



**NİTEL SOSYAL BİLİMLER**  
**(NSB)**  
**QUALITATIVE SOCIAL SCIENCES**  
**(QSS)**

Cilt: 5 · Sayı: 1 · Yıl: 2023  
Volume: 5 · Issue: 1 · Year: 2023

Editörler/Editors

Dr. Melih Sever

Dr. Seyhan Özdemir

# Nitel Sosyal Bilimler (NSB) Qualitative Social Sciences (QSS)

**Cilt: 5, Sayı: 1, Yıl: 2023**  
**Volume: 5, Issue: 1, Year: 2023**

## **Baş Editör/Editor in Chief**

Melih Sever

## **Editör/Editor**

Seyhan Ozdemir

## **Yabancı Dil Editörü/Foreign Language Editor**

Kate Jobson/Philip Glover

## **Alan Editörleri/Field Editors**

Nurullah Çalış-Sosyal Hizmet-Social Work -Giresun University

Emine Şener-İşletme-Business-Ahi Evran University

Halis Sakız-Psikoloji-Psychology-Mardin University

Kamuran Cerit-Sağlık Bilimleri-Health Sciences -Süleyman Demirel  
University

## **Danışma Kurulu/Advisory Board**

### **Uluslararası/International**

Aslı Yalım, University of Central Florida, USA

Jason Palframan, Athlone Institute of Technology, Ireland

Laura Cordisco Tsai, Harvard University, USA

Narina A. Samah, Universiti Teknologi Malaysia, Malaysia

Nur Atikah Mohamed Hussin, Universiti Sains Malaysia, Malaysia

Tomofumi Oka, Sophia University, Japan

### **Türkiye/Turkey**

Arzu Özkanan, Isparta Uygulamalı Bilimler University

Deniz Akgül, Ahi Evren University

İlhan Günbayı, Akdeniz University

Meliha Funda Afyonoğlu, Selçuk University

Meral Bektaş, Mehmet Akif Ersoy University

Ramazan Erdem, Süleyman Demirel University

Sinan Akçay, Selçuk University

Tarık Tuncay, Hacettepe University

Ünsal Sığı, Ostim University

**\* harf sırasına göre/in alphabetical order**

# Nitel Sosyal Bilimler (NSB) Qualitative Social Sciences (QSS)

e-ISSN 2687-5764

Yayıncı/Publisher

Melih Sever

## Yayın Türü/Publication Type

Uluslararası Hakemli Akademik Dergi/International Peer Reviewed Academic Journal

## Yayın Dili/Publication Language

Türkçe ve İngilizce/Turkish and English

## Yayın Periyodu/Publishing Period

Yılda iki kez/Biannual

**Nitel Sosyal Bilimler (NSB)**, yılda iki kez (Haziran ve Aralık) yayınlanan uluslararası, hakemli ve açık erişimli bir dergidir. Sosyal bilimler alanında yapılan nitel çalışmalar bu derginin kapsamındadır. Bu bilimsel derginin ana amacı, sosyal bilimlerde nitel yorumlama ve analizin gelişimine katkıda bulunmaktır. Dergide sosyal hizmet, psikoloji, psikolojik danışmanlık, sosyoloji, pazarlama, örgütsel davranış ve diğer ilgili disiplinlerdeki araştırma ve derleme türü çalışmalar yayınlanabilir. Dergide sadece nitel metotlara veya karma metotlara dayanan araştırma makaleleri, derleme ve teorik tartışma türü çalışmalar yayımlanır. Çalışmalar İngilizce veya Türkçe olarak gönderilebilir. Dergi DOAJ, ASOS Indeks, ROAD, BASE (Bielefeld Academic Search Engine), Crossref, Index Copernicus Index Master List tarafından indekslenmektedir.

**Qualitative Social Sciences-(QSS)**-is peer-reviewed, open access, an international journal published two times a year (June & December). The main aim of this journal is to develop-qualitative interpretation and analysis of phenomena in social sciences, including, but not limited to: psychology, organizational behavior, political science, social work, sociology, counseling and marketing. The journal publishes only-research papers based on qualitative methods or mixed methods, review and theoretical papers. Manuscripts can be written in either English or Turkish. QSS is indexed in DOAJ, ASOS Indeks, ROAD, BASE (Bielefeld Academic Search Engine), Crossref, Index Copernicus Index Master List.

