

BİDGE Yayınları

Uygulamalı Sosyal Psikoloji Çalışmaları

Editör: Dr. Öğr. Üyesi Özgür Güldü

ISBN: XXXXXX

1. Baskı

Sayfa Düzeni: Gözde YÜCEL

Yayınlama Tarihi: 25.12.2023

BİDGE Yayınları

Bu eserin bütün hakları saklıdır. Kaynak gösterilerek tanıtım için yapılacak kısa alıntılar dışında yayıncının ve editörün yazılı izni olmaksızın hiçbir yolla çoğaltılamaz.

Sertifika No: 71374

Yayın hakları © BİDGE Yayınları

www.bidgeyayinlari.com.tr - bidgeyayinlari@gmail.com

Krc Bilişim Ticaret ve Organizasyon Ltd. Şti.

Güzeltepe Mahallesi Abidin Daver Sokak Sefer Apartmanı No: 7/9 Çankaya /
Ankara



İÇİNDEKİLER

İÇİNDEKİLER	3
Meslek Yüksekokullarından Mezun Olmak: İstihdam Fırsatı Üzerine Bir Değerlendirme	5
Müge ERSOY-KART	5
Metin PİŞKİN.....	5
Merve ARSLAN.....	5
Bir Afet Biçimi Olan Covid–19 Sürecinde Sağlık Çalışanlarının Saldırganlık Düzeyleri	41
Uğur AKTAŞ	41
Celal İNCE	41

Working Life and Career: An Evaluation on Tourism Sector	89
Özgür GÜLDÜ	89
Clinical Social Work Practices for Battered Women.....	111
Melike YALÇIN.....	111
Arzu İÇAĞASIOĞLU ÇOBAN	111

BÖLÜM I

Meslek Yüksekokullarından Mezun Olmak: İstihdam Fırsatı Üzerine Bir Değerlendirme

Müge ERSOY-KART
Metin PİŞKİN
Merve ARSLAN

Giriş

Her geçen gün hızlanan teknolojik gelişmeler yüksek kaliteli, vasıflı yeteneklere duyulan ihtiyacı gittikçe arttırmaktadır. Meslek yüksekokulları (MYO) gençlere hem akademik hem de mesleki eğitimlerle işgücü piyasasının aradığı yetkinlikleri kazandırma amacı gütmekte, ekonomik kalkınma için kritik öneme sahip vasıflı eleman sayısının artmasına katkıda bulunmaktadır. Bu okulların akademik eğitimin yanında mesleki becerileri de kazandırma çabası özel bir önemi hak etmektedir. Bu çaba bir bakıma teorinin pratiğe okul sıralarında aktarılması anlamına gelmektedir. Öğrenciler de hem kuramsal donanım edinmekte hem de bilgilerini pratiğe aktarma fırsatı bulmaktadırlar. Üstelik yenilik bilinci ve girişimcilik yeteneği

iyi olan meslek yüksekokulu öğrenci ve mezunları işletmeler tarafından daha fazla tercih edilir hale gelmektedirler ki bu da istihdam edilebilirlik açısından büyük bir avantaj anlamı taşımaktadır (Mengistu ve Negasie, 2022). Meslek yüksekokulunun bulunduğu bölgenin kendine özgü ekonomik yapısı ve işletmelerden gelen talepler, MYO sayısının gün geçtikçe artmasına zemin hazırlamıştır. Ancak, Kayaalp'in (2018) sayıları artsa da gençlerin yüksek gelir ve güvence sağlayan mesleklerin Fakülte mezuniyetiyle edinildiğine dair inançlarının hâlâ epeyce yüksek olduğuna ilişkin saptaması önemlidir. Oysa nitelikli destek (ara) elemanı ihtiyacı her gün biraz daha çoğalmaktadır. Nitelikli “ara insan gücü” eksikliğinin ciddi bir sorun olduğu gözlenmektedir. Vasıfsız işçi ile mühendis, yönetici ve idari personel arasında yer alan kademeye denk gelen ara insan gücü ya da destek elemanı hem üretim hem de hizmet sektöründe verim ve kalitenin artması için kritiktir. Akyurt (2009), bilhassa kalkınmakta olan ülkelerde, yetişmiş insan gücü yanında ara elemanlara da ihtiyaç duyulduğunu ve Türkiye’de bu görevi meslek yüksekokullarının üstlendiğini ifade etmektedir.

Meslek yüksekokulları ekonomik kalkınmanın itici gücü olan ara elemanlar yetiştirme görevini karşılayacak mesleki ve teknik eğitim kurumlarıdır. Ancak, Fındıkoğlu ve İlhan (2016) meslek lisesi mezunu ve üniversite mezunu arasındaki ara eleman yetiştirme ihtiyacını giderecek MYO’ya ilişkin kamuoyu algısının kötü yönetilmesi sebebiyle sekteye uğradığına ve o nedenle Türkiye’deki meslek yüksekokullarının yükseköğretim sistemi içinde “marjinal” ya da “merkezin dışında” bir konuma itildiğine dikkat çekmişlerdir. Sanki başarısız lise öğrencilerinin fakülteye puanları yetmediğinden mecburen meslek yüksekokullarına yönelmesi söz konusuymuş gibi genel bir olumsuz kanının oluşması, MYO ön lisans mezunlarının işgücü piyasasında yadsınamaz katkılarının değersizleştirilmesine de yol açmış gibidir. Üstelik işgücü piyasası, eskisinden çok daha fazla nitelikli elemana gereksinim duymaktadır. Mesleki ve teknik alanda iyi eğitim görmüş, teknoloji alanında kendini sürekli geliştiren ve yenileyen bireylerin küreselleşen dünyada rekabet avantajı sağlayacağı açıktır. İşverenler, çalışanlarının; müşteri istek

ve beklentilerini en iyi şekilde karşılayacak yetkinliğe sahip olmalarını beklemenin yanı sıra, görev tanımlarında yer alan görev ve sorumlulukları da en iyi şekilde yerine getirebilecek nitelikte eğitim almalarını ve kendilerini kişisel ve mesleki anlamda geliştirmiş olmalarını beklemektedirler (Yıldız ve Açıklık, 2022).

Üniversitelerin temel işlevleri arasında; bilimsel araştırmalar yapmak, öğrencilerin bireysel gelişimlerine katkıda bulunmak ve iş hayatının gerektirdiği niteliklere sahip insan kaynağını yetiştirmek yer almaktadır (Yayar ve Demir, 2013). Meslek yüksekokulları bu kurumlar arasında yükseköğrenim kademesinde iki yıllık öğretim veren kurumlardır. MYO'ların kuruluş amaçları arasında; öğrencilere gerekli görülen bilgi ve becerileri kazandırarak, mezuniyet sonrası alanlarıyla ilgili sektörün ara eleman ihtiyacını karşılamak yer almaktadır (Şahin ve Fındık, 2008). Böylece çeşitli sektörlerde doğabilecek nitelikli ara iş gücü ihtiyacının karşılanması, yükseköğretim kademesindeki bu kurumlar aracılığıyla karşılanabilmektedir. Fakat ara eleman yetiştirme görevini üstlenmiş MYO'lar, sektördeki değişim ve gelişimleri yakından takip etmedikleri (Milli Eğitim Bakanlığı, 2014; Yeşilay ve Temel, 2016), dolayısıyla sektörün beklentilerini yeterince karşılamadıkları gerekçesiyle zaman zaman eleştirilmekte, sektör ve MYO'lar arasında beklenen düzeyde işbirliğinin kurulamadığı dile getirilmektedir (Çağlayan ve Bener, 2006; Gül-Koçak, 2006).

Foster (2005), meslek yüksekokullarının, istihdam edilebilirliği artırmak ve ekonomik açıdan değer katan ve işgücü piyasasının beklentilerine yanıt veren becerileri sağlamak için sektör genelindeki uygulamalara dayalı olarak en iyi 'öğretme ve öğrenme' hedefini gözetmeleri gerektiğine dikkat çekmiştir (Akt. Ojolo, 2011). Bu durumda meslek yüksekokullarının sektörün ihtiyaçlarına cevap verebilmesi elzemdir. Diğer bir ifadeyle, bu okulların kendi mezunlarına istihdam fırsatı sunabilmeleri için üniversite-sanayi işbirliğini güçlendirmeleri, buna dayalı olarak eğitim içeriklerini piyasadaki beklentileri karşılar biçimde sürekli güncellemeleri gereklidir. Benzer şekilde MYO mezunları da okul yıllarında aldıkları mesleki eğitimler ile iş hayatının beklentilerine cevap

vermeyi ve iyi bir iş sahibi olmayı beklemektedirler (Yumurtacı, 2018). Ancak mezun olduktan sonra pek çok öğrencinin mezun oldukları bölüm dışında istihdam edildiği bilinmektedir. Bu durumun başlıca sebepleri arasında Kamu Personeli Seçme Sınavı (KPSS) ile yapılan atamaların yeterli sayıda olmaması, özel sektörde çalışabilecek mevcut durumdaki çalışan sayısının çok olması ve ikamet edilen şehirlerin sektörel özellikleri gibi faktörler sayılabilmektedir (Çakır ve Kellevezir, 2020).

MYO mezunlarının istihdam sorunu yaşamalarının nedenleri konusunda başka çalışmalar da mevcuttur. Örneğin Ağırhan ve Yılmaz (2016) tarafından gerçekleştirilen bir çalışmada, MYO mezunlarındaki işsizlik sayısının artmasının en önemli nedenleri olarak; aldıkları eğitimlerle bağlantılı iş bulamamaları, ücret beklentilerinin yüksek olması, çalışma saatlerinin fazla olması ve bilgi düzeylerinin işveren beklentilerini karşılamaması gibi sebepler sıralanmıştır. Ayrıca çalışma hayatına başlayan ön lisans mezunlarının iş tecrübelerinin ilk yıllarında/aylarında adaptasyon sorunu yaşadıkları belirtilmektedir. Kayaalp (2018) bu sorunun başlıca nedenini meslek yüksek okullarındaki donanım eksikliğine veya staj döneminin yeterince işlevsel olmamasına bağlamaktadır. Bu çalışmada, sektördeki işverenlerin ön lisans mezunlarını işe almamalarının en önemli nedenleri arasında mezunların okuldan edindikleri teorik bilgileri uygulamaya yeterince aktaramamaları (tecrübe eksikliği), ayrıca kişisel ve mesleki gelişimlerine katkı sağlayacak faaliyetlere (kurs, staj, teknik gezi vb.) yeterince katılmamaları sıralanmıştır. Yukarıda da bahsedildiği gibi, bu kadar çok ara eleman gereksinimi varken, Türkiye’de MYO mezunu işsiz sayısının oldukça fazla olması bu okulların niteliğinin artırılması gerektiğini bir kez daha düşündürmektedir. Bu anlamda mezun izleme sistemlerinin oluşturulması, mezunlardan ve işverenlerden alınan geribildirimlerle müfredatın işverenlerin beklentilerini karşılayacak şekilde güncelleştirilmesi önemli görülmektedir (Öztürk, Eroğlu ve Kelecioğlu, 2015; Can vd., 2017; Kılıç ve Yılmaz, 2018; Güler, Arslan ve Çelik, 2019).

Günümüzde anne-babalar ve gençler başarılı bir kariyer için tek yolun üniversitede lisans eğitimi almak olduğuna inanmakta, lisans diplomasına sahip olmayı istihdam edilebilirliğin adeta tek yolu gibi görmektedirler (Stone ve Lewis, 2012). Ancak her lise mezununun istediği lisans programına yerleşmesi mümkün olmadığına, eğitim sürecini sonlandırarak “vasıfsız” işçi haline dönüşmenin bir panzehiri olarak iki yıllık bir ön lisans derecesi alma hedefi oldukça benimsenmeye başlanmıştır. Meslek yüksekokullarının görece düşük puanla öğrenci almaları, başarı düzeyi kısıtlı gençler için önemli bir alternatif haline dönüşmüştür. Her ne kadar akademik yetkinlikleri sınırlı öğrenciler için MYO’lar iyi bir seçenek olsa da toplumda bu okullara ve bu okullarda okuyan öğrencilere karşı bir tür damgalama girişimi de söz konusudur. Ancak meslek yüksekokullarında verilen eğitimin niteliği ve mezunların işgücü piyasasında istihdam edilebilirliği arttıkça geçmişteki önyargıların yavaş yavaş azalmaya başlaması beklenmektedir. Rosen vd. (2018) dört yıllık diploma gerektirmeyen “orta vasıflı” işler için “ön lisans” mezunu nitelikli çalışanların her toplum için ekonomik faydaları olacağına altını çizmişlerdir. Gerçekten meslek yüksekokulları, işgücü piyasasının ihtiyaçları ile öğrencilerin işgücüne katılmaya hazırlanmasına ve lise sonrasında eğitim ve öğretime devam etme hedeflerini gerçekleştirmelerine aracılık etmektedirler. MYO mezunları endüstrileşme sürecinde neredeyse günümüzde mumla aranır hale gelen “destek personeli” (ara eleman) ihtiyacını karşılama bakımından da çok değerlidirler. Ancak henüz aşılması gereken bazı toplumsal algı bariyerleri de yok değildir. Mesela, MYO müfredatının basit, mezunlarının donanımsız olduğu ve o nedenle de saygınlığı zayıf, ücreti düşük pozisyonlara yerleşmelerinin kaçınılmaz olduğuna dair önyargılar az da olsa sürmektedir ki bu ayrımcı çalışma davranışlarına zemin hazırlayabilir. Belki de “dikey geçiş sınavı” için hazırlanarak, dört yıllık eğitim almayı kendine hedef koyan ve edindiği mesleği icra etmek yerine bambaşka işlere meyleden öğrencilerin artmasının en önemli sebebi de bu toplumsal kalıpyargıdır. Oysa en az makine

mühendisine olan gereksinim kadar her ülkenin makine teknikerine de ihtiyaç duyduğu açıktır.

Becker (1993) gençlere eğitim ve mesleki yetkinlik kazandırma sürecinin insan sermayesine yapılabilecek en önemli yatırım olduğundan söz etmektedir. Aslında genç insanların lise mezuniyetini takiben meslek edinme sürecinde MYO öğrenciliğine yönelmesinin hem fiziksel hem de psikolojik iyilik hallerini güçlendireceği de ifade edilmelidir. “Öğrencilik” hayatın en neşeli yılları gibi görünse de ekonomik istikrarsızlığın neden olduğu gelecek kaygısı yaşandığında, hayatın en zahmetli dönemine dönüşebilmektedir. Daha önce değinildiği gibi ara pozisyonlar için yeterlik kazandırmayı vaat eden meslek yüksekokulları ile akademik yükseköğretim kurumları arasındaki keskin bir ayrım olduğuna dair topluma hâkim olmuş inanç, gençlerin ve ailelerinin bu okullara soğuk bakmalarına sebep olmaktadır. Kopatz ve Pilz (2015) dört yıllık üniversite diplomasının iki yıllık okul diplomalarına veya sertifikalara nazaran daha yüksek gelir ve sosyal statü garanti ettiği düşüncesine vurgu yapmakla beraber, açık işlerin büyük kısmının fakülteden alınmış bir mezuniyet belgesi ile karşılanmadığı, aksine MYO diplomasıyla belgelenmiş beceri setini talep ettiğine dikkat çekmiştir. O nedenle meslek yüksekokullarının istihdam açısından kritik önemi açıktır. Öte yandan, istihdam süreci meslek yüksekokullarındaki eğitimin niteliğine bağlı olmanın yanı sıra öğrencilere aşılana sosyal ve yaşam becerileriyle de ilişkilidir. Özellikle 21.yy becerilerini edinmeden sadece mesleğin inceliklerini kavramış MYO mezunlarının gerçekten düşük nitelikli iş pozisyonlarını kabul etmeleri ve hatta iş bulamamaları şaşırtıcı değildir. Girişimcilik açısından desteklenmeyen bu öğrencilerden kendi işlerini kurmak suretiyle çalışma yaşamına katılmalarını beklemek de boşunadır.

Türkiye’de MYO’nun sayısı kadar branş yelpazesi de her geçen yıl zenginleşmektedir. Ancak öğrenciler çoğunlukla hangi programın kendi ilgi, değer ve kişilik yapılarına uygun olduğu ve seçecekleri programın işgücü piyasasındaki mevcut istihdam fırsatlarının neler olduğu hususunda yeterli bilgi sahibi olmadan

tercih yapmaktadırlar. Ayrıca meslek yüksekokullarına yerleşen ama yeterli akademik becerilerden yoksun öğrencileri daha da büyük sorunlar beklemektedir. Üniversite yönetimlerinin akademik kapasitesi sınırlı olan bu öğrencilere beceri edindirme misyonu geliştirmeleri özellikle kritiktir.

Bu hususlara ilaveten, MYO öğrenci ve mezunlarının Fakülte mezunu akranları kadar, hatta daha da fazla kariyer planlama ve geliştirme açısından desteğe ihtiyaçları olduğunun altı çizilmelidir. Bireylerin kendilerini keşfettikleri, tanıdıkları, kendilerini şekillendirdikleri ve geliştirdikleri öğrencilik sürecinde, öğrencilere kariyer planlama konusunda da destek olunmalı, ayrıca bu sürecin başarılı olması için hem mesleğin incelikleri hem de işgücü piyasasında bugün ve gelecekteki istihdam fırsatları hakkında bilinç kazandırılmalıdır. Üniversite kariyer merkezleri bu açıdan birincil başvuru merkezidir ve öğrencilere mezuniyet öncesi kendileri ve iş dünyası hakkında farkındalık yaratmakla sorumludurlar.

Sunulan bu çalışma, Ankara Üniversitesine bağlı meslek yüksekokullarından mezun olmuş bireylerin istihdam durumunun değerlendirilmesini amaçlamaktadır. Bilindiği gibi, üniversitelerin başarısının önemli bir ölçütü mezunlarının kısa sürede ve “eğitim aldıkları alanda” yani meslekleriyle uyumlu istihdam fırsatına kavuşmalarıdır. Ankara Üniversitesi Cumhuriyet’in ilk üniversitesi olmakla sayısız mezuna sahip köklü bir kurumdur fakat mezun takibi için girişimler tabiri caizse bebeklik dönemindedir. Mezunlara ilişkin profil çıkarma hedefi son birkaç yıldır Üniversite yönetiminin öncelikli gündemidir ve Kariyer Merkezi aracılığıyla öncül çalışmalar başlatılmıştır. Sunulan bu çalışma, meslek yüksek okulları mezunları için ilk profil analizidir ve gelecek çalışmalara veri sağlama potansiyeli taşımaktadır. Mezunların hâlihazırda istihdam edilme durumu hakkında Ankara Üniversitesi’ne girdi sağlayan bu çalışma, diğer üniversitelerin kariyer merkezleri için de yol gösterici olma işlevi taşımaktadır.

2023 yılı YÖK birim istatistiklerine göre Türkiye'deki devlet ve vakıf üniversitelerinde toplam 1.042 meslek yüksekokulu bulunmakta, aktif olarak 7.766 program yürütülmekte ve 2.647.054 aktif öğrenci bu okullara devam etmektedir; bu okullarda görevli öğretim üye ve elemanlarının sayısı ise 23.386'dır. Profesör, Doçent ve Dr. Öğretim Üyesi ünvanlı öğretim üyelerinin varlığına karşın büyük çoğunluk (17.169) öğretim görevlisi kadrosundadır (YÖK, 2023).

TÜİK (2023) tarafından paylaşılan 2022 verilerine göre, Tablo 1'den de izlenebileceği gibi, ön lisans mezunlarının kayıtlı istihdam oranı oldukça yüksek kabul edilebilir. Ön lisans mezunlarının eğitim ve öğretim alanlarına göre kayıtlı istihdam oranı, mühendislik, imalat ve inşaat sektörü için %73 ile en yüksek oranı temsil etmektedir. En düşük istihdam oranı ise %54,6 ile sanat ve beşeri bilimlerdir. Sağlık ve refah sektöründe kayıtlı istihdam oranının %60'da kalması ise düşündürücüdür.

Zira, ilk 50 bölüm için ön lisans mezunlarının kayıtlı istihdam oranı 2021 yılı için incelendiğinde %97,1 ile paramedik alanı en güçlü istihdam fırsatına sahiptir ve ikinci sırada da %97 ile ambulans ve acil bakım teknikerliği gelmektedir. Bu verilere göre en düşük istihdam %74,9 ile mobilya ve dekorasyon bölümü mezunları için söz konusudur. 2022 yılı verileri aynı açıdan gözden geçirildiğinde ise polis meslek eğitimi bölümü %91,6 ile ilk sıraya yerleşmiştir. İkinci sırada ise %87,2 oranı ile elektrik enerjisi üretim, iletim ve dağıtım bölümü mezunları bulunmaktadır. En düşük istihdam oranı ise %47,6 ile Tıbbi ve aromatik bitkiler bölümü mezunları için hesaplanmıştır.

Tablo 1. *Ön lisans mezunlarının eğitim ve öğretim alanlarına göre istihdam oranı, TÜİK, 2022*

Eğitim ve öğretim alanları	Toplam %	Erkek %	Kadın %
Teknikerlik, imalat ve inşaat	73,0	78,2	51,6
Bilişim ve iletişim teknolojileri	67,5	75,6	50,1
Doğa bilimleri, matematik ve istatistik	67,4	75,8	51,8
Hizmetler	67,3	74,5	56,6
Tarım, ormancılık, balıkçılık ve veterinerlik	67,1	74,7	58,3
İş, yönetim ve hukuk	65,9	79,3	54,0
Sosyal bilimler, gazetecilik ve enformasyon	64,8	75,0	54,5
Sağlık ve refah	60,1	73,5	55,8
Sanat ve beşeri bilimler	54,6	78,0	41,4

Kaynak: TÜİK, Yükseköğretim İstihdam Göstergeleri (2022). (<https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Yuksekokretim-Istihdam-Gostergeleri-2022-49600>)

MYO mezunlarının ilk işini bulma sürelerine dair TÜİK verileri değerlendirildiğinde, 2021 yılı itibarıyla, mezuniyetin ardından ilk bir ay içerisinde istihdam edilenlerin “uçak gövde bakım” bölümü mezunu oldukları görülmektedir. Polis meslek eğitimi bölümü mezunları 2,9 ay içerisinde işe yerleşirken, paramedik bölümü mezunlarının 3,3 ay içerisinde iş bulabildikleri anlaşılmaktadır. 12,4 aylık sürede iş bulabilen iki bölüm ise ayakkabı tasarım ve üretimi ile hava lojistiği bölümleridir (TÜİK, 2021). 2022 yılı verilerine göre; 2.7 ay içerisinde iş bulabildiği tespit edilenler ise polis meslek eğitimi bölümü mezunlarıdır. Ortalama 8,4 ay içerisinde istihdam fırsatı bulan optisyenlik bölümü mezunlarını açıcılık mezunları izlemekte ve bu mezunlar da 10,4 ay içerisinde iş bulabilmektedirler. Yaklaşık 20 ay içerisinde iş bulabilenler ise sırasıyla adalet, sosyal hizmetler ve menkul kıymetler ve sermaye piyasası bölüm mezunlarıdır.

Ön lisans mezunlarının en yüksek aylık ortalama kazanç açısından durumlarına dair TÜİK verileri incelendiğinde, 2021 yılı

için, polis meslek eğitimi, tarım, perakende satış ve mağaza yönetimi, marka iletişimi ve ev idaresi bölümlerinin “çok yüksek” kategorisindeki ilk beş bölüm olduğu görülmektedir. En düşük aylık gelir elde eden üç bölümün ise iç mekân tasarımı, üflemler ve vurmalı çalgılar ile ceza infaz ve güvenlik hizmetleri bölümleri olduğu anlaşılmaktadır (TUİK, 2021).

Bu çalışma özellikle son beş yıl içerisinde Ankara Üniversitesi’ne bağlı sekiz ayrı MYO’dan mezun olanların istihdam durumlarını belirleme amacı taşımaktadır. Eğitim alınan alanda iş bulma nitelikli işgücü istihdamı için kritiktir, aksi halde mezunlar işsiz kalma ya da geçimini temin etmek için mecburen ilgisiz işlere yönelme durumunda kalmaktadırlar. Bu nedenle mezunların ne kadarının eğitim aldığı alanda ne kadarının ilgisiz işlerde istihdam edildiğinin belirlenmesi önemli görülmektedir. Bu arada, kendi işini kurma başarısı gösteren girişimci mezunların oranının saptanmaya çalışılması da çalışmanın ilgi alanındadır.

Kuşkusuz eğitim-istihdam uyumsuzluğu, ciddi bir emek, maliyet ve zaman israfı demektir ve belki daha da kritik olan husus, ülkenin nitelikli meslek mensuplarından istifade edememesi anlamına gelmektedir.

Bu değerlendirmeler ışığında mevcut çalışmada aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

1. Ankara Üniversitesine bağlı Elmadağ MYO, Kalecik MYO, Beypazarı MYO, Haymana MYO, Nallıhan MYO, Gama MYO, Adalet MYO ve Sağlık Hizmetleri MYO mezunlarının istihdam oranı nedir?
2. İstihdam edilmiş mezunlar arasında kamuda işe girenler, özel sektörde çalışanlar ve kendi işini kuranların oranı nedir?
3. Katılımcıların mezuniyetten sonra iş bulma süresi ne kadardır?
4. Mezunlar hangi alan/sektörlerde çalışmaktadırlar?

5. Eğitim aldıkları sektörlerde iş bulanların oranı nedir?
6. Çalışan mezunların maaş/ücret aralıkları nedir?
7. Büyük işletme, orta boy işletme, küçük işletme ve mikro işletmelerde çalışan mezunların oranı nedir?
8. Tam zamanlı, yarı zamanlı veya vardiyalı çalışan mezunların oranı nedir?
9. Belirsiz süreli sözleşmeli, belirli süreli sözleşmeli ve 657'ye tabi olarak kamuda çalışan mezunların oranı nedir?
10. Cinsiyet, medeni durum, mezun olunan program türü ve mezun olunan yıl ile istihdam oranı arasında ilişki var mıdır?

Yöntem

Araştırma Modeli

Ankara Üniversitesi meslek yüksekokulu mezunlarının istihdam durumlarını ve işgücü piyasasındaki durumlarını incelemeyi ve stratejik öneriler ile mezunların durumlarının nasıl iyileştirilebileceğini belirlemeyi amaçlayan bu çalışma, tarama modelinde betimsel bir araştırmadır.

Evren ve Örneklem

Şubat 2022 tarihi itibarıyla mevcut verilere göre Ankara Üniversitesine bağlı meslek yüksekokullarından mezun olanların sayısı 15.400'dür. Tesadüfi olmayan örneklem yöntemlerinden biri olan kolayda örneklem yönteminin kullanıldığı bu araştırmaya gönüllü olarak katılan mezun sayısı ise 1.342 kişidir. Ancak, istatistiksel olarak anlamlı sonuçlar elde edebilmek amacıyla, katılımın az olduğu (25 ve altı) MYO ile fakülteye dönüşmüş MYO'lar (BESYO gibi) analiz dışında tutulmuştur. Bu durumda, toplam katılımcı sayısı 1.297 olarak belirlenmiştir. Nihai çalışma grubuna ilişkin dağılım Tablo 2'de sunulmuştur.

Tablo 2. Katılımcıların Mezun Oldukları MYO'lara Göre Frekans ve Yüzde Dağılımları

MEZUN OLUNAN MYO	Frekans	%
Sağlık Hizmetleri MYO	411	31,7
Elmadağ MYO	254	19,6
Adalet MYO	196	15,1
Beypazarı MYO	186	14,3
Gama MYO	82	6,3
Kalecik MYO	71	5,5
Nallıhan MYO	52	4,0
Haymana MYO	45	3,5
TOPLAM	1297	100,0

Araştırmada yer alan katılımcıların %31,7'si Sağlık Hizmetleri MYO mezunlarından oluşmaktadır ve en fazla katılım bu meslek yüksekokulu mezunlarınca sağlanmıştır. Elmadağ MYO mezunları örneklemede %19,6, Adalet MYO mezunları %15,1; Beypazarı MYO mezunları ise %14,3 oranı ile yer almaktadır.

Tablo 3.'den görülebileceği gibi, katılımcıların mezun oldukları program türleri incelendiğinde, %73,2 oran ile büyük çoğunluğu örgün eğitim programından mezundur. Bu oranı %18 ile uzaktan eğitim programları izlerken, ikinci öğretim programlarından mezun olanların oranı ise %8,6'dır.

Tablo.3. Katılımcıların Mezun Oldukları Program Türüne Göre Frekans ve Yüzde Dağılımları

Program Türü	F	%
Örgün Öğretim	949	73,2
Uzaktan Öğretim	234	18,0
İkinci Öğretim	112	8,6
Toplam	1295	99,8
<i>Eksik/Hatalı Veri</i>	2	0,2
Toplam	1297	100,0

Katılımcıların cinsiyet dağılımı incelendiğinde, %41,2'si (534 kişi) erkek; %58,8'i (763 kişi) kadındır. Erkeklerin %72,42'si, buna karşın kadınların %49,1'i bir işte çalışmaktadır. Kadınların yarısından

fazlasının “işsiz” olması veya istihdam arayışından vazgeçmesi söz konusudur.

Katılımcıların yaş ortalaması 26,12’dir. Erkekler için 27,41 olan yaş ortalaması, kadınlar için 25,22 olarak hesaplanmıştır.

