştırmanın sonucuna göre; öğrencilerin eleştirel düşünme eğilimleri ile stresle başa çıkma eğilimleri arasında pozitif yönde, düşük düzeyde ve kısmen anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Eleştirel düşünme eğilimleri tercihlerinde; sadece okudukları bölümlere göre farklılaşma tespit edilmiştir. Stresle başa çıkma tutumlarında ise; cinsiyet, medeni durum, okuduğu bölüm, herhangi bir öğrenci topluluğuna üye olmada farklılaşmaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** Eleştirel Düşünme, Stres Öğrencileri.

**Jel Kodları:** M10, M12, I21.

**Başvuru:** 01.09.2021

**Kabul:** 16.09.2021

### Abstract

This research was designed to determine the relationship between the critical thinking disposition of students and their attitudes to cope with stress. The research universe consists of 175 senior undergraduate students from Nursing, Emergency and Disaster Management and Midwifery Department at Canakkale Onsekiz Mart University School of Health Sciences. The study was completed with 142 students who agreed to participate in the study and reached due to absenteeism. In the collection of research data; The Student Information Form, which includes Socio-Demographic and Professional Features, was applied in the classroom using face-to-face interview method using the Marmara Critical Thinking Disposition Scale and Coping with Stress Attitude Inventory Scale. In the analysis of the data; Independent Samples T - Test, ANOVA, Correlation Analysis, Welch, Levene and Tukey Test were used According to the result of the research; It has been determined that there is a positive, low level and partially significant relationship between students' critical thinking tendencies and their tendency to cope with stress. In the preferences of critical thinking trends; gender, marital status, working status of parents, travel, being a member of any student organization in any community and civil society, the reading section select status, as a cultural activity and the potential of what he will do after graduation, although only the reading section according to the differentiation have been identified. It differs only in the sections they study. In their attitudes to cope with stress; the working status of their mothers and fathers, being a member

<sup>a</sup> T.C. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Uluslararası Sosyal Bilimler Konferansı, 5-6 Temmuz 2021 Kongresinde Sunulmuştur.

<sup>b</sup> Öğrenci, [seyma37717@gmail.com](mailto:seyma37717@gmail.com), ORCID: 0000-0002-9204-8137.

<sup>c</sup> Dr. Öğr. Üyesi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, [volkanakyon@comu.edu.tr](mailto:volkanakyon@comu.edu.tr), ORCID No: 0000-0001-7198-018X.



# Eleştirel Düşünme Eğilimi ile Stresle Başa Çıkma Tutumu İlişkisi: Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Öğrencileri Örneği

of any non-governmental organization, their activities as cultural activities, reasons for choosing the department they study, travel and what they will do after graduation do not differ. Gender, marital status, reason for the department she studies, differ in coping with stress in being a member of any student community.

**Key Words:** Critical Thinking, Stress, Health Students.

**Jel Codes:** M10, M12, I21.

## 1. PROBLEMİN TANIMI

Yaşadığımız çağın teknoloji çağı olması ve bireylerin her geçen gün kendini geliştirebilmesi için belli başlı ihtiyaçları karşılaması gerekmektedir. Bu ihtiyaçları karşılarken doğal olarak ortaya çıkan stres ile karşılaşmaktadır. Stres bireyde ortaya çıktığı için çevresine de yansımaktadır. Bu da çevredeki kişilerin eleştirisine maruz bırakılmasına neden olacaktır.

Bireyler bu problemler ile baş edebilmek için hızlı ve kalıcı çözüm yolu arayışına girmektedir. Problem çözüm yolları her bireyde probleme bağlı olarak farklılık gösterebilmektedir. Problem çözümünde ilk yol; problemin ne olduğu belirlenerek ve problem çözme süreci başlatılarak zaman yönünden kazanç sağlanması, sağlık çalışanlarında mesleki doyumun artması, kanıta dayalı sağlık hizmeti anlayışında gelişme sağlanması ve hasta/bireylerin profesyonel ve kaliteli sağlık hizmeti almasını sağlamaktır (Burhan, 2019: 1).

Hızla gelişen ve değişen sağlık sistemi içerisinde bulunan sağlık çalışanlarında değişime uyum sağlayabilmesi için belli temel yeterliliklere sahip olması gerekiyor. Bunlardan biri de eleştirel düşünmedir. Eleştirel düşünme, hemşirelerin hem bağımlı hem bağımsız karar verebilme, etkili hizmet sunma, karşılaştığı problemlerle ilgili analiz-sentez yapabilme, neden sonuç ilişkileri kurabilme, tümevarım tümdengelim yöntemiyle düşünme sürecini ve gerçekleşen durumları yorumlayabilme gibi yeteneklerin geliştirilmesine yardımcı olur (Atalay ve Tel, 1999: 47-54).

Kişinin stresle başa çıkmaya çalışmasındaki asıl amacı stres uyaranlarının neden olduğu duygusal gerilimi azaltmak, ortadan kaldırmak ya da bu gerilime dayanabilmektir (Aydın, 2003). Kişilerarası anlaşmazlık sağlık öğrencileri için zorluk oluşturabilir. Agresif davranışlar, nezaketsizlik ya da saygısızlık bir insanın strese karşı direncini azaltabilir. (Gökalp, 2013).

## 2. ELEŞTİREL DÜŞÜNME

Eleştirel düşünme ile ilgili literatür incelendiğinde birçok çalışma yapıldığı ve farklı farklı tanımlandığı görülmektedir. Eleştirel düşünme; ölçülü bir kuşku rehberliğinde bir düşünce ya da bir görüşün gerçekliğine dair bağımsız ve özgür bir zihinle yapılan arayış eylemi olarak tanımlamak mümkündür (Çelik, 2017: 26).

Eleştirel düşünme, felsefe ve psikoloji gibi iki ana disiplinin inceleme alanıdır. Felsefi yaklaşım daha çok düşünmenin normları, insan düşüncesi ve tarafsız bir dünya görüşü için gerekli olan bilişsel niteliklerle ilgilenmektedir. Psikolojik yaklaşım ise düşünmenin ne olduğuyla, nasıl geliştirilebileceğiyle ve eleştirel düşünme merkezli problem çözme becerileriyle daha fazla ilgilenmektedir (Akınoğlu, 2001: 17-21).

Bireyin kendi düşünce sürecinin farkında olarak başkalarının zihinsel süreçlerini değerlendirmesi, öğrendiklerinden yola çıkarak kendisini ve çevresini anlamlandırmasını içeren aktif süreç eleştirel düşünme sürecini içerir. Bu sürece ulaşması için bireyin üç aşamadan geçmesi gerekmektedir (Çelik, 2017: 27).

1. Bireyin düşünce sürecinin farkında olması: Bireyin, düşünceyi insanın kontrolünün dışında ve kendi başına olan bir aktivite değil de bizzat ona yön verebileceği bir süreç olarak bilmesi gerekir.

2. Başkalarının düşünce süreçlerini incelemesi: Birey, başkalarının düşünce süreçlerini inceleyebilmelidir. Bu sayede kendi düşünce süreci ile başkalarının süreçleri arasında kıyas yapabilir. Kendisinininkinden başka düşünce stratejilerini, başkalarını sonuca götüren aşamaları bilen birey, kendi düşünce sürecindeki eksikleri fark eder ve daha etkili düşünebilmek için daha fazla imkâna sahip olur. Bu sayede birey kendi düşünce kalıplarının farkına varıp bunların dışına çıkar ve yeni düşüncelere açık ve ılımlı hale gelir.

3. Öğrendiklerini günlük yaşantısında uygulayabilmesi: Kendi düşünce sürecinin bilincinde olan, başkalarının düşünce süreçlerini inceleyerek kendini zihinsel açıdan geliştiren bireyin öğrendiklerini uygulaması aşaması eleştirel düşünme sürecinin son aşamasıdır. Uygulama söz konusu değilse eleştirel düşünmeden bahsedilemez. Öğrendiklerini hayatına uygulayan kişi aynı zamanda eleştirel düşünmeyi bir alışkanlık ya da hayatının bir rutini haline getirir. Bu şekilde eleştirel düşünme süreci tamamlanmış ve sürekli hale gelmiş olur.

Sağlık alanında eleştirel düşünme de şunları içerir; sonuç-odaklı olma, kendi iş sürecinin farkında olma, doğru ve çok yönlü düşünme olarak sıralanabilir (Bahmanpour vd., 2018 :172-179).

## 2.1. Eleştirel Düşünmeyi Etkileyen Faktörler

Bireyin eleştirel düşünmesini etkileyen, karşıt düşünceleri sorgulayan, mantıklı cevaplar vermesini sağlayan ana iki faktör bulunmaktadır. Bunlardan ilki bireyin eleştirel düşünmesinin ortaya çıkmasında ve şekillenmesinde büyük rolü olan kalıtsal yani bilişsel etkenlerdir. Bu bilişsel etkenlerin başında gelen zekâ, ani kavrama gücünün yükseltilmesinde belirleyici olduğu için, eleştirel düşünme gücünün gelişmesinde rol oynar (Şenşekerci ve Bilgin, 2008: 15-43). İkinci faktör ise çevresel faktördür. Burada asıl doğru olan içinde bulunulan durumlara göre eleştirel düşünmede her iki faktöründe fazlaca etkili olduğudur. Örneğin, birçok çalışmalar sonucunda zekanın çoğunlukla kalıttan etkilendiğini ortadayken, dışadönüklük, sebat, kaygı gibi diğer kişilik özelliklerinin ise zeka baz alındığında daha az kalıtsal olduğunu ortaya çıkarmıştır (Bacanlı, 1999: 46-61).

## 2.2. Eleştirel Düşünme Eğilimi

Türk Dil Kurumu'na göre eğilim: “Bir şeyi sevmeye, istemeye veya yapmaya içten yönelme, meyil olarak tanımlanmaktadır (<https://sozluk.gov.tr/>).

Bireyin belli yeteneğe sahip olması, bu yeteneği uygun durumlarda kullanacağı anlamına gelmemektedir. Bireyi iyi düşünebilen bir birey yapan sahip olduğu bilişsel beceriler ya da yeteneklerden çok, araştırmaya, netliği aramaya, bilimsel ve kültürel risk almaya ve eleştirel düşünmeye olan eğilimidir. Bu mantıksal izlemde, iyi bir eleştirel düşünürün hem eleştirel düşünme becerisine hem de eleştirel düşünme eğilimine sahip olması gerekmektedir. Eleştirel düşünme eğiliminde özellikle içsel motivasyon çok önemlidir. Buna göre düşünme eğilimi; tercih, tutum, amaç birleşimi, özellikle bir yönde gerçekleşmeye başlayan tercihleri sağlayan kapasitenin en üst derecesi olarak tanımlanmaktadır (Erzincanlı, 2010: 32). Bazı görüşler, her bir bilişsel çaba içinde sadece motivasyon kavramı olarak eleştirel düşünme eğilimini tanımlar. Ancak bazı görüşlere göre motivasyon kavramı olarak düşünce eğilimi dar bir görüşlülük olarak ele alınmıştır. Motivasyon; eğilim ve duyarlılık özellikleri olarak sadece düşünme içine alınmaz. Her ikisi eleştirel düşünme eğilimi için önemlidir (Dirilmeşe, 2009: 20).

Bireyin düşünme eylemi beyinde yüz binlerce bağlantı oluşturmaktadır. Hızlı, yavaş, çok boyutlu gibi düşünme tarzlarında bireyin yaşına göre değişiklik gösterebilir. 20’li yaşlarına kadar çok yoğun bir şekilde düşünen birey bu yaşından sonra yeni düşünceler üretmeyi bırakarak ve o zamana kadar edinmiş olduğu birikimden faydalanarak davranış ve tutum geliştirme eğiliminde olur. Yaş ilerledikçe zihinsel aktivitesi azalan birey, tecrübe ve bilgi birikimini harcamaya başlar. Bu noktada bir görüş birliği olmakla birlikte; bir birey özellikle erken yaşlarda eleştirel düşünme konusunda ne kadar teşvik edilirse ne kadar yönlendirilirse ve onun egzersiz yapılması sağlanıyorsa o bireyin zihinsel aktivitesinin yaşa bağlı olarak azalması söz konusu olmayacaktır. (Alder, 2004: 60-90).

## 3. STRES KAVRAMI

Stres, hayatımızın büyük bir bölümünde olumlu ve olumsuz durum olarak karşımıza çıkmaktadır. Stres kelimesi, Latince kökenli olup “estricitia” kelimesinden gelmektedir. Basit bir tanımla stres, karşılaşılan tehlikeler sonucunda verilen tepkidir.