# Nitel Sosyal Bilimler (NSB) Qualitative Social Sciences (QSS)

e-ISSN 2687-5764

Cilt: 5, Sayı: 1, Yıl: 2023

Volume: 5, Issue: 1, Year: 2023

## İçindekiler/Table of Contents

### Araştırma Makalesi/Research Article

1-Impact of a Matched Savings Program on Survivors of Human Trafficking and Gender-Based Violence in the Philippines

*Eşleştirilmiş Bir Tasarruf Programının Filipinler'de İnsan Ticareti ve Toplumsal Cinsiyete Dayalı Şiddet Mağdurları Üzerindeki Etkisi*

**Laura Cordisco Tsai, Carmina Charmaine G. Domingo, Elizabeth Hentschel, Ran Hu, Melinda Gill**

2-Kadın Valorant Oyuncularının Karşılaştığı Tutum ve Davranışlar: Nitel Bir Çalışma

*Behaviors and Attitudes Toward Female Valorant Gamers: A Qualitative Study*

**Ecenur Temelli, Neylan Ziyalar, Y. Tunç Demircan**

3-Okul Psikolojik Danışmanlarının/Rehber Öğretmenlerin COVID-19 Pandemi Dönemindeki Uzaktan Eğitim Uygulamalarına İlişkin Görüş ve Önerileri

*Recommendations of School Psychological Counselors/ Guidance Teachers on Distance Education Applications During the COVID-19 Pandemic Period*

**Enes Güney, Süleyman Barbaros Yalçın**

4-Zorunlu Askerlik Uygulamasının Akademik Personelin Çalışma Hayatına Yansımaları

*Reflections of Compulsory Military Service on the Working Life of Academic Staff*

**Ebru Bilgin Ömer Batuhan Beşirli**

5-İzlenim Yönetimi Üzerine Yapılan Akademik Çalışmaların Betimsel İçerik Analiz Yöntemiyle İncelenmesi

*Analyzing Academic Studies on Impression Management with Descriptive Content Analysis Method*

**Suna Köse**

---



## Nitel Sosyal Bilimler/Qualitative Social Sciences

Yıl:2023, Cilt:5 Sayı:1  
Year:2023, Vol:5 Issue:1

<https://doi.org/10.47105/nsb.1154813>

**Makale Türü/Article Type:** *Araştırma/Research*

**Atf/Citation:** Cordisco Tsai, L, Domingo, C. C. G., Hentschel, E., Hu, R., & Gill, M. (2022). Impact of a matched savings program on survivors of human trafficking and gender-based violence in the Philippines. *Nitel Sosyal Bilimler*, 5(1), 1-22. <https://doi.org/10.47105/nsb.1154813>

### Impact of a Matched Savings Program on Survivors of Human Trafficking and Gender-Based Violence in the Philippines

<sup>a</sup>Laura Cordisco Tsai<sup>1</sup>  <sup>b</sup>Carmina Charmaine G. Domingo, <sup>c</sup>Elizabeth Hentschel, <sup>d</sup>Ran Hu, <sup>e</sup>Melinda Gill

<sup>a</sup>Harvard John F. Kennedy School of Government, Carr Center for Human Rights Policy, Cambridge, Massachusetts, USA

<sup>b</sup>Eleison Foundation

<sup>c</sup>Department of Global Health and Population, Harvard T.H. Chan School of Public Health, Boston, MA, USA.

<sup>d</sup>Factor-Inwentash Faculty of Social Work, University of Toronto, Toronto, Canada

<sup>e</sup>Renewsıya Foundation

#### Abstract

Survivors of human trafficking commonly experience significant financial difficulties, including lack of access to secure employment, recurring debt, minimal savings, and pressures to provide financially for their families. These experiences can exacerbate their vulnerability to experiencing further violence. Although economic empowerment interventions are greatly needed for this population, few evaluations have been conducted of such programs. In this manuscript, we present findings from an assessment of the Barug program, a two-year matched savings and financial literacy program for survivors of human trafficking and gender-based violence and their family members in the Philippines. Quantitative and qualitative data were collected from 10 survivor graduates of the Barug program through a combination of structured surveys, in-depth interviews, and focus group discussions (FGDs). Quantitative findings demonstrated increases in participants' savings after completion of the Barug program. Thematic analysis revealed five themes regarding survivors' experiences in the program: prioritizing asset development, enhanced budgeting skills, escaping a cycle of debt, psychosocial impact, and improved family relationships. Survivors described the benefits of Barug as multi-faceted, including financial, social, and psychological effects. Findings reveal the promise of an integrated matched savings, financial literacy, and psychosocial support program in helping survivors achieve greater financial stability and psychosocial wellbeing.