Çalışmaya katılanların mezuniyet yılı incelendiğinde, 1992 ile 2022 yılları arasında mezun oldukları görülmektedir. Ancak katılımcıların büyük bir kısmının 25-30 yaş arasında olduğu, büyük ölçüde yeni mezunlardan oluştuğu söylenebilir. Ayrıntılı ifade edilecek olursa, mezunların %22,8’i 2020 yılında; %30,46’sı ise 2021 yılında mezun olmuştur. Bir diğer anlatımla katılımcıların neredeyse yarısı son 2 yılda mezun olmuştur. Bu durum katılımcıların büyük çoğunluğunun 25-30 yaş aralığında olmasıyla da tutarlıdır. Dolayısıyla bu araştırmanın bulguları daha ziyade gençler ve yeni mezunların durumuna ilişkin ipuçları sunmaktadır.

Hali hazırda çalışmakta olan 763 katılımcının %48,2’si (368 kişi) 2017 yılı ve önceki yıllarda mezun olmuştur. 2018 yılı mezunu olan 92 kişi; 2019 yılında mezun olmuş yine 92 kişi çalışmaya katılmıştır. 2020 yılında mezun olanların sayısı 113’tür. 2021 mezunu 97 kişi bulunmaktadır. 953 katılımcı bekar olduğunu (% 73,50); 328 katılımcı ise evli olduğunu (% 25,3) ifade etmiş, 16 katılımcı (%1,2) ise medeni durumu hakkında bilgi paylaşmamayı tercih etmiştir.

Her bir Meslek Yüksekokulu için mezun olunan bölümler temelinde gerçekleştirilen analizlere ilişkin bulgular ise izleyen bölümde yer almaktadır. Katılımcıların mezun oldukları MYO ve Programa göre değerlendirilmesi, hangi alanların istihdam fırsatı bakımından daha güçlü olduğuna dair öncül bir fikir verecektir.

Sağlık Hizmetleri MYO: 411 katılımcının %25,3’ünün Tıbbi Dokümantasyon ve Sekreterlik Bölümü mezunudur. Bunu sırasıyla %12,90 oranı ile Tıbbi Görüntüleme Teknikleri; %11,6 ile Anestezi Bölümü; %9,4 ile Eczane Hizmetleri ve %8,76 ile Tıbbi Laboratuvar Teknikleri Bölümü takip etmektedir.

Elmadağ MYO: 254 katılımcının %56,3'ü Bilgisayar Programcılığı bölümünden mezundur.

Adalet MYO: 196 katılımcının %61,7'si "Adalet"; %20,4'ü "Ceza İnfaz ve Güvenlik Hizmetleri", %17,3'ü "Hukuk Büro Yönetimi ve Sekreterliği" bölümlerinden mezundur.

Beypazarı MYO: 186 katılımcının %45,7'si "Bankacılık ve Sigortacılık" bölümünden mezundur ve neredeyse katılımcıların yarısını oluşturmaktadır. Bu oranı %18,8 ile "Turizm ve Otel İşletmeciliği" bölümü mezunları takip etmektedir.

Gama MYO: 82 katılımcının %63,4'ü, yani yaklaşık üçte ikisi "Biyomedikal Cihaz Teknolojisi" bölümünden mezunken, %36,6'sı, bir diğer anlatımla yaklaşık üçte biri "Alternatif Enerji Kaynakları Teknolojisi" bölümünden mezundur.

Kalecik MYO: 71 katılımcının %35,2'si yani yaklaşık üçte biri "Gıda Teknolojisi" bölümünden mezunken, bunu sırasıyla %25 ve %19 oranları ile "Bahçe Tarımı" ve "Peyzaj ve Süs Bitkileri" bölümleri takip etmektedir.

Nallıhan MYO: Toplam 52 katılımcının %51,9'u "Bilgisayar Programcılığı", %46,2'si ise "Elektronik Teknolojisi" bölümünden mezundur.

Haymana MYO: 45 katılımcının %51,1'inin "Fizyoterapi" bölümü mezunu olduğu görünmektedir. Bunu %42 ile "Yaşlı Bakımı" Bölümü mezunları takip etmektedir.

Çalışmaya katılan 1297 mezunun %58,83'ü (763 kişi) hali hazırda işgücü piyasasında aktiftir. Bu durumda henüz istihdam fırsatı bulamadığını ifade eden hatırı sayılır sayıda mezun bulunmaktadır.

Kullanılan Ölçme Aracı

Araştırma verileri, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık ve İnsan Kaynakları Yönetimi alanlarında çalışan üç akademisyen tarafından hazırlanan anket

formu ile toplanmıştır. Anket formunda katılımcılara ilişkin demografik özellikleri içeren soruların yanı sıra, çalışan ve çalışmayanların oranı, çalışanların çalıştıkları sektör bilgisi, çalışanların ne kadarının eğitim aldıkları sektörlerde çalıştıkları, maaş-ücret aralıkları, hangi büyüklükte işletmelerde çalıştıkları ve çalışma biçimleri gibi sorulara da yer verilmiştir.

Verilerin Analizi

Araştırma verilerinin normallik varsayımları çarpıklık ve basıklık katsayısı, aritmetik ortalama, ortanca ve mod gibi betimsel istatistikler ile grafiksel istatistikler kullanılarak incelenmiştir. Buna göre puanların normal dağılım gösterdiği sonucuna varılmıştır.

Anket verilerinin analizinde sorulara verilen cevapların yüzdesel dağılımları için frekans analizi ve ikili değişkenler arasındaki ilişki irdelemesi için ise Crosstab analizi yapılmıştır. Crosstab analizleri, sadece isimsel (kategorik) ve/veya dereceli ölçüm düzeyleri kullanılarak, iki değişken arasında bir ilişkinin olup-olmadığı, eğer bir ilişki var ise bu ilişkinin nasıl olduğunu belirtmek amacıyla kullanılmaktadır (Özbay, 2009).

Demografik değişkenlere göre gruplar arası anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek amacı ile tek yönlü varyans analizi (ANOVA) kullanılmıştır. Örneklemden elde edilen dağılımın istenen bir teorik dağılıma uyup uymadığının testinde (Uyum iyiliği testinde) ise Ki-kare testinden istifade edilmiştir. Çalışmada anlamlılık düzeyi $p < .05$ olarak kabul edilmiştir.

Bulgular

Bu araştırmada MYO mezunlarının istihdam durumlarının değerlendirilmesi amaçlandığından ilgili araştırmaya katılan ve hâlihazırda çalışan toplam 763 mezunun verilerinden faydalanılarak ortaya çıkan bulgular ve değerlendirmeler bu bölümde sunulmaktadır.

MYO Mezunlarının İstihdam Oranları

Tablo 4.'den de izlenebileceği gibi, MYO mezunlarının %58,8'i bir işte çalışmaktadır. Çalışan katılımcıların mezun oldukları okullara göre dağılımları incelendiğinde, istihdam içerisinde olan en yüksek katılımcı oranının %71,7 ile Elmadağ MYO mezunları olduğu, bunu %63,5 ile Kalecik MYO mezunlarının izlediği görülmektedir. İstihdam oranı en düşük MYO mezunları ise sırasıyla %50,7 ile Nallıhan, %51,1 ile Haymana ve %51,2 ile Gama meslek yüksekokulu mezunlarıdır.

Tablo 4. MYO Mezunlarının İstihdam Oranları

	F (Tüm Grup)	F (Çalışan)	% (Çalışan)
Elmadağ MYO	254	182	71,7
Kalecik MYO	52	33	63,5
Beyazıt MYO	196	116	59,2
Adalet MYO	186	109	58,6
Sağlık Hizmetleri MYO	411	222	54,0
Gama MYO	82	42	51,2
Haymana MYO	45	23	51,1
Nallıhan MYO	71	36	50,7
Toplam	1297	763	58,8

Kamuda Çalışan, Özel Sektörde Çalışan ve Kendi İşini Kuran Mezunların Oranı

Kamuda çalışan, özel sektörde çalışan ve kendi işini yapan mezunların oranı Tablo 5'te sunulmuştur.

Bulgulara göre farklı okullardan mezun olanların kamu ve özel sektörde çalışma ile kendi işini kurma oranları arasında belirgin farklılıklar söz konusudur. Örneğin Sağlık Hizmetleri MYO mezunlarının kamu ve özel sektörde çalışma oranları birbirine oldukça yakın iken, Adalet MYO mezunlarının %63,30'u kamu sektöründe iş bulmuş durumdadır. Ancak diğer okul mezunlarının

çok büyük bir bölümünün özel sektörde iş buldukları (%65,2 - %72,3) görülmektedir. Bu okul mezunlarından kamuda çalışanların oranı %18,2 ile %34,8 arasında değişmektedir. Bulgular ayrıca, kendi işini kuran mezunların oranının %3,8 olduğunu, bu oranın Nallıhan MYO mezunları arasında %11 ve Kalecik MYO mezunları arasında %9 olarak en yüksek oranda olduğunu, buna karşın Haymana MYO mezunları arasında girişimci olan bulunmadığı anlaşılmaktadır. Mezunların sadece %3,8'inin kendi işini kurması MYO mezunlarının girişimcilik açısından yetersiz bir profili çizdiği anlamına gelebilir.

Tablo 5. Çalışanların Sektörlere Göre Dağılımı

	Kamu		Özel		Kendi İşi		Diğer		Toplam	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Sağlık Hizmetleri	109	49,1	110	49,5	3	1,4	0	0,0	222	
Elmadağ	54	29,7	119	65,4	7	3,8	2	1,1	182	
Beypazarı	25	21,6	86	74,1	5	4,3	0	0,0	116	
Adalet	69	63,3	33	30,3	6	5,5	1	0,9	109	
Gama	13	31,0	28	66,7	1	2,7	0	0,0	42	
Nallıhan	7	19,4	25	69,4	4	11,1	0	0,0	36	
Kalecik	6	18,2	24	72,7	3	9,1	0	0,0	33	
Haymana	8	34,8	15	65,2	0	0,0	0	0,0	23	
Toplam	291	38,1	440	57,7	29	3,8	3	0,4	763	

Mezunların İş Bulma Süresi

İş bulma süresi bakımından katılımcılar değerlendirildiğinde 2018-2022 yılları arasında mezun olan 395 kişi içerisinde “bir yıldan kısa süre” içerisinde işe yerleşmiş olanların oranının sadece %9,3 olduğu görülmektedir. Mezuniyetin ardından ilk 1 yıl içerisinde iş bulabildiğini ifade edenlerin sayısı ise 53’tür. Yeni mezunlar için veriler analiz edildiğinde 2020 yılı mezunlarının (113 kişi) 36’sı 1 yıldan uzun süredir çalıştıklarını bildirirken, 2021 yılı mezunları (97 kişi) için bu rakam 32’dir. Dolayısıyla 2020 yılı mezunlarının ilk bir yıl içerisinde iş bulma oranları %31,86 iken, 2021 yılı mezunları için bu oran % 32,99 olarak hesaplanmıştır. Bu sonuçlar, MYO mezunlarının en az üçte birinin bir yıl içerisinde işe yerleştiğine işaret etmektedir.

Mezunların Çalıştıkları İş Alanı/Sektörü

Mezunların çalıştıkları iş alanı/sectöre ilişkin bilgiler Tablo 6'da sunulmuştur. Bulgular incelendiğinde en yüksek oranın sağlık sektöründe olduğu görülmektedir. Sağlık sektöründe çalışan katılımcıların oranı %28,8'dir. Bu oranı sırasıyla %8,7 ile hukuk/adalet sektörü; %6,8 ile elektrik/elektronik sektörü; %5,9 ile satış ve pazarlama sektörü izlemektedir. Katılımcıların %5,6'sı yazılım-bilgisayar sektöründe, %4,7'si güvenlik-savunma sektöründe, %4,7'si bankacılık-muhasebe-finans sektöründe istihdam edilmektedir.

Tablo 6. Çalışan Katılımcıların Çalıştıkları İş Alanı/Sektör

Çalışılan Sektör	F	%
Sağlık	220	28,8
Hukuk-Adalet	66	8,7
Elektrik-Elektronik	52	6,8
Satış ve Pazarlama	45	5,9
Yazılım-Bilgisayar	43	5,6
Güvenlik-Savunma	36	4,7
Bankacılık-Muhasebe-Finans	36	4,7
Kamu-Taşeron işçi	30	3,9
Eğitim	27	3,5
Gıda-Aşçılık	23	3,0
Asker-Polis-Jandarma	22	2,9
Sigorta	12	1,6
Enerji	9	1,2
Turizm	8	1,0
Üretim	8	1,0
Otomotiv Sektörü	8	1,0
Moda Tasarım	7	0,9
Market-perakende	7	0,9
Kasiyer	4	0,5
Çağrı Merkezi	4	0,5
Temizlik Elemanı-Çaycı-Garson	4	0,5
Kurye-Kargo	4	0,5
Ziraat-Tarım	3	0,4
Satış Danışmanı	3	0,4
Hizmet sektörü	3	0,4
Antrenör-Spor Sektörü	3	0,4

Bilgi Teknolojileri	3	0,4
Yönetici Asistanı	2	0,3
Öğretmen	1	0,1
Diğer	70	9,2
Toplam	763	100,0

Çalışılan sektöre göre değerlendirildiğinde ise, hem kamu sektöründe hem de özel sektörde çalışanların büyük çoğunluğu **sağlık** sektöründe çalışmaktadır. Kendi işinde çalıştığını beyan eden 29 kişiden 8'i küçük firma kurduğunu, 6'sı hukuk işleriyle meşgul olduğunu, 3'ü sigorta şirketi işlettiğini, 2'si açıcılık üzerine firma kurduğunu belirtirken, sağlık alanında çalışanlardan sadece 1 kişinin kendi işine sahip olduğu görülmektedir. 9 mezun ise eğitim aldığı alanla ilgisiz iş kurduğunu belirtmiştir.

MYO'lara Göre Çalışılan Sektör-Eğitim Uyumu

Mezunların bitirdikleri okullar ile çalıştıkları sektörlerin uyumuna ilişkin veriler Tablo 7'de sunulmuştur. Bulgular incelendiğinde Sağlık Hizmetleri MYO mezunu 220 katılımcının 169'unun (%77) sağlık sektöründe çalıştığı; diğer bir ifadeyle mezun oldukları bölüm ile ilgili sektörde çalıştıkları gözlemlenmiştir. Bununla birlikte bu durumun diğer MYO mezunları için **geçerli olmadığı** dikkat çekici bir unsurdur. Örneğin Beypazarı MYO'nun Bankacılık ve Sigortacılık Bölümü'nden mezun olan 36 katılımcının sadece 14'ünün mezun oldukları bölümle ilgili bir sektörde çalıştıkları izlenmektedir.

Mezun katılımcıların eğitim aldıkları branşla uyumlu sektörlerde iş bulup bulamadığına ilişkin araştırma sorusunu yanıtlayabilmek amacıyla, her bir MYO için çalışılan sektör dağılımına ilişkin analiz sonuçları Tablo 7'de sunulmuştur.

Tablo 7. MYO Bölümlerine Göre Çalışılan Sektörler

	Sağlık Hizmetleri MYO	Elmadag MYO	Beypazarı MYO	Adalet MYO	Gama MYO	Nallıhan MYO	Kalecik MYO	Haymana MYO
İçişleri	77,0	8,9	3,5	5,5	25,0	0,0	10,0	56,5
Hukuk-Adalet	0,5	2,2	2,7	54,1	2,5	0,0	0,0	0,0
Bilgi Teknolojileri-Bilgisayar	0,0	26,1	0,9	0,0	0,0	25,0	0,0	0,0
Elektronik-Elektronik	0,9	17,2	1,8	0,0	10,0	36,1	0,0	4,3
Ticaret-Pazarlama	4,5	3,9	8,0	6,4	5,0	5,6	10,0	21,7
Bankacılık-Emlak	2,7	5,6	13,3	2,8	5,0	0,0	6,7	0,0
İçişleri-Finans	0,9	11,1	3,5	4,6	7,5	5,6	0,0	0,0
Emniyet-Savunma	1,8	7,2	5,3	4,6	2,5	0,0	6,7	4,3
İçişleri-Memur	2,3	1,7	7,1	8,3	2,5	2,8	3,3	0,0
İçişleri-Eğitim	1,4	1,7	7,1	0,9	2,5	0,0	20,0	4,3
İçişleri-İlaç Aşçılık	0,9	3,9	1,8	3,7	7,5	8,3	3,3	0,0
İçişleri-Serbest Meslekler-Polis-İmarat	1,4	0,6	4,4	1,8	0,0	0,0	3,3	4,3
İçişleri-Perakende	0,0	0,6	2,7	1,8	7,5	0,0	10,0	0,0
İçişleri-İletişim	0,0	0,0	10,6	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
İçişleri-Gözetim	0,0	1,1	0,0	0,9	20,0	0,0	0,0	0,0
İçişleri-İnceleme Birimleri-Büro	0,9	1,7	1,8	1,8	0,0	0,0	0,0	0,0
İçişleri-Emanet	0,5	0,6	6,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
İçişleri-İzmit Sektörü	0,0	0,0	6,2	0,0	0,0	2,8	0,0	0,0
İçişleri-Tomotiv Sektörü	0,5	1,1	2,7	0,9	0,0	2,8	0,0	0,0
İçişleri-Emlak Sahibi-Veren	0,9	1,6	0,0	0,0	0,0	8,3	6,7	0,0
İçişleri-Moda Tasarım	0,0	0,0	5,3	0,0	0,0	2,8	0,0	0,0
İçişleri-İmarat-Tarım	0,5	1,1	0,0	0,0	0,0	0,0	10,0	0,0
İçişleri-Tekniker-Tekniker	0,0	1,7	0,0	0,0	2,5	0,0	3,3	0,0
İçişleri-Teknisyen-Grafiker	0,9	0,0	0,9	0,0	0,0	0,0	3,3	0,0
İçişleri-Emniyetlik Elemanı-Çamaşçı-Garson	0,5	0,0	2,7	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
İçişleri-Kargo	0,9	0,0	0,9	0,9	0,0	0,0	0,0	0,0
İçişleri-İletişim Danışmanı	0,0	0,6	0,9	0,0	0,0	0,0	3,3	0,0
İçişleri-Eğitmen-Öğretmen-Spor	0,0	0,6	0,0	0,9	0,0	0,0	0,0	4,3
İçişleri-Öğretmen	0,5	0,6	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

Sağlık Hizmetleri MYO:

Sağlık Hizmetleri MYO mezunlarının neredeyse tamamı (% 77) “Sağlık” sektöründe iş bulmuş durumdadır. Mezunların %

4,50'si "Satış-Pazarlama" sektöründe çalıştıklarını belirtmiştir. Eğitim-iş uyumunun bu MYO mezunları için oldukça yüksek olduğu söylenebilir.

Elmadağ MYO:

Elmadağ MYO mezunları, aldıkları eğitimle uyumlu olan sektörlerde iş bulma açısından görece daha iyi durumdadırlar. Mezunların % 26,1'i "Yazılım-Bilgisayar" sektöründe istihdam edilmektedirler. %17,2'si de "Elektrik-Elektronik" alanında çalıştıklarını bildirmişlerdir. "Güvenlik-Savunma" iş kolunda çalışanların oranı da %11,1'dir. Bu durumda, aldıkları eğitimle uyumlu iş pozisyonlarında çalışanların oranı toplam mezunlar içerisinde %54,4'dür.

Adalet MYO:

Adalet MYO mezunlarının yarısından çoğu (%54,1) "Hukuk-Adalet" kategorisinde, yani eğitimini aldıkları alandaki iş pozisyonlarında istihdam edildiklerini belirtirken, %8,3 oranında mezun "Eğitim" sektöründe, %6,4 oranında mezun ise "satış-pazarlama" türü işlerde çalıştıklarını belirtmişlerdir.

Beypazarı MYO:

Beypazarı MYO mezunlarının %13,3'ünün "Bankacılık-Muhasebe-Finans", %10,6'sının "Sigorta" sektöründe çalışması nitelik-istihdam uyumuna işaret etmektedir. Mezunların ayrıca %8'inin "Satış ve Pazarlama" gibi eğitimini aldıkları alanla uyuşmayan işlerde çalıştıkları görülmektedir. Bir diğer anlatımla Beypazarı MYO'ndan mezun olan her dört öğrenciden üçü eğitimlerini aldıkları alanın dışında farklı bir sektörde çalışmaktadır.

GAMA MYO:

GAMA MYO bünyesinde, "biyomedikal cihaz teknolojisi" ve "Alternatif Enerji Kaynakları Teknolojisi" bölümlerini barındırmaktadır ve mezunların büyük bir kısmının bu mesleklerle

uyumlu işlerde çalıştıkları görülmektedir. Mezunların %25'i "Sağlık" sektöründe çalışırken %20'si "Enerji" sektöründe istihdam edilmektedir. Mezunların %10'u ise "Elektrik-Elektronik" alanında çalışmaktadır. Dolayısıyla hedef sektörde çalışanlar %55 oranındadır.

Nallıhan MYO:

Nallıhan MYO mezunlarının büyük bir kısmı eğitimleriyle uyumlu alanlarda çalışmaktadırlar. Mezunların %36,1'i "Elektrik-Elektronik", %25'i "Yazılım-Bilgisayar" sektöründe istihdam edilmiş durumdadır.

Kalecik MYO:

Kalecik MYO mezunlarının %20'si "Gıda-Aşçılık", %10'u "Sağlık", %10'u "Satış ve Pazarlama", %10'u üretim ve yine %10'u "Ziraat-Tarım" sektöründe çalışmaktadır. Bu MYO mezunlarının önemli bir kısmının kendi eğitim alanlarıyla uyuşmayan iş pozisyonlarında istihdam fırsatı bulmuş oldukları görülmektedir.

Haymana MYO:

Haymana MYO için istihdam durumu verileri oldukça olumludur. Katılımcıların %56,5'i kendi eğitim alanıyla ilgili olan "Sağlık" sektöründe çalışmaktadır. Ancak yine de ikinci sırada %21,7 oranında "Satış ve Pazarlama" alanında iş bulan mezunlar olduğu görülmektedir.

Çalışan Mezunların Maaş Aralıkları

Çalışan mezunların maaş aralıklarına ilişkin veriler Tablo 8'de sunulmuştur. Çalışma verilerinin toplandığı dönem olan Şubat 2022 tarihinde 4.250 TL. olan asgari ücret bu yazının yazıldığı tarihte 11.402 TL'ye çıkmış durumdadır. Dolayısıyla aşağıdaki verilerin 2.68 kat yükseldiğini belirtmek yararlı olur. Çalışan tüm mezunların okul ayrımı yapılmadan maaş aralıkları incelendiğinde, %18,3'ünün asgari ücretle (4.250 TL) çalıştıkları, %19,3'ünün asgari ücretin

biraz üzerinde (4.250-5.000) maaş aldığı görülmektedir. Her ne kadar çalışan mezunların çok büyük bir bölümü asgari ücretin üzerinde ücret alsa da, asgari ücretin iki katı ücret alan mezunların oranının yaklaşık olarak %20 civarında olduğu dikkati çekmektedir.

Mezun Olunan MYO'lara göre maaş aralıkları detaylandırıldığında ilginç bulgular ortaya çıkmaktadır. Örneğin Haymana MYO mezunlarının yaklaşık yarısı (%47,8) asgari ücretle çalışırken, bu oran Kalecik MYO mezunları ile Adalet MYO mezunları arasında %10'dan daha düşük, Elmadağ ve Gama MYO mezunları arasında %20'den daha düşüktür.

Beypazarı, Haymana ve Sağlık Hizmetleri MYO mezunları arasında ayda 12.000 TL veya daha yüksek ücret alan mezunların oranı %5'den daha düşük iken bu oran Elmadağ, MYO mezunları arasında %20,9, Nallıhan, Kalecik ve Adalet MYO mezunları arasında %15-20 arasındadır. Bu bulgu yazılım-bilgisayar ve elektrik-elektronik gibi sektörlerde çalışan Elmadağ MYO mezunlarının, tüm katılımcılar içerisinde en yüksek maaşlarla çalışabildikleri anlamına gelmektedir.

Tablo 8. Mezun Olunan MYO'lara Göre Maaş Aralıkları

	Adalet MYO	Beypazarı MYO	Elmadağ MYO	Gama MYO	Haymana MYO	Kalecik MYO	Nallıhan MYO	Sağlık Hiz. MYO	TOPLAM
Asgari Ücret	9,2	23,3	13,7	19,0	47,8	9,1	22,2	21,6	18,3
4250 – 5.000 TL	8,3	35,3	13,2	23,8	13,0	24,2	16,7	20,7	19,3
5.001– 6.000 TL	11,0	15,5	14,3	14,3	4,3	27,3	19,4	11,7	13,8
6.001– 7.000 TL	33,9	8,6	13,7	14,3	0,0	9,1	11,1	11,3	14,4
7.001– 8.000 TL	9,2	4,3	11,0	0,0	17,4	9,1	2,8	19,4	11,3
8.001– 9.000 TL	6,4	6,0	6,0	9,5	8,7	6,1	2,8	8,1	6,8
9.001–12.000 TL	6,4	2,6	7,1	7,1	4,3	0,0	8,3	5,0	5,4
12.000 TL'den fazla	15,6	4,3	20,9	11,9	4,3	15,2	16,7	2,3	10,7

Katılımcıların Çalıştıkları İşyeri Büyüklüğü

MYO mezunu olup, istihdam edilen katılımcıların çalıştıkları işyerlerinin büyüklüğü incelendiğinde, neredeyse yarısının (%46,76) 250 ve üzeri çalışanı olan “büyük işletmelerde” çalıştıkları görülmektedir. Katılımcıların %18,63’ü 12’den az çalışanı olan “mikro işletmelerde” %14,40’ı ise “orta büyüklükteki” işletmelerde çalışmaktadırlar.

Mezun olunan MYO açısından duruma bakıldığında ise, soruya yanıt veren 757 kişinin 354’ünün “büyük ölçekli işletmelerde” çalıştığı belirlenmiştir. MYO açısından aynı inceleme yapıldığında, bu durumun bütün MYO’lar için geçerli olduğu anlaşılmıştır. Yani MYO mezunlarının büyük bir kısmı “büyük ölçekli” işletmelerde çalışmaktadırlar. Mikro ölçekli firmalarda iş bulmuş olanlar (toplam 141 kişi) içinde Beypazarı MYO mezunları daha fazladır (%22,7). “Küçük ölçekli” firmada çalışan 95 mezunun % 28,42’si Sağlık Hizmetleri MYO mezunudur. “Büyük ölçekli firmalarda” çalışan 354 kişi içerisinde de % 34,18 oranıyla yine Sağlık Hizmetleri MYO mezunları ilk sırada yer almaktadır (Bkn. Tablo 9).

Tablo 9. Katılımcıların Çalıştıkları İşyeri Büyüklüğü

	Mikro işletme (12'dan az çalışan)	Küçük işletme (12-49 çalışan)	Orta büyüklükte işletme (50-249 çalışan)	Büyük işletme (250 ve üzeri çalışan)	Kamu Kurumu	Toplam
Sağlık Hizmetleri MYO	33	27	31	121	10	222
Elmadağ MYO	28	22	24	91	15	180
Beypazarı MYO	32	19	21	38	5	115
Adalet MYO	19	10	8	52	19	108
Gama MYO	8	6	12	12	4	42
Nallıhan MYO	9	4	3	16	2	34
Kalecik MYO	4	5	5	17	2	33
Haymana MYO	8	2	5	7	1	23
TOPLAM	141	95	109	354	58	757

Katılımcıların Çalışma Türü

Araştırmada çalışan katılımcıların büyük çoğunluğunun (%88,06) tam zamanlı çalıştığı görülmektedir. Bununla birlikte katılımcıların %8,40'ı vardiyalı çalışırken sadece %2,49'u yarı zamanlı olarak çalışmaktadır.

Katılımcıların Çalışma Biçimi

Katılımcılara çalışma biçimleri sorulduğunda ise yarısından fazlası (%61,47) belirsiz süreli sözleşmeli olarak çalıştığını belirtirken %18,74'ü belirli süreli sözleşmeli olarak çalışmaktadır. Bu oranları ise %12,45 oran ile 657'ye tabi olarak kamuda çalışan kesim oluşturmaktadır.

Kay-Kare Uygunluk Testi Bulguları

Cinsiyet ile İstihdam Oranı Arasındaki İlişki Analizi

Örneklem grubundaki kadın ile erkek istihdam oranlarının arasındaki ilişkiyi değerlendirmek amacıyla yapılan ki kare uygunluk testi sonuçlarına göre, cinsiyet ile istihdam edilme durumu arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki vardır [$X^2(1)=69.019$; $p<0.05$].

Tablo 10'da gözlenen ve beklenen kadın ve erkek istihdam sayıları verilmektedir. Buna göre istihdamda olan erkek sayısı 386 iken beklenen istihdam sayısı 314'tür. O halde erkekler beklenenin üzerinde istihdam fırsatı elde etmişlerdir. Kadınlar içinse durum, biraz daha farklıdır. Kadınlar için beklenen istihdam sayısı 449'dur ve hâlihazırda istihdam fırsatı yakalamış kadınların sayısı 377 olduğundan kadınlar aleyhine bir durum söz konusudur.