Yapılan literatür taramaları sonucunda stresle ilgili birçok farklı tanıma rastlanılmıştır. Bunlara bakacak olursak stres, insanların sağlığı ve huzuru için bir tehlike unsuru olarak görülen, yetersiz bir şekilde ele alınan olaylara karşı gösterilen ve belli bir ifadesi olmayan fizyolojik ve psikolojik tepkiler olarak tanımlanabilir (Erdoğan vd., 2009: 447- 461). Stresörler, organizma üzerinde bozulmalara neden olabilir. Fiziksel olarak sıcak, gürültü, aydınlatma, soğuk travma vb. psikolojik olarak çatışmalar, duygusal gerilimler veya sosyal - kültürel, çevresel değişim ve daha birçok değişimler yaratabilir. Fiziksel, psikolojik ve sosyal stresörler karşısında vücudun vermiş olduğu tepki strestir (Baltaş ve Baltaş, 2015: 23-48). Başka bir tanıma göre ise stres, “bireyin fiziki ve sosyal çevreden var olan uyumsuz şartlar nedeniyle, bedensel, ruhsal ve psikolojik sınırlarının ötesinde sarf ettiği gayrettir” (Cüceloğlu, 2009: 263-270). Bu tanımları incelediğimizde stresin kişisel nedenli olabileceği gibi çevresel de olduğu ve hem kişide hem de çevrede çeşitli sonuçlara yol açacağını göstermektedir.

### 3.1. Stres ile Başa Çıkma

Stresle başa çıkmanın amacı, stresi tamamen yok etmek değildir. Asıl amaç, insanın yaşamını ve verimliliğini olumsuz açıdan etkileyen stres miktarını azaltmaktır. Kısaca stresle başa çıkma, stres faktörlerinin oluşturduğu duygusal gerilimi düşürme, yok etme ya da bu gerilime dayanma amacıyla gösterilen davranış veya duygusal tepkileri güçlendirmektir (Şatırcı, 2011: 14). Stresle başa çıkma konusunda hem yöneticilerin hem de çalışanların kişisel yöntemleri önem göstermektedir. Kişilerin edindikleri alışkanlıklar, kişilik özellikleri gibi bireysel konular bu süreci yönetir. Kişilerin alışkanlıkları ve kişilik özellikleri, bireylerin tüm yaşamlarını etkilemekte ve kişiyi kontrol altına almaktadır. Kişiler zararlı alışkanlıklarından kurtulmadığı sürece sürekli aynı tür strese maruz kalmaya mecburdurlar (Altun, 2017). Öğrencilerin ise stresle başa çıkmak için, ders dışı etkinliklere katılmak, arkadaş ve öğretim üyelerinin desteğini almak, kullandıkları mekanizmalar arasındadır (Bland vd., 2012: 362-375.).

# Eleştirel Düşünme Eğilimi ile Stresle Başa Çıkma Tutumu İlişkisi: Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Öğrencileri Örneği

Stresle başa çıkmada aslında üç temel nokta vardır: zaman yönelimli olup olmadığı, iyi ya da kötü bir şekilde başa çıkma olduğunu belirleme ve ilişkisel olup olmadığını önceden tahmin etmenin mümkün olmadığıdır (Okutan ve Tengilimoğlu, 2002: 3-42).

## 3.2. Stres ile Başa Çıkma Yöntemleri

Stres ile başa çıkma yöntemleri iki başlık altında toplayabiliriz. Birincisi stres ile başa çıkmada bireysel yöntemler, ikincisi ise stres ile başa çıkmada kurumsal yöntemlerdir.

### 3.2.1. Stres ile Başa Çıkmada Bireysel Yöntemler

Bireylerin stresle başa çıkabilmelerinde dört farklı yöntem mevcuttur. Bu yöntemler; bedene yönelik başa çıkma yolları, zihinle başa çıkma yolları, davranışsal başa çıkma yolları ve inançla başa çıkma yollarıdır.

Bedene yönelik başa çıkma yollarında; gevşeme teknikleri, değişik beden egzersizleri ve beslenme biçimleri etkili olmaktadır. Zihinle başa çıkma yollarında, uyumsuzluğa ve gerilime neden olan faaliyetlerden uzak kalma, zihinsel düzenleme ve dönüşüm teknikleri gibi faktörleri içermektedir. Davranışsal başa çıkma yollarında en etkili yol "A tipi" kişilik özelliklerinin sebep olduğu davranış biçimlerini değiştirilmesidir. İnançla başa çıkma yollarında ise, insanın kendisini manevi olarak geliştirmesi, iç zenginlik kazandıran ve evrensel normlara uygun etik ve normatif kurullarla uyumlu bir yaşam tarzını seçmesi etkili olmaktadır (Okutan ve Tengilimoğlu, 2002: 3-42). Bu yöntemler hepsi bir arada kullanılabilen gibi ayrı ayrı kullanılabilir.

### 3.2.2. Stres ile Başa Çıkmada Kurumsal Yöntemler

Kurum içinde yaşanan herhangi bir stres çalışanları olumsuz etkilemekte ve bu da işe yansımaktadır. Kurum içinde yaşanan her türlü stresi ortadan kaldırmak ve azaltmak yöneticinin yani üstün elindedir. Üst kademedeki yöneticilerin çalışanları için gerekli ve doğru, rahat bir düzen çalışma ortamı ve olanağı sağlarsa stres seviyesi de böylece düşecektir. Yönetici çalışanlarına terfi, maaşta yükselme, çalışma saatlerinde esneklik gibi olanaklar sunarak çalışanlarına hem destek olmalı hem de verimliliği artırarak stresi de azaltabilmelidir (Senemoğlu, 2017: 21). Yine burada önemli durum yöneticide bitmektedir. Yönetici bireyin bu stres kaynağını çözüp örgüte yansımadan ya da yansımaları olsa bile en az etkiyle durumu düzeltebilir.

## 4. GEREÇ VE YÖNTEM

### 4.1. Araştırmanın Türü

Öğrencilerin eleştirel düşünme eğilimi ile stresle başa çıkma tutumları arasındaki ilişkinin ölçüldüğü bu araştırma, kesitsel bir araştırmadır.

### 4.2. Araştırma Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi'nde Sağlık Bilimleri Fakültesi'nde öğrenim gören 127 AYAY öğrencisi, 74 Ebelik öğrencisi, 148 Hemşirelik öğrencisi olmak üzere toplamda 349 lisans öğrencisi oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini "amaçlı örneklem yöntemi" ile seçilmiş ve %5 hata payı, %95 güven düzeyi dikkate alınarak hesaplanmıştır. Örneklem sayısı 175 olarak belirlenmiştir.

### 4.3. Verilerin Toplanması

Araştırma verilerinin toplanması 15.02.2019-15.04.2019 tarihleri arasında iki aylık süre içerisinde tamamlanmıştır. Araştırma verilerinin niteliğini artırmak, sonuçların geçerlik ve güvenilirliğini sağlamak amacıyla katılımcılar ile yüz yüze görüşülerek anket yolu ile veriler toplanmıştır. Araştırma verileri Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi'nde lisans eğitimi gören son sınıf öğrencilerinden toplanmıştır. Araştırmada 2 ölçek, 1 demografik bilgi formu kullanılmıştır.

**Tablo 1.** Eleştirel Düşünme Eğilimi ile Stresle Başa Çıkma Tutumları Ölçeği Arasındaki Güvenirlik Skalası

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,900             | 71         |

Cronbach's Alfa katsayısı 0-1 arası dağılım göstermektedir. Çıkan değer 0,80 ile 1 arasında 0,90 olduğu görülmekte ölçeklerin yüksek derecede güvenilir olduğunu göstermektedir.

Veri setinin normal dağılıp dağılmadığına, %95 güven düzeyinde Kolmogorov-Smirnov (KS) ve Shapiro-Wilk (SW) normallik testleri ile bakılmıştır. (Kolmogorov-Smirnov =0,001 , Shapiro-Wilk = 0,017) . Testler sonucunda elde edilen p-

değeri 0,05'ten küçükse verinin normal dağılıma uymadığı sonucuna ulaşılır. Normal dağılıma uygun olması sebebiyle analizlerde parametrik testler kullanılmıştır.

#### 4.4. Geçerlik Çalışması

##### Faktör Analizi

Aralarında ilişki bulunduğu düşünülen birden çok değişkenin aralarındaki ilişkinin anlamlandırılması ve yorumlanmasını kolaylaştırmak için mümkün olduğunca az sayıda temel boyuta indirgemek, özetlemek ve yeni yapılar ortaya çıkarmaktır.

Marmara eleştirel düşünme eğilimleri ölçeğine ait faktör analizi sonuçları Tablo 2' de verilmiştir.

**Tablo 2.** Marmara Eleştirel Düşünme Eğilimleri Ölçeği' ne Ait Faktör Analizi Bulguları

| KMO and Bartlett's Test                          |                    |         |
|--|--------------------|---------|
| Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy. |                    | 0,876   |
| Bartlett's Test of Sphericity                    | Approx. Chi-Square | 1,366E3 |
|  | df                 | 253     |
|  | P                  | ,000    |

Tablomuz baktığımızda uygulanan KMO testi sonucunda, veri yapımızın faktör analizi için uygun olduğu tespit edilmiştir (KMO=0,876). Bartlett Küresellik testi sonucunda ise değişkenlerimiz arasında anlamlı ilişkilerin bulunduğu, faktör analizi sonucunda anlamlı faktörleşmeler elde edilebileceği görülmüştür.

**Tablo 3.** MEDEÖ Toplam Varyans Açıklama Oranı

| Faktörler | Dönüştürülmüş Sonuçlar |                       |                              |
|-----------|------------------------|-----------------------|------------------------------|
|           | Toplam                 | Açıklanan Varyans (%) | Toplam Açıklanan Varyans (%) |
| 1         | 3,555                  | 15,455                | 15,455                       |
| 2         | 2,734                  | 11,886                | 27,341                       |
| 3         | 2,638                  | 11,471                | 38,812                       |
| 4         | 2,557                  | 11,118                | 49,931                       |
| 5         | 2,250                  | 9,783                 | 59,713                       |

Özdeğeri 1'den büyük 5 önemli faktör bulunmakta ve uygulanan faktör analizi sonucunda ölçek 5 boyutta açıklanabilmektedir.

MEDEÖ 6 değer boyutunu içermektedir. Faktör analizi sonucu çalışmaya yönelik 5 faktör belirlenmiştir. Buna göre; 1. boyutta akıl yürütme değeri (AY) varyansın %15,455'ini; 2. boyutta yargıya ulaşma ve açık fikirlilik faktörleri birleşerek açıklıkla yargıya ulaşma değeri (AYU) varyansın %11,886'sını; 3. boyutta kanıt arama ile gerçeği arama faktörleri birleşerek kanıt arama ile gerçeği arama değeri (KAGA) varyansın %11,471'ini; 4. boyutta açık fikirlilik değeri (AF) varyansın %11,118'ini; 5. boyutta sistematiklik ve gerçeği arama faktörü birleşerek sistematiklik yoluyla gerçeği arama (SYGA) değeri de varyansın %9,783'ünü oluşturmaktadır. Tüm faktörlerin araştırma varyansını açıklama gücü %59,713'tür.

Stresle Başa Çıkma Tutum Envanterine ait faktör analizi Stresle Başa Çıkma Tutum Envanteri' ne ait faktör analizi sonuçları Tablo 4 'te verilmiştir.

# Eleştirel Düşünme Eğilimi ile Stresle Başa Çıkma Tutumu İlişkisi: Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Öğrencileri Örneği

**Tablo 4.** Stresle Başa Çıkma Tutum Envanteri' ne Ait Faktör Analizi Bulguları

| KMO and Bartlett's Küresellik Testi              |                    |         |
|--|--------------------|---------|
| Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy. |                    | 0,780   |
| Bartlett's Test of Sphericity                    | Approx. Chi-Square | 1,881E3 |
|  | df                 | 435     |
|  | P                  | ,000    |

Öncelikli olarak uygulanan KMO testi ile veri yapımızın faktör analizi için uygun olduğu tespit edilmiştir (KMO=0780). Bartlett Küresellik Testi sonucunda ise değişkenlerimiz arasında anlamlı ilişkilerin bulunduğu, faktör analizi sonucunda anlamlı faktörler elde edilebileceği görülmüştür.

**Tablo 5.** SBÇTE Toplam Varyans Açıklama Oranı

| Faktörler | Toplam | Dönüştürülmüş Sonuçlar |                 |
|-----------|--------|------------------------|-----------------|
|           |        | Açıklanan Varyans (%)  | Toplam Var. (%) |
| 1         | 4,845  | 16,149                 | 16,149          |
| 2         | 3,706  | 12,353                 | 28,502          |
| 3         | 2,527  | 8,422                  | 36,925          |
| 4         | 2,383  | 7,945                  | 44,869          |
| 5         | 2,133  | 7,109                  | 51,979          |
| 6         | 1,988  | 6,626                  | 58,605          |

Özdeğeri 1'den büyük 6 önemli faktör bulunmakta ve uygulanan faktör analizi sonucunda ölçek 6 boyutta açıklanabilmektedir.