**Keywords:** Human trafficking, gender-based violence, savings, asset development, financial capability.

<sup>1</sup>**Sorumlu Yazar/Corresponding Author:** Laura Cordisco Tsai, [lcordiscotsai@eleisonfoundation.org](mailto:lcordiscotsai@eleisonfoundation.org), Orcid: 0000-0003-0089-1459

C. C. G. Domingo, [cdomingo@eleisonfoundation.org](mailto:cdomingo@eleisonfoundation.org), Orcid: 0000-0001-7991-3256

E. Hentschel, [ehentschel@g.harvard.edu](mailto:ehentschel@g.harvard.edu), Orcid: 0000-0001-6995-8426

R. Hu, [ranh.hu@mail.utoronto.ca](mailto:ranh.hu@mail.utoronto.ca), Orcid: 0000-0001-5068-8833

M. Gill, [melinda.gill@renewsıya.org](mailto:melinda.gill@renewsıya.org), Orcid: 0000-0002-1471-582X

**Gönderim Tarihi/Received:**05.08.2022

**Kabul Tarihi/Accepted:**08.11.2022

**Yayımlanma Tarihi/Published:**30.06.2023

## **Eşleştirilmiş Bir Tasarruf Programının Filipinler'de İnsan Ticareti ve Toplumsal Cinsiyete Dayalı Şiddet Mağdurları Üzerindeki Etkisi**

### **Öz**

İnsan kaçakçılığından kurtulanlar, genellikle, güvenli istihdama erişim eksikliği, tekrarlayan borçlar, asgari tasarruflar ve ailelerine finansal olarak katkı sağlama baskısı gibi önemli finansal zorluklar yaşarlar. Bu deneyimler, daha fazla şiddete maruz kalmaya karşı savunmasızlıklarını şiddetlendirebilir. Bu nüfus için ekonomik güçlendirme müdahalelerine büyük ölçüde ihtiyaç duyulmasına rağmen, bu tür programlar hakkında çok az değerlendirme yapılmıştır. Bu çalışmada, Filipinler'de insan ticareti ve toplumsal cinsiyete dayalı şiddet mağdurları ve aile üyeleri için iki yıllık eşleştirilmiş tasarruf ve finansal okuryazarlık programı olan Barug programının bir değerlendirmesinden elde edilen bulguları sunuyoruz. Barug programından hayatta kalan 10 mezundan, yapılandırılmış anketler, derinlemesine görüşmeler ve odak grup tartışmaları (OGT'ler) yoluyla nicel ve nitel veriler toplanmıştır. Nicel bulgular, Barug programının tamamlanmasından sonra katılımcıların birikimlerinde artış olduğunu göstermiştir. Tematik analiz ile elde edilen nitel bulgular ise, hayatta kalanların programdaki deneyimleriyle ilgili beş tema ortaya çıkarmıştır: varlık geliştirmeye öncelik verme, gelişmiş bütçeleme becerileri, borç döngüsünden kaçma, psikososyal etki ve gelişmiş aile ilişkileri. Hayatta kalanlar, Barug'un faydalarını finansal, sosyal ve psikolojik etkiler dahil olmak üzere çok yönlü olarak tanımladılar. Bulgular, hayatta kalanların daha fazla finansal istikrar ve psikososyal refah elde etmelerine yardımcı olmak için entegre bir uyumlu tasarruf, finansal okuryazarlık ve psikososyal destek programının vaadini ortaya koymaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** İnsan ticareti, toplumsal cinsiyete dayalı şiddet, tasarruf, varlık geliştirme, finansal kapasite