Tablo 10. İstihdam*Cinsiyet Çapraz Bulgular

			Cinsiyet		Toplam
			Erkek	Kadın	
İstihdam Durumu	Çalışıyor	n	386	377	763
		Beklenen n	314	449	763

P<.05

Medeni Durum ile İstihdam Oranı Arasındaki İlişki Analizi

Medeni durum ile istihdam oranları arasındaki ilişkiyi değerlendirmek amacıyla yapılan ki kare uygunluk testi sonuçlarına göre, bekâr veya evli olma durumu ile istihdam edilme durumu arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki vardır [$X^2(2)=32.831$; $p<0.05$].

Yapılan analiz sonuçları doğrultusunda Tablo 11’de medeni duruma göre gözlenen ve beklenen istihdam sayıları verilmektedir. İstihdamda olan bekarların sayısı 516 iken ki kare testi sonuçlarına göre 560 bekar kişinin çalışması beklenmektedir. Öte yandan halihazırda evli çalışan sayısı (237) ile evliler için beklenen istihdam sayısı (193) arasında anlamlı bir fark vardır. Bu sonuç, medeni durumun mezunların istihdam edilmesi açısından önemli bir etmen olabileceğini düşündürmektedir (*Medeni durumunu belirtmek istemeyen katılımcı sayısı 10 olduğu için değerlendirmeye tabi tutulmamışlardır*).

Tablo 11. Medeni Durum*İstihdam Çapraz Tablo

			Çalışma Durumu
			Evet
Medeni Durum	Bekar	n	516
		Beklenen n	560
	Evli	n	237
		Beklenen n	193

P<.05

Mezun Olunan Program Türü ile İstihdam Oranı Arasındaki İlişki Analizi

Mezun olunan program türü değişkeni ile arasında ilişki olabileceği düşünülen istihdam değişkenine yönelik ki-kare bağımsızlık sınamaları yapılmış ve MYO program türü ile mezunların istihdam edilebilme oranları arasında anlamlı bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır [$X^2(2)=24,948$; $p<0.05$].

Yapılan bu analizin amacı, örgün öğretim programı, ikinci öğretim programı ve uzaktan eğitim programı olmak üzere üç farklı MYO programının gözlenen ve beklenen istihdam sayıları ile ilişkisini anlamaktır. Tablo 12’de mezun olunan bu 3 program türüne göre gözlenen ve beklenen istihdam sayıları verilmektedir. Buna göre örgün öğretim programından mezun olarak çalışanların sayısı 527’dir; oysa bu programdan mezun 559 kişinin çalışması beklenmektedir. Buna karşılık uzaktan öğretim programından mezun olanlar için durum daha farklıdır. Tablo 10’dan da izlenebileceği gibi, uzaktan öğretim programından mezun olanların sayısının (171) beklenen istihdam sayısına (137) göre yüksek olması dikkat çekicidir. Bu durum, uzaktan öğretim programına devam ederek aynı anda çalışma olanağının da bulunmasının, mezunlar için işlevsel görünmesinden kaynaklanabilir. İkinci öğretim programından mezun olup istihdamda olanların sayısı (64) ile olması beklenen istihdam sayısının (66) birbirine çok yakın olması da benzer bir gerekçeye bağlanabilir. Gece eğitim alan kişiler gündüz çalışma şansına sahiptir; ancak bu durum, eğitimin istihdam elde etmeye olası katkısının sınırlı olabileceğini düşündürebilir. Bu kişiler lise diploması ile zaten işgücü piyasasında kendilerine yer bulmuş olabilirler.

Tablo 12. İstihdam*Program Türü Çapraz Tablo

			Program Türü			Topla m
			Örgün Öğreti m	İkinci Öğreti m	Uzakta n Öğreti m	
İstihda m	Evet	n	527	64	171	762
		Beklene n n	559	66	137	762

P<.05

Mezun Olunan yıl ile İstihdam Oranı Arasındaki İlişki Analizi

Mezun olunan yıl ile arasında ilişki olabileceği düşünülen istihdam değişkenine yönelik ki-kare bağımsızlık sınamaları yapılmış ve beklenen değeri 5'ten küçük gözenek sayısının toplam gözenek sayısının % 20 sini aşmadığı (% 16,7) görülmüştür. Anlamlılık testine ilişkin sonuçlar yorumlamaya uygun kabul edilmiştir. Buna göre katılımcıların çalışıp çalışmaması açısından mezuniyet yıllarına göre farklılık gösterip göstermediğine ilişkin kay-kare sonuçları Tablo 13'de verilmiştir.

Tablo 13 incelendiğinde, en yüksek çalışan oranının 2017 ve öncesi mezun olanlar için söz konusu olduğu (% 79,3) görülmektedir. 2021 mezunlarının ise sadece % 34,2'si çalışmaktadır. Bu durumda 2021 yılı itibarıyla MYO'lardan mezun olanların % 65,8'i işsizdir. 2020 mezunlarında ise bu oran % 52,7'ye düşmüşse de yine oldukça yüksek seyretmektedir. 2019 mezunlarının %56,8'i iş bulmuş durumdadır; işsizlerin oranı ise % 43,2'ye düşmüştür. 2018 mezunlarındaki işsizlik oranı da % 35,7 olarak hesaplanmıştır. Farklı mezuniyet yıllarına göre istihdam koşullarına ilişkin gözlenen bu farkın anlamlı olduğu bulunmuştur, $X^2(sd=5, n=1297)=168,92; p<0.05]$. Bir diğer ifadeyle, mezun olunan yıl ile çalışıp çalışmama durumu arasında anlamlı bir ilişki söz konusudur.

Tablo 13. Mezuniyet yılı* İstihdam Çapraz Tablo

Mezuniyet Yılı	Çalışıyor n	İşsiz n	Toplam n	Çalışıyor %	İşsiz %
2022	1	3	4	25,0	75,0
2021	97	187	284	34,2	65,8
2020	113	126	239	47,3	52,7
2019	92	70	162	56,8	43,2
2018	92	52	144	56,8	43,2
2017 ve Öncesi	368	96	464	79,3	20,7
Toplam	763	533	1.297	58,9	41,1

$$X^2=168,92; p=.000$$

Sonuç ve Öneriler

Bu çalışmanın temel amacı, üniversite sınavında dört yıllık Lisans programlarına yerleşemeyen ya da bu programları tercih etmeyen, ancak 2 yıllık ön lisans programlarından mezun olmuş gençlerin işgücü piyasası içerisindeki istihdam fırsatlarına ışık tutmaktır. Ayrıca çalışmada, teorik eğitimin görece sınırlı tutulduğu fakat mesleki becerilerin kazandırılmasıyla iş bulma ve dolayısıyla hayata atılma açısından kritik önem taşıyan meslek yüksek okullarının mezunları için vaat ettiği istihdam imkanlarına da odaklanılmıştır. Eğitim alınan alanla uyumlu iş pozisyonlarında çalışma durumu da çalışmanın bir diğer önemli odak noktasıdır.

Yükseköğretim, gençlerin hayata başlaması ve kendine güvenen “yetişkin” bireyler olması için çok önemli bir araçtır. İşgücü piyasasında gittikçe daha çok gereksinim duyulan “ara eleman” (destek elemanı) pozisyonlarına yönelmiş bulunan MYO öğrencilerinin hem akademik hem de mesleki beceri bakımından donanımlı bir şekilde mezun olmaları, istihdam olanağını güçlendirecektir. Ancak, MYO öğrencilerinin uzun erimli gelecek ve kariyer planlarının mevcut istihdam olanaklarından etkileneceği unutulmamalıdır. Mezun olduktan sonra “işsiz kalma” endişesini bertaraf edebilmek, nitelikli eleman yetiştirebilmenin oldukça önemli bir ön koşulu olsa gerekir. Bilhassa özel sektörde faaliyet gösteren işverenler, hem istihdam yaratma hem de meslek eğitiminin sürdürülebilirliğini desteklemekle ilgilenmelidirler. Bunun en

önemli aracı öğrencilere “staj” imkânı sağlamalarıdır. Böylece öğrencilerin henüz mezun olmadan işgücü piyasasını tanımalarını sağlamaya yardım edeceklerdir; Öte yandan nitelikli, parlak ve kendi şirketlerinin kültürüne uyumlu genç meslek elemanlarını keşfedebilmeleri için kaçırılmaması gereken bir fırsata sahip olacaklardır. Esasen, bazı işverenler, lisans yerine ön lisans eğitime yönelmiş yetenekli kişileri görece daha düşük ücretlerle işe alma fırsatının epeyce farkındadır. O nedenle ihtiyaç duydukları nitelikli elemanların yetiştirilmesi amacıyla ilgili meslek yüksekokullarıyla irtibat kurmakta ve işbirliğine girişmektedirler. İşverenlerin ihtiyaçlarını karşılayacak bir müfredatla yetişen MYO mezunları için istihdam koşulu çok daha kolay erişilebilecek bir hedef haline dönüşecektir. İşletmeler, staj ve sonrasında MYO mezunlarına kalıcı iş fırsatları sunarak istihdam yaratma ve işsizliği önleme açısından ciddi bir rol üstlenebilir. Müfredatlarda yer alan bilgi ve beceri eğitiminin işgücü piyasası beklentileriyle örtüşmesi bu nedenle göz ardı edilmemesi gereken bir diğer noktadır.

Yapılan çalışmanın bulguları Ankara Üniversitesi meslek yüksekokullarından mezun olan öğrencilerin iş dünyasına kendinden emin adımlarla girme bakımından avantajlı olduğunu düşündürmektedir. Zira mezuniyetin ardından iş bulma süreleri incelendiğinde, son 2 yıl içerisinde mezun olanların iş bulma süresi bakımından birbirine yakın bir durum gösterdikleri tespit edilmiştir. İstihdamda bulunan 2020 ve 2021 mezunlarının (toplam 210 kişi) üçte biri mezuniyet sonrası ilk bir yıl içerisinde iş bulabilmiştir. O halde MYO mezunlarının ülkemiz işgücü piyasasında “aranılan elemanlar” olduğu ifade edilebilir. Teknik bilgiye sahip ve iş yapma becerisi edinmiş MYO mezunlarının hem üretim hem de hizmet sektöründe gereksinilen katkıyı vermeyi başardıkları söylenebilir. Nitelikli “ara insan gücü” eksikliğini gidermeye talip olan mezunlar, işçi ile mühendis, yönetici ve idari personel arasında yer alan kademelerde görev üstlendikçe sektörde verim ve kalitenin artması mümkün olacaktır. Balcı vd. (2013) ve Kolcu ve Güngör (2015) bu hususun altını önemle çizmekte ve ekonomik kalkınmanın itici gücü olan ara elemanları yetiştirmekte olan MYO’ların ülke için önemini

vurgulamaktadırlar. Gerçekten ülkenin rekabet kapasitesini destekleyecek nitelikli insan gücüdür ve en az mühendis ya da ekonomist gibi uzmanlar kadar, teknisyen olarak ifade edilebilecek “ara insan gücüne” de –belki daha da fazla- ihtiyaç bulunmaktadır.

Yapılan çalışma sonuçlarına dayalı olarak bazı saptama ve önerilerde bulunmak uygun olacaktır. Öncelikle, kadın mezunların görece düşük kalan istihdam oranını artırmak öncelikli hedef olmalıdır. O nedenle, kadın çalışan talebinin yoğun olduğu sektörlerle odaklı programların güçlendirilmesi, potansiyel işverenlerle üniversitenin işbirliği girişimlerinde bulunması faydalı olabilir. Bu bağlamda kadın öğrencilerin “staj” fırsatından bilhassa yararlandırılması istihdam için önemli bir katkı sunacaktır.

Girişimci mezunların sayıca az olması da önemli bir bulgudur. MYO eğitimi sırasında bu öğrencilere girişimcilik eğitimi verilebilir. Desteklerden yararlanma ve iş kurma alternatifi için farkındalık artırılabilir. Bu açıdan üniversitelerin Teknokent’lerinin desteğini sağlayacak bir müdahale işlevsel olabilir.

MYO müfredatlarının değişen işgücü piyasası dinamikleriyle uyumlu olacak şekilde sürekli gözden geçirilmesi uygun olacaktır. Bu bağlamda, MYO yönetiminden sorumlu olan müdürlerin, ilgili sektör temsilcileriyle yakın temas kurmaları kanımızca çok önemlidir. Zira alanda ihtiyaç duyulan elemanlarda var olması beklenen özellik, beceri ve güncel bilgilerle donanmış mezun vermek için bu geribildirim ve/veya müzakere toplantıları çok faydalı olacaktır.

Öte yandan bazı sektörler diğerlerine nazaran çok daha tatmin edici istihdam koşulları sunmaktadır. Özellikle bu alanlarda eğitim veren MYO’lar desteklenmeli ve aday öğrenciler için cazip hale getirilmelidir. Örneğin mezun olduktan sonra yüksek maaş ile çalışılan yazılım, elektrik-elektronik gibi branşların lise öğrencileri tarafından daha çok talep görmekte oluşu da o nedenle beklenen bir durumdur.

MYO yöneticileri, 21.yy’da belki de en önemli sorun alanı olan nitelikli destek elemanı yetiştirme misyonunu ciddiyle gzetmelidirler. İşgücü piyasasında her geçen gün işini iyi bilen destek personeline ihtiyaın arttığı açıktır. Organize Sanayi Bölgeleri yöneticilerinin en çok yakındıkları meselenin işine hâkim olmayan meslek elamanlarının zayıf performansları olduğu da hesaba katıldığında, gerçekten işini iyi bilen destek elemanı yetiştirme hedefinin kritik anlamı daha da belirginleşmektedir.

MYO eğitimi sırasında zorunlu staj uygulamasının özenle yürütülmesi gereği de bir kez daha arpıcılık kazanmaktadır. Çünkü işi öğrenmenin en etkili yollarından biri “yapmaktır”. MYO branşları genellikle uygulamaya dönük alanlara eleman yetiştirdiğinden, staj süreci öğrencinin muhtemel işverenlerini tanıdığı, işverenlerin de aday personelleri tanıdığı bir fırsattır. O nedenle, özellikle organize sanayi bölgeleri ile niversite arasında yapılacak işbirliği ve protokoller bu yolda atılacak adımların başlangıcı olabilir.

MYO ğrencilerinin kariyer planlama süreçlerine destek olmak için Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi (CBİKO) tarafından hazırlanan ve pek çok üniversitede uygulanan “Kariyer Planlama” dersinin sadece fakülte değil; MYO müfredatlarına da eklenmesi yerinde olacaktır.

Kaynakça

Agmassie Bazezew Mengistu, Reda Darge Negasie (2022). Evaluating the Employability and Entrepreneurial Skills and the Impact on Employment of Public TVET Graduates. *Education Journal*, 11(3), 79-89.

Ağırhan, M. & Yılmaz, R. (2016). Meslek Yüksekokullarından Mezun Olan Gençlerin İstihdam Durumu: Lüleburgaz MYO Tekstil Teknolojisi Programı Örneği. *5th International Vocational Schools Symposium*, (pp. 61-68). Prizren, Kosova.

Akyurt, N. (2009) “Meslek Yüksekokulları ve Marmara Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu Öğrencilerinin Genel Profili”, *Fırat Sağlık Hizmetleri Dergisi*, 4(11).

Alkan, R. M., Suiçmez, M., Aydınkal, M. & Şahin, M. (2014). Meslek Yüksekokullarındaki Mevcut Durum: Sorunlar ve Bazı Çözüm Önerileri. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, (3), 133-140.

Balcı, E. Argon, T. ve Kösterelioğlu, M. (2013) “Meslek Yüksekokulu Öğrencilerinin Okul ve İş Yaşamına Yönelik Görüşleri”, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 19 (4), 515-541.

Becker, G. S. (1993). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education* (3rd ed.). Chicago: University of Chicago Press.

Can, E., Çiçek, H., Aktaş, F. O., Işık, T., Kasap, B. B., Tezsezer, S., & Arpacıoğlu, I. T. (2017). Meslek Yüksekokulu Mezunlarının Mesleki Eğitimlerini Değerlendirmeleri. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(15), 220-247.

Çağlayan, U., & Bener, A. (2006). *Avrupa Birliği Sürecinde Türkiye’de Bilişim ve Telekomünikasyon Teknolojileri Sektörü Üzerine Görüş ve Öneriler*. Yayın No. TÜSİAD, 2006-06.

Çakır, Ö. & Kellevezir, İ. (2020). Yükseköğretim Mezunlarında İşsizlik ve Nitelik Uyumsuzluğu Olgusu: UNI-VERI Araştırma Sonuçları Işığında Bir Değerlendirme. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, Özel Sayı, 1-17

Fındıkoğlu, F. & İlhan, D. (2016) “Türkiye’de Meslek Yüksekokullarının Türk Kamuoyundaki Negatif Algısı, Nedenleri ve Çözüm Önerileri.” *1. Ulusal Şişli Sempozyumu Yayın Kitabı*, (97-114), İstanbul.

Foster, A. (2005). *Realising The Potential: A Review Of The Future Role Of Further Education Colleges* (The Foster Review).

Griffith, I. (2023). *Utilizing Vocational Education as an Intervention to Improve Academic Achievement and Deter Student Dropouts* (Doctoral dissertation, Union University).

Gül-Koçak, H. (2006). *Bilgisayar Teknolojisi ve Programlama Eğitim Programının Sorunları*. Yüksek Lisans Tezi. Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Güler, M., Arslan, Z. & Çelik, D. (2019). 2018 Liselere Giriş Sınavına İlişkin Matematik Öğretmenlerinin Görüşleri. *YYÜ Eğitim Fakültesi Dergisi* (YYU Journal of Education Faculty), 16(1), 337-363

Kayaalp, K. (2018). Önlisans Mezunu Öğrencilerinin Almış Oldukları Eğitim ve İstihdam İlişkisine Yönelik Bir Araştırma: SDÜ Uluborlu Selahattin Karasoy Meslek Yüksekokulu Örneği. *Teknik Bilimler Dergisi*, 8(1), 34- 42.

Kılıç, Y. & Yılmaz, E. (2018). Okul Yöneticilerinin Liderlik Stili Ölçeği’ nin Geliştirilmesi. *Journal of Social and Humanities Sciences Research*, 5(27), 3006-3016.

Konya S.& Güngör, S. (2015). “Meslek Yüksekokullarından Mezun Olan Öğrencilerin İstihdam Sorunları, PARADOKS Ekonomi, *Sosyoloji ve Politika Dergisi*, 11, Özel Sayı 1,427 – 440. ISSN: 1305----7979.

Kopatz, S., & Pilz, M. (2015). The Academic Takes It All? A Comparison Of Returns To Investment in Education Between Graduates and Apprentices in Canada. *International Journal for Research in Vocational Education and Training*, 2(4), 308-325.

Millî Eğitim Bakanlığı Faaliyet Raporu 2014. (21/12/2023 tarihinde https://sgb.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2015_03/05123201_2014_darefaalyetraporu.pdf adresinden ulaşılmıştır.

Ojolo, A. (2011). *Managerial Competences and Differential Performance in Further Education Colleges: A Case Study Of Four Further Education Colleges in England*. London. Kingston University, Unpublished doctoral dissertation.

Öztürk, N. B., Eroğlu, M. G., & Kelecioğlu, H. (2015). Eğitim Alanında Yapılan Ölçek Uyarlama Makalelerinin İncelenmesi. *Eğitim ve Bilim*, 40(178), 123-137

Rosen, R., Visher, M., & Beal, K. (2018). *Career And Technical Education: Current Policy, Prominent Programs, and Evidence*. MDRC.

Stone, J. R., & Lewis, M. V. (2012). College And Career Ready in the 21st Century: Making High School Matter. *Teachers College Press*.

TÜİK Yükseköğretim İstihdam Göstergeleri 2022. (21/12/2023 tarihinde <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Yuksekogretim-Istihdam-Gostergeleri-2022-49600> adresinden ulaşılmıştır).

TÜİK Yükseköğretim İstihdam Göstergeleri 2021. (21/12/2023 tarihinde <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Yuksekogretim-Istihdam-Gostergeleri-2021-45865> adresinden ulaşılmıştır).

Wonacott, M. E. (2003). History and Evolution Of Vocational And Career-Technical Education. A Compilation. *Office Of Educational Research And Improvement*.

Yayar, R. & Demir, D. (2013). Gaziosmanpaşa Üniversitesinin Tokat İli Ekonomisine Etkisi. *Akademik Araştırmalar ve alışmalar Dergisi* (AKAD), 5(8), 106-122.

Yeşilay, R. B., & Temel, S. (2016). Öğretim Elemanları Cephesinden Üniversite-Sanayi İşbirliği: Ege Meslek Yüksekokulu Örneği. *Ege Stratejik Araştırmalar Dergisi*, 7, 191-204.

Yıldız, D., & Açıkel, A. Ulus Meslek Yüksekokulu Mezunlarının alışma Durumlarının Belirlenmesi ve Mesleki Eğitime İlişkin Görüşlerinin Değerlendirilmesi. *AJER - Academia Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 7(2), 160-183.

Yükseköğretim Bilgi Yönetim Sistemi 2023. (21/12/2023 tarihinde <https://istatistik.yok.gov.tr> adresinden ulaşılmıştır).

Yumurtacı, A. (2018). Üniversite Öğrencilerinin İş Bulma Sürecine İlişkin Beklentileri Bağlamında Emeklilik Öngörülerinin Belirlenmesi: Bir Alan Araştırması. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7 (1), 231-253.

BÖLÜM II

Bir Afet Biçimi Olan Covid–19 Sürecinde Sağlık Çalışanlarının Saldırganlık Düzeyleri

Uğur AKTAŞ¹
Celal İNCE²

Giriş

İnsanlık tarihi incelendiğinde salgın hastalıkların zaman zaman ortaya çıkarak toplumları derinden etkilediği, ticari faaliyetlere zarar verdiği ve bireylerin sosyal yaşamlarını sekteye uğrattığı görülmektedir (Yiğit & Gümüşçü, 2016: 379). Son dönemlerde tüm dünyayı etkisi altına alan Covid-19 bu salgın hastalıklardan biridir. Koronavirüsler (CoV); soğuk algınlığı, Orta Doğu Sendromu (MERS-CoV) ve Şiddetli Akut Sendromu (SARS-CoV) gibi önemli sağlık sorunlarına neden olan büyük bir virüs ailesidir. Çin'in Wuhan Kentinde 2019 Aralık ayının sonlarına doğru bir grup

¹ Öğrenci, Bitlis Eren Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Acil Durum ve Afet Yönetimi Anabilim Dalı

² Doç. Dr., Bitlis Eren Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi

hastada, tanımlanamayan solunum yolu belirtileri (ateş, öksürük, nefes darlığı) ile gelişen vaka bildirilmiştir. Çin Hastalık Kontrol Merkezi uzmanları, solunum örnekleri üzerinde yapılan analizlerden sonra bu duruma daha önce hiç görülmemiş Yeni Koronavirüsün neden olduğunu açıklamışlar (Huang et al., 2020: 498). Dünya Sağlık Örgütü (WHO) tarafından bu virüs, 7 Ocak 2020 tarihinde daha önce insanlarda tespit edilmemiş yeni bir Koronavirüs (2019-nCoV) olarak tanımlanmıştır. Daha sonra 2019-nCoV hastalığının adı Covid-19 olarak kabul edilmiştir. Uluslararası Virüs Taksonomisi Komitesi (ICTV) ise virüsü, Koronavirüs 2 (SARS-CoV-2) şiddetli akut solunum yolu sendromu olarak adlandırmıştır (Wang et al., 2020: 2). Toplumların bütün kesimlerini doğrudan veya dolaylı bir biçimde olumsuz etkileyen Covid-19, en önemli zararlardan birini de sağlık çalışanlarına vermiştir. Sağlık çalışanlarının salgınlarla mücadelede önemli meslek gruplarından birisi olması, hastalara tedavi ve koruyucu önlemleri uygulaması onların salgınlardan daha derin etkilemesine yol açmıştır. Covid-19 sürecinde enfeksiyon açısından da en riskli grup içerisinde sağlık çalışanlarının bulunduğu rapor edilmiştir. Birçok enfekte bireyle birebir temas etmek zorunda kalan, sosyal hayattan çoğu zaman izole yaşayan sağlık çalışanları; bireysel ve psikolojik anlamda Covid-19 virüsünün getirdiği salgından en çok etkilenen meslek gruplarından biri olmuştur (Sakaoğlu ve ark., 2020: 2).

Afetlerle sık sık karşılaşan insanlar, yaşamları boyunca birçok psikolojik travmatik süreçler yaşamaktadırlar. Bu travmatik süreçler bireyler üzerinde bir takım psikolojik, davranışsal ve fiziksel etkiler meydana getirmektedir. Özellikle afet gibi toplumun büyük çoğunluğunu etkileyen olaylar karşısında yaşanan travmalar, kişilerde baş etmesi zor yüksek stresler meydana getirmektedir (Tanhan & Kayri, 2013: 1014; Eryılmaz, 2009: 21). Dünya genelinde etkili olan ve biyolojik bir afet olan Covid-19, insanlık için büyük bir tehdit oluşturduğu gibi virüsle doğrudan ya da dolaylı olarak temasta bulunan meslek gruplarından biri olan sağlık çalışanları için de büyük risk oluşturmuştur. Sağlık çalışanları Covid-19 sürecinde en riskli meslek grupların birinde yer almıştır.

Virüs bulaşmış kişilerle doğrudan ya da dolaylı olarak temasta bulunan sağlık çalışanlarının bu virüsü alma riski oldukça yüksek bulunmuştur (Türk Toraks Derneği Mesleksi Akciğer Hastalıkları Çalışma Grubu, 2020).

İlgili literatürde sağlık çalışanlarının pandemilerde en ön saflarda mücadele eden meslek gruplarından biri olmasından dolayı birçok ruhsal bozukluğa maruz kaldığına dair bulguya rastlanılmaktadır. Sağlık çalışanları; Covid-19 sürecinde baskı altında, zor şartlarda çalışmış ve bu durum çoğu sağlık çalışanında korku, kaygı, öfke, uykusuzluk gibi fiziksel ve ruhsal birçok tepkiye neden olduğu görülmüştür (Brooks et al., 2020 : 919; Ornell et al, 2020: 233). Covid-19 servisinde yatan hastalara sağlık çalışanları tarafından uygulanan bakım ve tedavi süreçlerinde birçok sağlık çalışanı, hastalarla duygusal bağ kurmuştur. Bu bağ özellikle hemşirelerde merhamet yorgunluğu, tükenmişlik gibi birçok psikolojik sürece neden olduğu görülmüştür (Kırmızı & İnce, 2022: 23). İlgili literatür incelendiğinde, geçmişten günümüze kadar sağlık çalışanlarının pandemilerde çalışma sürelerinin arttırıldığı ve buna bağlı olarak da hastalarla daha fazla süre iletişim kurmak zorunda kaldıkları, daha fazla koruyucu ekipman takmak zorunda kaldıkları görülmektedir. Bu durum da sağlık çalışanlarının daha fazla strese maruz kalmasına ve öfke gibi stres belirtileri göstermelerine neden olduğu izlenmektedir (Jun et al., 2020:183).

Dünya üzerinde yaşanan pandemilerde çoğu insan enfeksiyon buluşmaması için kendini bir yere kapatarak ve enfeksiyon kaynağından uzak durarak hastalıktan korunmaya çalışmaktadır. Ancak bu durum toplumun bazı kesimleri için mümkün olsa da sağlık çalışanları için çok mümkün görünmemektedir. Sağlık çalışanları pandemilerde hastanelere gelen vakaların tedavileri ile ilgilendiklerinden büyük risk altında çalışmaktadır. Pandemiilerde sağlık çalışanlarının bir kısmı hastalarla temas kurduğu için enfekte olmakta ve enfekte olan olanların bir kısmı hayatını kaybetmektedir. Yapılan çalışmalar, sağlık çalışanlarının pandemiler sürecinden sadece fiziksel olarak değil mental olarak da oldukça etkilendiğini belirtmektedir. Birçok sağlık çalışanı ekipman yetersizliği nedeniyle

virüsü kapacağı endişesi duyduğu, virüsü kendi yakınlarına ve çevresine bulaştırma kaygısı taşıdığı görülmektedir (The Lancet, 2020). Covid-19 pandemisi sağlık çalışanlarında fiziksel etkilerinin yanında özellikle depresyon ve anksiyete gibi ruh sağlığı sorunlarının da ortaya çıkmasına neden olmuştur. Sınırlı kaynaklar, daha uzun vardiyalar, uyku ve iş-yaşam dengesindeki aksamalar ve Covid-19'a maruz kalmayla ilişkili mesleki tehlikeler, sağlık çalışanları üzerinde fiziksel ve zihinsel yorgunluğa, strese, kaygıya ve tükenmişliğe neden olmuştur. Covid-19 salgının hızla yayılması, genel hazırlığın eksik kalmasına, yetersiz eğitim durumlarının yanında ön saflarda çalışacak personellerin koruyucu kıyafetlerinin yetersizliğinin giderilememesine de sebep olmuştur (Sasangohar et al., 2020: 108).