Birinci boyut dine sığınma (DS) olarak belirlenmiş ve varyansın %16,149'unu açıklamıştır. İkinci boyut aktif planlama ve dış yardım arama faktörleri birleşerek dış yardım ile aktif planlama (DYAP) olarak belirlenmiş ve varyansın %12,353'ünü açıklamıştır. Üçüncü boyut kaçma soyutlama ve kaçma soyutlanma faktörleri birleşerek kaçma soyutlama – soyutlanma (KSS) olarak belirlenmiş ve varyansın %8,422'sini açıklamıştır. Dördüncü boyut kabullenerek soyutlama (KS) olarak tanımlanmıştır ve varyansın %7,945'ini açıklamıştır. Beşinci boyut duygusal destek arama (DDA) olarak tanımlanmıştır ve varyansın %7,109'ını açıklamıştır. Altıncı boyut aktif planlama ve kabul – bilişsel yeniden yapılanma faktörleri birleşerek yaşayarak aktif planlanma (YAP) olarak tanımlanmıştır ve varyansın %6,626'sını açıklamıştır. Tüm faktörlerin araştırma varyansını açıklama gücü ise %58,605'tir.

#### 4.5. Sağlık Bilimleri Fakültesi Öğrencilerinin Marmara Eleştirel Düşünme Eğilimleri Ölçeği ile Stresle Başa Çıkma Tutum Envanteri Arasındaki İlişki

Kullandığımız ölçeklerden Marmara Eleştirel Düşünme Eğilimleri Ölçeği' nin 5 ve Stresle Başa Çıkma Tutum Envanteri Ölçeği' nin 6 alt değişkeni arasındaki ilişkiyi test etmek amacıyla korelasyon analizi yapılmıştır. Analiz neticesinde elde edilen korelasyon katsayıları göz önünde bulundurularak anlamlı olanlar yorumlanmıştır. Buna göre aralarında anlamlı ilişki bulunduğu tespit edilen değişkenler ortaya konulmuştur.

Tablo 6' da; öğrencilerin kendi eleştirel düşünme eğilimleri ile karşılaştıkları stres karşısında o stresle nasıl başa çıkma tutumu sergilediklerini öğrenmek amacıyla arasındaki ilişkiler gösterilmiştir.

**Tablo 6.** Öğrencilerin Kendi Eleştirel Düşünme Eğilimleri ile Kullandıkları Stresle Başa Çıkma Tutumları Arasındaki Korelasyon Analizleri

|      | DS    | DYAP          | KSS     | KS           | DDA   | YAP           |
|------|-------|---------------|---------|--------------|-------|---------------|
| AY   | -,019 | <b>,237**</b> | ,047    | ,142         | -,067 | <b>,324**</b> |
| AYU  | ,088  | <b>,231**</b> | ,086    | <b>,193*</b> | -,115 | <b>,320**</b> |
| KAGA | ,054  | <b>,180*</b>  | -,009   | ,123         | -,064 | <b>,287**</b> |
| AF   | ,063  | <b>,056</b>   | -,229** | ,150         | ,046  | <b>,175*</b>  |
| SYGA | ,162  | <b>,226**</b> | -,128   | ,183*        | ,020  | <b>,397**</b> |

Analiz sonuçları; değerlerin alt boyutlarını oluşturan değişkenler ile stresle başa çıkma tutumları arasında anlamlı ilişkilerin var olduğunu göstermektedir. Aynı zamanda negatif yönde de ilişkilerin var olduğunu göstermektedir.

Korelasyon değerleri, “akıl yürütme eleştirel düşünme eğilimi” (AY) ile dış yardım ile aktif planlama (DYAP), yaşayarak aktif planlama (YAP) faktörleri arasında pozitif yönde düşük düzeyde anlamlı bir ilişki var olduğunu göstermektedir (Korelasyon değerleri sırasıyla; ,237\*\* - ,324\*\*). Bu bulgular neticesinde; sağlık öğrencisi problemin farkında, bu problemi çözmek için uygun yollar aramakta ve bunu uygulayabilmektedir. Bunun için öğrenci gerek duyduğunda dışarıdan sosyal destek alabileceğini ama sonuçta öğrencinin bu süreçte ağırlıklı olarak kendi hakimiyetinde yani aktif rol alarak çözme yoluna başvurduğu sonucuna ulaşabilmektedir.

İkinci eleştirel düşünme eğilimi olarak; “açıklıkla yargıya ulaşma” (AYU) ile dış yardım ile aktif planlama (DYAP), kabullenerek soyutlama (KS) ve yaşayarak aktif planlama (YAP) faktörleri arasında pozitif yönde düşük düzeyde anlamlı ilişki olduğunu göstermektedir (Korelasyon değerleri sırasıyla; ,231\*\* - ,193\*\* - ,320\*\*). Bu bulgulara bakarak; öğrencinin sorunu çözmek için kendisinin bu süreçten başarılı bir şekilde stresten uzak kalarak çıkması için hem dışarıdan destek alma bu ailesi ya da herhangi bir psikolojik destekte olabilir hem de kendisinin aktif rol oynayarak yani eğer öğrenci özgüveni yüksek ise ya da heyecanını kontrol edebiliyorsa öğrenci herhangi bir karışıklık yaşamadan kolay bir şekilde sonuca, çözüme kavuşacaktır, bu nedenle açıklıkla yargıya ulaşma eleştirel düşünme eğilimini benimsemiş olabileceği düşünülmektedir. Kabullenerek soyutlama (KS)faktörü ise, öğrencinin problemi çözmek için yeteri kadar özgüvene sahip olmadığını ama bunu da destek alarak problemin çözümüne ulaşabileceğini bu yüzden bu eleştirel düşünme eğilimi faktörünü tercih etmiş olabileceğini söyleyebiliriz.

Üçüncü eleştirel düşünme eğilimi olarak; “kanıt arama ile gerçeği arama“ (KAGA) ve dış yardım ile aktif planlama (DYAP), yaşayarak aktif planlama (YAP) arasında pozitif yönde düşük düzeyde anlamlı ilişki vardır (Korelasyon değerleri sırasıyla; ,180\* - ,287\*\*). Öğrencinin problemini, başka bir kişiden destek alması ile ya da kişinin kendi fikirleriyle eleştirel düşünmesini destekleyerek strese düşmeden gerçeği bulacağı yolu tercih edeceğini göstermektedir.

Dördüncü eleştirel düşünme eğilimi, “açık fikirlilik” (AF) ile kaçma soyutlama – soyutlanma (KSS) arasında negatif yönde çok düşük düzeyde anlamlı ilişki bulunmaktadır ama yaşayarak aktif planlama faktörü arasında çok düşük düzeyde pozitif yönde anlamlı ilişki vardır (Korelasyon değerleri sırasıyla; -,229\*\* - ,175\*). Öğrencilerin sorunları çözümünde kaçma soyutlama – soyutlanmayı (KSS) kullanarak stresle başa çıkamadıkça bu durumdan kaçarak, pasif kalarak eleştirel düşünme eğiliminden açık fikirlilikle yani sorunları çözmek için diğer insanlarla iletişim kurma, kendi becerilerini geliştirme özellikleri tam tersi olarak uygulandığı söylenebilir. Diğer stresle başa çıkma tutum faktörü yaşayarak aktif planlama (YAP), eylem planı oluşturma, aktif çabaları artırma ve diğer bireylerin düşüncelerine açık olma, onların düşüncelerini de uygulama açık fikirlilikle de etkili olabileceğini göstermektedir.

Son olarak beşinci eleştirel düşünme eğilimi; “sistematiçlik yoluyla gerçeği arama” (SYGA) ile dış yardım ile aktif planlama (DYAP), kabullenerek soyutlama (KS), yaşayarak aktif planlama (YAP) faktörleri arasında pozitif yönde düşük düzeyde anlamlı bir ilişki var olduğunu göstermektedir (Korelasyon değerleri sırasıyla; ,226\*\* - ,183\* - ,397\*\*). Bu bulgulara göre, öğrenci problemi çözmek için en başından itibaren planlı bir şekilde hareket ederek ve çözüme odaklanarak nihai sonuca ulaşacaktır. Buna bağlı olarak öğrenci strese kapılmadan bu durumun üstesinden gelmeye çalışacaktır.

#### 4.6. Öğrencilerin Okuduğu Bölüm ile Eleştirel Düşünme Eğilimleri Arasındaki Farklılıklar

Öğrencilerin, okudukları bölüme göre eleştirel düşünme eğilimleri ile ilgili bulgular Tablo 7’ de verilmiştir.

## Eleştirel Düşünme Eğilimi ile Stresle Başa Çıkma Tutumu İlişkisi: Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Öğrencileri Örneği

**Tablo 7.** Bölüm ve Eleştirel Düşünme Eğilimleri Varyansların Homojenliği Testi

| Faktörler                           | Levene | P     |
|-------------------------------------|--------|-------|
| Akıl Yürütme                        | 2,870  | ,060* |
| Açıklıkla Yargıya Ulaşma            | 1,110  | ,332* |
| Kanıt Arama ile Gerçeği Arama       | ,259   | ,772* |
| Açık Fikirlilik                     | ,286   | ,751* |
| Sistematiklik Yoluyla Gerçeği Arama | ,512   | ,601* |

Levene sonuçlarına göre; tablo 17' de AY, AYU, KAGA, AF, SYGA faktörlerine ilişkin varyansların homojen ( $p>0.05$ ) olduğu anlaşılmaktadır.

Öğrencilerin okudukları bölüme göre benimsedikleri eleştirel düşünme eğilimleri ölçeğine ait bulgular aşağıdaki Tablo 8' de gösterilmiştir.

**Tablo 8.** Bölüm ve Eleştirel Düşünme Eğilimleri Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

| Faktörler                           | Bölümler   | N   | $\bar{x}$ | SS     |
|-------------------------------------|------------|-----|-----------|--------|
| Akıl Yürütme                        | Ebelik     | 37  | 4,1400    | ,58469 |
|                                     | Hemşirelik | 74  | 3,9864    | ,46403 |
|                                     | AYAY       | 31  | 4,1290    | ,48180 |
|                                     | Toplam     | 142 | 4,0575    | ,50371 |
| Açıklıkla Yargıya Ulaşma            | Ebelik     | 37  | 4,1084    | ,58047 |
|                                     | Hemşirelik | 74  | 3,7973    | ,50500 |
|                                     | AYAY       | 31  | 3,8765    | ,48695 |
|                                     | Toplam     | 142 | 3,8956    | ,53437 |
| Kanıt Arama ile Gerçeği Arama       | Ebelik     | 37  | 4,1284    | ,60272 |
|                                     | Hemşirelik | 74  | 3,9257    | ,59353 |
|                                     | AYAY       | 31  | 4,1290    | ,51588 |
|                                     | Toplam     | 142 | 4,0229    | ,58491 |
| Açık Fikirlilik                     | Ebelik     | 37  | 4,1354    | ,61080 |
|                                     | Hemşirelik | 74  | 4,0497    | ,62910 |
|                                     | AYAY       | 31  | 4,1500    | ,59580 |
|                                     | Toplam     | 142 | 4,0939    | ,61469 |
| Sistematiklik Yoluyla Gerçeği Arama | Ebelik     | 37  | 4,3243    | ,59180 |
|                                     | Hemşirelik | 74  | 4,0507    | ,57036 |
|                                     | AYAY       | 31  | 4,1371    | ,48235 |
|                                     | Toplam     | 142 | 4,1408    | ,56608 |

Tablo 8' de belirtildiği gibi eleştirel düşünme eğilimleri faktörleri tercihlerinde, ebelik bölümü öğrencilerinin; AY ( $\bar{x}$  =4,14), AYU ( $\bar{x}$  =4,10), SYGU ( $\bar{x}$  =4,32), eleştirel düşünme eğilim faktörleri aritmetik ortalamaları diğer bölümlere göre



## Eleştirel Düşünme Eğilimi ile Stresle Başa Çıkma Tutumu İlişkisi: Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Öğrencileri Örneği

yüksek iken, AYAY bölümü öğrencileri KAGA ( $\bar{x} = 4,129$ ) ve AF ( $\bar{x} = 4,15$ ) eleştirel düşünme eğilim faktörleri aritmetik ortalamaları diğer bölümlere göre yüksek olduğu bulunmuştur.

Bölüme göre faktörlerin aritmetik ortalamaları arasında anlamlı bir fark olup olmadığını belirlemek için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 9’ da yer almaktadır.