## **Introduction**

Southeast Asia is recognized as a major hub for human trafficking globally (Perry & McEwing, 2013). Although estimating the prevalence of human trafficking is challenging and fraught with contention, it has been estimated that over 780,000 trafficked persons originate from the Philippines. The Philippines is one of ten countries globally with the largest estimated numbers of people experiencing modern slavery, collectively accounting for roughly 60% of trafficked people worldwide (Walk Free Foundation, 2018). In the Philippines, both adults and children experience human trafficking in a wide range of labor sectors and industries, such as commercial sex, domestic work, and fishing (US Department of State, 2021). Survivors experience physical, sexual, and emotional violence, increasing their risk for mental health disorders (Hom & Woods, 2013; Ottisova et al., 2018). Human trafficking commonly co-occurs with other forms of gender-based violence (GBV), such as intimate partner violence (IPV) and other forms of sexual, physical, and emotional violence. Human trafficking survivors in the Philippines report higher rates of family violence than peers of the same age, as well as ongoing vulnerability to IPV and other forms of family violence after escaping human trafficking (Artadi et al., 2011; Cordisco Tsai et al., 2021; Cordisco Tsai, 2017a). Post-trafficking, many survivors experience community and/or family rejection, as well as family pressures and conflicts (Cordisco Tsai et al., 2020; Kiss et al., 2015). Structural inequalities such as homelessness, poverty, and lack of educational opportunities are widely recognized risk factors for human trafficking (Brennan, 2014; Lutnick, 2016; Schwarzet al., 2019). These structural inequalities, if not adequately addressed, continue to create ongoing vulnerabilities for survivors.

Survivors often identify financial security as one of their highest priorities post-trafficking (Lisborg & Issara Institute, 2017). Financial challenges such as debt, lack of employment and savings, familial financial pressures, and an insufficient social safety net can heighten survivors' vulnerability to experiencing further exploitation (Brunovskis & Surtees, 2013, 2012; Le, 2017). Financial insecurity can also increase vulnerability to GBV, with financial instability limiting survivors' capacity to leave abusive relationships, as well as creating further barriers to seeking help (Heise, 2011; Johnson, 2021). Survivors also commonly experience economic abuse in which the abusive partner damages their capacity to become financially independent through mechanisms such as financial control, acquiring debt in their partner's name, or sabotaging survivors' employment, among others (Adams & Beeble, 2019; Peled & Kriegel, 2016; Postmus et al., 2012). Despite the vital role of financial stability, evidence-based models for advancing the economic security of survivors are minimal. While vocational training programs are common, such programs have been critiqued as highly gendered and potentially stigmatizing, as well as ineffective in connecting survivors with viable employment opportunities (Hacker et al., 2015; Richardson et al., 2009).

Asset building has been identified as a promising mechanism for building economic security and safety for survivors of abuse and violence (Sanders, 2011). As articulated by asset theory, assets protect against income shocks and strengthen future orientation, leading not only to enhanced financial security but also generating psychological, behavioral, and social benefits (Sherraden, 1990, 1991). However, many

human trafficking and GBV survivors continue to experience financial insecurity after leaving violent situations, and survivors with low incomes can face tremendous difficulties in building and growing assets (Sanders, 2011). Matched savings programs have garnered attention as a promising strategy for the social and economic development of low-income households (Sherraden, 2001). Matched savings programs provide individuals an opportunity to increase savings by matching a portion of the amount that participants contribute to their savings. Financial literacy training is often provided alongside the matching mechanisms; however, few evaluations have been conducted of programs that help survivors strengthen their financial management skills (Hahn & Postmus, 2014). Even though very little research exists exploring the outcomes of matched savings programs among survivors of GBV or human trafficking, the limited literature shows promising results (Cordisco Tsai et al., 2017; Hahn & Postmus, 2014; Sanders, 2014). Specifically, studies have found that matched savings programs can help survivors save, develop their budgeting skills and practices, strengthen their future orientation, enhance their self-confidence, experience lower levels of stress and anxiety, and increase hope for the future (Cordisco Tsai et al., 2017; Sanders, 2014). The majority of research on matched savings programs has, however, been conducted in the United States. There is a paucity of research exploring the impact of this asset-building model in Asian contexts. To our knowledge, only one other study has explored the impact of this model upon survivors of human trafficking and GBV in Asia (Cordisco Tsai et al., 2017).