Salgın dönemlerinde sağlık çalışanları mesai saatlerinde koruyucu ekipman giyer bundan kaynaklı nefes darlığı çeker, zihinsel stres yaşar, fiziksel ve zihinsel yorgunluk yaşarlar. Dinlenme saatlerinde başkalarına temas etmemeleri için otellerde izole edilmekte, normal hayatı kısıtlanmakta, akraba ve arkadaşlarını görememekte ve yeterli sosyal desteği alamamaktadır. Bu nedenle, sağlık personelleri giderek daha fazla fiziksel baskı ve zihinsel baskıya katlanmak zorundadır. Bu durum kendilerinde psikolojik birtakım belirtilerin ortaya çıkmasına ve sonuç olarak onların depresyon, anksiyete, TSSB gibi daha ağır psikopatolojik süreçler yaşamalarına neden olmaktadır (Huang et al., 2020: 193). Pandemilerin genel olarak sağlık çalışanlarında fiziksel sağlık sorunlarının yanında; endişe, panik, korku, stres, genel anksiyete bozukluğu, depresyon gibi ruhsal sağlık sorunlarına da neden olduğu görülmektedir. Etkileri düşünüldüğünde Covid-19 salgınında fiziksel olarak alınan önlemlerin yanında alınacak ruhsal önlemlerin de hayati öneme sahip olduğu görülmektedir (Zeybek, Bozkurt, & Aşkın, 2020: 312). Bu araştırma ile özellikle Covid-19 sürecinde en çok yıprandığı düşünülen sağlık çalışanlarının Covid-19 sürecindeki saldırganlık düzeyleri belirlenip bu düzeyleri etkileyen faktörlerin saptanması amaçlanmaktadır. Bu araştırmanın alanda özgün bir

çalışma olmasının yanında olası problemlerin çözümüne de katkı sunacağı tahmin edilmektedir.

Saldırganlık ve öfke

Saldırganlık, genel olarak bir canlıya bir objeye fiziksel veya psikolojik olarak kasıtlı bir şekilde zarar verme olarak tanımlanmaktadır. Engellenme durumlarında gösterilen en tipik davranışlardan olan saldırganlık; canlıların doğuştan getirdiği içgüdülerinden, dürtülerinden biridir. Saldırganlık canlıların yaşamlarını devam ettirebilmeleri için gerekli olan davranışlarda, davranışın kaynağı ve itici gücü şeklinde ortaya çıkmaktadır. Saldırganlık tanımları yapılırken kişilerin benimsemiş oldukları kuramlara göre tanımlama yaptıkları görülmektedir. Yapılan duygusal tanımlamalara göre saldırganlık, öfke duygusunun yol açtığı bir davranıştır. Güdüsel tanımlamalarda davranışın saldırganlığı niyetle ilişkilendirilir. Davranışsal tanımlamalara göre bir başkasına fiziksel veya psikolojik zarar veren her davranış saldırganlıktır. Saldırgan davranışlar öfke, kaygı, korku gibi duygu durumlarının sonucudur (Cohen & Yavuz, 2018:102). Bushman ve Anderson (2001) saldırganlığı zarar verme niyetiyle başka bir insana yönelik yapılan herhangi bir davranış olarak tanımlamaktadır.

Moeller saldırganlığı tanımlarken fiziksel ve sözel saldırganlık olarak iki ayrı başlığa ayırır. Fiziksel Saldırganlık; saç çekme, yumruklama, tokat atma, vurma, ısırma, çimdikleme, tekmeleme, itip kakma, yakma, boğazını sıkma, bir aletle vurma gibi eylemlerle ortaya çıkmakta olup bu eylemlerin uygulandığı kişide fiziksel ve ruhsal sonuçlara sebep olan bir şiddet türü olarak tanımlanmaktadır. Kişinin bedensel bütünlüğüne zarar veren genellikle acı veren eylemlerdir. Sözel Saldırganlık ise karşıdaki kişiye isim takmak, bağırarak, onunla alay etmek, sürekli suçlamak gibi tamamen sözel edimlerle tanımlanmaktadır. Uygulandığı kişide psikolojik bir yıkıma yol açabilen saldırganlık türü olarak karşımıza çıkmaktadır. Saldırganlık, başkaları tarafından gözlenebilen açık davranıştır (Cohen & Yavuz, 2018: 103). Buss ve Perry (1992) fiziksel saldırganlık, öfke, düşmanlık ve sözel saldırganlık grubu olmak

üzere farklı saldırganlık türleri olduğunu vurgulamaktadır. Fiziksel ve sözel saldırganlık; davranışın, başkalarına zarar verme ya da başkalarını incitme olarak araçsal ya da motor bileşen olarak tanımlanırken, öfke; davranışın efektif bileşeni (fizyolojik uyarılma ve saldırganlık için hazırlık), düşmanlık ise davranışın bilişsel yönü (kötü niyet hissi ve adaletsizlik) olarak tanımlanmaktadır (Wang & Diamond, 1999: 380).

Öfke ve saldırganlık, kişilerarası ilişkileri ciddi biçimde etkilemektedir. Dolayısıyla öfke ve saldırganlıkla ilişkili sosyal beceriler ve sosyal-bilişsel süreçler önemli çalışma alanları haline gelmektedir. Öfke ve saldırganlığı açıklayan modeller arasında bulunan bağlamsal sosyal-bilişsel model, öfkeli tepkilerin nasıl saldırgan davranışlara dönüştüğünü göstermektedir (Lochman & Wells, 2002: 954). Model, saldırgan çocukların tepkilerinin, olayları algılama ve değerlendirmelerindeki çarpıklıklardan kaynaklandığını öne sürmektedir. Bu model, büyük ölçüde saldırgan çocukların sosyal bilgi işleme sürecini çevreleyen araştırmalara dayanmaktadır (Crick & Dodge, 1994: 78). Saldırgan gençler ve yetişkinlere müdahale programının çerçevesini bu model oluşturmaktadır. Sosyal-bilişsel model, bireylerin bir problem durumuna tepkilerini belirleyen bir dizi bilişsel süreçten geçmelerini önermektedir. İlk aşama, bireyin gelen sosyal bilgileri kodladığı ve sosyal olayı ve diğerlerinin niyetlerini yorumladığı değerlendirme aşamasıdır. İkinci aşama, algılanan tehdide yanıt vermek için bilişsel bir planın geliştirildiği problem çözme aşamasıdır. Birey daha sonra bu bilişsel değerlendirmelere dayalı olarak kendi gerçek davranışsal tepkisini üretir. Değerlendirme aşamasında, saldırgan bireyler sosyal bilgileri kodlamada ve sosyal olayları ve niyetleri doğru bir şekilde yorumlamada zorluk yaşarlar. Saldırgan çocuklar, olaylarla ilgili daha az ipucunu hatırlamaktadırlar (Coy et al., 2001: 114).

Buss ve Perry yapmış olduğu korelasyon analizleri sonucunda öfkenin, fiziksel saldırganlık, sözel saldırganlık ve düşmanlık arasında bir köprü görevi gördüğünü belirtmektedir. Öfke için genel olarak bir cinsiyet ayrımı bulunmamaktadır. Ancak ölçek geliştirilirken erkeklerin sözel saldırganlıktan aldıkları puanların

düşmanlık ve fiziksel saldırganlık puanlarından daha yüksek olduğu bulunmuştur (Buss & Perry, 1992:456). Kassinove ve Tafrate'a (2006) göre öfke, *“uyarmayı, korkutmayı, kontrol etmeyi, saldırmayı veya intikam almayı amaçlayan, genellikle başkalarına karşı arzuları motive eden olumsuz, fenomenolojik bir duygu durumudur”*. Öfkeyle ilişkili özellikler arasında karakteristik bilişsel çarpıtmalar (örn. suçlama), fizyolojik değişiklikler (örn. kalp atış hızı artışı) ve ayırt edici davranışsal görüntüler (örn. kaş çatma, yüksek ses) bulunur. Öfke, genel nüfustaki yetişkinlerin haftada birkaç kez veya günde birkaç kez yaşadığını bildirdiği, yaygın olarak meydana gelen bir deneyimdir.

Öfke tepkisini tetikleme eğiliminde olan olay türlerinin kapsamı geniştir ve hem fiziksel tehditleri hem de psikolojik tehditleri veya bir kişinin gururuna veya onuruna yönelik tehditleri içerir. Kişilerarası ilişkiler bağlamındaki kabahatler, öfkenin nedenleri arasında en sık bahsedilen durumlardan biri olarak gösterilmektedir. Öfke duyguları, sevilmeyen insanlardan ziyade en sık öfkeli kişinin kendi arkadaşlarına ve sevdiklerine yöneliktir (Kassinove et al., 1997: 312). Öfke, tehdit edici uyaranlara gelişimsel olarak uygun ve uyarlanabilir bir tepki olabilir ve bireyi tehdede karşı harekete geçmeye motive edebilir. Öfke, kışkırtıcı duruma karşı kendini korumak için tetiklenen savaş ya da kaç tepkisinin içerdiği yoğun fizyolojik tepkiler nedeniyle kontrol edilmesi genellikle zor olan bir duygudur (Lazarus, 1991: 822). Öfkeyi yönetme yeteneği; kişilerarası ilişkiler, benlik saygısı ve sağlık dahil olmak üzere birçok uyum göstergesi üzerinde önemli etkilere sahiptir. Öfke sorunları, ciddi olumsuz etkileri ile mevcut tanı sistemlerinden Eksen I (örn., TSSB) ve Eksen II (örn. Borderline Kişilik Bozukluğu) bozuklukları ile ilişkilidir (American Psychiatric Association (APA), 2000). Gelecekteki tanı sistemlerine dahil edilebilecek öfkeye özgü bozuklukları sınıflandırmak için önerilen bir sistem üzerinde şu anda araştırmalar yürütülmeye devam etmektedir (Kassinove & Osika, 1996: 23; Deffenbacher & Eckhardt, 1995: 40).

Öfke, herkesin farklı zamanlarda yaşadığı normal bir duygudur. Aslında, bir tehdide karşı doğal bir tepkidir. Öfke, tehlikeli durumlardan korunmak için kendimizi hazırlamaya veya ayağa kalkmaya yardımcı olur. Çoğu zaman incinme, hayal kırıklığı, endişe, kıskançlık, kafa karışıklığı, reddedilme, utanç ve güçsüzlük gibi düşüncelere veya duygulara bir tepki olarak ortaya çıkmaktadır. Bireylerin öfke duygularıyla nasıl baş ettikleri ve öfkeyi nasıl ifade ettikleri önemli bir durum olarak görülmektedir. İyi yönetilmeyen öfke, fiziksel ve duygusal sağlığın yanı sıra ilişkileri de olumsuz etkileyebilir (Mind, 2023). Öfke; saldırganlık, intikam veya düşmanlık kavramlarından daha temel bir kavramdır. Öfke; sosyal bir duygudur ve başkalarının eylemlerine bir yanıt olma ve başkalarına yönelik olma eğilimindedir. Bazı yaklaşımlar öfkeyi kavramsal olarak yanlış algılanan bir davranış için bireyin başka bir kişiyi suçlaması olarak tanımlanmaktadır (Clore & Ortony, 1991: 49).

Afetler, saldırganlık ve öfke

Literatürde afet sonrası ruh sağlığı alanında zarar verme tehdidi içeren, bir takım psikolojik sonuçları gösteren çalışmalar giderek artmaktadır. Afetler hem fiziksel hem sosyal yapıya zarar veren ve bütüne yayılan etkileri ile çok sayıda insanı etkilemektedir. Türü ve ölçeğine göre farklılık gösterse de genel olarak afetler strese ve travmatik süreçlere neden olmaktadır (Hobfoll et al., 2007: 289). Afetler sonrasında yaşanan ekonomik ve sosyal durumlar nedeniyle afete maruz kalan bireylerde önemli stres birikimleri meydana gelmektedir. Afetler insanların birtakım olanaklardan ve imkanlardan mahrum kalmasına, engellenmesine neden olmaktadır. Bu durumda kişilerde yoğun stres belirtileri ile öfke, korku, kaygı, depresyon, davranım bozuklukları, TSSB gibi birçok ruhsal duruma sebebiyet vermektedir (Hobfoll, 2012: 229).

Öfke duygusu travma sonrası ruh sağlığının önemli bir boyutudur. Amerikan Psikiyatri Birliği (APA) tarafından yayımlanan Ruhsal Teşhis ve Tanı Kriterleri Kitabında (DSM-5) TSSB tanı kriterlerinde belirtiler arasında öfke veya sinirlilik halinin

bulunması da tanımlanmıştır (APA, 2013). Savaş gazileri üzerinde yapılan çalışmalardan elde edilen bulgular, öfke durumunun yaygın olarak TSSB'nin standartlaştırılmış ölçümlerinde rapor edildiğini göstermiştir (Pietrzak et al., 2010: 325). Kişilerarası ilişkiler ve sağlık üzerindeki etkilerine rağmen klinik olarak önemli öfke sorunlarını ayırt edebilen bağımsız tarama araçları ancak yakın zamanda geliştirilmiştir (Forbes et al., 2014: 832). Ön çalışmalarda TSSB tedavisi gören gazilerin %80'e varan oranda öfke durumları yaşadığını ileri sürmüşlerdir (Forbes et al., 2014: 833). ABD'de yapılan diğer çalışmalarda bu oran yaklaşık %17'dir. Gazilerin TSSB tedavilerinde öfke ile ilgili elde edilen verilere ek olarak TSSB'nin saldırganlık veya şiddet içeren davranışlar, intihar eğilimi gibi birçok durum ile ilişkili olduğu tespit edilmiştir (Wilks et al., 2019: 141).

Literatürde yaşanan afetlerin ardından öfkeyi inceleyen çalışmalar bulunmaktadır. Amerika Birleşik Devletleri'nde meydana gelen terör saldırılarının ardından yardım çalışanları üzerinde yapılan çalışmada, 57 maddelik Durumluk Sürekli Öfke İfade Envanteri'ndeki (STAXI) yüksek puanların, artan sıkıntı ve sakatlığın yanı sıra azalan mesleki veya sosyal işlevselliği yordadığı düşünülmektedir (Evans et al., 2006:150). 1 yıllık takibin ardından yapılan analizlerde öfkenin ileriye dönük olarak TSSB ile ilişkili olduğu bulunmuştur (Jayasinghe et al., 2008: 845). Nepal'de 2015 yılında yapılan bir çalışmada depremler sonrası vatandaşların %34'ünün öfke kontrol sorunları yaşadığı tespit edilmiştir (Kane et al., 2018: 303). Avustralya'daki 2009 yılında meydana gelen 173 kişinin ölümüne, 2055 evin yıkılmasına ve 400.000 hektardan fazla arazinin tahrip olmasına neden olan orman yangınları sonrasında yapılan çalışmalarda da afet sonrası ruh sağlığı sonuçları ile öfke arasında ilişki bulunmuştur (Gibbs et al., 2013: 2).

Yöntem

Bu çalışmada nicel araştırma yöntemi ve anket tekniği kullanılmıştır. Nicel araştırma; verilerin sayısallaştırılarak toplandığı ve istatistiksel olarak analiz edildiği araştırma yöntemidir.

Ortalamaları bulmak, tahminlerde bulunmak nedensel ilişkileri test etmek ve sonuçları daha geniş popülasyona genellemek için genellikle bu yöntem kullanılır. Nicel araştırmalar daha çok biyoloji, psikoloji, sosyoloji, kimya, ekonomi, pazarlama gibi doğal ve sosyal bilimlere ait disiplinlerde kullanılmaktadır. Nicel araştırmalarda verileri toplamak için anket gibi yapılandırılmış tekniklere başvurulmaktadır (Bhandari, 2020).

Çalışmada örneklem büyüklüğü hesaplararken; evrendeki kişi sayısı bilenen durumlarda kullanılan örneklem hesaplama formülü kullanılmıştır (Maxwell, 1996). Araştırmamızın örnekleme hata payı %5, güven düzeyi %95, araştırmanın popülasyon nüfusu 1470, yanıt dağılımı %50 olarak alınarak örneklem büyüklüğü 435 kişi olarak bulunmuştur. Bu kişiler Bitlis ilinde bulunan Bitlis Devlet Hastanesi ve Tatvan Devlet Hastanesinde çalışan 40 Hekim, 264 Ebe/Hemşire ve 131 Diğer personellerden oluşmaktadır. Diğer sağlık personeli kategorisinde hastanede çalışan sürekli işi ve V.H.K.İ. dışında tüm sağlık personelleri dahil edilmiştir. Araştırmamızda orantılı tabakalı örneklem seçme yöntemi kullanılmıştır. Bu çalışma, 2022 Temmuz Eylül ayında yapılan kesitsel (cross-sectional) türde bir çalışmadır. Bu çalışmaya başlamadan önce Etik Kurul onayı, Sağlık Bakanlığından bilimsel araştırma izni ve araştırmanın yürütüleceği sağlık kurumlarının bağlı olduğu İl Sağlık Müdürlüğünden gerekli yazılı izinler alınmıştır.

Çalışmada kullanılan anket iki bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde katılımcılara ait sosyo-demografik bilgilerin sorgulandığı 11 soru bulunmaktadır. Bu sorularda katılımcıların cinsiyet, yaş, medeni durum, meslek, gelir gibi değişkenlerin yanında geçmişte herhangi bir psikolojik rahatsızlığının bulunup bulunmadığı, psikiyatrik ilaç kullanımının olup olmadığı ve sigara kullanımının olup olmadığı gibi sorulara yanıt vermeleri istenmiştir. İkinci bölümde Buss ve Perry'nin 1992 yılında Buss-Durke Düşmanlık Ölçeğinden uyarladıkları 29 maddeden oluşan ve Türkçe formunun geçerlilik ve güvenilirliğinin Madran (2013) tarafından yapıldığı Buss-Perry Saldırđanlık Ölçeğinin sorularına cevap vermeleri istenmiştir. Buss-Perry Saldırđanlık Ölçeği 5'li likert tipinde bir

ölçektir. Ölçeğin fiziksel saldırganlık, sözel saldırganlık, öfke ve düşmanlık olmak üzere toplam dört alt boyutu bulunmaktadır. Fiziksel saldırganlık alt boyutu soruları; 13., 8., 2., 11., 25., 16., 29., 22. ve 5. maddeler; Düşmanlık 20., 24., 3., 26., 10., 15., 7. ve 17. maddeler; Öfke 19., 28., 1., 18., 9., 23. ve 12. maddeler ve (d) Sözel saldırganlık 27., 6., 1., 14. ve 4. maddeler şeklindedir. Her bir faktörün iç tutarlılığı Cronbach alfa katsayısı (Cronbach 1951) yoluyla ölçülmüştür. Tüm ölçek için elde edilen alfa değeri 0,85, fiziksel saldırganlık için elde edilen alfa değeri 0,78, sözel saldırganlık için elde edilen alfa değeri 0,48, öfke için elde edilen alfa değeri 0,76, düşmanlık için elde edilen alfa değeri 0,71'dir. Ölçeğin orijinalinde, elde edilen puanın saldırganlığın derecelendirilmesinde kullanılabileceği belirtilmiştir (Madran Demirtaş, 2013:127). Bu sınıflamaya göre; ≤ 58 düşük saldırganlık düzeyini, 59-110 orta saldırganlık düzeyini, ≥ 111 yüksek saldırganlık düzeyini gösterir.

Çalışmamızda yapılan istatistiksel analizler için SPSS versiyon 20 yazılımı kullanılarak yapıldı. Çalışmamızdaki nicel değişkenler ortanca (minimum-maksimum), nitel değişkenler ise sayı ve yüzde ölçütleri kullanılarak sunuldu. Çalışmada normal dağılıma uygunluk testi olarak Kolmogorow-Smirnov testi uygulanmıştır. Normal dağılıma uygun olmadığından toplanan verilerin analizinde Mann Whitney U ve Kruskal Wallis varyans analizi kullanılmıştır. Kruskal Wallis analizinde fark yaratan grubu bulmak için ikililer arasında Mann Whitney testi yapıp Bonferroni düzelmesi yapılarak değerlendirildi. Analizde p değeri 0,05 olarak kullanılmıştır.

Bulgular

Bu bölümde katılımcılara uygulanan anketlerde yer alan soruların istatistiksel analizi neticesinde elde edilen sonuçlar yer almaktadır. Soru analizine başlamadan önce tüm veriler SPSS 20.0 programına girilmiştir. BPSÖ toplam puanlarına bakılmadan önce ölçeğin orijinalinde ölçekte bulunan 9.ve 16. sorular ters puanlama yapılarak puanlamaya dahil edilmesi istendiğinden bu maddeler ters puanlama ile analize dahil edilmiştir. Bulgular katılımcıların sosyo-

demografik özellikleri, Covid-19 ile ilgili sorulara verdiği cevaplara ait tanımlayıcı bulgular ile bunların BPSÖ ile karşılaştırılması şeklinde sunulmuştur.

Katılımcıların sosyo-demografik özelliklerinin betimsel analizi

Bu kısımda araştırmaya katılan toplam 435 katılımcının sosyo-demografik özelliklerine ait frekans ve yüzdeler şeklinde betimsel bulgulara yer verilmiştir.

Tablo 1. Katılımcıların Sosyo-demografik Özellikleri

	N	%
Cinsiyet		
Kadın	245	56,3
Erkek	190	43,7
Yaş		
25 yaş ve altı	117	26,9
26 - 30 yaş arası	192	44,1
31 yaş ve üstü	126	29
Medeni Durum		
Evli	199	45,7
Bekar	236	54,3
Meslek		
Hekim	40	9,2
Ebe/Hemşire	264	60,7
Diğer	131	30,1
Gelir		
10 bin TL ve altı	75	17,2
10 bin TL üzeri	360	82,8
Psikolojik Rahatsızlık		
Evet	45	10,3
Hayır	390	89,7
Psikiyatrik İlaç Kullanımı		
Evet	9	2,1
Hayır	426	97,9
Sigara Kullanımı		
Evet	136	31,3
Hayır	299	68,7

Örneklem kapsamına giren 435 katılımcının büyük çoğunluğunu teşkil eden; %56,3'nün (n:245) kadınlardan oluştuğu, %44,1'i 26-30 yaş arasında olduğu ve %54,3'ünün (n:236) bekâr olduğu görülmektedir. Meslek dağılımı incelendiğinde ise katılımcıların %9,2'si hekim, %60,7'si ebe/hemşire, %30,1'i de diğer çalışanlardan oluştuğu izlenmektedir. Katılımcıların %82,8'i 10 bin TL ve üzeri bir aylık gelire sahip olduğu anlaşılmaktadır. Katılımcıların %82,7'sinin herhangi bir psikolojik rahatsızlık geçirmediği, %97,9'unun herhangi bir psikiyatrik ilaç kullanmadığı ve %68,7'sinin de sigara kullanımının olmadığı görülmektedir.

Katılımcıların Covid-19 ile ilgili bazı sorulara verdiği yanıtların betimsel analizi

Bu bölümde Covid-19 ile ilgili durumları ölçen; Covid-19 servisinde çalıştınız mı, Covid-19 sürecinde herhangi bir sosyal soruna maruz kaldınız mı gibi sorulara katılımcıların verdiği yanıtlara ait tanımlayıcı bulgular yer almaktadır.

Tablo 2. Covid-19 Servisinde Çalışma Durumları ve Sürelerine Ait Dağılımlar

Covid-19 Servisinde Çalıştınız mı?	N	%
Evet	209	48
Hayır	226	52
Cevabınız evet ise çalışma süreniz ne kadardır.		
1 ay altı	9	2,1
1-3 ay	32	7,4
3-6 ay	21	4,8
6 ay ve üzeri	147	33,8

Katılımcıların Covid-19 ile ilgili sorulara verdikleri yanıtları incelediğinde; katılımcıların %48'nin (n: 209) Covid-19 servisinde çalıştığı Covid-19 servisinde çalışanların sürelerine bakıldığında ise %33,8'inin (n:147) 6 aydan fazla Covid-19 servisinde çalıştığı görülmektedir. Bu bağlamda katılımcıların neredeyse yarısının en az bir ay Covid-19 servisinde çalıştığı görülmektedir.

Tablo 3. Covid-19 Sürecinde Yaşadığı Sorunlar ve Damgalanma/Dışlanma Durumu

Pandemi süresince yaşadığınız sorunlar, özel yaşamınızı (ev, aile, arkadaş, sosyal vb.) ne ölçüde etkiledi?	N	%
Hiç	39	9
Biraz	157	36,1
Oldukça	166	38,2
Şiddetli	73	16,8
Sağlık Personeli olmanızdan ötürü toplum tarafından Covid-19 sebebiyle damgalanma/dışlanmaya maruz kaldınız mı?		
Evet	241	55,4
Hayır	194	44,6

Katılımcıların neredeyse tamamının Covid-19 sürecinden olumsuz etkilendiği görülmektedir. Katılımcıların %38,2'si (n:166) pandemi süresince yaşadığı sorunların özel yaşamını oldukça etkilediğini belirttiği izlenmektedir. Katılımcıların %55,4'ü (n: 241) ise sağlık personeli olması bakımından Covid-19 sebebiyle toplum tarafından dışlanmaya maruz kaldığını ifade ettiği görülmektedir. Bu bağlamda örneklem kapsamındaki sağlık personelinin yarısından fazlasının hastalığı bulaştırma riskinden dolayı damgalandığı anlaşılmaktadır.

Tablo 4. Gelir, Eğitim, İş Yükü ve Öfke ile İlgili Sorulara Ait Cevapların Dağılımı

Ekonomik anlamda hak ettiğiniz maaşı aldığınızı düşünüyor musunuz?	N	%
Evet	23	5,3
Hayır	412	94,7
Covid-19 ile ilgili yeterli eğitim aldığınızı düşünüyor musunuz?		
Hiç yeterli değil	126	29
Biraz	101	23,2
Orta	156	35,9
Çok yeterli	52	12
Covid-19 sürecinde aşırı iş yüküne ya da sorumluluk verilme gibi durumlara maruz kaldınız mı?		
Evet	323	74,3
Hayır	112	25,7
Bence Covid-19 öfkelenendiricidir.		
Evet	325	74,7
Hayır	110	25,3

Katılımcıların büyük çoğunluğunu teşkil eden %94,7'si (n: 412) ekonomik anlamda hak ettiği maaşı almadığını düşündüğünü belirttiği görülmektedir. Katılımcıların %29'u (n:126) Covid-19 ile ilgili hiç yeterli eğitim almadığını, %23,2'si (n: 101) biraz aldığını, %35,9'u (n: 156) orta düzeyde eğitim aldığını ve %12'si (n: 52) de çok yeterli eğitim aldığını düşündüğünü belirttiği izlenmektedir. Genel itibariyle katılımcıların büyük çoğunun Covid-19 ile ilgili çok yeterli düzeyde eğitim almadığını düşündüğü anlaşılmaktadır. Katılımcıların %74,3'ü (n:323) Covid-19 süresince aşırı iş yükü ya da sorumluluk verilme gibi durumlara maruz kaldığını ifade ettiği izlenmektedir. Örneklem kapsamındaki katılımcıların %74,7'si (n:325) Covid-19'u öfkelenendirici olarak tanımladığı görülmektedir. Bu bağlamda katılımcıların büyük çoğunluğunun Covid-19'u öfkeyi tetikleyen bir olgu olarak gördüğü izlenmektedir.

Katılımcıların saldırganlık düzeyleri

Bu bölümde araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının saldırganlık düzeylerine ait frekans ve yüzdeler şeklinde betimsel bulgulara yer verilmiştir. Burada değişkenlerimiz kategorik olarak ele alınmış olup bundan sonraki analizlerde sürekli değişken olarak değerlendirilmiştir.

Tablo 5. Buss-Perry Saldırganlık Ölçeğine Göre Saldırganlık Düzeylerinin Dağılımı

	N	%
Düşük	67	15,4
Orta	359	82,5
Yüksek	9	2,1

Örneklem kapsamına giren 425 katılımcının Buss-Perry Saldırganlık Ölçeğinden aldıkları puanlara göre düzeylerin dağılımı incelendiğinde katılımcıların %82,5'inin (n:359) Orta düzey saldırganlığa sahip olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların orta saldırganlık düzeyine etki eden birçok risk faktörü bulunmaktadır. Bu risk faktörleri çalışmanın Tartışma bölümünde ayrıca ele alınacaktır.

Katılımcıların sosyo-demografik özelliklerinin BPSÖ puanları ile karşılaştırılması

Bu bölümde örneklem kapsamındaki katılımcıların sosyo-demografik özellikleri ile Buss-Perry Saldırganlık Ölçeğinden aldıkları toplam puanların karşılaştırılması yapılarak değişkenler açısından anlamlı bir farkın oluşup oluşmadığı analiz edilmiştir.

Tablo 6. Sosyo-demografik Özelliklere Göre BPSÖ'ü Puanları

	Ortanca (Max)	(Min- (p)	Test İstatistiği
Cinsiyet			
Kadın	73 (33-122)		0,057
Erkek	75,5 (35-145)		
Yaş			
25 yaş ve altı	74 (33-45)		0,047**
26 - 30 yaş arası	76 (35-121) ¹		
31 yaş ve üstü	71 (40-115)		
Medeni Durum			
Evli	74 (33-120)		0,541
Bekar	74 (35-145)		
Meslek			
Hekim	70,5 (35-122)		0,541
Ebe/Hemşire	75(33-145)		
Diğer	73(40-110)		
Gelir			
10 bin TL ve altı	74 (43-107)		0,692
10 bin TL üstü	74 (33-145)		
Psikolojik Rahatsızlık			
Evet	76 (46-145)		0,397
Hayır	74 (33-122)		
Psikiyatrik İlaç Kullanımı			
Evet	78 (54-108)		0,464
Hayır	74 (33-145)		
Sigara Kullanımı			
Evet	74 (40-145)		0,35
Hayır	74 (33-122)		

*Mann-Whitney Test

**Kruskal-Wallis Test

¹Fark buradan kaynaklanmaktadır.