**Tablo 9.** Bölümler ve Eleştirel Düşünme Eğilimleri Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA)

| Faktörler                            | Varyans       | Kareler Toplamı | SD  | Ortalama Kareler | F     | P     |
|--------------------------------------|---------------|-----------------|-----|------------------|-------|-------|
| Akıl Yürütme                         | Gruplar Arası | ,785            | 2   | ,393             | 1,559 | ,214  |
|                                      | Gruplar İçi   | 34,990          | 139 | ,252             |       |       |
|                                      | Toplam        | 35,775          | 141 |                  |       |       |
| Açıklıkla Yargıya Ulaşma             | Gruplar Arası | 2,402           | 2   | 1,201            | 4,409 | ,014* |
|                                      | Gruplar İçi   | 37,860          | 139 | ,272             |       |       |
|                                      | Toplam        | 40,262          | 141 |                  |       |       |
| Kanıt Arama ile Gerçeği Arama        | Gruplar Arası | 1,460           | 2   | ,730             | 2,170 | ,118  |
|                                      | Gruplar İçi   | 46,778          | 139 | ,337             |       |       |
|                                      | Toplam        | 48,238          | 141 |                  |       |       |
| Açık Fikirlilik                      | Gruplar Arası | ,306            | 2   | ,153             | ,401  | ,670  |
|                                      | Gruplar İçi   | 52,971          | 139 | ,381             |       |       |
|                                      | Toplam        | 53,277          | 141 |                  |       |       |
| Sistemantiklik Yoluyla Gerçeği Arama | Gruplar Arası | 1,848           | 2   | ,924             | 2,963 | ,055  |
|                                      | Gruplar İçi   | 43,335          | 139 | ,312             |       |       |
|                                      | Toplam        | 45,183          | 141 |                  |       |       |

\*p<.05

Tablo 9’ da görüleceği üzere öğrencilerin okudukları bölüme göre, öğrencilerin eleştirel düşünme eğilimleri faktörlerinden; AYU (0,014) faktörleri istatistiksel bakımdan p<0.05 düzeyinde anlamlı bir etkiye sahip iken, diğer hiçbir faktör istatistiksel bakımdan p<0.05 düzeyinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı belirlenmiştir. Bu değer gruplarına ilişkin Tukey Testi sonuçları aşağıda yer almaktadır.

Tablo 10. Bölüm ve Eleştirel Düşünme Eğilimleri Tukey Testi

| Faktörler                           | (I) bölüm                    | (J) bölüm  | Ortalama Farkı (I-J) | SS     | P     |
|-------------------------------------|------------------------------|------------|----------------------|--------|-------|
| Açıklıkla Yargıya Ulaşma            | Ebelik                       | Hemşirelik | ,31108*              | ,10508 | ,010  |
|                                     |                              | AYAY       | ,23193               | ,12707 | ,165  |
|                                     | Hemşirelik                   | Ebelik     | -,31108*             | ,10508 | ,010  |
|                                     |                              | AYAY       | -,07915              | ,11166 | ,759  |
|                                     | AYAY                         | Ebelik     | -,23193              | ,12707 | ,165  |
|                                     |                              | Hemşirelik | ,07915               | ,11166 | ,759  |
| Kanıt Arama ile Gerçeği Arama       | Ebelik                       | Hemşirelik | ,20270               | ,11680 | ,196  |
|                                     |                              | AYAY       | -,00065              | ,14125 | 1,000 |
|                                     | Hemşirelik                   | Ebelik     | -,20270              | ,11680 | ,196  |
|                                     |                              | AYAY       | -,20336              | ,12411 | ,233  |
|                                     | Acil Yardım ve Afet Yönetimi | Ebelik     | ,00065               | ,14125 | 1,000 |
|                                     |                              | Hemşirelik | ,20336               | ,12411 | ,233  |
| Akıl Yürütme                        | Ebelik                       | Hemşirelik | ,15365               | ,10102 | ,284  |
|                                     |                              | AYAY       | ,01097               | ,12216 | ,996  |
|                                     | Hemşirelik                   | Ebelik     | -,15365              | ,10102 | ,284  |
|                                     |                              | AYAY       | -,14268              | ,10734 | ,381  |
|                                     | AYAY                         | Ebelik     | -,01097              | ,12216 | ,996  |
|                                     |                              | Hemşirelik | ,14268               | ,10734 | ,381  |
| Sistematiklik Yoluyla Gerçeği Arama | Ebelik                       | Hemşirelik | ,27365*              | ,11242 | ,043  |
|                                     |                              | AYAY       | ,18723               | ,13595 | ,356  |
|                                     | Hemşirelik                   | Ebelik     | -,27365*             | ,11242 | ,043  |
|                                     |                              | AYAY       | -,08642              | ,11946 | ,750  |
|                                     | AYAY                         | Ebelik     | -,18723              | ,13595 | ,356  |
|                                     |                              | Hemşirelik | ,08642               | ,11946 | ,750  |

\*p&lt;.05

Tukey testini incelediğimizde eleştirel düşünme eğilimleri faktörlerinden; AYU ve SYGA öğrencilerin okudukları bazı bölüm grupları arasında  $p<0.05$  düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunduğu belirlenmiştir. Açıklıkla yargıya ulaşma eleştirel düşünme eğilimi faktöründe ebelik öğrencilerinin ( $0,31108^*$ ) hemşirelik öğrencilerine göre pozitif yönde anlamlı bir ilişki varken, aynı faktörde hemşirelik öğrencilerinin ( $-0,31108^*$ ) ebelik öğrencilerine göre negatif yönde anlamlı bir ilişkisi vardır. Sistematiklik yoluyla yargıya ulaşma faktöründe ise faktöründe ebelik öğrencilerinin ( $0,27365^*$ ) hemşirelik öğrencilerine göre pozitif yönde anlamlı bir ilişki varken, aynı faktörde hemşirelik öğrencilerinin ( $-0,27365^*$ ) ebelik öğrencilerine göre negatif yönde anlamlı bir ilişkisi vardır.

Bu bulgulara göre, öğrencilerin açıklıkla yargıya ulaşma faktöründe ebelik öğrencileri, hemşirelik öğrencilerine göre tanıyı belirlemede, başka ebelere fikir danışmaya açık olduğu, uygun tedaviye ulaşmak için yorum yapma, analiz etme ve değerlendirmeyi daha çok uyguladığını söyleyebiliriz. Diğer yandan sistematiklik yoluyla yargıya ulaşma faktöründe ise yine ebelik öğrencileri, hemşirelik öğrencilerine göre daha önceki yaşadığı hasta, tedavi vb. ile ilgili durumlardan çıkarımlarda bulunarak ve planlı hareket ederek asıl sonuca ulaşmaya çalıştıklarını söyleyebiliriz.

#### 4.7. Öğrencilerin Cinsiyetleri ile Stresle Başa Çıkma Tutumları Arasındaki Farklılıklar

Bay ve bayan öğrenciler hayatlarını yönlendiren ve anlam katan değerlerine ilişkin aritmetik ortalamalar arasında cinsiyet açısından bir fark gösterip göstermediği ile ilgili t-testi ile analiz edilmiştir. Bu analizler ile ilgili bulgular Tablo 11' de verilmiştir.

# Eleştirel Düşünme Eğilimi ile Stresle Başa Çıkma Tutumu İlişkisi: Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Öğrencileri Örneği

**Tablo 11.** Cinsiyet ve Stresle Başa Çıkma Tutumları Bağımsız Gruplar T-Testi

| Faktörler                           | Cinsiyet | N   | $\bar{x}$ | SS      | Sd.    | t      | p    |
|-------------------------------------|----------|-----|-----------|---------|--------|--------|------|
| Dine Sığınma                        | Bayan    | 117 | 3,1710    | 1,15940 | ,10719 | 2,195  | ,030 |
|                                     | Bay      | 25  | 2,5996    | 1,28250 | ,25650 | 2,056  | ,048 |
| Dış Yardım Arama ile Aktif Planlama | Bayan    | 117 | 3,4878    | ,65312  | ,06038 | -1,466 | ,145 |
|                                     | Bay      | 25  | 3,6976    | ,63200  | ,12640 | -1,498 | ,143 |
| Kaçma Soyutlama-Soyutlanma          | Bayan    | 117 | 2,0376    | ,84972  | ,07856 | ,901   | ,369 |
|                                     | Bay      | 25  | 1,8800    | ,43205  | ,08641 | 1,350  | ,181 |
| Kabullenerek Soyutlama              | Bayan    | 117 | 3,2329    | ,75410  | ,06972 | 2,815  | ,000 |
|                                     | Bay      | 25  | 2,4900    | 1,00385 | ,20077 | 2,339  | ,001 |
| Duygusal Destek Arama               | Bayan    | 117 | 3,7039    | ,76390  | ,07062 | 2,815  | ,006 |
|                                     | Bay      | 25  | 3,1996    | 1,01848 | ,20370 | 2,339  | ,026 |
| Yaşayarak Aktif Planlama            | Bayan    | 117 | 3,4701    | ,62298  | ,05759 | -1,703 | ,091 |
|                                     | Bay      | 25  | 3,7100    | ,71327  | ,14265 | -1,559 | ,129 |

Tablo 11’deki aritmetik ortalamalara bakıldığında, bayanların; DS ( $\bar{x} = 3,17$ ), KSS ( $\bar{x} = 2,03$ ), KS ( $\bar{x} = 3,23$ ) ve DDA ( $\bar{x} = 3,70$ ) stresle başa çıkma tutumları ilişkin aritmetik ortalamalarının baylardan yüksek olduğu, buna karşılık bayların; DYAP ( $\bar{x} = 3,69$ ) ve YAP ( $\bar{x} = 3,71$ ) stresle başa çıkma tutumları aritmetik ortalamalarının bayanlardan yüksek olduğu görülmektedir. Stresle başa çıkma tutumları cinsiyet değişkeni açısından 0.05 düzeyinde istatistiksel bakımdan anlamlı bir farklılık olup olmadığına ilişkin yapılan t-testi bulguları Tablo 11’de belirtilmiştir. Buna göre bayanların DS, KS ve DDA stresle başa çıkma tutumları ilişkin bulgular da istatistiksel bakımdan anlamlı bir fark bulunmuştur (p sırasıyla; ,030 - ,000 - ,006). Bu bulgular stresle başa çıkma tutumları üzerinde cinsiyet faktörünün etkili olduğunu ve bayan öğrencilerin stresle başa çıkmak için mücadele ettiğini söyleyebiliriz.

#### 4.8. Öğrencilerin Medeni Durumu ile Stresle Başa Çıkma Tutumları Arasındaki Farklılıklar

Sağlık öğrencilerinin medeni durumu açısından stresle başa çıkma tutumları bir farklılık olup olmadığı t-testi ile analiz edilmiştir. Bu analizler ile ilgili bulgular Tablo 12’de verilmiştir.

**Tablo 12.** Medeni Durum ve Stresle Başa Çıkma Tutumları Bağımsız Gruplarda T-Testi

| Faktörler                     | Medeni durumu | N   | $\bar{x}$ | SS      | Sd     | t      | p    |
|-------------------------------|---------------|-----|-----------|---------|--------|--------|------|
| Dine Sığınma                  | Evli          | 4   | 3,0425    | ,94722  | ,47361 | -,047  | ,962 |
|                               | Bekar         | 138 | 3,0712    | 1,20653 | ,10271 | -,059  | ,956 |
| Dış Yardım ile Aktif Planlama | Evli          | 4   | 3,4100    | ,15895  | ,07948 | -,356  | ,723 |
|                               | Bekar         | 138 | 3,5280    | ,66092  | ,05626 | -1,212 | ,266 |
| Kaçma Soyutlama-Soyutlanma    | Evli          | 4   | 1,2500    | ,37859  | ,18930 | -1,963 | ,052 |
|                               | Bekar         | 138 | 2,0319    | ,79202  | ,06742 | -3,891 | ,019 |
| Kabullenerek Soyutlama        | Evli          | 4   | 3,1875    | ,80039  | ,40020 | ,203   | ,839 |
|                               | Bekar         | 138 | 3,0996    | ,85251  | ,07257 | ,216   | ,842 |
| Duygusal Destek Arama         | Evli          | 4   | 4,0000    | ,60981  | ,30490 | ,937   | ,350 |
|                               | Bekar         | 138 | 3,6040    | ,83754  | ,07130 | 1,265  | ,287 |
| Yaşayarak Aktif Planlama      | Evli          | 4   | 3,5625    | ,42696  | ,21348 | ,158   | ,875 |
|                               | Bekar         | 138 | 3,5109    | ,64987  | ,05532 | ,234   | ,828 |

\*p<.05

Tablo 12’deki aritmetik ortalamalara bakıldığında, evli öğrencilerin KS ( $\bar{x} = 3,18$ ), DDA ( $\bar{x} = 4,00$ ) ve YAP ( $\bar{x} = 3,56$ ) stresle başa çıkma tutumları aritmetik ortalaması bekar öğrencilerden yüksek iken buna karşın bekar öğrencilerin; DS ( $\bar{x}$

=3,07), DYAP ( $\bar{x}$  =3,52) ve KSS ( $\bar{x}$  =2,03) stresle başa çıkma tutumları aritmetik ortalamaları evli öğrencilerin aritmetik ortalamalarından yüksek olduğu görülmektedir.