In this manuscript, we add to the empirical literature on asset building by exploring the impact of the Barug<sup>1</sup> program, a two-year savings and financial capability program developed by Eleison Foundation for survivors of human trafficking and GBV and their family members in the Philippines. Barug integrates three core components: matched savings, financial literacy education, and individual and peer support sessions. Participants in Barug receive a 1:1 match for their savings that can be utilized for pre-approved purposes, such as education, employment, medical needs, housing repair, and family emergencies (Cordisco Tsai et al., 2017). In other words, for each Philippine peso that a participant saves during the program, Eleison Foundation matches their savings on a 1:1 basis (e.g. if a person saves 500 pesos, Eleison will match their savings with an additional 500 pesos that can be used for the aforementioned purposes). The matched savings process incentivizes and reinforces the habit of savings behavior (Sherraden et al., 2004). Financial literacy training (FLT) is supplemented with individual sessions to support survivors in their progress toward individualized financial goals, along with group sessions to sessions to foster peer learning and a supportive community (Cordisco Tsai et al., 2017).

Culturally adapted Motivational Interviewing (MI) is integrated into all aspects of the Barug program. MI is a person-centered, humanistic counseling style for enhancing a client's motivation for and commitment to change (Miller & Rollnick, 2013). MI is particularly suitable for survivors given its emphasis on client autonomy and congruence with trauma-informed approaches. Culturally adapted MI shows greater effectiveness compared to non-culturally adapted MI (Lee et al., 2013). In the Barug program, MI that has

---

<sup>1</sup> Barug is a Cebuano term which means "to stand up". It represents the idea of being able to stand independently.



been culturally adapted to the Filipino context is integrated into the communication style and language used in the FLT, as well as in the individual and group support sessions (Cordisco Tsai & Seballos-Llena, 2020).

This paper presents findings from a study exploring the impact of the Barug program upon survivors who graduated from the program. Given the paucity of research on this topic among this population, the study holds important implications for the adaptation and implementation of asset development interventions with survivors of GBV and human trafficking. The research question for the study is: what is the impact of participating in the Barug program upon survivors? First, we describe the methods employed in this study, followed by a presentation of study findings and discussion of the implications for economic empowerment programming among survivors.

## **METHODS**

Data were collected as part of a larger study conducted by a partner organization providing training and employment for survivors of human trafficking and violence in the Philippines (Organization A)<sup>2</sup>. The larger study aimed to understand the impact of employment and core skills training at Organization A on survivors, along with barriers and facilitators of successful survivor reintegration. A subset of participants in the larger study had also joined Barug, the matched savings program run by Eleison Foundation. When survivors were interviewed about their experiences working at Organization A, participants who had joined Barug were also asked about the impact of participating in Barug. As such, data pertaining to the impact of the Barug program upon survivors was collected by an independent organization, providing an opportunity for survivors to share candid feedback on their experiences in Barug, addressing concerns regarding social desirability bias.

### **Study Participants**

Research ethics approval was obtained from the Central Visayas Research Ethics Committee (CV-REC), which is part of the Central Visayas Consortium for Health Research and Development (001/2017-03). Eligibility criteria included being a survivor of human trafficking and/or GBV and a prior participant in the Barug program. Human trafficking was defined per the Filipino Expanded Anti-Trafficking in Persons Act of 2012 (Republic Act 10364, 2012) and the UN Palermo Protocol (United Nations, 2000). The Palermo Protocol defines human trafficking as:

The recruitment, transportation, transfer, harbouring or receipt of persons, by means of the threat or use of force or other forms of coercion, of abduction, of fraud, of deception, of the abuse of power or of a position of vulnerability or of the giving or receiving of payments or benefits to achieve the consent of a person having control over another person, for the purpose of exploitation. Exploitation shall include, at a minimum, the exploitation of the prostitution of others or other forms of sexual exploitation, forced labour or services, slavery or practices similar to slavery, servitude or the removal of organs (p. 1).

GBV is defined as harmful acts perpetrated against a person due to their performed or expressed gender identity. GBV includes physical, sexual, and emotional IPV and other forms of violence committed with

---

<sup>2</sup> The name of Organization A is withheld at the request of this organization for the purposes of confidentiality.

the purpose of reinforcing inequitable gender norms (UNFPA, 2019). Participant socio-demographic characteristics are presented in Table 1. All participants identified as female and had completed junior high school. Participants were either survivors of human trafficking (30%), gender-based violence (40%), or both (30%).