Katılımcıların sosyo-demografik özellikleri ile Buss-Perry Saldırganlık Ölçeğinden aldıkları toplam puanların dağılımı

incelendiğinde; ölçek toplam puanlarının yaşa göre anlamlı farklılık gösterdiği izlenmektedir ($p<0,05$). Bu farkın nereden kaynaklandığını anlamak için Mann-Whitney testi yapılmıştır. 26-30 yaş arasındaki katılımcıların BPSÖ puanları diğer yaş kategorilerine oranla anlamlı olarak daha yüksek bulunduğu izlenmektedir. Sosyo-demografinin diğer değişkenlerini teşkil eden cinsiyet, medeni durum, meslek, gelir, psikolojik rahatsızlık, psikiyatrik ilaç kullanımı ve sigara kullanımı ile BPSÖ toplam puanları karşılaştırıldığında anlamlı bir farkın oluşmadığı görülmektedir.

Katılımcıların sosyo-demografik özelliklerinin BPSÖ alt boyutlarından aldıkları puanlar ile karşılaştırılması

Bu bölümde örneklem kapsamına giren katılımcıların sosyo-demografik özellikleri ile Buss-Perry Saldırganlık Ölçeği Alt boyutları olan fiziksel saldırganlık, düşmanlık, öfke ve sözel saldırganlıktan aldıkları puanların karşılaştırılması yapılarak değişkenler ile anlamlı bir farkın oluşup oluşmadığı analiz edilmiştir.

Tablo 7. Sosyo-demografik Özelliklere Göre Fiziksel Saldırganlık Alt Boyutu Puanları

	Ortanca Max)	(Min- Test (p)	İstatistiği
Cinsiyet			
Kadın	19 (9-65)		.000*
Erkek	22 (9-45)		
Yaş			
25 yaş ve altı	20 (10-45)		0,335
26 - 30 yaş arası	20 (9-39)		
31 yaş ve üstü	20 (9-65)		
Medeni Durum			
Evli	20 (9-65)		0,548
Bekar	20 (9-65)		
Meslek			
Hekim	70,5 (35-122)		0,548

Ebe/Hemşire	75 (33-145)	
Diğer	73 (40-110)	
Gelir		
10 bin TL ve altı	20 (9-32)	0,852
10 bin TL üstü	20 (9-65)	
Psikolojik Rahatsızlık		
Evet	22 (11-45)	0,053
Hayır	20 (9-65)	
Psikiyatrik İlaç Kullanımı		
Evet	22 (17-34)	0,184
Hayır	20 (9-65)	
Sigara Kullanımı		
Evet	21 (9-65)	0,396
Hayır	20 (9-39)	

*Mann-Whitney Test

**Kruskal-Wallis Test

Katılımcıların sosyo-demografik özellikleri ile Buss-Perry Saldırganlık Ölçeği alt boyutu olan fiziksel saldırganlık boyutundan aldıkları puan dağılımı incelendiğinde; ölçek puanlarının cinsiyete göre anlamlı farklılık gösterdiği görülmüştür. ($p < 0,05$). Bu bulguya göre erkek katılımcıların kadın katılımcılara göre daha fazla fiziksel saldırganlığa meyilli oldukları görülmektedir. Bu bağlamda erkek sağlık çalışanlarının kadın sağlık çalışanlarına göre daha fazla şiddete meyilli olduğu ifade edilebilir. Bu bulgu, öfke kontrolüne yönelik verilecek eğitim faaliyetleri içeriğinin cinsiyetlere göre değişebileceğini ortaya koymaktadır. Sosyo-ekonomik özelliklerin diğer değişkenlerini oluşturan yaş, medeni durum, meslek, gelir düzeyi, psikolojik rahatsızlık, psikiyatrik ilaç kullanımı ve sigara kullanımı ile fiziksel saldırganlık alt boyutu puanları karşılaştırıldığında anlamlı bir farkın oluşmadığı görülmektedir.

Tablo 8. Sosyo-demografik Özelliklere Göre Düşmanlık Alt Boyutu Puanları

	Ortanca (Max)	(Min- (p)	Test İstatistiği
Cinsiyet			
Kadın	22 (8-40)		0,926
Erkek	22 (8-40)		
Yaş			
25 yaş ve altı	22 (8-40)		0,004**
26 - 30 yaş arası	22 (8-35)		
31 yaş ve üstü	20 (8-40) ¹		
Medeni Durum			
Evli	22 (8-40)		0,115
Bekar	22 (8-40)		
Meslek			
Hekim	19,50 (8-36)		0,115
Ebe/Hemşire	22 (8-40)		
Diğer	21 (8-36)		
Gelir			
10 bin TL ve altı	22 (8-35)		0,984
10 bin TL üstü	22 (8-40)		
Psikolojik Rahatsızlık			
Evet	22 (13-40)		0,803
Hayır	22 (8-40)		
Psikiyatrik İlaç Kullanımı			
Evet	18 (16-31)		0,858
Hayır	22 (8-40)		
Sigara Kullanımı			
Evet	22 (8-40)		0,954
Hayır	22 (8-40)		

*Mann-Whitney Test

**Kruskal-Wallis Test

¹Fark buradan kaynaklanmaktadır.

Katılımcıların sosyo-demografik özellikleri ile Buss-Perry Saldırganlık Ölçeği alt boyutu olan düşmanlık boyutundan aldıkları puan dağılımı incelendiğinde; ölçek puanlarının yaşa göre anlamlı

farklılık gösterdiği görülmektedir. ($p < 0,05$). Gruplar arasında fark yaratan grubun 31 yaş ve üstü katılımcılardan kaynaklandığı izlenmektedir. Bu bulgu, sağlık çalışanlarında saldırganlık açısından yaş düzeyinin önemli bir faktör olduğunu ortaya koymaktadır. Bununla birlikte, saldırganlığa yönelik geliştirilecek eğitimlerde ve bilgilendirmelerde yaş düzeyinin risk faktörünü göz önünde bulundurulması gerektiğini ifade etmektedir. İlgili tablo incelendiğinde sosyo-demografinin diğer değişkenlerini oluşturan cinsiyet, medeni durum, meslek, gelir, psikolojik rahatsızlık, psikiyatrik ilaç kullanımı ve sigara kullanımı ile düşmanlık alt boyutu puanları karşılaştırıldığında anlamlı bir farkın oluşmadığı tespit edilmektedir.

Tablo 9. Sosyo-demografik Özelliklere Göre Öfke Alt Boyutu Puanları

	Ortanca (Max)	(Min- (p)	Test İstatistiği
Cinsiyet			
Kadın	18 (8-33)		0,463
Erkek	18,5 (8-35)		
Yaş			
25 yaş ve altı	19 (8-35)		0,124
26 - 30 yaş arası	19 (8-32)		
31 yaş ve üstü	18 (9-33)		
Medeni Durum			
Evli	18 (8-33)		0,553
Bekar	19 (9-35)		
Meslek			
Hekim	17 (8-28)		0,553
Ebe/Hemşire	19 (8-35)		
Diğer	18 (9-31)		
Gelir			
10 bin TL ve altı	19 (9-31)		0,633
10 bin TL üstü	18 (8-35)		
Psikolojik Rahatsızlık			
Evet	19 (10-35)		0,343

Hayır	18 (8-33)	
Psikiyatrik İlaç Kullanımı		
Evet	20 (12-28)	0,325
Hayır	18 (8-35)	
Sigara Kullanımı		
Evet	19 (9-35)	0,132
Hayır	22 (8-40)	

*Mann-Whitney Test

**Kruskal-Wallis Test

Katılımcıların sosyo-demografik özellikleri ile Buss-Perry Saldırganlık Ölçeği alt boyutu olan öfke boyutundan aldıkları puan dağılımı incelendiğinde; ölçek puanları ile sosyo-demografinin özellikleri olan cinsiyet, yaş, medeni durum, meslek, gelir, psikolojik rahatsızlık, psikiyatrik ilaç kullanımı, sigara kullanımı gibi değişkenler arasında anlamlı bir farkın olmadığı görülmektedir.

Tablo 10. Sosyo-demografik Özelliklere Göre Sözel Saldırganlık Alt Boyutu Puanları

	Ortanca (Min- Max)	Test (p)	İstatistiği
Cinsiyet			
Kadın	13 (5-24)		0,017*
Erkek	14 (5-25)		
Yaş			
25 yaş ve altı	14 (6-25)		0,497
26 - 30 yaş arası	14 (5-21)		
31 yaş ve üstü	14 (5-25)		
Medeni Durum			
Evli	14 (5-25)		0,564
Bekar	14 (5-25)		
Meslek			
Hekim	14 (5-21)		0,564
Ebe/Hemşire	14 (5-25)		
Diğer	14 (5-25)		
Gelir			

10 bin TL ve altı	14 (7-22)	0,162
10 bin TL üstü	14 (5-25)	
Psikolojik Rahatsızlık		
Evet	14 (5-25)	0,400
Hayır	14 (5-25)	
Psikiyatrik İlaç Kullanımı		
Evet	12 (9-20)	0,330
Hayır	14 (5-25)	
Sigara Kullanımı		
Evet	14 (5-25)	0,202
Hayır	13 (5-25)	

*Mann-Whitney Test

**Kruskal-Wallis Test

Katılımcıların sosyo-demografik özellikleri ile Buss-Perry Saldırganlık Ölçeği alt boyutu olan sözel saldırganlık boyutundan aldıkları puan dağılımı incelendiğinde; ölçek puanlarının cinsiyete göre anlamlı farklılık gösterdiği görülmüştür ($p<0,05$). Bu bulguya göre sözel saldırganlık alt boyutunda erkek katılımcıların kadın katılımcılardan daha yüksek puan aldıkları görülmektedir. Bu bağlamda mevcut örneklem üzerinden bir değerlendirme yapıldığında sağlık çalışanlarının sözel saldırganlığında cinsiyetin önemli bir faktör olduğu anlaşılmaktadır. Sosyo-demografinin diğer değişkenleri olan yaş, medeni durum, meslek, gelir, psikolojik rahatsızlık, psikiyatrik ilaç kullanımı ve sigara kullanımı ile sözel saldırganlık alt boyutu puanları karşılaştırıldığında anlamlı bir farkın oluşmadığı görülmektedir.

Katılımcıların Covid-19 ile ilgili sorulara verdiği yanıtlar ile BPSÖ toplam puanlarının karşılaştırılması

Bu bölümde katılımcıların Covid-19 ile ilgili sorulara verdikleri yanıtlar ile Buss-Perry Saldırganlık Ölçeğinden aldıkları toplam

puanların karşılaştırılması yapılarak değişkenler ile anlamlı bir farkın oluşup oluşmadığı analiz edilmiştir.

Tablo 11. Katılımcıların Covid-19 ile İlgili Sorulara Göre BPSÖ'ü Puanları

	Ortanca (Min-Max)	Test İstatistiği (p)
Covid-19 Servisinde Çalıştınız mı?		
Evet	74 (33-114)	0,367
Hayır	73,50 (35-145)	
Cevabınız evet ise çalışma süreniz ne kadardır.		
1 ay altı	70 (52-85)	0,072
1-3 ay	71,50 (33-105)	
3-6 ay	70 (53-89)	
6 ay ve üzeri	76 (43-114)	
Pandemi süresince yaşadığınız sorunlar, özel yaşamınızı (ev, aile, arkadaş, sosyal vb.) ne ölçüde etkiledi?		
Hiç	66 (35-145) ¹	0,005**
Biraz	73 (33-122)	
Oldukça	76 (42-115)	
Şiddetli	72 (47-113)	
Sağlık Personeli olmanızdan ötürü toplum tarafından Covid-19 sebebiyle damgalanma/dışlanmaya maruz kaldınız mı?		
Evet	76 (33-145)	0,001*
Hayır	71 (35-122)	
Ekonomik anlamda hak ettiğiniz maaşı aldığınızı düşünüyor musunuz?		
Evet	74 (43-122)	0,830
Hayır	74 (33-145)	
Covid-19 ile ilgili yeterli eğitim aldığınızı düşünüyor musunuz?		
Hiç yeterli değil	76 (40-122)	0,010**
Biraz	74 (43-115)	
Orta	73,50 (33-120)	
Çok yeterli	67,50 (41-145) ¹	
Covid-19 sürecinde aşırı iş yükü ya da sorumluluk verilme gibi durumlara maruz kaldınız mı?		
Evet	75 (33-145)	0,003*
Hayır	70 (35-121)	
Bence Covid-19 öfkelenendiricidir.		
Evet	76 (33-145)	0,000*
Hayır	66 (35-122)	

*Mann-Whitney Test

**Kruskal-Wallis Test

¹Fark buradan kaynaklanmaktadır.

Katılımcıların Covid-19 ile ilgili sorulara verdiği cevaplar ile Buss-Perry Saldırganlık Ölçeğinden aldıkları toplam puan dağılımı incelendiğinde; “katılımcıların pandemi süresince yaşadığınız sorunlar, özel yaşamınızı (ev, aile, arkadaş, sosyal vb.) ne ölçüde etkiledi” sorusuna verdiği yanıtlar ile Buss-Perry Saldırganlık Ölçeğinden aldıkları toplam puan arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir ($p<0,05$). Bu farkın nereden kaynaklandığını bulmak için ikililer arasında Mann-Whitney testi yapılmıştır. “Hiç” yanıtını verenlerin BPSÖ puanlarının daha düşük olduğu izlenmektedir.

Katılımcıların “sağlık personeli olmanızdan ötürü toplum tarafından Covid-19 sebebiyle damgalanma/dışlanmaya maruz kaldınız mı” sorusuna verdiği yanıtlar ile Buss-Perry Saldırganlık Ölçeğinden aldıkları toplam puan arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmektedir ($p<0,05$). Cevap olarak “evet” yanıtı verenlerin BPSÖ puanlarının da daha yüksek olduğu ve bu yüksekliğin de istatistiksel olarak anlamlı olduğu saptanmaktadır. Benzer bir biçimde katılımcıların “Covid-19 ile ilgili yeterli eğitim aldığınızı düşünüyor musunuz” sorusuna verdiği yanıtlar ile Buss-Perry Saldırganlık Ölçeğinden aldıkları toplam puan arasında anlamlı bir farklılık olduğu izlenmektedir ($p<0,05$). Bu farkın nereden kaynaklandığını bulmak için ikililer arasında Mann-Whitney testi yapılmıştır. Bu fark “çok yeterli” cevabı verenlerden kaynaklandığı tespit edilmektedir. Covid-19 ile ilgili aldığı eğitimi çok yeterli bulanların BPSÖ puanlarının diğerlerine daha düşük olduğu izlenmektedir.

Katılımcıların “Covid-19 süresinde aşırı iş yükü ya da sorumluluk verilme gibi durumlara maruz kaldınız mı” sorusuna verdiği yanıtlar ile Buss-Perry Saldırganlık Ölçeğinden aldıkları toplam puan arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir ($p<0,05$). Cevap olarak “evet” yanıtı verenlerin BPSÖ puanları da daha yüksek olduğu ve bu yüksekliğin de istatistiksel olarak anlamlı olduğu saptanmaktadır. Katılımcıların “bence Covid-19 öfkelenidir” sorusuna verdiği yanıtlar ile Buss-Perry Saldırganlık Ölçeğinden aldıkları toplam puan arasında anlamlı bir

farklılık olduğu tespit edilmektedir ($p<0,05$). Cevap olarak “evet” yanıtı verenlerin BPSÖ puanları da daha yüksek olduğu tespit edilmiş olup bu yüksekliğin de istatistiksel olarak anlamlı olduğu anlaşılmaktadır.

Katılımcıların Covid-19 ile ilgili sorulara verdiği yanıtlar ile BPSÖ alt boyut puanlarının karşılaştırılması

Bu bölümde katılımcıların Covid-19 ile ilgili sorulara verdikleri yanıtlar ile Buss-Perry Saldırganlık Ölçeği Alt boyutları olan fiziksel saldırganlık, düşmanlık, öfke ve sözel saldırganlıktan aldıkları puanların karşılaştırılması yapılarak değişkenler ile anlamlı bir farkın oluşup oluşmadığı analiz edilmiştir.

Tablo 12. Covid-19 ile İlgili Sorulara Göre Fiziksel Saldırganlık Alt Boyutu Puanları

	Ortanca (Min-Max)	Test İstatistiği (p)
Covid-19 Servisinde Çalıştınız mı?		
Evet	20 (9-65)	0,214
Hayır	20 (9-45)	
Cevabımız evet ise çalışma süreniz ne kadardır.		
1 ay altı	18 (10-27)	0,149

1-3 ay	19,50 (9-34)	
3-6 ay	19 (9-28)	
6 ay ve üzeri	21 (9-65)	
Pandemi süresince yaşadığınız sorunlar, özel yaşamınızı (ev, aile, arkadaş, sosyal vb.) ne ölçüde etkiledi?		
Hiç	20 (9-65)	
Biraz	20 (9-39)	
Oldukça	20 (9-35)	0,569
Şiddetli	21 (9-32)	
Sağlık Personeli olmanızdan ötürü toplum tarafından Covid-19 sebebiyle damgalanma/dışlanmaya maruz kaldınız mı?		
Evet	21 (9-45)	
Hayır	19 (9-65)	0,031*
Ekonomik anlamda hak ettiğiniz maaşı aldığınızı düşünüyor musunuz?		
Evet	20 (9-39)	
Hayır	20 (9-65)	0,937
Covid-19 ile ilgili yeterli eğitim aldığınızı düşünüyor musunuz?		
Hiç yeterli değil	20 (9-65)	
Biraz	20 (9-35)	
Orta	20 (9-39)	0,772
Çok yeterli	19 (9-45)	
Covid-19 sürecinde aşırı iş yükü ya da sorumluluk verilme gibi durumlara maruz kaldınız mı?		
Evet	20 (9-65)	
Hayır	19 (9-37)	0,007*
Bence Covid-19 öfkelenidir.		
Evet	20 (9-65)	
Hayır	18 (9-39)	0,000*

*Mann-Whitney Test

**Kruskal-Wallis Test

Katılımcıların Covid-19 ile ilgili sorulara verdiği cevaplar ile Buss-Perry Saldırganlık Ölçeği alt boyutu olan fiziksel saldırganlık boyutundan aldıkları puan dağılımı incelendiğinde; katılımcıların “sağlık personeli olmanızdan ötürü toplum tarafından Covid-19 sebebiyle damgalanma/dışlanmaya maruz kaldınız mı” sorusuna verdiği yanıtlar ile Buss-Perry Saldırganlık Ölçeği fiziksel saldırganlık alt boyutundan aldıkları toplam puan arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. ($p < 0,05$). Cevap olarak “evet” yanıtı verenlerin fiziksel saldırganlık alt boyutu puanları da daha yüksek bulunduğu ve bu yüksekliğin de istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmektedir.

Katılımcıların “Covid-19 süresinde aşırı iş yükü ya da sorumluluk verilme gibi durumlara maruz kaldınız mı” sorusuna verdiği yanıtlar ile Buss-Perry Saldırganlık Ölçeği fiziksel saldırganlık alt boyutundan aldıkları toplam puan arasında anlamlı bir farklılık olduğu anlaşılmaktadır ($p<0,05$). Cevap olarak “evet” yanıtı verenlerin fiziksel saldırganlık alt boyutu puanları da daha yüksek olduğu tespit edilmiş olup bu yüksekliğin de istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir. Katılımcıların “bence Covid-19 öfkelenendiricidir” sorusuna verdiği yanıtlar ile Buss-Perry Saldırganlık Ölçeği Fiziksel Saldırganlık alt boyutundan aldıkları toplam puan arasında anlamlı bir farklılık olduğu izlenmektedir. ($p<0,05$). Cevap olarak “evet” yanıtı verenlerin fiziksel saldırganlık alt boyutu puanları da daha yüksek olduğu tespit edilmiş olup bu yüksekliğin de istatistiksel olarak anlamlı olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 13. Covid-19 Sorularına Göre Düşmanlık Alt Boyutu Puanları

	Ortanca (Min-Max)	Test İstatistiği (p)
Covid-19 Servisinde Çalıştınız mı?		
Evet	22 (8-36)	0,952
Hayır	18 (8-40)	
Cevabınız evet ise çalışma süreniz ne kadardır.		
1 ay altı	19 (9-27)	0,167
1-3 ay	19 (9-32)	
3-6 ay	20 (15-35)	
6 ay ve üzeri	22 (8-36)	
Pandemi süresince yaşadığınız sorunlar, özel yaşamınızı (ev, aile, arkadaş, sosyal vb.) ne ölçüde etkiledi?		
Hiç	19 (8-40) ¹	0,010**
Biraz	21 (8-36)	
Oldukça	22 (10-40)	
Şiddetli	22 (10-34)	
Sağlık Personeli olmanızdan ötürü toplum tarafından Covid-19 sebebiyle damgalanma/dışlanmaya maruz kaldınız mı?		
Evet	22 (8-40)	0,003*
Hayır	18 (9-31)	
Ekonomik anlamda hak ettiğiniz maaşı aldığınızı düşünüyor musunuz?		

Evet	23 (8-29)	0,570
Hayır	22 (8-40)	
Covid-19 ile ilgili yeterli eğitim aldığımızı düşünüyor musunuz?		
Hiç yeterli değil	22,5 (8-36)	
Biraz	22 (11-40)	0,000**
Orta	21,5 (8-36)	
Çok yeterli	18 (8-40) ¹	
Covid-19 sürecinde aşırı iş yükü ya da sorumluluk verilme gibi durumlara maruz kaldınız mı?		
Evet	22 (8-40)	0,362
Hayır	21 (8-33)	
Bence	Covid-19	
öfkelenidir.		
Evet	22 (9-40)	0,000*
Hayır	20 (8-40)	

*Mann-Whitney Test

**Kruskal-Wallis Test,

¹Fark buradan kaynaklanmaktadır.

Katılımcıların Covid-19 sorularına verdiği cevaplar ile Buss-Perry Saldırganlık Ölçeği alt boyutu olan düşmanlık alt boyutundan aldıkları puan dağılımı incelendiğinde; katılımcıların “pandemi süresince yaşadığınız sorunlar, özel yaşamınızı (ev, aile, arkadaş, sosyal vb.) ne ölçüde etkiledi” sorusuna verdiği yanıtlar ile Buss-Perry Saldırganlık Ölçeği düşmanlık alt boyutundan aldıkları puan arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir ($p<0,05$). Bu farkın nereden kaynaklandığını bulmak için ikililer arasında Mann-Whitney testi yapılmıştır. Yapılan incelemede bu farkın “hiç” cevabı verenlerden kaynaklandığı tespit edilmektedir. “hiç” etkilemedi diyenlerin düşmanlık alt boyutu puanları daha düşük olduğu izlenmektedir.

Katılımcıların “sağlık personeli olmanızdan ötürü toplum tarafından Covid-19 sebebiyle damgalanma/dışlanmaya maruz kaldınız mı” sorusuna verdiği yanıtlar ile Buss-Perry Saldırganlık Ölçeği düşmanlık alt boyutundan aldıkları toplam puan arasında anlamlı bir farklılık bulunduğu tespit edilmektedir ($p<0,05$). Cevap olarak “evet” yanıtı verenlerin düşmanlık alt boyutundan aldıkları puanları da daha yüksek olduğu ve bu yüksekliğin de istatistiksel

olarak anlamlı olduğu görülmektedir. Katılımcıların “Covid-19 ile ilgili yeterli eğitim aldığınızı düşünüyor musunuz” sorusuna verdiği yanıtlar ile Buss-Perry Saldırganlık Ölçeği düşmanlık alt boyutundan aldıkları puan arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmektedir ($p<0,05$). Yapılan incelemede bu farkın çok yeterli cevabı verenlerden kaynaklandığı görülmektedir. Bu farkın nereden kaynaklandığını bulmak için ikililer arasında Mann-Whitney testi yapılmıştır. Cevap olarak “çok yeterli” yanıtı verenlerin düşmanlık alt boyutundan aldıkları puanları daha düşük bulunmuş olup bu düşüklüğün de istatistiksel olarak anlamlı olduğu saptanmaktadır. Katılımcıların “bence Covid-19 öfkelenendiricidir” sorusuna verdiği yanıtlar ile Buss-Perry Saldırganlık Ölçeği düşmanlık alt boyutundan aldıkları toplam puan arasında anlamlı bir farklılık bulunduğu tespit edilmektedir ($p<0,05$). Cevap olarak “evet” yanıtı verenlerin düşmanlık alt boyutundan aldıkları puanları daha yüksek olduğu ve bu yüksekliğin de istatistiksel olarak anlamlı olduğu saptanmaktadır.

Tablo 14. Covid-19 Soruna Göre Öfke Alt Boyutu Puanları

	Ortanca (Min- Max)	Test İstatistiği (p)
Covid-19 Servisinde Çalıştınız mı?		
Evety	19 (8-32)	0,296
Hayır	18 (8-35)	
Cevabınız evet ise çalışma süreniz ne kadardır.		
1 ay altı	17 (11-23)	0,070
1-3 ay	18 (8-28)	

3-6 ay	19 (11-23)	
6 ay ve üzeri	19 (11-32)	
Pandemi süresince yaşadığımız sorunlar, özel yaşamınızı (ev, aile, arkadaş, sosyal vb.) ne ölçüde etkiledi?		
Hiç	16 (9-35) ¹	
Biraz	18 (8-31)	0,000**
Oldukça	20 (9-33)	
Şiddetli	18 (10-32)	
Sağlık Personeli olmanızdan ötürü toplum tarafından Covid-19 sebebiyle damgalanma/dışlanmaya maruz kaldınız mı?		
Evet	19 (8-35)	0,002*
Hayır	18 (8-31)	
Ekonomik anlamda hak ettiğiniz maaşı aldığınızı düşünüyor musunuz?		
Evet	19 (8-29)	0,782
Hayır	18 (8-35)	
Covid-19 ile ilgili yeterli eğitim aldığınızı düşünüyor musunuz?		
Hiç yeterli değil	19 (8-31)	
Biraz	20 (10-33) ¹	0,001**
Orta	18 (8-32)	
Çok yeterli	17 (9-35)	
Covid-19 sürecinde aşırı iş yükü ya da sorumluluk verilme gibi durumlara maruz kaldınız mı?		
Evet	19 (8-35)	0,004*
Hayır	17 (9-31)	
Bence Covid-19 öfkelenendiricidir.		
Evet	19 (8-35)	0,000*
Hayır	17 (9-33)	

*Mann-Whitney

Test

**Kruskal-Wallis Test

¹Fark buradan kaynaklanmaktadır.

Katılımcıların Covid-19 sorularına verdiği cevaplar ile Buss-Perry Saldırganlık Ölçeği alt boyutu olan öfke boyutundan aldıkları puan dağılımı incelendiğinde; katılımcıların “pandemi süresince yaşadığımız sorunlar, özel yaşamınızı (ev, aile, arkadaş, sosyal vb.)

ne ölçüde etkiledi” sorusuna verdiği yanıtlar ile öfke alt boyutundan aldıkları puan arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmektedir ($p<0,05$). Bu farkın nereden kaynaklandığını bulmak için ikililer arasında Mann-Whitney testi yapılmıştır. Yapılan incelemede bu farkın “hiç” cevabı verenlerden kaynaklandığı görülmektedir. Katılımcılar içerisinde “hiç” etkilemedi diyenlerin öfke alt boyutundan aldıkları puanların da daha düşük olduğu izlenmektedir.

Katılımcıların “sağlık personeli olmanızdan ötürü toplum tarafından Covid-19 sebebiyle damgalanma/dışlanmaya maruz kaldınız mı” sorusuna verdiği yanıtlar ile Buss-Perry Saldırganlık Ölçeği öfke alt boyutundan aldıkları toplam puan arasında anlamlı bir farklılık bulunduğu görülmektedir ($p<0,05$). Cevap olarak “evet” yanıtı verenlerin öfke alt boyutundan aldıkları puanların daha yüksek olduğu ve bu yüksekliğin de istatistiksel olarak anlamlı olduğu saptanmaktadır. Katılımcıların “Covid-19 ile ilgili yeterli eğitim aldığınızı düşünüyor musunuz” sorusuna verdiği yanıtlar ile Buss-Perry Saldırganlık Ölçeği öfke alt boyutundan aldıkları toplam puan arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmektedir ($p<0,05$). Bu farkın nereden kaynaklandığını bulmak için ikililer arasında Mann-Whitney testi yapılmıştır. Yapılan incelemede bu fark “biraz” cevabı verenlerden kaynaklandığı izlenmektedir. Katılımcılar içerisinde “biraz” etkiledi diyenlerin öfke alt boyutundan aldıkları puanlar daha düşük bulunduğu ve bu düşüklüğün de istatistiksel olarak anlamlı olduğu saptanmaktadır.