Bununla birlikte t-testi sonucunda, sadece stresle başa çıkma tutumlarına ilişkin KSS ile bekar öğrencilerin; aritmetik ortalamaları arasında istatistiksel bakımdan ( $p < 0.05$  - ,019) düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunduğu belirlenmiştir.

#### 4.9. Öğrencilerin Okuduğu Bölüm ile Stresle Başa Çıkma Tutumları Arasındaki Farklılıklar

Öğrencilerin, okudukları bölüme göre stresle başa çıkma tutumları ile ilgili bulgular Tablo 13’ de verilmiştir.

**Tablo 13.** Bölüm ve Stresle Başa Çıkma Tutumları Varyansların Homojenliği Testi

| Faktörler                     | Levene | P     |
|-------------------------------|--------|-------|
| Dine Sığınma                  | 1,080  | ,342* |
| Dış Yardım ile Aktif Planlama | 3,706  | ,027  |
| Kaçma Soyutlama-Soyutlanma    | 23,574 | ,000  |
| Kabullenerek Soyutlama        | 1,259  | ,287* |
| Duygusal Destek Arama         | ,259   | ,772* |
| Yaşayarak Aktif Planlama      | ,278   | ,758* |

\* $p > .05$

Levene sonuçlarına göre; DS, KS, DDA ve YAP faktörlerine ilişkin varyanslar homojen ( $p > 0.05$ ) iken, DYAP ve KSS faktörlerine ilişkin varyansların homojen olmadığı ( $p < 0.05$ ) anlaşılmaktadır. Bu değerlere ilişkin homojenlik için yapılan Welch Testi sonuçları ise Tablo 14’ te verilmiştir.

**Tablo 14.** Bölüm ve Stresle Başa Çıkma Tutumları Varyansların Homojenliği Welch Testi

| Faktörler                     | Welch | P    |
|-------------------------------|-------|------|
| Dış Yardım ile Aktif Planlama | 2,179 | ,121 |
| Kaçma Soyutlama-Soyutlanma    | 7,221 | ,001 |

Tablo 14’ de homojenliğe yönelik yapılan Welch testi analiz sonuçlarına göre Levene testinde homojenliği sağlamayan DYAP ve KSS faktörlerinden KSS  $p < 0.05$  düzeyinde Welch testine göre de homojenliği sağlamakta iken DYAP  $p < 0.05$  düzeyinde homojenliği sağlamamaktadır. Bu nedenle sonuçların güvenilirliği için DYAP faktörü analiz dışı bırakılmıştır.

**Eleştirel Düşünme Eğilimi ile Stresle Başa Çıkma Tutumu İlişkisi: Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Öğrencileri Örneği**

**Tablo 15.** Bölüm ve Stresle Başa Çıkma Tutum Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma

| Faktörler                  | Bölümler   | N   | $\bar{x}$ | SS      |
|----------------------------|------------|-----|-----------|---------|
| Dine Sığınma               | Ebelik     | 37  | 3,7376    | ,97841  |
|                            | Hemşirelik | 74  | 2,9285    | 1,17431 |
|                            | AYAY       | 31  | 2,6129    | 1,19098 |
|                            | Toplam     | 142 | 3,0704    | 1,19730 |
| Kaçma-Soyutlama-Soyutlanma | Ebelik     | 37  | 2,4270    | 1,10470 |
|                            | Hemşirelik | 74  | 1,9243    | 64592   |
|                            | AYAY       | 31  | 1,7161    | 39589   |
|                            | Toplam     | 142 | 2,0099    | 79335   |
| Kabullenerek Soyutlama     | Ebelik     | 37  | 3,5946    | ,72971  |
|                            | AYAY       | 31  | 2,5242    | ,91596  |
|                            | Hemşirelik | 74  | 3,0980    | ,72009  |
|                            | Toplam     | 142 | 3,1021    | ,84853  |
| Duygusal destek arama      | Ebelik     | 37  | 3,6403    | ,86265  |
|                            | Hemşirelik | 142 | 3,6759    | ,80269  |
|                            | AYAY       | 31  | 3,4400    | ,87090  |
|                            | Toplam     | 142 | 3,6151    | ,83295  |
| Yaşayarak Aktif Planlama   | Ebelik     | 37  | 3,6689    | ,69235  |
|                            | Hemşirelik | 74  | 3,4020    | ,61491  |
|                            | AYAY       | 31  | 3,5887    | ,62098  |
|                            | Toplam     | 142 | 3,5123    | ,64366  |

Tablo 15' e göre öğrencilerin okudukları bölüme bağlı olarak kullanılan göre stresle başa çıkma faktörlerine en yüksek aritmetik ortalamalar DDA ( $\bar{x}$  =3,61) faktöründe olduğu belirlenmiştir. Bölüm bazında incelendiğinde; DS ( $\bar{x}$  =3,73), KSS ( $\bar{x}$  =2,42), KS ( $\bar{x}$  =3,59) ve YAP ( $\bar{x}$  =3,66) faktörlerinde ebelik bölümü aritmetik ortalamaları; DDA ( $\bar{x}$  =3,64) faktöründe ise hemşirelik bölümü öğrencileri aritmetik ortalamaları diğer bölüm öğrencileri aritmetik ortalamalarından yüksek olduğu ortaya çıkmıştır.

Bölüme göre faktörlerin aritmetik ortalamaları arasında 0.05 düzeyinde anlamlı bir fark gösterip göstermediğini belirlemek için ANOVA yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 16' da yer almaktadır.

**Tablo 16.** Bölüm ve Stresle Başa Çıkma Tutumu Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Sonuçları

| Faktörler                  | Varyans Kaynağı | Kareler toplamı | SD  | Kareler Ortalaması | F      | P     |
|----------------------------|-----------------|-----------------|-----|--------------------|--------|-------|
| Dine Sığınma               | Gruplar Arası   | 24,447          | 2   | 12,224             | 9,563  | ,000* |
|                            | Gruplar İçi     | 177,682         | 139 | 1,278              |        |       |
|                            | Toplam          | 202,129         | 141 |                    |        |       |
| Kaçma Soyutlama-Soyutlanma | Gruplar Arası   | 9,655           | 2   | 4,828              | 8,484  | ,000* |
|                            | Gruplar İçi     | 79,091          | 139 | ,569               |        |       |
|                            | Toplam          | 88,746          | 141 |                    |        |       |
| Kabullenerek Soyutlama     | Gruplar Arası   | 19,329          | 2   | 9,664              | 16,344 | ,000* |
|                            | Gruplar İçi     | 82,190          | 139 | ,591               |        |       |
|                            | Toplam          | 101,519         | 141 |                    |        |       |
| Duygusal Destek Arama      | Gruplar Arası   | 1,248           | 2   | ,624               | ,898   | ,410  |
|                            | Gruplar İçi     | 96,578          | 139 | ,695               |        |       |
|                            | Toplam          | 97,826          | 141 |                    |        |       |
| Yaşayarak Aktif Planlama   | Gruplar Arası   | 1,988           | 2   | ,994               | 2,449  | ,090  |
|                            | Gruplar İçi     | 56,428          | 139 | ,406               |        |       |
|                            | Toplam          | 58,416          | 141 |                    |        |       |

\*p&lt;.05

Tablo 16' da görüleceği üzere öğrencilerin okudukları bölüme göre, öğrencilerin eleştirel düşünme eğilimleri faktörlerinden; DS (,000), KSS (,000) ve KS (,000) faktörleri istatistiksel bakımdan p<0.05 düzeyinde anlamlı bir etkiye sahip iken, diğer hiçbir faktör istatistiksel bakımdan p<0.05 düzeyinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı belirlenmiştir. Bu değer gruplarına ilişkin Tukey Testi sonuçları aşağıda yer almaktadır.

**Eleştirel Düşünme Eğilimi ile Stresle Başa Çıkma Tutumu İlişkisi: Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Öğrencileri Örneği**

**Tablo 17.** Bölüm ve Stresle Başa Çıkma Tutumu Tukey Testi Analizi

| Faktörler                | (I) Şu an okuduğunuz bölüm | (J) Şu an okuduğunuz bölüm | Mean Difference (I-J) | Std.   | P    |
|--------------------------|----------------------------|----------------------------|-----------------------|--------|------|
| Dine Sığınma             | Ebelik                     | Hemşirelik                 | ,80905*               | ,22765 | ,001 |
|                          |                            | AYAY                       | 1,12466*              | ,27529 | ,000 |
|                          | Hemşirelik                 | Ebelik                     | -,80905*              | ,22765 | ,001 |
|                          |                            | AYAY                       | ,31561                | ,24189 | ,395 |
|                          | AYAY                       | Ebelik                     | -1,12466*             | ,27529 | ,000 |
|                          |                            | Hemşirelik                 | -,31561               | ,24189 | ,395 |
| Kaçma Soyutlanma         | Ebelik                     | Hemşirelik                 | ,50270*               | ,15188 | ,003 |
|                          |                            | AYAY                       | ,71090*               | ,18367 | ,000 |
|                          | Hemşirelik                 | Ebelik                     | -,50270*              | ,15188 | ,003 |
|                          |                            | AYAY                       | -,71090*              | ,18367 | ,000 |
|                          | AYAY                       | Hemşirelik                 | -,20820               | ,16138 | ,403 |
|                          |                            |                            |                       |        |      |
| Kabullenerek Soyutlanma  | Ebelik                     | Hemşirelik                 | ,49662*               | ,15483 | ,005 |
|                          |                            | AYAY                       | 1,07040*              | ,18723 | ,000 |
|                          | Hemşirelik                 | Ebelik                     | -,49662*              | ,15483 | ,005 |
|                          |                            | AYAY                       | ,57378*               | ,16451 | ,002 |
|                          | AYAY                       | Ebelik                     | -1,07040*             | ,18723 | ,000 |
|                          |                            | Hemşirelik                 | -,57378*              | ,16451 | ,002 |
| Duygusal Destek Arama    | Ebelik                     | Hemşirelik                 | -,03568               | ,16783 | ,975 |
|                          |                            | AYAY                       | ,20027                | ,20296 | ,586 |
|                          | Hemşirelik                 | Ebelik                     | ,03568                | ,16783 | ,975 |
|                          |                            | AYAY                       | ,23595                | ,17833 | ,385 |
|                          | AYAY                       | Ebelik                     | -,20027               | ,20296 | ,586 |
|                          |                            | Hemşirelik                 | -,23595               | ,17833 | ,385 |
| Yaşayarak Aktif Planlama | Ebelik                     | Hemşirelik                 | ,26689                | ,12829 | ,098 |
|                          |                            | AYAY                       | ,08021                | ,15514 | ,863 |
|                          | Hemşirelik                 | Ebelik                     | -,26689               | ,12829 | ,098 |
|                          |                            | AYAY                       | -,18668               | ,13631 | ,360 |
|                          | AYAY                       | Ebelik                     | -,08021               | ,15514 | ,863 |
|                          |                            | Hemşirelik                 | ,18668                | ,13631 | ,360 |

\*p<.05

Tukey testi sonuçlarına bakıldığında (Tablo 44), DS, KSS ve KS faktörlerinin; öğrencilerin okudukları bazı bölüm grupları arasında p<0.05 düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunduğu belirlenmiştir. Buna göre, dine sığınma faktöründe ebelik öğrencileri sırasıyla (0,80905\* - 1,12466\*) hemşirelik ve AYAY öğrencilerine göre pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır. Yine dine sığınma faktöründe; hemşirelik öğrencileri (- 0,80905\*) ebelik öğrencilerine göre, AYAY öğrencileri de (- 1,12466\*) ebelik öğrencilerine göre negatif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır. Kaçma soyutlanma – soyutlanma faktöründe ebelik öğrencileri sırasıyla (0,50270 – 0,71090) hemşirelik ve AYAY öğrencilerine göre pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır. Aynı stresle başa çıkma faktöründe; hemşirelik öğrencileri (-0,50270\*) ebelik öğrencilerine göre, AYAY öğrencileri de (-0,71090\*) ebelik öğrencilerine göre negatif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır. Diğer stresle başa çıkma faktörü olan kabullenerek soyutlanma faktöründe; ebelik öğrencileri sırasıyla (0,49662\* - 1,07040\*) hemşirelik ve AYAY öğrencilerine göre pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır. Aynı kabullenerek soyutlanma faktöründe; hemşirelik öğrencileri AYAY öğrencilerine (0,57378\*) pozitif yönde anlamlı ilişki bulunurken, ebelik öğrencilerinde (-0,49662\*) negatif yönde anlamlı bir ilişki vardır. Yine bu faktörde, AYAY öğrencilerinin; hem ebelik hem de hemşirelik öğrencileri (-1,07040\*, -,57378\*) ile negatif yönde anlamlı bir ilişkisi vardır.