Katılımcıların “Covid-19 sürecinde aşırı iş yükü ya da sorumluluk verilme gibi durumlara maruz kaldınız mı” sorusuna verdiği yanıtlar ile Buss-Perry Saldırganlık Ölçeği öfke alt boyutundan aldıkları toplam puan arasında anlamlı bir farklılık bulunduğu tespit edilmektedir ($p<0,05$). Cevap olarak “evet” yanıtı verenlerin öfke alt boyutundan aldıkları puanların daha yüksek olduğu ve bu yüksekliğin de istatistiksel olarak anlamlı olduğu anlaşılmaktadır. Katılımcıların “bence Covid-19 öfkelenendiricidir” sorusuna verdiği yanıtlar ile Buss-Perry Saldırganlık Ölçeği öfke alt boyutundan aldıkları toplam puan arasında anlamlı bir farklılık

bulunduğu görülmektedir ($p<0,05$). Cevap olarak ‘‘evet’’ yanıtı verenlerin öfke alt boyutundan aldıkları puanların daha yüksek bulunduğu ve bu ykseklığın de istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmektedir.

Tablo 15. Covid-19 Sorularına Göre Sözel Saldırđanlık Alt Boyutu Puanları

Covid-19 Servisinde Çalıştınız mı?	Ortanca (Min-Max)	Test İstatistiği (p)
Evett	14 (5-25)	0,798
Hayır	14 (5-25)	
Cevabınız evet ise çalışma süreniz ne kadardır.		
1 ay altı	13 (11-15)	0,502
1-3 ay	13 (5-21)	
3-6 ay	13 (7-18)	
6 ay ve zeri	14 (5-25)	
Pandemi süresince yaşadığınız sorunlar, özel yaşamınızı (ev, aile, arkadaş, sosyal vb.) ne ölçüde etkiledi?		
Hiç	13 (5-25)	0,353
Biraz	14 (5-22)	

Oldukça	14 (7-24)	
Şiddetli	14 (5-25)	
Sağlık Personeli olmanızdan ötürü toplum tarafından Covid-19 sebebiyle damgalanma/dışlanmaya maruz kaldınız mı?		
Evet	14 (5-25)	0,048*
Hayır	13 (5-25)	
Ekonomik anlamda hak ettiğiniz maaşı aldığınızı düşünüyor musunuz?		
Evet	14 (7-21)	0,250
Hayır	14 (5-25)	
Covid-19 ile ilgili yeterli eğitim aldığınızı düşünüyor musunuz?		
Hiç yeterli değil	14 (5-21)	
Biraz	14 (5-24)	0,532
Orta	14 (5-25)	
Çok yeterli	13 (5-25)	
Covid-19 sürecinde aşırı iş yükü ya da sorumluluk verilme gibi durumlara maruz kaldınız mı?		
Evet	14 (5-25)	0,005*
Hayır	13 (6-22)	
Bence Covid-19 öfkelenendiricidir.		
Evet	14 (5-25)	0,001*
Hayır	13 (5-25)	

*Mann-Whitney Test

**Kruskal-Wallis Test

Katılımcıların Covid-19 sorularına verdiği cevaplar ile Buss-Perry Saldırganlık Ölçeği alt boyutu olan sözel saldırganlık boyutundan aldıkları puan dağılımı incelendiğinde; katılımcıların “sağlık personeli olmanızdan ötürü toplum tarafından Covid-19 sebebiyle damgalanma/dışlanmaya maruz kaldınız mı” sorusuna verdiği yanıtlar ile Buss-Perry Saldırganlık Ölçeği sözel saldırganlık alt boyutundan aldıkları toplam puan arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmektedir ($p < 0,05$). Cevap olarak “evet” yanıtı verenlerin sözel saldırganlık alt boyutundan aldıkları puanların daha yüksek bulunduğu ve bu yüksekliğin de istatistiksel olarak anlamlı olduğu saptanmaktadır. Katılımcıların “Covid-19 sürecinde aşırı iş yükü ya da sorumluluk verilme gibi durumlara maruz kaldınız mı” sorusuna verdiği yanıtlar ile Buss-Perry Saldırganlık Ölçeği sözel saldırganlık alt boyutundan aldıkları toplam puan arasında anlamlı bir farklılık bulunduğu görülmektedir ($p < 0,05$). Cevap olarak “evet” yanıtı verenlerin sözel saldırganlık alt boyutundan aldıkları puanları

da daha yüksek bulunduğu ve bu yüksekliğin de istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmektedir. Katılımcıların “bence Covid-19 öfkelenendiricidir” sorusuna verdiği yanıtlar ile Buss-Perry Saldırđanlık Ölçeği sözel saldırđanlık alt boyutundan aldıkları toplam puan arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmektedir ($p<0,05$). Cevap olarak “evet” yanıtı verenlerin sözel saldırđanlık alt boyutundan aldıkları puanların da daha yüksek bulunduğu ve bu yüksekliğin de istatistiksel olarak anlamlı olduğu saptanmaktadır.

Sonuç ve Değerlendirme

Pandeminin başladığı ilk süreçte Çin’de yapılan bir çalışmada kadın sağlık çalışanlarının, meslek grubu olarak hemşirelerin, görev bakımından da yüksek riskli birimde çalışanların psikolojik olarak Covid-19’dan daha fazla etkilendiği bulunmuştur (Lai et al., 2020). Yine Çin’de yapılan başka bir çalışmada sağlık alışanlarının Covid-19 dönemindeki anksiyete oranlarının %12,5 olduğu tespit edilmiştir. Risk etmenleri arasında da hastalar ile yakın temasta bulunmaları gösterilmiştir (Liu et al., 2020). Bir başka çalışmada araştırmaya dahil edilen 442 sağlık çalışanında akut stres belirtilerinin en şiddetli olduğu yaş aralığının 46-55 arası olduğu belirtilmiştir (Sun et al., 2020). Benzer bir biçimde bu çalışmada da araştırmaya katılanlardan 26-30 yaş aralığında olanların Buss- Perry Saldırđanlık Ölçeğinden aldıkları toplam puanların yüksek olduğu, 31 yaş ve üstü katılımcıların da düşmanlık alt boyutundan yüksek puan aldıkları görölmüştür. Bu yönüyle değerlendirildiğinde sağlık çalışanlarının belli bir yaş üzerinde yaşadıkları stres belirtilerinin saldırđanlık ve alt boyutlarına yönelik düşüncelerini etkilediği düşünölmektedir.

Covid-19 pandemisinde yapılan çalışmalar incelendiğinde sağlık çalışanlarının cinsiyete göre etkilenme düzeyinin değiştiği görölmektedir. Çoğu çalışmada kadın sağlık çalışanlarının, erkek sağlık çalışanlarına göre daha fazla anksiyete, depresyon, tssb ve diğer psikolojik belirtileri yaşadığı tespit edilmiştir (Kang et al., 2020; Lai et al., 2020). Çin’de 4618 sağlık çalışanının katılımı ile yürütölen bir çalışmada, araştırmaya katılan sağlık personellerinin

%24,2'sinde yüksek düzeyde anksiyete ve depresyon belirtisi tespit edilmiş olup cinsiyetin kadın olması, kendi sağlığıyla ilgili endişe duyulması, meslek grubu olarak hemşire olunması, düşük sosyo-ekonomik gelire sahip olunması gibi risk etmenleri bildirilmiştir (Dong et al., 2020).

Türkiye'nin çeşitli illerinde görev yapan 400 sağlık çalışanının pandemi sürecinde şiddet eğilimlerinin ölçüldüğü bir araştırmada %83,7'sinin şiddete eğilim düzeyinin az olduğu saptanmıştır. Erkeklerin şiddete eğilim ölçeğinden aldıkları puanların kadınların aldığı puanlara göre daha fazla olduğu tespit edilmiştir (Erkek & Gökçek, 2022). Kılınç ve Uludağ (2017) tarafından Konya ilindeki hastanelerde görevli 428 sağlık çalışanı üzerinde yapılan araştırmada sağlık çalışanlarının orta saldırganlık düzeyinde olduğu, en yüksek saldırganlık düzeyinin sözel saldırganlıkta olduğu tespit edilmiştir. Çalışmada erkeklerin fiziksel saldırganlık, öfke alt boyutları ile saldırganlık toplam puanlarının kadın sağlık çalışanlarının puanlarından anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu, bekâr çalışanların fiziksel saldırganlık, sözel saldırganlık, düşmanlık, öfke ve saldırganlık toplam puanlarının evli çalışanlara göre anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu bulunmuştur. Ayrıca sağlık çalışanlarının empatik eğilimi arttıkça saldırganlık düzeylerinin azaldığı tespit edilmiştir. Bu çalışmada literatür ile benzer sonuçlar elde edilmiştir. Araştırmaya katılan erkek sağlık çalışanlarının fiziksel ve sözel saldırganlık alt boyutundan aldıkları puanların kadınlara göre daha yüksek olduğu bulunmuştur. Bu yönüyle kadınların depresyon, anksiyete belirtileri erkeklerden daha fazla yaşamasının bir nedeninin de öfkeyi dışa yansıtmamaları olarak görülebilir. Yine literatür ile benzer olarak bu çalışmaya katılan sağlık çalışanlarının %94.3'ü ekonomik anlamda hak ettiği maaşı almadığını belirtmiştir.

Simione ve Gnagnarella (2020) İtalya'da sağlık çalışanları ile yaptıkları çalışmalarında anksiyete düzeyinin sağlık çalışanlarında toplumun diğer kesimlerine göre belirgin oranda yüksek olduğu bulunmuştur. Türkiye'de de Covid-19 pandemisinin sağlık çalışanları üzerindeki psikolojik etkilerini ölçen birçok çalışmanın

literatürde yerini aldığı görülmüştür. Yapılan çalışmalara genel olarak bakıldığında psikolojik etkilerin alanda yapılan diğer çalışmalara oranla daha yüksek olduğu izlenmektedir (Elbay ve ark., 2020: 2). Bitlis ilinde sağlık çalışanları üzerinde yapılan bu çalışmaya benzer araştırmada katılımcıların %91,8'inin pandemi döneminde iş yoğunluğunda bir artış meydana geldiğini belirttiği, katılımcıların %93,2'sinin pandemi döneminde aile yaşamı ve sosyal yaşam düzeninde değişiklik meydana geldiğini, %74,9'unun mesleğinden dolayı sosyal olarak damgalanma kaygısı yaşadığı belirtilmiştir (Kara, 2023). Literatürde bulunan benzer başka çalışmalar da sağlık çalışanlarının pandemi sürecinde yaşadıkları yoğun iş temposundan dolayı aile ve sosyal yaşamlarının etkilendiği ve aileleri ile problemler yaşadıkları tespit edilmiştir (Zhang & Punnett, 2021; Gupta et al., 2020). Bu çalışma ile Covid-19 süresince aşırı iş yükü ya da sorumluluk verilme durumlarına sağlık çalışanlarının %74,3'ünün maruz kaldığı, iş yükü ve sorumluluğa maruz kalanların da Buss-Perry saldırganlık ölçeğinden aldıkları toplam puanları ile fiziksel saldırganlık, sözel saldırganlık ve öfke alt boyutundan aldıkları puanların yüksek olduğu bulunmuştur. Yine ilgili çalışmalar ile benzer sonuçlara ulaşan bu çalışmada edinilen pandemi özel yaşamı oldukça etkiledi diyen katılımcıların oranının %38,12 olduğu BPSÖ düşmanlık ve öfke alt boyutu puanlarının yüksek olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

Literatür de bulunan birçok benzer çalışmada, sağlık çalışanlarının mesleklerinden dolayı Covid-19 hastalarıyla yakın temasta bulduklarından dolayı çevresi tarafından dışlanmaya maruz kaldıkları görülmüştür. Atila Demir (2021) tarafından yapılan bir çalışmada, sağlık çalışanlarının komşuluğunun dahil kabul edilmediği örneklerinin olduğu belirtilmiştir. Bir başka çalışmada ise sağlık çalışanlarının yüksek riskli meslek gruplarından görüldüğü ve bu yönüyle damgalanmaya maruz kaldıkları belirtilmiştir (Teksin ve ark., 2020). Literatürle benzer sonuçlar elde edilen bu çalışmada sağlık çalışanlarının %55,4'ü sağlık personeli olması bakımından toplum tarafından Covid-19 sebebiyle damgalanmaya ve dışlanmaya maruz kaldığını belirtmiştir. Damgalama ve dışlanmaya maruz

kaldığını belirten sağlık çalışanlarının BPSÖ toplam puanları ile fiziksel saldırganlık, düşmanlık, sözel saldırganlık ve öfke alt boyutlarından aldıkları puanların anlamlı düzeyde yüksek olduğu görülmüştür.

Çin’de büyük örneklem grubu ile sağlık çalışanları üzerinde yapılan bir çalışmada katılımcıların %73,4’ünde akut stres belirtileri, %50.7’sinde depresyon belirtileri saptanmıştır. Çalışmada risk faktörleri; hemşire olmak, beklentinin altında ücretle çalışmak, cinsiyet olarak kadın olmak, gelişmişlik düzeyi düşük şehirlerde yaşamak, Covid-19 ile ilgili yeterli eğitimi olmamak, hastalığı kaparım düşüncesinin getirdiği korku ile düşük psikolojik desteğe sahip olmak olarak bulunmuştur (Zhang et al., 2020). Bu çalışmada literatürle uyumlu olarak katılımcılar %29’u Covid-19 ile ilgili aldıkları eğitimin hiç yeterli olmadığını, %23,2’sinin biraz yeterli olduğunu, %35,9’unun orta düzeyde olduğunu ve %12’sinin de aldıkları eğitimin yeterli olduğunu ifade etmiştir. Literatürde sağlık çalışanlarının Covid-19 dönemindeki saldırganlık düzeylerini ölçen herhangi bir çalışma bulunmadığı görülmüştür. Bu çalışmada katılımcıların %82,5’inin (n:359) Orta düzey saldırganlığa sahip olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların çoğunluğunun orta düzey saldırganlıkta bulunmaları çalışmada elde edilen sonuçlara bakılarak saldırganlığın temel tetikleyicisi olan öfke durumundan kaynaklandığı düşünülmektedir. Covid-19 sürecinin katılımcılar tarafından yüksek oranda öfkelendirici bir durum olduğunun belirtilmesi ve öfkeye neden olan alt faktörlerin (aşırı iş yükü, sosyal destek yoksunluğu, özel sorunlar, ekonomi, eğitim vb.) olması, katılımcıların orta düzey saldırganlık puanlarına sahip olmasına neden olduğu düşünülmektedir.

Sağlık çalışanlarının Covid-19 pandemisinde çalışma şartlarından dolayı yaşadıkları problemlerin özel yaşamlarını da etkileyerek olumsuz süreçler yaşamalarına neden olduğu, sağlık personeli olmalarından dolayı toplum tarafından Covid-19 sebebiyle dışlanmaya ve damgalanmaya maruz kaldıkları, ekonomik anlamda hak ettikleri maaşı almadıklarını düşündükleri, Covid-19 ile ilgili olarak yeteri düzeyde eğitim almadıkları, Covid-19 sürecinde aşırı

iŒ yükü ya da sorumluluk verilme gibi durumlara maruz kaldığı ve Covid-19 sürecini fkelendirici olarak tanımladıkları grlmŒtr. Yapılan literatür araŒtırmasında da bu durumların kendilerinde korku, kaygı, anksiyete, depresyon, TSSB gibi birçok psikolojik rahatsızlıklara neden olduğu, bu unsurların saldırganlık ve öfke düzeyleri üzerinde belirleyici olduğu görülmektedir.

KAYNAKÇA

American Psychiatric Association. (2000). *Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders (DSM-5-TR)*. APA. <https://www.psychiatry.org/psychiatrists/practice/dsm>

Atila Demir, S. (2021). Etiketleme Teorisi Çerçevesinde Sosyal Dışlanma ve Salgın Hastalıklar: Kovid-19 Süreci ve Damgalama. *Yalova Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(2), 13-25.

Bhandari, P. (2020). *What Is Qualitative Research? Methods & Examples*. Scribbr. <https://www.scribbr.com/methodology/qualitative-research/>

Brooks, S. K., Webster, R. K., Smith, L. E., Woodland, L., Wessely, S., Greenberg, N. & Rubin, G. J. (2020). The psychological impact of quarantine and how to reduce it: rapid review of the evidence. *Lancet*, 395(10227), 912–920. [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(20\)30460-8](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(20)30460-8)

Bushman, B. J. & Anderson, C. A. (2001). Is it time to pull the plug on the hostile versus instrumental aggression dichotomy? *Psychol Rev*, 108(1), 273-279. <https://doi.org/10.1037/0033-295x.108.1.273>

Buss, A. H. & Perry, M. (1992). The aggression questionnaire. *J Pers Soc Psychol*, 63(3), 452-459. <https://doi.org/10.1037//0022-3514.63.3.452>

Clore, G. L. & Ortony, A. (1991). What more is there to emotion concepts than prototypes? *Journal of Personality and Social Psychology*, 60(1), 48-50. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.60.1.48>

Cohen, Z. P. & Yavuz, M. F. (2018). Fiziksel-Sözel Şiddet Davranışı ve Dürtüsellik Arasında Öfkenin Aracılık Etkisinin İncelenmesi. *Aydın İnsan ve Toplum Dergisi*, 4(2), 99-125.

Coy, K., Speltz, M. L., Deklyen, M. & Jones, K. (2001). Social-cognitive processes in preschool boys with and without

oppositional defiant disorder. *J Abnorm Child Psychol*, 29(2), 107-119. <https://doi.org/10.1023/a:1005279828676>

Crick, N. R. & Dodge, K. A. (1994). A review and reformulation of social information-processing mechanisms in children's social adjustment. *Psychological Bulletin*, 115(1), 74-101. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.115.1.74>

Deffenbacher, J. L. & Eckhardt, I. (1995). Anger Disorders; Definitional Diagnosis and Treatment. H.Kassinove (Ed.), *Diagnosis of anger disorders* (ss.27-47). Taylor ve Francis Groups.

Dong, Z.Q., Ma, J., Hao, Y.N., Shen, X.L., Liu, F., Gao, Y. & Zhang, L. (2020). The social psychological impact of the COVID-19 pandemic on medical staff in China: A cross-sectional study. *Eur Psychiatry*, 63(1), 65. <https://doi.org/10.1192/j.eurpsy.2020.59>

Elbay, R. Y., Kurtulmuş, A., Arpacıoğlu, S. & Karadere, E. (2020, August). Depression, anxiety, stress levels of physicians and associated factors in Covid-19 pandemics. *Psychiatry Research*, 290(113130), 1-5. <https://doi.org/10.1016/j.psychres.2020.113130>

Erkek, Z. Y. & Gökçek, S. (2022). Pandemi Sürecinde Sağlık Çalışanlarının Şiddet Eğiliminin İncelenmesi. *TOĞÜ Sağlık Bilimleri Dergisi*, 2(3), 260-274.

Eryılmaz, A. (2009). Ergenlik Döneminde Stres ve Başa Çıkma. *Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 6(2), 20 - 37.

Evans, S., Giosan, C., Patt, I., Spielman, L. & Difede, J. (2006). Anger and its association to distress and social/occupational functioning in symptomatic disaster relief workers responding to the September 11, 2001, World Trade Center disaster. *J Trauma Stress*, 19(1), 147-152. <https://doi.org/10.1002/jts.20107>

Forbes, D., Alkemade, N., Hopcraft, D., Hawthorne, G., O'Halloran, P., Elhai, J. D., Mchugh, T., Bates, G., Novaco, R.W., Bryant, R. & Lewis, V. (2014). Evaluation of the dimensions of anger reactions-5 (DAR-5) scale in combat veterans with

posttraumatic stress disorder. *Journal Anxiety Disord*, 28(8), 830-835. <https://doi.org/10.1016/j.janxdis.2014.09.015>

Forbes, D., Alkemade, N., Mitchell, D., Elhai, J. D., McHugh, T., Bates, G., Novaco, R.W., Bryant, R. & Lewis, V. (2014). Utility of the Dimensions of Anger Reactions-5 (DAR-5) scale as a brief anger measure. *Depress Anxiety*, 31(2), 166-173. <https://doi.org/10.1002/da.22148>

Gibbs, L., Waters, E., Bryant, R. A., Pattison, P., Lusher, D., Harms, L., Richardson, J., Macdougall, C., Block, K., Snowdon, E., Gallagher, H.C., Sinnott, V., Ireton, G. & Forbes, D. (2013). Beyond Bushfires: Community, Resilience and Recovery - a longitudinal mixed method study of the medium to long term impacts of bushfires on mental health and social connectedness. *BMC Public Health*, 13(1036). <https://doi.org/10.1186/1471-2458-13-1036>

Gupta, R., Grover, S., Basu, A., Krishnan, V., Tripathi, A., Subramanyam, A., Nischal, A., Hussain, A., Mehra, A., Ambekar, A., Saha, G., Mishra, K.K., Bathla, M., Jagiwala, M., Manjunatha, N., Nebhinani, N., Gaur, N., Kumar, N., Dalal, P.K... . Avasthi, A. (2020, August). Changes in sleep pattern and sleep quality during COVID-19 lockdown. *Indian Journal of Psychhiatry*, 62(4), 370-378. https://doi.org/10.4103/psychiatry.IndianJPsychiatry_523_20

Hobfoll, S. E. (2012). Conservation of resources and disaster in cultural context: the caravans and passageways for resources. *Psychiatry*, 75(3), 227-232. <https://doi.org/10.1521/psyc.2012.75.3.227>

Hobfoll, S. E., Watson, P., Bell, C. C., Bryant, R. A., Brymer, M. J., Friedman, M. J., Friedman, M., Gersons, B.P.R., Jong, J.T.V., Layne, C.M., Maguen, S., Neria, Y., Nirwood, A.E., Pynoos, R.S., Reissman, D., Ruzek, J.I., Shalev, A.Y., Solomon, Z., Steinberg, A.M. & Ursano, R.J. (2007). Five essential elements of immediate and mid-term mass trauma intervention: empirical evidence. *Psychiatry*, 70(4), 283-315. <https://doi.org/10.1521/psyc.2007.70.4.283>

Huang, C., Wang, Y., Li, X., Ren, L., Zhao, J., Hu, Y., Zhang, L., Fan, G., Xu, J., Gu, X., Cheng, Z., Yu, T., Xia, J., Wei, Y., Wu, W., Xie, X., Yin, W., Li, H., Liu, M., Cao, B. (2020). Clinical features of patients infected with 2019 novel coronavirus in Wuhan, China. *Lancet*, 395(10223), 497-506. [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(20\)30183-5](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(20)30183-5)

Huang, J. Z., Han, M. F., Luo, T. D., Ren, A. K. & Zhou, X. P. (2020). Mental health survey of medical staff in a tertiary infectious disease hospital for COVID-19. *Zhonghua Lao Dong Wei Sheng Zhi Ye Bing Za Zhi*, 38(3), 192-195. <https://doi.org/10.3760/cma.j.cn121094-20200219-00063>

InfoPlease. (2003, April). *Sports disasters*. www.infoplease.com/ipa

International Federation of Red Cross and Red Crescent Societies (IFRC). (2003, April). *Disaster types*. www.ifrc.org/what/disasters/types/

İnce, C. (2020). Bir afet biçimi olarak covid 19 ve sağlık çalışanlarının deneyimleri.B. Küçüksaraç (Ed.), *Sosyal ve beşerî bilimlerde akademik çalışmalar* (ss. 105-126). Lıvre De Lyon.

Jayasinghe, N., Giosan, C., Evans, S., Spielman, L. & Difede, J. (2008). Anger and posttraumatic stress disorder in disaster relief workers exposed to the September 11, 2001 World Trade Center disaster: one-year follow-up study. *J Nerv Ment Dis*, 196(11), 844-6. <https://doi.org/10.1097/NMD.0b013e31818b492c>

Jun, J., Tucker, S. & Melnyk, B. M. (2020). Clinician Mental Health and Well-Being During Global Healthcare Crises: Evidence Learned From Prior Epidemics for COVID-19 Pandemic. *Worldviews Evid Based Nurs*, 17(3), 182-184. <https://doi.org/10.1111/wvn.12439>

Kane, J. C., Luitel, N. P., Jordans, M. J., Kohrt, B. A., Weissbecker, I. & Tol, W. A. (2018). Mental health and psychosocial problems in the aftermath of the Nepal earthquakes:

findings from a representative cluster sample survey. *Epidemiol Psychiatr Sci*, 27(3), 301-310. <https://doi.org/10.1017/S2045796016001104>

Kang, L., Ma, S., Chen, M., Yang, J., Wang, Y., Li, R., Yao, L., Bai, H., Cai, Z., Yang, B.X., Hu, S., Zhang, K., Wang, G., Ma, C. & Liu, Z. (2020). Impact on mental health and perceptions of psychological care among medical and nursing staff in Wuhan during the 2019 novel coronavirus disease outbreak: A cross-sectional study. *Brain Behav Immun*, 87, 11-17. <https://doi.org/10.1016/j.bbi.2020.03.028>

Kara, S. (2023). *Covid-19 pandemisi döneminde sağlık çalışanlarının psikolojik etkilenme düzeyleri/ Bitlis örneği*. [Yayımlanmış yüksek lisans tezi]. Bitlis Eren Üniversitesi.

Kassinove, H. & Osika, M. (1996). Anger Disorders: Definition, Diagnosis, and Treatment. *Journal of Cognitive Psychotherapy*, 10(3), 27-47. <https://doi.org/10.1891/0889-8391.10.3.225>

Kassinove, H. & Tafrate, R. C. (2006). Anger-Related Disorders: Basic Issues, Models, and Diagnostic Considerations. E. L. Feindler (Ed.), *Anger related disorders: A practitioner's guide to comparative treatments* (ss. 1–27). Springer Publishing Co.

Kassinove, H., Sukhodolsky, D., Tsytsarev, S. V. & Solovyova, S. (1997). Self reported anger episodes in Russia and America. *Journal of Social Behavior and Personality*, 12(2), 301-324.

Kılınç, M. & Uludağ, A. (2017). The Relationship Between Aggressive Behavior And Empathic Tendency Levels Of Health Workers. *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, 16(3), 809-825. <https://doi.org/10.21547/jss.307207>

Kırmızı, Y. & İnce, C. (2022). Covid-19 Servislerinde Çalışan Hemşirelerde Merhamet Yorgunluğu. *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 53, 21-36. <https://doi.org/10.30794/pausbed.1088173>

Lai, J., Ma, S., Wang, Y., Cai, Z., Hu, J., Wei, N., Wu, J., Du, H., Chen, T., Li, R., Tan, H., Kang, L., Yao, L., Huang, M., Wang, H., Wang, G., Liu, Z. & Hu, S. (2020). Factors Associated With Mental Health Outcomes Among Health Care Workers Exposed to Coronavirus Disease 2019. *JAMA Netw Open*, 2(3). <https://doi.org/10.1001/jamanetworkopen.2020.3976>

Lazarus, R. S. (1991, August). Progress on a cognitive-motivational-relational theory of emotion. *Am Psychol*, 46(8), 819-34. <https://doi.org/10.1037//0003-066x.46.8.819>

Liu, C.Y., Yang, Y.Z., Zhang, X.M., Xu, X., Dou, Q.L., Zhang, W.W. & Cheng, A. S. (2020). The prevalence and influencing factors in anxiety in medical workers fighting COVID-19 in China: a cross-sectional survey. *Epidemiol Infect*, 20(148), 98. <https://doi.org/10.1017/S0950268820001107>

Lochman, J. E. & Wells, K. C. (2002). Contextual social-cognitive mediators and child outcome: a test of the theoretical model in the Coping Power program. *Dev Psychopathology*, 14, 945-967. doi:10.1017/s0954579402004157

Madran Demirtaş, H. A. (2013). Buss-Perry Saldırganlık Ölçeği'nin Türkçe Formunun Geçerlik ve Güvenilirlik Çalışması. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 24(2), 124-129.

Maxwell, J. A. (2012). *Qualitative Research Design: An Interactive Approach*. SAGE Publications Inc.

Mind. (2023). *What is anger*. Anger. <https://www.mind.org.uk/information-support/types-of-mental-health-problems/anger/about-anger/>

Ornell, F., Schuch, J. B., Sordi, A. O. & Kessler, F. H. (2020). Pandemic fear and COVID-19: mental health burden and strategies. *Braz J Psychiatry*, 42(3), 232-235. <https://doi.org/10.1590/1516-4446-2020-0008>

Pietrzak, R. H., Goldstein, M. B., Malley, J. C., Rivers, A. J. & Southwick, S. M. (2010). Structure of posttraumatic stress

disorder symptoms and psychosocial functioning in Veterans of Operations Enduring Freedom and Iraqi Freedom. *Psychiatry Research*, 178(2), 323-9. <https://doi.org/10.1016/j.psychres.2010.04.039>

Richardson, B. (1994). Socio-technical Disasters: Profile and Prevalence. *Disaster Prevention and Management*, 3(4), 41-69. <https://doi.org/10.1108/09653569410076766>

Sakaoğlu, H. H., Orbatu, D., Emiroglu, M. & Çakır, Ö. (2020). Covid-19 Salgını Sırasında Sağlık Çalışanlarında Spielberger Durumluk ve Sürekli Kaygı Düzeyi: Tepecik Hastanesi Örneği. *Tepecik Eğitim ve Araştırma Dergisi*, 30(2), 1-9.

Sasangohar, F., Jones, S. L., Masud, F. N., Vahidy, F. S. & Kash, B. A. (2020). Provider Burnout and Fatigue During the COVID-19 Pandemic: Lessons Learned From a High-Volume Intensive Care Unit. *Anesthesia & Analgesia*, 131(1), 106-111. <https://doi.org/10.1213/ANE.0000000000004866>

Simione, L. & Gnagnarella, C. (2020). Differences Between Health Workers and General Population in Risk Perception, Behaviors, and Psychological Distress Related to COVID-19 Spread in Italy. *Front Psychol*, 11(2166). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.02166>

Sport Scotland Scottish Avalanche Information Services. (2003). *Avalanches*. www.sais.gov.uk/about_avalanches

Sun, D., Yang, D., Li, Y., Zhou, J., Wang, W., Wang, Q., Lin, N., Cao, A., Wang, H. & Zhang, Q. (2020). Psychological impact of 2019 novel coronavirus (2019-nCoV) outbreak in health workers in China. *Epidemiol Infect*, 148, 96.

T.C. Sağlık Bakanlığı. (2020). *Covid-19 Hastalığı*. Covid 19 Bilgilendirme Platformu www.covid19.saglik.gov.tr

T.C. Sağlık Bakanlığı. (2023). *Günlük COVID 19 tablosu*. Covid 19 Bilgilendirme Platformu. www.covid19.saglik.gov.tr

Tanhan, F. & Kayri, M. (2013). Deprem Sonrası Travma Düzeyini Belirleme Ölçeğinin. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri Educational Sciences: Theory & Practice*, 13(2), 1013-1025.

Teksin, G., Uluyol, O. B., Onur, O. S., Teksin, M. G. & Ozdemir, H. M. (2020). Stigma-related Factors and their Effects on Health-care Workers during COVID-19 Pandemics in Turkey: A Multicenter Study. *The Medical Bulletin of Sisli Etfal Hospital*, 54(3), 281-290. <https://doi.org/10.14744/SEMB.2020.02800>

The Lancet. (2020). *COVID-19: protecting health-care workers*. Lancet. [https://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736\(20\)30644-9/fulltext](https://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736(20)30644-9/fulltext)

Türk Toraks Derneği Mesleksi Akciğer Hastalıkları Çalışma Grubu. (2020). *Sağlık çalışanlarında covid-19 salgını sırasında mesleki riskler hakkında bilgilendirme ve öneriler*. Türk Toraks Derneği. www.toraks.org.tr/halk/news.aspx?detail=5768

Wang, E. W. & Diamond, P. M. (1999). Empirically identifying factors related to violence risk in corrections. *Behav Sci Law*, 17(3), 377-89. [https://doi.org/10.1002/\(sici\)1099-0798\(199907/09\)17:3<377::aid-bsl351>3.0.co;2-m](https://doi.org/10.1002/(sici)1099-0798(199907/09)17:3<377::aid-bsl351>3.0.co;2-m)

Wang, L., Wang, Y., Ye, D. & Liu, Q. (2020). Review of the 2019 Novel Coronavirus (SARS-CoV-2) based on current evidence. *International Journal of Antimicrobial Agents*, 56(3), 105948. <https://doi.org/10.1016/j.ijantimicag.2020.106137>

Wilks, C. R., Morland, L. A., Dillon, K. H., Mackintosh, M.-A., Blakey, S. M., Wagner, H. R. & Elbogen, E. B. (2019, February). Anger, social support, and suicide risk in U.S. military veterans. *Journal of Psychiatric Research*, 109, 139-144. <https://doi.org/10.1016/j.jpsychires.2018.11.026>

World Health Organization (WHO). (2020). *Naming the coronavirus disease (COVID-19) and the virus that causes it*. World

Health Organization. [www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/technical-guidance/naming-the-coronavirus-disease-\(covid-2019\)-and-the-virus-that-causes-it](http://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/technical-guidance/naming-the-coronavirus-disease-(covid-2019)-and-the-virus-that-causes-it)

Yiğit, İ. & Gümüşçü, O. (2016). Manisa ve Çevresinde Salgın Hastalıkların İşkâna Etkisi (XVI-XX. yy.). *TÜCAUM Uluslararası Coğrafiya Sempozyumu*, 379-391.

Zeybek, Z., Bozkurt, Y. & Aşkın, R. (2020). Covid-19 Pandemisi: Psikolojik Etkileri Ve Terapötik Müdahaleler. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Covid-19 Özel Ek*, 304-318.

Zhang, C., Yang, L., S. Liu., Ma, S., Wang, Y., Cai, Z., Du, H., Li, R., Kang, L., Su, M., Zhang, J., Liu, Z., Zhang, B. (2020). Survey of Insomnia and Related Social Psychological Factors Among Medical Staff Involved in the 2019 Novel Coronavirus Disease Outbreak. *Front Psychiatry*, 14(11), 306. <https://doi.org/10.3389/fpsy.2020.00306>

Zhang, Y. & Punnett, M. E. (2021, August). Emotional Labor and Depressive Symptoms Among Healthcare Workers: The Role of Sleep. *Workplace Health Saf*, 69(8), 383-393. <https://doi.org/10.1177/21650799211014768>

BÖLÜM III

Working Life and Career: An Evaluation on Tourism Sector

Özgür GÜLDÜ¹

Introduction

The increase in the budget allocated to travel, with rising welfare levels and the development of transportation technologies, has made tourism one of the fastest-growing sectors in the world. Owing to its positive effects on economic growth and development, this sector is considered one of the important social and economic phenomena of the 21st century for both developed and developing countries (Istanbul Development Agency, 2012; Republic of Türkiye Ministry of Development, 2014).

Employees are the most important component of tourism due to its labor-intensive nature. The success of the business and its image in the eyes of consumers are largely shaped by employees' personality traits, talents, skills, attitudes, and behaviors. In other

¹ Dr.Öğr.Üyesi, Ankara Üniversitesi, Beypazarı Meslek Yüksekokulu, Seyahat Turizm ve Eğlence Hizmetleri Bölümü

words, employees' characteristics affect tourism enterprises' service quality and customer satisfaction. Qualified employees who are courteous, harmonious, and helpful when dealing with customers, who are inclined to provide service, who learn quickly, and who can make and implement decisions when necessary make a great contribution to the performance of the business and the quality and continuity of the service (Güldü, 2019). However, because of significant increases in demand for tourism at certain times of the year, a significant number of employees are employed seasonally. This leads to the elimination of job security, employment of unskilled workers, and relatively low wages. Therefore, as in many other sectors, employees in the tourism sector cannot meet their career expectations, and as a result, they face many career problems that cause them to feel frustrated (Buyruk, 2014). Career-related problems also lead to high staff turnover. Most students and graduates in the field of tourism in Turkey state that they are thinking about or working in sectors other than the tourism sector. The reasons for their negative attitudes towards the tourism sector and the reasons why they do not prefer to work in the sector are that the tourism sector does not meet their expectations, the insufficiency of career opportunities in the sector, and the low status of job positions in the sector (Olçay & Düzgün, 2015).

Despite all the negativities mentioned above, the need for employees who have been educated in this field, have professional experience, and plan to realize their career in tourism is increasing daily to develop and ensure the continuity of the tourism sector. As a result, career and career planning issues in tourism have gained importance. It is of great importance for people to act within the framework of a specific career plan from the first day of their education in the field of tourism, to determine their deficiencies, and to try to overcome them to form the qualified manpower needed by the sector (Çatır & Karaçor, 2016).

In the following section, the career, career development, and career planning processes will be addressed, and the career planning

process in tourism will be discussed within the framework of the existing literature.

Basic Concepts

Career

The origin of career is based on the Latin words "carrus" (chariot) and "carrera" (road), French "carrière" (race track) and English "career" (profession). This concept, which was used in the past centuries to mean the road left behind by a horse-drawn carriage, today means "the continuous progress of a person in any job" (Aytaç, 2005).

Career, a concept frequently used in working life, has many definitions, including different aspects. In general terms, a career is the process of an individual's advancement, gaining experience and skills in any field of work throughout his life (Erdoğan, 2003). Aytaç and Keser (2017) stated that career has a meaning beyond this definition. According to them, a career does not only mean having a job and progressing upward. In contrast, it includes the training process for realizing expectations, goals, feelings, and desires related to the job and the ability to progress in the workplace with the knowledge, skills, abilities, and desire to work. From the same perspective, Bayraktaroğlu (2008) defines a career as a lifelong process equipped with human behavior motives. According to him, a career is the process of advancing in a chosen field of work and, as a result, earning more money, assuming responsibility, status, power, and prestige.

In 1937, American sociologist Hughes first defined the concept of career in the literature, which entered the working life in the USA in the early 1900s with Frank Parsons' efforts to help young people settle into appropriate jobs by providing vocational training and guidance services. In the following years, especially after World War II, a qualified labor force gained great importance in trying to rebuild the economic structure, especially in the countries that participated in the war. This increased interest in the concept of

career (Erdoğmuş, 2001; Yeşilyaprak, 2011). Many studies have been conducted on career choice (e.g., Ginzberg et al., 1951; Super, 1957), individual career development (e.g., Roa, 1956; Gysberg, Hepner, & Johnston, 1998; McDaniels & Gysbers, 1992), and career counseling (e.g., Holland, 1966) (cited in Yeşilyaprak, 2011).

Since the second half of the 1990s, the number of multinational/global companies has increased because of rapid changes in the global economy. At the same time, technology has begun to develop at a dizzying pace. This has brought competition to the forefront in working life, thus making it important to produce qualified services. In addition, applying scientific knowledge to daily life and the strategic importance of having this knowledge have caused multifaceted socio-economic changes in business life, especially among employees. These changes have brought about the discussion of new paradigms that go beyond the traditional patterns in career literature (Seymen, 2004; Yeşilyaprak, 2011). The need for lifelong learning, continuous self-improvement, and the need to remain employable have replaced lifelong job security and continuous advancement in income. In other words, the importance of the workforce's quality differentiates individuals' career expectations. Career management and development responsibility has been accepted as a dynamic process at the employee's initiative and continues throughout life. In addition to receiving a good education, both private and public institutions and organizations expect their employees to have the knowledge, skills, character, attitudes, and behaviors that can transform their competence into productivity in the best way, develop themselves in a versatile way, represent their institution in the best way, be sensitive to social problems and events, and make a difference in private and business life. Therefore, employees should be better equipped to move up the organizational ladder (Anafarta, 2001; Şenel, 2010; Dikili, 2012).

Erdoğmuş (2003) also states that the meaning of the concept of career has changed due to the social and economic changes caused by globalization, changing the expectations of individuals regarding education and the future. Career, which was used in the sense of

progression until recently, defines a process in which an individual gains knowledge and develops himself under today's conditions. According to Şenel (2010), this process brings a self-centered career to the forefront today. This concept means that individuals manage and plan their careers for their well-being and development. Nowadays, a career is largely shaped by an individual's responsibility, and the organization supports the individual to gain more skills and knowledge.

Career Development

Career development refers to an individual's development in making a career plan, implementing it, and achieving success. It has been argued that combining many concepts, such as tasks at work, life roles, leisure time activities, self-evaluation, and decision-making styles, will indicate career development (Eryılmaz & Mutlu, 2017). According to Herr, Cramer, and Niles (2004), career development refers to contextual factors and psychological and behavioral processes that shape an individual's career. In this sense, career development includes the individual's career patterning, decision-making style, integration with career-related life roles, expressing this to others, and self-evaluation of one's role in life. Therefore, career development is a lifelong dynamic structure that changes from time to time (as cited in Owen, 2013).

According to Super (1957), who conducted research on career development, career development is a process that is influenced by the individual's experiences from work and private life. According to him, the career development of each individual has different elements. Social, economic, and environmental factors affect people's lives, and individual characteristics such as age, gender, education, socio-economic status, interests, skills, and abilities affect career development and career choices. In the career process, which develops from childhood, different qualities are acquired as age progresses. In this process, the individual gradually matures to make career-related choices, adapt to current conditions, and cope with changing work and life conditions when necessary. First, they will

fulfill the tasks of planning their future career, determining their professional preferences, and putting them into practice. Then, they evaluate whether their career decision and occupational choice is a good choice or not. In particular, in this evaluation, he will decide whether his choice is sufficient to express his self-concept. In other words, he will determine its suitability to his skills, abilities, interests, and expectations. If he decides it is appropriate, he will focus on being a reliable employee, taking on more responsibility, and progressing. However, suppose he assesses that his career and occupational choice are unsuitable. In that case, he will restart the discovery cycle in which he will make and implement a career choice that he will express himself (Siyes, 2013).

Career Planning

Today, to be successful in working life, a person needs to know himself, be aware of his talents and skills, and see and evaluate the opportunities around him. As can be seen, the responsibility in this process lies with the individual himself. A person who is aware of this will create a career plan appropriate to his ability and knowledge to achieve his goals and will be motivated to search for opportunities to realize them (Adekola, 2011; Tanoli, 2016). Career planning is an important process for individuals to continue their working lives and be successful. Generally, it is a road map expressing the individual's career development. It includes discoveries and plans about who they are, what they want to be, and where they want to be in the future (Güldü & Kart, 2017).

Antoniou (2010) defined career planning as the professional development process resulting from the individual's realization of skills, abilities, needs, motives, and expectations. According to Anafarta (2001), career planning is an individual's awareness of opportunities, options, and their consequences in working life, determining career goals and programming work, education, and other developmental activities that will enable him to reach them.

In today's conditions, the career journey that starts at a very early age is a long-term path shaped according to the individual's

abilities, skills, and interests, progresses based on education and training, and reaches a certain maturity with entry into the labor market. From an early age, individuals begin to dream about the future and set their career goals, first under the influence of their families and then under the influence of social, cultural, and economic conditions. From their first school years, they intensely try to maximize their abilities by receiving the necessary training (Litoiu, 2009; Adıgüzel, 2009; Tunçer, 2012). High school and especially university years are the most intense periods when career options are evaluated. Supporting and guiding students to make the right choice for themselves during this period is of great importance for both their private and professional lives in the future. Because a conscious and planned career choice will enable them to be more efficient and effective by achieving a balance in their professional and private lives, at this stage, determining the needs and expectations of students and the areas and subjects in which they need support is crucial for them to get successful results from their career plans. Suppose this process is not given the importance it deserves. In that case, if a person makes an unplanned transition to business life and cannot settle in a job that suits his knowledge, skills, interests, and values, it will be inevitable to waste time and resources (Akoğlan Kozak & Dalkıranoğlu, 2013).

Mayrhofer et al. (2005) state that due to the dynamic structure of global markets and the fact that long-term job and employment guarantees are not as common as they used to be, the concepts of lifelong work within an organization and commitment to the company have lost their importance, and it has become increasingly difficult for individuals to limit their careers to a certain organization. According to them, rapid change and transformation in the business world have resulted in the restructuring of organizations. As a result, it has become more important for managers to retain more qualified employees and ensure their professional development. Consequently, employees take their jobs more seriously and focus on developing their skills and advancing

within the organization. In other words, they perform an effective career planning process.

As can be seen, career planning is a crucial process for both the employee and the organization. Although it is generally considered as a structure that is formed and developed under the responsibility of the employee, many organizations help their employees in their careers by taking measures to keep them away from problems such as stress, tension, disappointments, and mid-life crises, and thus try to improve the quality of their work life (Aytaç & Keser, 2017). Tüz (2003) evaluated career planning as a two-dimensional structure. The first dimension is the individual career planning process. In this process, the individual focuses on understanding and determining his/her place in business life and deciding where and how he/she wants to be. The second dimension is examining and directing career in the organization. In this dimension, the organization tries to adapt employees' individual career goals and plans to their own goals. In other words, there is a process involving the integration of organizational and employee goals.

According to Jaffe and Scott (1991), in the individual career planning process, the individual first discovers his abilities, skills, interests, goals, strengths, and weaknesses (self-assessment) to determine his place in working life. In the next stage, he will examine the career opportunities around him in accordance with his interests and goals (recognizing opportunities). This stage is followed by the process in which the individual creates career goals according to the identified opportunities (goal setting). The individual who sets his goals will prepare and implement his career plan (plan preparation-activation). In the last stage, the individual will review the entire process and evaluate to what extent he has achieved his career goals (as cited in Tarigan & Wimbarti, 2011).

Organizational career planning is the process of harmonizing an individual's career plans and goals with the organization's goals, determining the number of employees the organization will need in

the future, and creating the career opportunities that employees need to rise within the organization. For this purpose, businesses establish systems and programs to help employees realize their career plans. Thus, an organization that implements career planning practices according to the needs of current and potential future employees becomes more advantageous than other institutions. Employees' job satisfaction, loyalty to the organization, and productivity increase, and at the same time, it becomes possible for organizations to sustain their existence in today's intense competitive environment. In addition, employing qualified personnel and meeting their costs to the organization is realized through career planning activities. A business that wants to place organizational career planning within the organization should first get to know its employees better, determine their needs and desires, and evaluate their qualifications and performances. Then, they should define the available job positions in the organization, identify the employees who can successfully fulfill the requirements of these positions, and match the employee with the position. During this process, training and career counseling services should be provided to help them improve their skills and abilities. In addition, strategies for career planning and development should be developed at the organizational level (Kılıç & Öztürk, 2009; Sevinç & Sabuncu, 2018).

Career Planning in the Tourism Sector

Career planning in the tourism sector is highly important because it increases the quality of services provided, workforce productivity, and customer satisfaction and reduces workforce planning and staff turnover. In addition, individual reasons such as taking care of employees' problems, making them feel important, and ensuring that they are motivated and satisfied in their jobs also make career planning important. As mentioned before, in the tourism sector, where intense competition is experienced, businesses must employ qualified, highly motivated, and loyal employees to survive. To address these issues, businesses should offer career management practices to their employees (Çavuş & Kaya, 2015; Akoğlan Kozak, 2001; Kılıç & Öztürk, 2009).

Career management, accepted as a contemporary management technique for ensuring that the business and employees act together within a common goal, increases their commitment to the organization and makes them productive by supporting employees' career plans. At the same time, various practices related to career management cause employees to approach their future careers more consciously, to believe that the organization will support them in achieving their goals, and therefore to increase their trust in their organizations, to be motivated toward their work, to integrate with their organizations, and to cooperate with them. In this regard, businesses develop various strategies to retain qualified employees within the organization and make arrangements to improve their working environment and meet their demands. Thus, they can meet the demands of their customers who expect quality service (Kılıç & Öztürk, 2009).

Many studies have been conducted on career, career management, and career planning in the tourism sector (e.g., Airey and Frontistis 1997; Ladkin and Juwaheer 2000; Ladkin and Riley 1996; McCabe 2008; Ng and Pine 2003). These studies evaluated employees' views on career management and career planning in tourism enterprises in different countries and individual and organizational practices.

In the Turkish literature, many studies on career and career management have been conducted on both students studying tourism at the university level and employees working in the tourism sector. The first studies conducted with associate and undergraduate tourism students determined that students were not very interested in pursuing a career in the tourism sector and thought of planning and continuing their careers in other sectors after graduation. As reasons for this negative perception, students cited the prevalence of seasonal employment in the sector, inadequate wages and working conditions, long working hours, high workload and stressful working environment, heavy working conditions, lack of an equitable promotion system, lack of protection of employees in the sector by any legal regulations, low professional prestige, and not willingly

preferring the field of tourism willingly (Akoğlan Kozak & Kızılırmak, 2001; Aksu & Köksal, 2005; Baltacı, Üngüren, Avsallı, & Demirel, 2012; Kuşluvan & Kuşluvan, 2000; Pehlivan, 2008; Türker, Uçar, & Ateş, 2016; Üngüren & Ehtiyar, 2008; Üzümcü, Alyakut, & Günsel, 2015).

Although some of these negative conditions persist, recent studies show that there has been a change in students' perspectives and career plans toward the sector. The majority of students studying tourism at universities have stated that they consciously prefer tourism education and plan their long-term careers in the tourism sector after graduation for reasons such as the continuous development of the tourism sector, easier job finding as a result of the increase in the employment area, improvement of social rights of employees, higher wages compared to other sectors, institutionalization of enterprises, the opportunity to meet people from different nations, and the opportunity to go abroad (Dinçer, Akova, & Kaya, 2013; Çatır & Karaçor, 2016; Çavuş & Kaya, 2015; Çuhadar, & Çetintürk, 2016; Günay, Akıncı, 2017; Olcay & Düzgün, 2015; Özdemir & Önçel, 2019; Ulama, Batman, & Ulama, 2015; Yetgin, Yılmaz, & Çiftci, 2018).

Career management and planning practices carried out in businesses operating in the tourism sector also significantly impact employees and businesses, i.e., at individual and organizational levels. Uzdil Cerit (2007) argues that employees in tourism enterprises should be provided with a working environment where they can use their talents and creativity, an organizational performance evaluation system should be developed, employees should be given authority and responsibility within the framework of their job descriptions, professional and personal training should be organized, and orientation training should be given to recruits to get to know the job, work environment, and other employees. The Committee stated that it is important to provide career options for women employees to balance work and private life, to implement a fair promotion system, to continuously inform employees about their career paths and chances for advancement, and to provide career

counseling services to all employees, especially new hires and those nearing retirement, to ensure an ongoing productive work environment.

Akoğlan Kozak (1999) examined career development and planning practices in hospitality organizations and found that employees were highly aware of career planning practices. The employees in the enterprises in the study stated that career development and planning practices, including on-the-job and off-the-job training, seminars and conferences, rotation, delegation of authority, group work, performance appraisal, and career counseling services, are carried out to increase staff productivity and motivation, staff development, and service quality. However, Giritlioğlu (2010), in a study conducted on the personnel working in the kitchens of accommodation establishments, stated that organizational career planning practices are not carried out in their establishments and that the fact that they do not receive enough support in their career planning processes is a factor that prevents them from making a career. For this reason, employees think that they must continuously improve themselves to make a career.

Kılıç and Öztürk (2009) also attempted to determine the perception levels of employees in accommodation enterprises regarding career planning practices at the organizational level. In the study, it was determined that employees support the practice of personnel selection according to the nature of the job in recruitment processes in their organizations and the determination of dismissal processes according to the success and productivity levels of employees. Positive opinions were expressed about the assignment of employees in accordance with their skills and education, giving authority and responsibility for their duties, and evaluating their success. In addition, career development practices for providing information and training to recruits were also evaluated positively. However, it was observed that the level of perception of the practices for organizing training programs, conferences, and seminars that will contribute to the professional development of the employees and providing consultancy regarding the jobs they can work in the future

and the requirements of these jobs is at a low level. The researchers interpreted this situation because practices related to organizational career planning are not carried out adequately in these enterprises.

Aydin (2010) conducted a study to determine career management practices in accommodation enterprises and employees' perspectives on career planning and found that career management policies in enterprises start during the recruitment process, training is provided to increase the motivation of employees, separate training programs are implemented for middle and senior managers, priority is given to existing personnel to fill vacant positions in the enterprise, and career development activities are carried out by giving feedback to employees about their performance. Employees stated that giving feedback to them about the aspects they need to improve and providing training to compensate for their deficiencies when necessary increased their motivation and trust in the organization. Employees stated that although these practices are carried out throughout the organization, the human resources unit does not provide each employee with one-to-one career planning and development support. They receive support from unit managers , which positively affects their career guidance.

Conclusion

Career is a concept that indicates the place of an individual in the organization where works and, at the same time, describes development and rising success within the profession or organization. Career planning determines the professions, workplaces, and paths in which an individual will continue his career. In other words, career planning is the planning of the job-related tasks and positions, goals, and future of the individual throughout his life (Aytaç & Keser, 2017). Today, it is stated that career planning should be carried out at individual and organizational levels. In the individual career planning process, the individual will evaluate his personality traits, abilities, skills, and interests, determine the most suitable career options for himself,

examine opportunities, create career plans to achieve goals, and make the necessary efforts to realize them. Organizational career planning aligns individual career goals and plans with organizational goals. Organizational career planning is accepted as one of the important career practices that businesses should implement to have qualified employees and sustain their existence. A business that realizes practices that support the careers of its employees will increase their motivation, commitment to the business, productivity, and job satisfaction.

When the current tourism literature is examined, it is seen that many studies have been conducted on career planning both in the education period and in working life. Although there are differences in research results, research results generally show that awareness of career, career management, and career planning is high at both individual and organizational levels. The results of the first studies conducted to determine the opinions and evaluations of associate and undergraduate students on career management and career planning indicate that they do not want to pursue a career in the tourism sector after graduation due to reasons such as the prevalence of seasonal employment, insufficient wages and working conditions, long working hours, high workload and stressful working environment, heavy working conditions, lack of an equitable promotion system, and low professional prestige. However, recent studies have shown that students' views have changed due to improvements in many sectoral conditions (wages, social rights, institutionalization, meeting foreigners, the opportunity to go abroad, etc.). Students stated that they consciously chose tourism education and planned their long-term career plans in the tourism sector. It has been determined that most enterprises operating in the sector conduct studies to support their employees in planning and managing their careers. Businesses perform many practices, including on-the-job and off-the-job training, organizing seminars and conferences, rotation, delegation of authority, performance appraisal, creating a fair promotion system, and providing career counseling services. Thus, businesses ensure that their employees approach their future

careers more consciously and believe that the organization will support them in achieving their goals. Therefore, it increases their trust in the organization and facilitates integration and cooperation. Career planning activities at the organizational level also have many benefits for businesses. Employees with high motivation and productivity created by the support given to their career development increase the quality of service and customer satisfaction. Career planning practices at the organizational level have many positive effects on employees and businesses.

KAYNAKÇA

Adekola, B. (2011). Career planning and career management as correlates for career development and job satisfaction a case study of Nigerian Bank employees. *Australian Journal of Business and Management Research*, 1(2):100-112.

Adıgüzel, Y. (2009). Shein'in kariyer çapaları perspektifinde Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF öğrencilerinin kariyer değerlerine ilişkin bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(2), 277-292.

Akoğlan Kozak, M. (1999). Konaklama sektöründe kariyer planlama yöntemleri ve uygulamada karşılaşılan sorunlar üzerine bir araştırma. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 10(1), 53-66.

Akoğlan Kozak, M. (2001). *Konaklama işletmelerinde kariyer planlaması*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.

Akoğlan Kozak, M. ve Dalkıranoglu, T. (2013). Mezun öğrencilerin kariyer algılamaları: Anadolu Üniversitesi örneği. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(1), 41-52.

Akoğlan Kozak, M., ve Kızılırmak, İ. (2001). Türkiye'de meslek yüksekokulu turizm-otelcilik programı öğrencilerinin turizm sektörüne yönelik tutumlarının demografik değişkenlere göre değişimi: Anadolu, Akdeniz ve Karadeniz Teknik Üniversitesi öğrencileri üzerine bir uygulama. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 12(1), 9-16.

Aksu, A.A. & Köksal, C.D. (2005). Perceptions and attitudes of tourism students in Turkey. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 17(5), 436-447.

Anafarta, N. (2001). Orta düzey yöneticilerin kariyer planlamasına bireysel perspektif. *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, 2, 1-17.

Antoniou, E. (2010). Career planning process and its role in human resource development. *Annals of the University of Petroşani Economics*, 10(2), 13-22.

Airey, D. & Frontistis, A. (1997). Attitudes to careers in tourism: An Anglo Greek comparison. *Tourism Management*, 18(3), 149-158.

Aydın, A. (2010). *İzmir'deki beş yıldızlı otel işletmelerinde kariyer yönetimi uygulamaları ve ekonomik krizin otel çalışanlarının kariyer planlarına etkisi* (Yayınlanmamış doktora tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.

Aytaç, S. (2005). *Çalışma yaşamında kariyer: yönetimi planlaması gelişimi ve sorunları*. Bursa: Ezgi Kitapevi.

Aytaç, S. ve Keser, A. (2017). *Çalışma yaşamında kariyer: planlanması yönetimi geliştirilmesi ve sorunları*: Kocaeli: Umuttepe Yayınları.

Baltacı, F., Üngüren, E., Avsallı, H., ve Demirel, O. N. (2012). Turizm eğitimi alan öğrencilerin eğitim memnuniyetlerinin ve geleceğe yönelik bakış açıların belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 4(1), 17-25.

Bayraktaroğlu, S. (2008). *İnsan kaynakları yönetimi*. Adapazarı: Sakarya Yayıncılık.

Buyruk, L. (2014). Turizm işletmelerinde kariyer engelleri. *Turizm işletmelerinde çalışan ilişkileri yönetimi* içinde (s. 387-403). Ankara: Detay Yayıncılık.

Çatır, O., ve Karaçor, M. (2016). İnsan kaynaklarında kariyer planlama: turizm öğrencileri üzerinde bir alan araştırması. *Çatalhöyük Uluslararası Turizm ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 1(1), 201-220.

Çavuş, Ş., ve Kaya, A. (2015). Turizm lisans eğitimi alan öğrencilerin kariyer planları ve turizm sektörüne yönelik tutumu. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 4(5), 101-117.

Çuhadar, M. ve Çetintürk, İ. (2016). Ön lisans düzeyinde turizm eğitimi alan öğrencilerin kariyere yönelik algıları: Süleyman Demirel Üniversitesi örneği. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(17), 51-69.

Dikili, A. (2012). Yeni kariyer yaklaşımlarına ilişkin değerlendirmeler. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(2), 473-484.

Diñer, F. İ., Akova, O., ve Kaya, F. (2013). Meslek yüksekokulu turizm ve otel işletmeciliği programı öğrencilerinin kariyer planlaması üzerine bir araştırma: İstanbul Üniversitesi ve Gümüşhane Üniversitesi örneği. *Elektronik Mesleki Gelişim ve Araştırmalar Dergisi*, 1(2), 42-56.