Bu sonuçlara göre; ebelik öğrencileri, hemşirelik ve AYAY öğrencilerine göre dine sığınma stresle başa çıkma faktörünü daha fazla kullanmakta yani herhangi bir vaka ile karşılaştığında dua etme, inanç ve ilahi güce sığınmadan daha fazla güç aldığını söyleyebilir ve böylece stresini kontrol altına alıp doğru tedaviyi uygulayabilir. Kaçma soyutlama - soyutlanma faktöründe sağlık öğrencisi, içinde bulunduğu stresten dolayı tamamen kendini bulunduğu ortamdaki olayları çözüme kavuşturamaz ve strese yenik düşer. Kabullenerek soyutlama faktöründe ise hem ebelik hem de hemşirelik öğrencilerinin hastanın tedavisini uygularken kendi isteği ile tedavi edemeyebileceğini ya da stresiyle başa çıkamayacağı için doğru taniya karar veremeyeceğini düşünebilir ve kendini soyutlama ile stresten kurtulabileceğini düşünebilir.

#### 4.10. Öğrencilerin Herhangi Bir Öğrenci Topluluğuna Üye Olması ile Stresle Başa Çıkma Tutumları Arasındaki Farklılıklar

Öğrencilerin, herhangi bir öğrenci topluluğuna üye olmasına göre stresle başa çıkma tutumları ile ilgili bulgular Tablo 18’ de verilmiştir.

**Tablo 18.** Öğrenci Topluluğuna Üye Olma ve Stresle Başa Çıkma Tutumu Varyansların Homojenliği Levene Testi

| Faktörler                     | Levene | P     |
|-------------------------------|--------|-------|
| Dine Sığınma                  | 2,369  | ,097* |
| Dış Yardım ile Aktif Planlama | ,687   | ,505* |
| Kaçma-Soyutlama-Soyutlanma    | 7,034  | ,001  |
| Kabullenerek Soyutlama        | ,817   | ,444* |
| Duygusal Destek Arama         | 1,169  | ,314* |
| Yaşayarak Aktif Planlama      | ,672   | ,512* |

Levene sonuçlarına göre; DS, KS, DDA ve YAP faktörlerine ilişkin varyanslar homojen ( $p>0.05$ ) iken, KSS faktörüne ilişkin varyansın homojen olmadığı ( $p<0.05$ ) anlaşılmaktadır. Bu değerlere ilişkin homojenlik için yapılan Welch Testi sonuçları ise Tablo 19’ da verilmiştir.

**Tablo 19.** Öğrenci Topluluğuna Üye Olma ve Stresle Başa Çıkma Tutumları Homojenliği Welch Testi

| Faktörler                  | Welch | P    |
|----------------------------|-------|------|
| Kaçma Soyutlama-Soyutlanma | ,323  | ,728 |

Tablo 19’da homojenliğe yönelik yapılan Welch testi analiz sonuçlarına göre Levene testinde homojenliği sağlamayan KSS faktörü  $p<0.05$  düzeyinde Welch testine göre homojenliği sağlamamaktadır. Bu nedenle KSS faktörü analiz dışı bırakılmıştır.



# Eleştirel Düşünme Eğilimi ile Stresle Başa Çıkma Tutumu İlişkisi: Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Öğrencileri Örneği

Tablo 20. Öğrenci Topluluğuna Üye Olma Durumu Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

| Faktörler                     |                     | N   | $\bar{x}$ | SS      |
|-------------------------------|---------------------|-----|-----------|---------|
| Dine Sığınma                  | Hayır               | 102 | 2,9673    | 1,21422 |
|                               | İlk Nefes Topluluğu | 10  | 3,7170    | ,80272  |
|                               | Diğer               | 30  | 3,2057    | 1,19781 |
|                               | Toplam              | 142 | 3,0704    | 1,19730 |
| Dış Yardım ile Aktif Planlama | Hayır               | 102 | 3,5199    | ,64600  |
|                               | İlk Nefes Topluluğu | 10  | 3,6150    | ,76538  |
|                               | Diğer               | 30  | 3,5110    | ,65559  |
|                               | Toplam              | 142 | 3,5247    | ,65219  |
| Kabullenerek Soyutlama        | Hayır               | 102 | 3,1127    | ,83742  |
|                               | İlk Nefes Topluluğu | 10  | 3,4250    | ,64603  |
|                               | Diğer               | 30  | 2,9583    | ,93330  |
|                               | Toplam              | 142 | 3,1021    | ,84853  |
| Duygusal Destek Arama         | Hayır               | 102 | 3,6504    | ,79524  |
|                               | İlk Nefes Topluluğu | 10  | 4,0670    | ,60509  |
|                               | Diğer               | 30  | 3,3447    | ,95221  |
|                               | Toplam              | 142 | 3,6151    | ,83295  |
| Yaşayarak Aktif Planlama      | Hayır               | 102 | 3,4681    | ,63972  |
|                               | İlk Nefes Topluluğu | 10  | 3,7250    | ,78572  |
|                               | Diğer               | 30  | 3,5917    | ,60701  |
|                               | Toplam              | 142 | 3,5123    | ,64366  |

Tablo 20' ye göre öğrencilerin herhangi bir öğrenci topluluğuna üye olmasına bağlı olarak kullanılan göre stresle başa çıkma faktörlerine en yüksek aritmetik ortalamalar DDA ( $\bar{x}=4,06$ ) faktöründe olduğu belirlenmiştir. Bölüm bazında incelendiğinde; DS ( $\bar{x}=3,71$ ), DYAP ( $\bar{x}=3,61$ ), KS ( $\bar{x}=3,42$ ), DDA ( $\bar{x}=4,06$ ) ve YAP ( $\bar{x}=3,66$ ) faktörlerinde İlk Nefes Topluluğu Avicenna' nın aritmetik ortalamaları, diğer öğrenci topluluğuna üye olan ve olmayan öğrencilerin aritmetik ortalamalarından yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Herhangi bir öğrenci topluluğuna üye olunmasına göre faktörlerin aritmetik ortalamaları arasında 0.05 düzeyinde anlamlı bir fark olup olmadığını belirlemek için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 20' de yer almaktadır.

**Tablo 21.** Öğrenci Topluluğuna Üye Olma ve Stresle Başa Çıkma Tutumu Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Sonuçları

| Faktörler                     | Varyansın Kaynağı | Kareler Toplamı | df  | Kareler Ortalaması | F     | P     |
|-------------------------------|-------------------|-----------------|-----|--------------------|-------|-------|
| Dine Sığınma                  | Gruplar Arası     | 5,815           | 2   | 2,907              | 2,059 | ,131  |
|                               | Gruplar İçi       | 196,314         | 139 | 1,412              |       |       |
|                               | Toplam            | 202,129         | 141 |                    |       |       |
| Dış Yardım ile Aktif Planlama | Gruplar Arası     | ,090            | 2   | ,045               | ,104  | ,901  |
|                               | Gruplar İçi       | 59,885          | 139 | ,431               |       |       |
|                               | Toplam            | 59,975          | 141 |                    |       |       |
| Kabullenerek Soyutlama        | Gruplar Arası     | 1,674           | 2   | ,837               | 1,165 | ,315  |
|                               | Gruplar İçi       | 99,845          | 139 | ,718               |       |       |
|                               | Toplam            | 101,519         | 141 |                    |       |       |
| Duygusal Destek Arama         | Gruplar Arası     | 4,363           | 2   | 2,182              | 3,245 | ,042* |
|                               | Gruplar İçi       | 93,463          | 139 | ,672               |       |       |
|                               | Toplam            | 97,826          | 141 |                    |       |       |
| Yaşayarak Aktif Planlama      | Gruplar Arası     | ,840            | 2   | ,420               | 1,014 | ,365  |
|                               | Gruplar İçi       | 57,576          | 139 | ,414               |       |       |
|                               | Toplam            | 58,416          | 141 |                    |       |       |

\*p&lt;.05

Tablo 21' de görüleceği üzere öğrencilerin okudukları bölüme göre, öğrencilerin eleştirel düşünme eğilimleri faktörlerinden; DDA(,042) faktörü istatistiksel bakımdan p<0.05 düzeyinde anlamlı bir etkiye sahip iken, diğer hiçbir faktör istatistiksel bakımdan p<0.05 düzeyinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı belirlenmiştir. Bu değer gruplarına ilişkin Tukey Testi sonuçları aşağıda yer almaktadır.

**Tablo 22** Öğrencilerin Herhangi Bir Öğrenci Topluluğuna Üye Olması ile Stresle Başa Çıkma Tutum Faktörlerine İlişkin Tukey Testi Analiz Sonuçları

| Faktörler             | (I) Herhangi bir öğrenci topluluğuna üye misiniz? | (J) Herhangi bir öğrenci topluluğuna üye misiniz? | Mean Difference (I-J) | Std    | P    |
|-----------------------|---|---|-----------------------|--------|------|
| Duygusal Destek Arama | Hayır   | İlk Nefes Topluluğu                               | -,41661               | ,27172 | ,279 |
|                       |   | Diğer   | ,30573                | ,17031 | ,175 |
| İlk Nefes Topluluğu   | İlk Nefes Topluluğu                               | Hayır   | ,41661                | ,27172 | ,279 |
|                       |   | Diğer   | ,72233*               | ,29942 | ,045 |
|                       | Diğer   | Hayır   | -,30573               | ,17031 | ,175 |
|                       |   | İlk Nefes Topluluğu                               | -,72233*              | ,29942 | ,045 |

Tukey testi sonuçlarına bakıldığında (Tablo 22), DDA faktörünün; öğrencilerin herhangi bir öğrenci topluluğuna üye olanları arasında p<0.05 düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunduğu belirlenmiştir. Buna göre, duygusal destek arama faktöründe İlk Nefes Topluluğuna üye olan öğrenciler (0,80905\*), Diğer (ÇOMÜ LÖSEV, Ebeler Topluluğu, Genç liderler, İzcilik, Kızılay, ÖHDER) öğrenci topluluklarına üye olanlarla pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır.

Bu sonuçları incelediğimizde, öğrencilerin üye oldukları topluluklar sağlıkta öğrenciler için katkı sağladığını söylenebilir. Duygusal destek arama faktörü ise bu bağlamda, öğrencinin kendini hastanın yerine koyarak herhangi bir panik durumu gerçekleşmeden nasıl çözüm üreteceği konusunda yol gösterici olabileceği görülmektedir.

## 5. TARTIŞMA

Bu araştırmada; acil yardım ve afet yönetimi, hemşirelik ve ebelik öğrencilerinin eleştirel düşünme eğilimleri ile stresle başa çıkma tutumları arasında olan ilişkiyi cinsiyet, medeni durum, öğrenim durumu, anne ve babanın çalışma durumu,

## Eleştirel Düşünme Eğilimi ile Stresle Başa Çıkma Tutumu İlişkisi: Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Öğrencileri Örneği

okudukları bölüm, üye oldukları öğrenci topluluğu, seyahat etme durumları, herhangi bir sivil toplum kuruluşuna üye olup olmamaları, mezun olduktan sonra ne yapacakları ile ilgili değişkenlerde ölçekler üzerindeki etkisi incelenmeye çalışılmıştır.

Araştırmada öğrencilerin eleştirel düşünme eğilimleri 5 boyutta incelenmiştir. Bu boyutlar, öğrencilerin en çok tercih etme durumlarına göre sırasıyla; akıl yürütme, açıklıkla yargıya ulaşma, kanıt arama ile gerçeği arama, açık fikirlilik, sistematiklik yoluyla gerçeği arama eleştirel düşünme eğilimleridir. Bu eğilimler, sırası ile ele alınarak; 6 boyutta incelenen dine sığınma, dış yardım ile aktif planlama, kaçma soyutlama-soyutlanma, kabullenerek soyutlama, duygusal destek arama, yaşayarak aktif planlama stresle başa çıkma değerleri ve öğrencilerin sosyo-demografik değişkenleri ile olan ilişkileri ve bu çerçevedeki diğer çalışmalara göre farklılık oluşturup/oluşturmadığı tartışılacaktır.

### Eleştirel Düşünme Eğilimi Ölçeğinin Alt Boyutlarının Çeşitli Değişkenlere Göre Farklılaşması

Araştırmaya katılan Sağlık Bilimleri Fakültesi öğrencilerinin Eleştirel Düşünme Eğilimi Ölçeği alt boyutlarına göre demografik özellikleri değerlendirilmiştir. Bu konu ve araştırmayla ilgili aynı ölçeği kullanan ulusal ve uluslararası herhangi bir araştırmaya, teze, makaleye ulaşılamamıştır. Bununla beraber sağlık öğrencilerinde eleştirel düşünme eğilimlerini inceleyen California Eleştirel Düşünme Eğilimi Ölçeği kullanılarak yapılan çok sayıda ulusal ve uluslararası araştırmaya ulaşılmıştır. Sosyo-demografik ölçeğe göre ilk olarak cinsiyet değişkeni ele alınmıştır. Bu değişkene göre “akıl yürütme”, “açıklıkla yargıya ulaşma”, “kanıt arama ile gerçeği arama”, “açık fikirlilik”, “sistematiklik yoluyla gerçeği arama” eğilimlerini tercih etmede cinsiyet açısından anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Bu sonuca göre, kadın veya erkek öğrenciler için ayrı bir ifadesi olmadığı söylenebilir.

California ölçeği kullanılarak Türkiye’de yapılan araştırmalarda Aras (2009)’ın çalışmasında “cinsiyet” değişkenine göre incelendiğinde; erkek acil hemşire çalışanın eleştirel düşünme becerisi kadın acil hemşire çalışanına göre daha yüksek olmasına rağmen, cinsiyete göre eleştirel düşünme beceri düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı olmadığı bulunmuştur. Oktay ve ark. (2019)’nın yaptığı çalışmada, kız ve erkek Sağlık Yüksekokulu öğrencilerinin puan ortalamaları arasında istatistik açıdan anlamlı fark olmadığı ancak kız öğrencilerin daha yüksek eleştirel düşünme eğilimine sahip olduğunu belirlenmiştir. Çelik ve ark. (2015)’nin çalışmasında kız öğrencilerin erkek öğrencilere göre eleştirel düşünme eğilimlerinin istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek olduğu çıkmıştır. Şengül (2010)’ün çalışmasında cinsiyet ile eleştirel düşünme eğilimi arasında anlamlı bir ilişki bulunmuş ve kız öğrencilerin eleştirel düşünme eğilimi puan ortalamaları erkekler öğrencilere göre daha yüksektir.

Öğrencilerinin Eleştirel Düşünme Eğilimleri Ölçeğinde medeni durumda anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Açıkgöz (2015) tarafından yapılan çalışmada hemşirelerde evli olanların CEDEÖ puanı bekârlara göre yüksek olmasına rağmen istatistiksel olarak anlamlı olmadığı ortaya çıkmıştır. Aras (2009)’ın yaptığı çalışmada bekârlar arasında eleştirel düşünme eğilimi evli olanlara göre daha yüksek olmasına rağmen, medeni durumuna göre eleştirel düşünme eğilim düzeyleri istatistiksel açıdan anlamlı bir fark olmadığı bulunmuştur.

Bulgulara göre öğrencilerin anne ve babalarının çalışma durumu Eleştirel Düşünme Eğilimleri Ölçeği açısından anlamlı bir fark oluşturmadığı belirlenmiştir.

Çalışmamızda sağlık öğrencilerinin okudukları bölüm ile Eleştirel Düşünme Eğilimleri boyutlarından “açıklıkla yargıya ulaşma” ve “sistematiklik yoluyla yargıya ulaşma” faktörlerinde ebelik öğrencilerinde anlamlı fark bulunurken, diğer faktör olan “akıl yürütme”, “kanıt arama ile gerçeği arama”, “açık fikirlilik” te herhangi bir anlamlılık olmadığı belirlenmiştir. Ancak Burhan (2009)’ın çalışmasında Sağlık Bilimleri Fakültesi öğrencilerinin eğitim gördüğü bölümlere göre eleştirel düşüncenin benzer olduğu görülmüştür. Yıldırım ve ark. (2014)’nin yaptığı çalışmalarının sonucu da Burhan (2009)’ın çalışmasını desteklemektedir.

Araştırma sonucunda sağlık öğrencilerinde Eleştirel Düşünme Eğilim faktörlerinin; seyahat etme, herhangi bir öğrenci topluluğuna ve herhangi bir sivil toplum kuruluşuna üye olma, okudukları bölümü seçme durumu, kültürel aktivite olarak yaptığı ve mezun olduktan sonra ne yapacağı üzerine anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir. Bu çalışmayı destekler nitelikte olarak Uyar (2019)’ın çalışmasında; etkinliklere katılabilme, çalışma durumu, değişkenlerine göre farklılaşmadığı bulunmuştur. Diğer bir destekleyici çalışma Şengül (2010)’ün, öğrencilerden haftada birden çok sosyal etkinliklere katılanlar ve herhangi bir hobisi olanların eleştirel düşünme eğilimi puanlarında anlamlı farklılık bulunmuştur. Zaybak ve Khorshid (2006)’in çalışmasında ise Şengül (2010)’ün çalışmasını desteklemekte ve hemşirelik öğrencilerin sosyal etkinliklere katılmasının eleştirel düşünme puan ortalamalarının daha yüksek olduğunu ve anlamlı fark olduğunu göstermiştir. Burhan (2019)’in çalışmasında hemşirelerin eleştirel düşünce düzeylerinin bölümü seçme durumlarına göre farklılıklar göstermediği belirlenmiştir.

### Stresle Başa Çıkma Tutum Envanterinin Alt Boyutlarının Çeşitli Değişkenlere Göre Farklılaşması

Araştırmaya katılan Sağlık Bilimleri Fakültesi öğrencilerinin Stresle Başa Çıkma Tutum Envanteri alt boyutları demografik özellikler bakımından değerlendirilmiştir. Bu konu ve araştırmayla ilgili aynı ölçeği kullanan yeterli sayıda araştırmaya, teze ve makaleye ulaşılamamıştır. Bununla beraber sağlık öğrencilerinde stresle başa çıkma tutum ve tarzları ölçek çeşidi kullanılarak yapılan çok sayıda ulusal ve uluslararası araştırmaya ulaşılmıştır.

Araştırmamız da Stresle Başa Çıkma Tutum Ölçeğinde cinsiyet değişkenine baktığımızda; hem erkek hem kız öğrencilerin dine sığınma, kabullenerek soyutlama, duygusal destek arama boyutlarında istatistiksel açıdan anlamlı fark bulunmuştur. Altundağ (2011)' in yapmış olduğu çalışmada ise erkek öğrencilerin kız öğrencilere göre kaçma-soyutlamaya daha çok başvurdukları görülürken; kızların ise erkeklere göre dış yardım arama ve kaçma-soyutlamaya daha çok başvurdukları ortaya çıkmıştır. Kömür (2018)' ün çalışmasında da kadınların erkeklere göre stresle baş edebilme tutumlarının daha çok geliştiği belirlenmiştir. Bu çalışmanın tam tersi niteliğinde olan Altun (2017)' un çalışmasında, erkeklerin stresle başa çıkma konusunda kadınlara göre daha üstün olduğu görülmüştür. Brevar ve ark. (2018) Slovenya' da yapmış olduğu çalışmada kadın hemşirelerin erkek hemşirelere göre stresle başa çıkmada duygu odaklı stratejileri kullanmada daha etkili olduğu saptanmıştır. Avşaroğlu (2007)' nun çalışmasında ise kaçma-soyutlama alt boyutunda, üniversite öğrencilerinin cinsiyetleri bakımından kız öğrencilerin erkek öğrencilerle arasındaki puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılığın olduğu belirlenmiş ve erkek öğrencilerde daha yüksek olduğu görülmüştür. Bal (2016) 'ın hekimler ile yapmış olduğu stresle başa çıkma tarzları cinsiyete göre değerlendirildiğinde toplam puanlar arasında farklılık bulunamamışken, iyimser yaklaşım puanı erkek hekimlerde kadın hekimlere göre yüksek bulunmuştur. Sağlık son sınıf öğrencilerinin hem çalışarak hem de eğitim göreyerek bu tempoya ayak uydurmaya çalışırken zorlandıkları bu yüzden kabullenerek soyutlanma, duygusal destek arama ve dine sığınma faktörlerine yönelmelerine neden olduğunu söyleyebiliriz.

Araştırmamız da Stresle Başa Çıkma Tutum Ölçeğinde medeni durum değişkenine baktığımızda; sadece kaçma soyutlama-soyutlanma boyutunda bekar öğrencilerin evli öğrencilere göre anlamlı düzeyde fark bulunmuştur. Bizim çalışmamızın sonucundan farklı olarak Altun (2017) ve Kale (2018)' nin çalışmalarında evli veya bekar olmanın stresle başa çıkmada etken olmadığı görülmüştür. Altun (2017)' un çalışmasını destekler nitelikte olan Arslan (2019)' in çalışmasında da stresle başa çıkmada medeni hal değişkeninde anlamlı fark ortaya çıkmamıştır. Bu sonuçlara göre stres altındaki bekar sağlık öğrencisinin, evli sağlık öğrencisine göre bulunduğu stresin farkında olup kaçma yolunu tercih ettiğini söyleyebiliriz.

Bulgulara göre Stresle Başa Çıkma Tutum Ölçeğinde öğrencilerin annelerinin ve babalarının çalışma durumunu incelediğimizde anlamlı bir fark bulunmamıştır. Çalışmamızın sonucuna göre sağlık öğrencisinin sağlık kuruluşlarında çalışmasında ya da çevresinde oluşan strese, anne ve babanın çalışma durumu stresini azaltmada ya da kontrol altına almada etkili olmadığı söylenebilir.

Araştırmamız sonucunda Stresle Başa Çıkma Tutum Ölçeğinde sağlık öğrencilerinin okuduğu bölüme göre dine sığınma ve kabullenerek soyutlama faktörlerinde istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmuştur. Bizim çalışmamızın aksine Arslan (2019)' in çalışmasında stresle başa çıkmada göreve göre değişim değişkeninde anlamlı fark ortaya çıkmamıştır.

Bulgulara göre Stresle Başa Çıkma Tutum Ölçeğinde, öğrencilerin kültürel aktivite olarak yaptıkları etkinliklere baktığımızda anlamlı bir fark bulunmamıştır. Komser (2019)' in çalışması bizim çalışmamızın aksine sosyal etkinliğe katılma durumuna göre öğrencilerin "kendine güvenli yaklaşım" ve "iyimser yaklaşım" puanları arasında anlamlı farklılık bulunmuş ve sosyal etkinliğe katılan öğrencilerin "kendine güvenli yaklaşım" ve "iyimser yaklaşım" puanı yüksek bulunmuştur. Sosyal etkinliğe katılmayan öğrencilerin ise "çaresiz yaklaşım" puanları yüksek bulunmuştur.

Araştırmamız sonucunda Stresle Başa Çıkma Tutum Ölçeğinde sağlık öğrencilerinin herhangi bir öğrenci topluluğuna üye olma değişkeninde duygusal destek arama boyutunda İlk Nefes Topluluğu Avicenna' nın, diğer (ÇOMÜ LÖSEV, Ebeler Topluluğu, Genç liderler, İzcilik, Kızılay, ÖHDER) topluluklara üye olan öğrenciler arasında anlamlı bir fark bulunduğu belirlenmiştir. Altınçapa ve ark. (2017)' nin hemşirelik öğrencilerinin bir sanat topluluğuna üye olmasında stresi anlama, nerden kaynaklandığını çözümlenme ve strese karşı duygularını ortaya koymada yardımcı olduğu belirlenmiş ve öğrencilerin hem eleştirel düşünmesinin geliştirilmesine hem de stresle baş etmesinde olumlu yönleri olduğu tespit edilmiştir.

Bulgulara göre Stresle Başa Çıkma Tutum Ölçeğinde sağlık öğrencilerinin herhangi bir sivil toplum kuruluşuna üye olma, okudukları bölümü seçme, seyahat etme ve mezun olduktan sonra ne yapacağı üzerine istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir. Temel ve ark. (2005)' in yapmış olduğu çalışmada ise, hasta bireylere bakım veren hemşirelerin eğitiminin bir hayli stresli olması, öğrencilerin öğrenim gördükleri bölümde memnun olmadıklarını göstermiştir.

## 6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmada; hemşirelik, ebeklik ve acil yardım ve afet yönetimi son sınıf öğrencilerinin eleştirel düşünme eğilimleri ile stresle başa çıkma tutumları arasında pozitif yönde, düşük düzeyde ve kısmen anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Yani sağlık öğrencilerin eleştirel düşünmeleri, stresi ve strese neden olan faktörleri ortadan kaldırmada ya da azaltmada kısmen etkili olduğu belirlenmiştir.