Erdoğmuş, N. (2001). Üniversitelerdeki kariyer merkezlerinin etkinlikleri hakkında bir araştırma. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 1(1), 131-142.

Erdoğmuş, N. (2003). *Kariyer geliştirme, kuram ve uygulama*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Eryılmaz, A., ve Mutlu, T. (2017). Yaşam boyu gelişim yaklaşımı perspektifinden kariyer gelişimi ve ruh sağlığı. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 9(2), 227-249.

Giritlioğlu, İ. (2010). Otel mutfaklarında çalışan personelin sektörde kariyer düşüncelerinin ortaya konulmasına yönelik bir araştırma. *Sosyal Gelişim Dergisi*, 1(1), 111-124.

Güldü, Ö. (2019). Konaklama işletmesi çalışanlarının algıladıkları sosyal desteğin işe bağlılık düzeylerine etkisi: uzlaşabilirlik kişilik özelliğinin aracılık rolü. *Ankara Üniversitesi Beypazarı Meslek Yüksekokulu Turizm Çalışmaları Dergisi*, 1(1), 17-28.

Güldü, Ö., ve Kart, M. E. (2017). Kariyer planlama sürecinde kariyer engelleri ve kariyer geleceği algılarının rolü. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 72(2), 377-400.

Günay, İ., ve Akıncı, Z. (2017). Turizmde sürdürülebilirlik açısından öğrencilerin sektöre karşı tutumlarının mezuniyet sonrası kariyer planlaması ve seçimine etkisi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(20), 1-19.

Istanbul Development Agency (2012). Türkiye ve İstanbul Bölgesi'nde turizm. Erişim Adres: <https://www.istka.org.tr/media/1074/türkiye-ve-İstanbul-bölgesi-nde-turizm.pdf>.

Kılıç, G., ve Öztürk, Y. (2009). Kariyer yönetimi: beş yıldızlı otellerde bir uygulama. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 20(1), 45-60.

Kuşlivan, S. ve Kuşlivan, Z. (2000). Perceptions and attitudes of undergraduate tourism students towards working in the tourism industry in Turkey. *Tourism Management*, 21(3), 251-269.

Ladkin, A. & Juwaheer, T. D. (2000). The career paths of hotel general managers in Mauritius. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 12(2), 119-125.

Ladkin, A. & Riley, M. (1996). Mobility and structure in the career paths of UK hotel managers: a labour market hybrid of the bureaucratic model? *Tourism Management*, 17(6), 443-452.

Litoiu, N. (2009). Career counseling challenges in romanian universities. case study on University Politehnica of Bucharest. *BULETNUL Universităţii Petrol – Gaze din Ploieşti*, LXI(2), 137-142.

Mayrhofer, W., Steyrer, J., Meyer, M., Strunk, G., Schiffinger, M. & Iellatchitch, A. (2005). Graduates career aspirations and individual characteristics. *Human Resource Management Journal*, 15(1), 38-56.

McCabe, V. S. (2008). Strategies for career planning and development in the convention and exhibition industry in Australia. *International Journal of Hospitality Management*, 27(2), 222-231.

Ng, C. W., & Pine, R. (2003). Women and men in hotel management in Hong Kong: perceptions of gender and career development issues. *International Journal of Hospitality Management*, 22(1), 85-102.

Olçay, A. ve Düzgün, M. (2015). Turizm sektörünün istihdam niteliğinin öğrencilerin kariyer planları üzerindeki etkisi. *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 12(3), 49-72.

Owen, F. K. (2013). Kariyer gelişimi müdahalelerine giriş. *21.yüzyılda kariyer gelişimi müdahaleleri içinde* (s. 1-41). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.

Özdemir, N., ve Önçel, S. (2019). Gastronomi ve mutfak sanatları bölümü lisans öğrencilerinin sektöre yönelik algılarının kariyer yapma niyetlerine etkisi. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 7(2), 1159-1176.

Pehlivan, R. (2008). *Lisans düzeyinde turizm eğitimi almakta olan öğrencilerin sektör ile ilgili tutumlarının mezuniyet sonrası kariyer seçimine etkisi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Adnan Menderes Üniversitesi, Aydın.

Republic of Türkiye Ministry of Development (2014). *Turizm özel ihtisas komisyonu raporu*. <https://abdigm.meb.gov.tr/projeler/ois/egitim/021.pdf>

Sevinç, E., ve Sabuncu, N. (2018). Kariyer planlama ve geliştirme uygulamalarına ilişkin bir özel hastanede çalışan hemşirelerin görüşleri. *İstanbul Gelişim Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 6, 585-606.

Seymen, O.A. (2004). Geleneksel kariyerdan, sınırsız ve dinamik/değişken kariyere geçiş: nedenleri ve sonuçları üzerine yazınsal bir inceleme. *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23(1), 79-114.

Siyes, D.M. (2013). Kariyer gelişim kuramlarını anlama ve uygulama. *21.yüzyılda kariyer gelişimi müdahaleleri içinde* (s. 42-93). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.

Şenel, F. (2010). *Kariyer planlamada kariyer değerinin önemi ve bir uygulama* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul.

Tanoli, M. F. (2016). *Understanding career planning: a literature review*. <https://mpra.ub.uni-muenchen.de/74730/04.03.2017>.

Tarigan, M. & Supra W. (2011). Career planning program to increase career search self efficacy in Frech Graduates. *Journal of Higher Education Theory and Practice*, 11(4), 75-87.

Türker, N., Uçar, M., ve Ateş, M. A. (2016). Turizm eğitimi alan öğrencilerin turizm sektörü algıları: Karabük Üniversitesi öğrencileri üzerine bir araştırma. *Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(2), 311-324.

Tunçer, P. (2012). Değişen insan kaynakları yönetimi anlayışında kariyer yönetimi. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 31(1), 203-233.

Tüz, M. V. (2003). Kariyer planlamasında yeni yaklaşımlar. *Uludağ Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(4), 169-176.

Ulama, Ş., Batman, O. ve Ulama, H. (2015). Lisans düzeyinde turizm eğitimi alan öğrencilerin kariyer algılamalarına yönelik bir araştırma: Sakarya Üniversitesi örneği. *Bartın Üniversitesi İİBF Dergisi*, 6(12), 339-366.

Uzdil Cerit, Ö. (2007). *İşletmelerde kariyer planlaması ve çalışanların mesleki tükenme düzeyi* (Yayımlanmamış doktora tezi), Adnan Menderes Üniversitesi, Aydın.

Üngüren, E. ve Ehtiyar, R. (2008). Geleceğin turizmcilerinin umutsuzluk tipolojilerinin belirlenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(24), 201-219.

Üzümcü, T. P., Alyakut, Ö., ve Günsel, A. (2015). Turizm eğitimi alan öğrencilerin, mesleğin geleceğine ilişkin bakış açıları. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 18(33), 179-199.

Yeşilyaprak, B. (2011). Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığında paradigma değişimi ve Türkiye açısından sonuçlar:

geçmişten geleceğe yönelik bir değerlendirme. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 11(4), 5-26.

Yetgin, D., Yılmaz A. ve Çiftci, G. (2018). Krizlerin turist rehberliği öğrencilerinin kariyer planlamasındaki etkisi. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 6(3), 195-214.

BÖLÜM IV

Clinical Social Work Practices for Battered Women¹

Melike YALÇIN²
Arzu İÇAĞASIOĞLU ÇOBAN³

INTRODUCTION

Violence is one of the traumatic events created by human beings, which physically, psychologically, socially and emotionally harms women. Global estimates suggest that intimate partner violence affects 30% of women (Sardinha et al., 2018).

Women's shelters are essential institutions that provide accommodation for women who have experienced violence. They represent one of the most crucial organizations in the field of social

¹ This paper is based on the thesis completed by the first author under the supervision of Prof. Dr. Arzu İÇAĞASIOĞLU ÇOBAN at Başkent University, Institute of Social Sciences, Social Work Master's Program

² Assist. Prof, Afyon Kocatepe University, Social Work, Orcid: [0000-0002-2312-276X](https://orcid.org/0000-0002-2312-276X)

³ Prof., Başkent University, Social Work, Orcid: [0000-0002-0033-564X](https://orcid.org/0000-0002-0033-564X)

work. Women's shelters provide psychosocial support and clinical services to overcome the traumatic effects of violence.

As is well known, violence causes negative effects on women's health, especially mental disorders (American Psychiatric Association, 2017). Problems such as post-traumatic stress disorder, depression, suicidal thoughts, self-blame, and low self-esteem can be seen in women subjected to violence. (Sullivan et al., 2017). In this context, the importance of studies at the clinical level becomes evident. The social work profession has an important place in clinical interventions.

Clinical social work uses the individual in his/her environment approach in solving emotional, mental and behavioral problems. To enhance the psychosocial functioning of women and provide them with personal and interpersonal resources for their benefit. Clinical social work uses a broad framework of knowledge from the biological, psychological, and social sciences for problem solving and assessment. Clinical social workers use cognitive, cultural and systems theories in their work. Clinical social work knowledge and skills based on psycho-dynamic theories, cognitive-behavioral theories, humanistic theories and postmodern theories are used in clinical social work practice with women subjected to violence (Hahn, 2013).

In this study, the importance of clinical social work interventions that can be applied in women's shelters for women subjected to violence is mentioned and the theoretical and practical basis is explained.

Clinical Social Work

Social work is a profession that integrates prevention, education, intervention, case management, supportive therapy, and research services within the framework of client needs and offers them to those in need in order to meet the needs and solve the problems of individuals, families, and society (Epple, 2007) and has its own mission, knowledge base, value system, ethical rules, and

skill repertoire. According to the American Association of Social Workers (2005), the primary mission of social work is the well-being of all people and to help the vulnerable, oppressed and disadvantaged to meet their needs.

Clinical social work, which has been in existence since the 1970s, has a number of definitions. According to the definition made by Virginia Commonwealth University School of Social Work, clinical social work is a practice that uses social work theory and methods to prevent and solve psychosocial problems of individuals, families and groups related. Clinical practice is founded upon the application of human development theories within a psychosocial framework, with a focus on multiculturalism and human diversity. Interventions consist of therapeutic, supportive, educational and advocacy activities. Integrates knowledge of needs and human behavior in the context of the clinical social work environment with specific social work concepts. Focuses on problems related to biopsychosocial functioning of individuals, families and groups. The goals of the clinical social worker are preventive and solution-oriented (Brandell,1997).

Clinical social work uses a broad range of knowledge derived from biological, psychological and social sciences to use problem solving and assessment. Although clinical social work practitioners emphasize various views and use different terminologies, they are more likely to use cognitive, cultural and systems theories. Whichever view they choose, they usually use the "individual in the situation" and "individual in his/her environment" approaches. In addition, clinical social workers use holistic methods for the emotional, psychological and behavioral healing of individuals, couples and groups and address the individual in the environment approach in the content of the practices. Decides which theory or approach to use, according to the client's problem. The goal of clinical social work is to provide personal and interpersonal resources to meet the needs of individuals, families, and groups for the benefit of the client and to enhance their psychosocial functioning. The topics of clinical social work include psychosocial

development theory, psychopathology, interpersonal relationships, social systems, the individual in his/her environment approach and cultural factors (Northen, 1994).

Clinical Social Work Practices with Women Subjected to Violence

In general, when working with women who have been subjected to violence, it is important to recognize that help is available, to provide information about resources, to value and understand their experiences in a supportive manner, and to respect the woman's right to make her own decisions. On the other hand, it may be necessary to intervene in some areas within the scope of clinical social work. These areas are psychoeducation, empowerment and support. Providing psychoeducation makes the woman feel that she is not alone. It is important to acknowledge that violence may escalate in the future, thus it is vital for offenders to receive suitable professional assistance (Woods, 1992; Kanel, 2021). In reinterpretation, the woman should be reminded that no matter what she does, the perpetrator may have an excuse for violence and the woman cannot prevent it. For example, a woman who thinks that she will not be subjected to violence when she does tasks such as preparing meals, keeping the child quiet, etc. may experience a contradiction at this point. It should be emphasized that the perpetrator of violence should receive professional support. Another part is related to making sense of women's coping behaviors towards the violence they are subjected to. The woman may need to be understood about her inability to leave the perpetrator because she is weak, or her alcohol or substance abuse behaviors. The social worker's support that the behaviors in question here are actually women's strong and survival-oriented behaviors is important. This perspective can help her to change her thinking and empower her to take action. This encourages the woman to take control of her life. In the area of empowerment and support, it starts with the recognition that the woman subjected to violence does not need someone else to make decisions on her behalf. Because decisions are usually taken by the perpetrator of violence on behalf of the woman.

In this context, it is important to give women a choice. However, when offering options, it is important to first encourage women to explore and utilize social support mechanisms such as family, friends, and formal sources of help. It is important to make the woman feel believed, to enable her to express her feelings, to let her know that help is always available, to tell her that violence is not deserved no matter what, to remind her that she is not alone, to gain her trust and to meet her basic needs, which may be urgent in the first place (Kanel, 2021).

However, violence is known to cause long-term psychological trauma to women. Violence affects women's mental, physical and emotional well-being, leading to acute and chronic illnesses (Hahn, 2013) Studies show that women who have experienced violence are at high risk of developing high levels of depression, suicide attempts and post-traumatic stress disorder (Heron, 2009; Lipsky & Caetano, 2007; Warshaw, Brashler & Gil, 2009;).

It is mentioned that there are three dimensions of violence experienced by women. These are post-traumatic stress disorder, learned helplessness and self-destructive coping responses. Symptoms of Post Traumatic Stress Disorder are caused by the traumatic effects of violence. Symptoms such as avoidance of trauma-related stimuli, anxiety, hyperarousal, decreased interest in the environment develop. *Learned helplessness occurs when previous attempts to leave a violent environment or to get help have failed.* Here, instead of permanently moving away from the environment of violence, the woman protects herself against the disappointment she has experienced by trying to learn to survive. Self-destructive coping responses are related to the fact that women who have to stay in an environment of violence due to fear of being killed, having nowhere to go, economic dependency, etc. may use alcohol, substances or attempt suicide (Kanel, 2021).

Social work practices for women subjected to violence generally work with the direct and indirect consequences of violence on women as mentioned above. In this context, along with clinical

work, advocacy, legal proceedings, health and mental health services, anti-violence programs, education system, community system, employment and family systems form the basis of intervention. (Hamilton & Coates, 1993). Social workers use their knowledge and skills to provide safe and appropriate interventions in a collaborative manner with women (Peled & Edleson, 1994).

Therefore, social workers are expected to provide emotional support and guidance to help women recover from the negative effects of trauma. At this point, it is important that social workers working in this field support women in creating a safety plan, setting healthy boundaries in interpersonal relationships, and developing self-esteem and self-confidence (Virginia Commonwealth University, 2023).

The emotional reactions of women due to violence are shown in Table 1.

*Table 1. Emotional responses to trauma caused by violence*⁴

Shock and denial	Isolation
Fear	Intensification of emotions
Crime or shame	Getting emotional
Rejection or minimization	Bewilderment
Anger, resentment	Decreased interest in activities
Panic	Increased sense of arousal
Anxiety	Reexperiencing trauma
Despair	Withdrawal
Hopelessness	Crying spells
Emotional detachment	Exaggerated startle reactions
Feeling lost or abandoned	Feeling of weakness
Need for control	
Emotional numbness	
Trust issues	
Mood swings	

Women survivors of violence may not feel understood or supported when they first encounter professionals in shelters. Labelling women according to psychiatric diagnoses can

⁴ Ferencik & Ramirez-Hammond, 2013 cited Yalcin, 2023

make them feel alienated, resulting in a deficit of trust in professionals. It is therefore more appropriate to use a trauma-informed approach to initiate positive communication with the woman. A trauma-informed approach has some components. These are; (1) Acceptance, (2) Trust, (3) Belief, (4) Choice and control, (5) Compassion, (6) Cooperation and (7) Empowerment. In their work with women, social workers need to develop a therapeutic relationship based on respect, acceptance and trust. In this context, the following points can be taken into consideration.

- The interview should take place in a place where security and confidentiality can be ensured.
- Interpreter support should be sought when necessary.
- Be careful to ask questions and construct sentences with empathy and without judgment.
- Trauma should not be brought up too quickly
- Assessing the woman's risk of self-harm or suicide.
- Focus on a collaborative approach.
- Ensure culturally sensitive communication.
- Current information such as dissociative symptoms and substance use should be recorded (American Psychiatric Association, 2017).

Women who experience violence often have low self-esteem, weak ego and tend to blame themselves for the violence. This occurs as a result of repetitive and prolonged psychological violence, such as humiliation, emotional and physical distancing by the perpetrator (Berry, 2000). On the other hand, studies on post-traumatic stress disorder are the most commonly used method with women subjected to violence (Berg, 2002).

Intimate partner violence is not a psychiatric condition. Therefore, it does not seem possible to speak of only one approach to meeting the needs of women who have been subjected to violence

(Warshaw, Brashler & Gil, 2009). The theoretical approaches developed for clinical level studies with women who have been subjected to violence are mentioned below.

Theoretical Approaches that can be used in Clinical Social Work with Women Subjected to Violence

Under this heading, some theories and approaches that can be used in clinical social work practices with women subjected to violence, both in shelters and other support organizations, are explained.

The Trauma Recovery Model developed by Judith Herman (2017) for women who have been subjected to domestic violence focuses on ensuring women's safety, integrating the traumatic experience into daily life and enabling them to re-establish a positive connection with themselves and others. In Herman's model, a supportive and empowering relationship is at the centre of the intervention. Valuing the woman's experiences and accompanying her loss and pain related to the traumatic event and her experiences is another component of the intervention. Since this model has an approach that does not pathologise the symptoms of women subjected to violence, it has attracted attention both in feminist counselling and social work literature (Sands & Nuccio, 2001; Warshaw, Brashler & Gil, 2009).

Dutton (1992), in his Empowerment and Healing Model, presents a holistic approach including protection from violence, empowerment and recovery from the effects of trauma in his clinical studies with women subjected to violence. In this framework, trauma, cognitive behavioural approach and feminist theories are used together. Within the framework of an eclectic approach, the main intervention methods are physical and emotional safety, psychoeducation on violence, combating gender roles and advocacy. However, it also supports participation in social and political activism, which is considered to have an important place in social work, in terms of empowerment. Women's utilisation of social

support systems and resources is another component of Dutton's work.

Lenore Walker's clinical practice model is called Survivor Therapy and is a model for women who have been subjected to violence only (Ahn, 2013). This approach is largely based on a feminist, participatory perspective that emphasises women's empowerment and their role in determining the direction of therapy. Walker's model is similar to Dutton's model and is based on safety, re-empowerment and healing of trauma. What distinguishes this model from others is that it conceptualises the effects of violence as "learned helplessness" and "battered woman syndrome" (Walker, 1994).

While Herman, Dutton and Walker use advocacy to address their interventions more at the societal level, Mollie Whalen (1996) uses what she calls the "Subversive Model" which includes political activism based on radical feminism. This model emerged from Whalen's qualitative case studies of counselling models used by counsellors working with battered women and experts in feminist organisations. Emphasises the importance of trained mental health workers with a radical feminist approach in the movement to combat domestic violence. The aim of this model is based on women's collective empowerment, access to security and resources, and increased personal power and competences. This includes awareness raising and the development of a collaborative relationship between advocacy professionals and women, volunteer training and direct action against abusers. It focuses on the professional's participation in political action through lobbying and protest movements, social and cultural action through media and education. However, in this approach, there is no consideration of women's readiness or self-determination for the political and cultural actions mentioned (Ahn, 2013).

Table 2 shows the aims, theoretical foundations and intervention/technical points of the Trauma Recovery Model,

Empowerment and Recovery Model, Survivor Model and Transformative Model mentioned above.

Table 2. *Clinical practice models with women exposed to violence*⁵

Model	Amaçlar	Teorik Temel	Müdahale/Teknik
Travma Recovery Model (Judith Herman, 1992)	Building trust Mourning Reconnection	Post modern feminist theory Trauma theory	Supportive, empowering relationship Initial concern for safety issues Survivor controls her own recovery Listening to and validating the survivor's story Grief work Connection with others Individual and group therapy
Empowering and Healing Model (Mary Ann Dutton, 1992)	Protection and Safety Reempowerment through decision-making and problem-solving skills Healing the effects of psychological	Trauma Theories Cognitive Behavioral Theories Feminist Therapy Theories	Protection from suicide/homicide risk Ensuring emotional safety Validation and facilitating hope

⁵ Adapted from Ahn, 2013.

	trauma		<p>Increasing knowledge about domestic violence</p> <p>Increasing social support and economic resources</p> <p>Challenging socialized sex-role beliefs</p> <p>Encouraging involvement in social political activism</p>
Survivor Therapy (Lenore Walker, 1994)	<p>Safety</p> <p>Reempowerment</p> <p>Healing trauma effects</p>	<p>Trauma Theories</p> <p>Feminist Psychology</p>	<p>Ensuring safety</p> <p>Validation</p> <p>Emphasis on strengths</p> <p>Understanding oppression</p> <p>Raising self-esteem</p> <p>Ending isolation</p> <p>Individual and group therapy</p>

<p>Subversive Model (Mollie Whalen, 1996)</p>	<p>Increased collective strengths of women</p> <p>Increased access to resources, safety, intimate opportunities</p> <p>Enhanced personal power, competence, and self-efficacy</p>	<p>Feminist radical therapy</p>	<p>Relationship building</p> <p>Collective power in counseling and shelter</p> <p>Consciousness raising</p> <p>Volunteer training</p> <p>Direction action against abuser</p> <p>Political action through lobbying and protest with client</p> <p>Social and cultural action through education and media protest with client</p>
---	---	---------------------------------	---

In addition, group work with women has a very important place in clinical social work practice. Clinical group work is a goal-orientated activity to meet the social and emotional needs of individual members and the group as a whole (Anderson, 1997). Group work is a social work method that enables group members to cope more effectively with personal, group, family and community problems by meeting their social and psychological needs; purpose-oriented activities are carried out through small groups (Bulut, 1999). Group work is an important method in terms of providing an environment where women who have been subjected to violence can

talk about their experiences that they cannot share with others, feel safe and not alone, and increase their self-worth (Martins, Viegras & Mimoso, 2009).

Psychoeducation-based group work involving life skills can be carried out with women subjected to violence in clinical social work (Maphosa, 2022). Group work can be structured in an interactive and experience-based way, including role plays, short stories, discussions and written activities to increase the level of knowledge and awareness. Participants can share their perceptions, perspectives, wishes and concerns within the framework of their own and group members' experiences without reaching any common conclusion. Group session themes may include communication, conflict resolution, decision making, self-development, gender issues. The aim of the group is to enable the participants to gain life skills, to gain awareness and empowerment about their current and future relationships and to reduce the risk of continuing a possible violent relationship and being subjected to violence in the future (An, et al., 2017; Barbour & Kitinger, 1999; Holden et al., 2015).

Conclusion and Evaluation

Violence is a factor that contributes to the decline of women's psychosocial functioning. Therefore, interventions that will empower women both clinically and socially and enable them to build a life free from violence are necessary. At this point, clinical social work practices offer a holistic approach in terms of addressing women's problems and needs arising from violence at individual, group, community and society levels.

In addition to bringing together the services needed by women with clinical social work practices, efforts are also made to combat the effects of trauma caused by violence. In this context, there are models developed on the basis of clinical studies. The common points of these models are activities such as providing women with a safe environment away from violence, healing the traumatic effects that women have been subjected to, raising their self-esteem, empowering them, making them feel that they are not alone, raising

awareness about gender roles and oppression and discrimination in society and empowerment with other women at the collective level. Both individual and group work methods are used to work with women who have been subjected to violence. Collective work based on women's collective empowerment is prioritised in empowerment initiatives.

All of these studies can be utilised in the context of clinical social work within women's shelters, which are organisations providing secure housing and psychosocial support for women. In this context, it is considered that the use of clinical level studies, whose importance, usage techniques and theoretical approaches are mentioned in this study, in studies with women subjected to violence in women's shelters will be beneficial for women to get rid of the traumatic effects of violence and to empower them.

REFERENCES

American Psychiatric Association. (2017). *Treating women who have experienced*

intimate partner violence. (14.10.2023 tarihinde <https://www.psychiatry.org/File%20Library/Psychiatrists/Cultural-Competency/IPV-Guide/APA-Guide-to-IPV-Among-Women.pdf> adresinden ulaşılmıştır).

An, S., Kim, I., Choi, Y. J., Platt, M. & Thomsen, D. (2017). The effectiveness of intervention for adolescents subjected to domestic violence. *Children and Youth Services Review*, 79: 132-138.

Anderson J. (1997). *Social work with groups*. Longman.

Barbour, R. & Kitzinger, J. (1999). *Developing focus group research: Politics, theory and practice*. Thousand Oaks: Sage.

Berg, S. H. (2002). The PTSD diagnosis: Is it good for women? *Affilia*, 17(1), 55-68. <https://doi.org.10.1177/0886109902017001004>

Berry, D. B. (2000). *The domestic violence sourcebook*. Lincolnwood, IL: Lowell House.

Brandell J. R., 1997. *Theory and practice in clinical social work*. The Free Press.

Dutton, M. A. (1992). *Empowering and healing the battered woman: A model for assessment and intervention*. New York: Springer publishing Company.

Epple D. M. (2007). Inter and intra professional social work differences: Social works challenge. *Clinical Social Work Journal*, 35, 267–276. <https://doi.org/10.1007/s10615-007-0098-0>.

Hahn S.A. (2013). *Bridging the Dichotomy between Micro and Macro Practice in Social Work: A Study of Clinical Social Work*

Practice with Domestic Violence Survivors. published Doctoral Thesis, Kansas University.

Hamilton, B., & Coates, J. (1993). Perceived helpfulness and use of professional services by abused women. *Journal of Family Violence*, 8, 313-324. <https://doi.org/10.1007/BF00978096>

Heron S.L. (2009), In C. Mitchell & D. Anglin (Eds.), *Intimate partner violence: A health-based perspective* (pp. 335-387). New York: Oxford University Press.

Holden, J., Bell, E. & Schauerhammer, V. (2015). *We want to learn about good love: Findings from a qualitative study assessing the links between comprehensive sexuality education and violence against women and girls*. London: Plan International UK and Social Development Direct, (13/10/2023 tarihinde <https://healtheducationresources.unesco.org/library/documents/we-want-learn-about-good-love-findings-qualitative-study-assessing-links-between> adresinden ulaşılmıştır).

Kanel, K. (2021). *Psikolojik krizler ve müdahale yntemleri*. (ř. Tutarel Kışlak, H. B. Kışlak, ev. ev.). Ankara: İmge Kitabevi Yayınları.

Lipsky, S. & Caetano, R. (2007). Impact of intimate partner violence on unmet need for mental health care: Results from USDUH. *Psychiatric Services*, 58(6), 822-829. <https://doi.org/10.1176/ps.2007.58.6.822>

Martins M.M., Viegras P. & R. Mimoso, (2009). The power to change: How to set up and run support groups for victims and survivors of domestic violence, *Womens Aids*. (12/10/2023 tarihinde <https://www.eldis.org/document/A44927> adresinden ulaşılmıştır).

National Association of Social Workers, (2005). *Standards for Clinical Social Work in Social Work Practice*. Washington: NASW.

Northen H., (1994). *Clinical social work knowledge and skills*. Columbia University Press.

Peled, E., & Edleson, J. L. (1994). Advocacy for battered women: A national survey. *Journal of Family Violence*, 9, 285-296. <https://doi.org/10.1007/BF01531952>

Sands, R. G. & Nuccio, K. (1992). Postmodern feminist theory and practice. *Social Work*, 37(6), 489-494. (25/09/2023 tarihinde <https://www.jstor.org/stable/23716906> adresinden ulaşılmıştır).

Sardinha L., Maheu-Giroux M., Stöckl H., Meyer S.R., Garcia-Moreno C. (2018). Global, regional, and national prevalence estimates of physical or sexual, or both, intimate partner violence against women in 2018. *The Lancet*, 399(10327), 803-813. [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(21\)02664-7](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(21)02664-7)

Sullivan, C., Goodman, L., Virden, T. & Strom Ramirez, R. (2017). Evaluation of the effects of receiving trauma-informed practices on domestic violence shelter residents. *American Journal of Orthopsychiatry*. 88(5), 563–570.

Virginia Commonwealth University (2023). *What does a domestic violence social worker do?* <https://onlinesocialwork.vcu.edu/blog/what-does-a-domestic-violence-social-worker-do/>

Warshaw, C., Brashler, P. & Gil, J. (2009). Mental health treatment for survivors of intimate partner violence. In C. Mitchell & D. Anglin (Eds.), *Intimate partner violence: A health-based perspective* (pp. 335-387). New York: Oxford University Press.

Walker, L. E. A. (1994). Abused women and survivor therapy: A practical guide for the psychotherapist. *American Psychological Association*. <https://doi.org/10.1037/10153-000>

Whalen, M. (1996). *Counseling to end violence against women: A subversive model*. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.

Woods, K. (1992). *Domestic violence fact sheet*. Presentation at California State University, Fullerton, CA.

Yalçın, M. (2023). Travma bilgisine dayalı yaklaşımın şiddete maruz bırakılan kadınlarla çalışmalarda kullanımı. *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 34(2), 513-526. <https://doi.org.10.33417/tsh.1086574>