Bu sonuca göre, öğrenciler stresi ve yarattığı faktörleri yok etmek için, dış yardım ile aktif planlama, kaçma soyutlama – soyutlanma, kabullenerek soyutlama, yaşayarak aktif planlamaları tercih etmelerinde kullandıkları; akıl yürütme, açıklıkla yargıya ulaşma, kanıt arama ile gerçeği arama, açık fikirlilik, sistematiklik yoluyla gerçeği arama faktörlerinin hepsinin etkisi altında kalmaktadırlar. Bu sonuçtan farklı olarak sağlık öğrencilerinin eleştirel düşünmesinde, dine sığınma ve duygusal

## Eleştirel Düşünme Eğilimi ile Stresle Başa Çıkma Tutumu İlişkisi: Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Öğrencileri Örneği

destek arama stresle başa çıkma faktörlerinde etkili olmadığı tespit edilmiştir. Bu sonuca göre öğrencilerin, hastaya müdahalede bulunurken ya da o anda hastayı kendi yerine koyarak ya da onun için düşünme durumuna girmeden eleştirel düşünmeye yer vermeksizin yapması gereken uygulamayı, tedaviyi yapar. Bu durum yaşanan stresin büyüyerek daha büyük örgütsel strese dönüşmesini ve eleştirel düşünmemeye neden olacağı bir göstergesidir. Hemşirelik, acil yardım ve afet yönetimi ve ebelik öğrencilerinin çalışma koşulları göz önünde bulundurulduğunda, yaşanan stresin krizlere dönüşmesini engellemiş olacaktır.

Hemşirelik, acil yardım ve afet yönetimi ve ebelik öğrencilerinin eleştirel düşünme eğilimleri tercihleri; cinsiyet, medeni durum, anne ve babalarının çalışma durumu, seyahat etme, herhangi bir öğrenci topluluğuna ve herhangi bir sivil toplum kuruluşuna üye olma, okudukları bölümü seçme durumu, kültürel aktivite olarak yaptığı ve mezun olduktan sonra ne yapacağına göre değişmemektedir. Öğrencilerin, okudukları bölüme göre açıklıkla yargıya ulaşma ve sistematiklik yoluyla yargıya ulaşma faktörlerinde sadece ebelik öğrencilerinde anlamlı fark bulunmuştur. Bu bulguya göre, ebelik öğrencilerinin var olan prosedürlere uyarak eleştirel düşünmeyi kullanabildiğini söyleyebiliriz.

Hemşirelik, acil yardım ve afet yönetimi ve ebelik öğrencilerinin stresle başa çıkma tutumları; annelerinin ve babalarının çalışma durumu, herhangi bir sivil toplum kuruluşuna üye olma, kültürel aktivite olarak yaptıkları etkinlikler, okudukları bölümü seçme nedenleri, seyahat etme ve mezun olduktan sonra ne yapacakları etkilememektedir. Bunlara karşın; cinsiyet, medeni durum, okuduğu bölüm nedeni, herhangi bir öğrenci topluluğuna üye olmada ilişkisi görülmüştür. Buna göre, kız öğrencilerin dine sığınma, kabullenerek soyutlama ve duygusal destek arama faktörlerine daha çok başvurdukları belirlenmiştir. Öğrencilerin bekar olanları kaçma soyutlama – soyutlanma faktörünü evli olanlara göre stresle başa çıkmada daha çok kullandıkları belirlenmiştir. Yani bekar olan sağlık öğrencileri sağlık kuruluşlarında staj eğitimi alırken veya okulda eğitim alırken stresle karşı karşıya kalma durumlarında evli olanlara oranla kendini bu durumdan hem soyutluyor hem de stresle başa çıkmak yerine bu durumdan kaçıyor. Meslek gruplarında ise; ebelik öğrencilerinin hem hemşirelik hem de acil yardım ve afet yönetimi öğrencilerine göre dine sığınma, kaçma soyutlama-soyutlanma ve kabullenerek soyutlama faktörüne daha fazla başvurulduğu belirlenmiştir. Öğrencilerin herhangi bir öğrenci topluluğuna üye olma demografik özelliğinde ise, duygusal destek arama faktöründe, İlk Nefes Topluluğu Avicenna'nın, diğer (ÇOMÜ LÖSEV, Ebeler Topluluğu, Genç liderler, İzcilik, Kızılay, ÖHDER) topluluklara göre daha fazla ilişkili olduğu belirlenmiştir. Bu ilişkiye göre, sağlık öğrencilerinin İlk Nefes Topluluğu Avicenna'ya üye olanlarının çevredeki diğer kişilerden duygusal yönden destek alması diğer topluluklara üye olanlara göre fazla olduğu belirlenmiştir.

Genel olarak baktığımızda; sağlık öğrencilerinin eleştirel düşünme eğilimleri ile stresle başa çıkma tutumları ile ilişkili olduğu saptanmıştır. Eleştirel düşünme eğilimleri tercihlerinde; cinsiyet, medeni durum, anne ve babalarının çalışma durumu, seyahat etme, herhangi bir öğrenci topluluğuna ve herhangi bir sivil toplum kuruluşuna üye olma, okudukları bölümü seçme durumu, kültürel aktivite olarak yaptığı ve mezun olduktan sonra ne yapacağı etkili olmadığı, sadece okudukları bölümlerine göre yani mesleklerinde etkili olduğu anlaşılmaktadır. Öğrencilerin stresle başa çıkma tutumlarında ise; annelerinin ve babalarının çalışma durumu, herhangi bir sivil toplum kuruluşuna üye olma, kültürel aktivite olarak yaptıkları etkinlikler, okudukları bölümü seçme nedenleri, seyahat etme ve mezun olduktan sonra ne yapacakları etkili olmamakla birlikte, cinsiyet, medeni durum, okuduğu bölüm nedeni, herhangi bir öğrenci topluluğuna üye olmada stresle başa çıkmada etkili olduğu anlaşılmaktadır.

Bu bölümde, elde edilen araştırma sonuçlarından yola çıkarak şu önerilerde bulunulmuştur:

Araştırmanın sonuçlarına göre, sağlık öğrencilerinin hem eleştirel düşünme eğilimleri hem de stresle başa çıkma tutumlarını geliştirmeye yönelik çalışmalar planlanabilir.

Öğrencilerin stresle başa çıkma tutum faktörlerini bilmelidir. Yaşadıkları olaylarda var olan durumun farkında olup eleştirmeyi ona göre yapmalı ve doğru zamanda doğru stresle başa çıkma faktörünü kullanmalıdır. Buna göre öğrenciler duygusal olarak hareket etmeyip profesyonel bir açıyla stresi ortadan kaldırmelidirler.

Hemşirelik, acil yardım ve afet yönetimi ve ebelik öğrencilerinin çalışma koşulları göz önünde bulundurulduğunda ekip olarak çalışmanın önemli olduğu bilinmektedir. Bu bilgiye göre, çalışılan ekiplerin eleştirel düşünme eğilimleri ve stresle başa çıkma tutumları değerlendirilerek birbirlerini anlayan, tamamlayan çalışanlar ile birleştirilerek verim artırılabilir.

Üniversite çerçevesinde öğrencilerin mesleki özellikleri içeren topluluklara katılımlarının teşvik edilmesi sağlanabilir. Çünkü sadece kendi bölümleriyle ilgili olan toplulukta anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Böylece öğrencinin hem eleştirel düşünmesinde hem de stresi ortadan kaldırmasında etkili olabilecektir.

Hemşirelik, acil yardım ve afet yönetimi ve ebelik öğrencilerinin, stresini azaltan ve motivasyonu arttıran yöntemlerin kullanıldığı eğitim modellerine daha fazla önem verilebilir.

Araştırmanın sonuçlarına göre, sağlık bölümü öğrencilerinin stres kaynaklarının genelde iş yoğunluğundan kaynaklı olduğu ortaya çıkmıştır. Bundan dolayı öğrencilerin staj yaptığı sağlık kurumlarındaki üst yönetimin çalışma saatlerinde iyileştirme, vardiyalı çalışma gibi çözümler sunması önerilebilir.

#### KAYNAKÇA

- AKINOĞLU O. (2001). "Eleştirel Düşünme Becerilerini Temel Alan Fen Bilgisi Öğretiminin Öğrenme Ürünlerine Etkisi" Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora Tezi, 336 Sayfa, Ankara, (Prof. Dr. Özcan Demirel).
- ALDER H. (2004). "Yaratıcı Zeka". Hayat Yayınları. İstanbul.
- ALTUN B. (2017). Kurumsal Stres Kaynakları ve Stresle Başa Çıkma: Beylikdüzü Belediyesi' nde Bir Uygulama. İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- ATALAY M & TEL H. (1999). "Gelecek Yüzyılda Hemşirelikte Lisans Eğitiminin Vizyonu Profesyonel Hemşirelik Hizmetleri İçin Hemşirelikte Lisans Eğitiminin Temel Unsurları". C.Ü.H.Y.O. Dergisi. 1999; 3(2): 47-54
- AYDIN, A S. (2003). "Ergenlerde Stresle Başa Çıkma Tarzları İle Cinsiyet ve Cinsiyet Roller Arasındaki İlişki". Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 147 Sayfa, İstanbul, (Prof. Dr. Betül Aydın).
- BACANLI H. (1999). "Eğitim Psikolojisi". Kurtiş Matbaacılık, İstanbul.
- BAHMANPOUR K, NAVİPOUR H, AHMADI F & KAZEMNEJAD K. (2018). Critical Thinking in Clinical Nursing: A Content Analysis. Cukurova Medical Journal.43(1):172-179
- BALTAŞ Z & BALTAŞ A. (2015). "Stres ve Başa Çıkma Yolları". Remzi Kitapevi. İstanbul.
- BURHAN G, (2019). "Sağlık Bilimleri Fakültesi Öğrencilerinin Eleştirel Düşünme Seviyeleri ve Problem Çözme Becerilerinin İncelenmesi: Atatürk Üniversitesi Örneği". Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Konya, (Doç. Dr. Handan Ertaş).
- BLAND H W, MELTON B F, WELLE P & BİGHAM L. (2012). "Stres Toleransı: Bin Yıllık Üniversite Öğrencileri İçin Yeni Zorluklar". Üniversite Öğrencisi Dergisi, 46 (2): 362-375.
- CÜCELOĞLU D. (2009). "İnsan ve Davranışı". Remzi Kitapevi, İstanbul.
- ÇELİK Ö. (2017). "Eleştirel Düşünme Becerilerinin Kariyer Uyum Yeteneklerine Etkisi". Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, 114 Sayfa, Isparta, (Prof. Dr. İlker Hüseyin Çarıkçı).
- DİRİLMEŞE E. (2006). "Hemşirelerin ve Öğrenci Hemşirelerin Eleştirel Düşünme Eğilimlerinin İncelenmesi". Dokuz Eylül Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.
- ERDOĞAN T, ÜNSAR A S & SÜT N. (2009). "Stresin Çalışanlar Üzerindeki Etkileri: Bir Araştırma". Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 14(2): 447- 461.
- ERZİNCANLI S. (2010). "Hemşirelerin Eleştirel Düşünme Eğilimleri ve Problem Çözme Becerilerinin İncelenmesi". Ege Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İzmir.
- GÖKALP S. (2013). "Lisansüstü Hemşirelik Öğrencilerinin Stresle Başa Çıkma Tarzları, Psikolojik Güçlendirme ve Çatışma Yönetimi Stilleri". Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, 83 Sayfa, İstanbul (Prof. Dr. Sevim Buzlu).
- OKUTAN M & TENGİLİMOĞLU D. (2002). "İş Ortamında Stres ve Stresle Başa Çıkma Yöntemleri: Bir Alan Uygulaması", Gazi Üniversitesi İktisadi İdari Bilimleri Fen Dergisi: 3-42.
- SENEMOĞLU P. (2017). "Sağlık Kuruluşlarına Örgütsel Stres: İlaç Mümessilleri Üzerine Bir Araştırma". İstanbul Gelişim Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi.
- ŞATIRER H. (2011). "Satış Elemanlarının Stres Kaynakları ve Stresle Başa Çıkma Yolları (Isparta İli Organize Perakende Sektörü)". Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi. 128 Sayfa, Isparta, (Yrd. Doç. Dr. İrfan Ateşoğlu).

## **Eleştirel Düşünme Eğilimi ile Stresle Başa Çıkma Tutumu İlişkisi: Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Öğrencileri Örneği**

ŞENŞEKERCİ E & BİLGİN A. (2008). "Eleştirel düşünme ve Öğretimi". Uludağ Üniversitesi, Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi. 9(14): 15-43.

TDK, Erişim Adresi: <https://sozluk.gov.tr/>, Erişim Tarihi: 31.01.2019.