**Table 1.**

*Socio-demographic characteristics of study participants (n=10)*

	<i>Average</i>	<i>Range</i>
<b>Age (year)</b>	28	(23-37)
<b>Number of children</b>	2	(1-4)
	<i>Number of Participants</i>	<i>Percent (%)</i>
<b>Background</b>		
Human Trafficking	3	30
Gender-based Violence	4	40
Human Trafficking and Gender-based Violence	3	30
<b>Age</b>		
20-25	5	50
26-30	4	40
31-40	1	10
<b>Education</b>		
Junior High/Alternative Learning System	7	70
Technical/Vocational Training after High School	2	20
College	1	10
<b>Civil Status</b>		
Single	1	10
Live-in partner	7	70
Married	2	20
<b>History of living in shelter</b>		
Yes	4	40
No	6	60

Data on participants’ histories of violence are presented in Table 2. All had experienced a minimum one form of violence, with the average participant experiencing five unique forms of violence. Almost all experienced some form of community violence (80%), emotional child abuse (80%), or bullying (70%) in addition to human trafficking and/or GBV.

**Table 2.**

*Background of violence and exploitation of study participants (n=10)*

		<i>Number of Participants</i>	<i>Percent (%)</i>
<b>Human Trafficking</b>	Trafficking for Sexual Exploitation	4	40
	Labor Trafficking	2	20
<b>Gender-based Violence</b>	Intimate Partner Violence	6	60
	Sexual Violence	1	10
<b>Child Abuse</b>	Physical	6	60
	Sexual	3	30
	Emotional	8	80
	Physical Neglect	5	50
<b>Other</b>	Bullying	7	70
	Community Violence	8	80

**Data Collection and Analysis**

Survivors who had graduated from the Barug program were invited to answer a series of questions regarding their experiences in Barug. In total, 10 in-depth interviews and 3 focus group discussions (FGDs) were conducted by a Filipina research assistant at Organization A. Each FGD contained 4 participants. The informed consent process was administered by the research assistant, a nurse highly experienced in working with vulnerable populations. All data were collected at Organization A's office.

We conducted a mixed inductive-deductive thematic analysis of the data, drawing influence from both the framework approach proposed by Pope et al. (2000) and the thematic analysis process proposed by Braun and Clark (2006). The first step involved familiarization with the data, immersing ourselves in the raw data by reading all transcripts, listing key ideas and reoccurring themes, and generating a preliminary codebook. We then identified a thematic framework and generated initial codes. As our analysis approach combined inductive and deductive analysis techniques, this framework was composed of a series of a priori themes that addressed our research question (Pope et al., 2000), though we acknowledged that these themes would evolve as the analysis process continued. After developing the thematic framework, we indexed and searched for themes, in which we applied the thematic framework to the transcriptions utilizing NVivo 12. Single passages of text included a variety of themes.

One coder was responsible for indexing all transcripts, with a second coder responsible for indexing a subset of the transcripts for quality assurance purposes. The two coders met weekly to discuss any emerging codes and address any discrepancies. Once the data were coded, two researchers charted and reviewed the themes, combining themes into broader categories and creating sub-themes to capture more nuanced details. Themes were also reviewed by members of the research team with significant experiencing implementing Barug. Codes were compared and sorted into conceptually similar overarching themes. Themes were contrasted and refined, and narratives associated with each theme were agreed upon by the analysis team (Braun & Clark, 2006). As the overall aim was to represent participants' own experiences in their own words, thick descriptions were presented to support each theme (Nowell et al., 2017).

The study lead, LCT, is a female social work practitioner and researcher from the United States (U.S.) who has been engaged in practice and research with survivors of human trafficking in the Philippines since 2008. Data analysis was primarily conducted by a female PhD student from the U.S, EH, who has prior experience supporting research with human trafficking survivors in the Philippines. CCGD, a Cebuano-speaking Filipina practitioner with training in clinical psychology and prior experience implementing the Barug program in the Philippines, supported data analysis. Manuscript writing was supported by RH, a social work PhD student who identifies as an Asian im/migrant woman. RH has experience providing social services to women experiencing trafficking and evaluating economic empowerment services for trafficking survivors. Data collection was overseen by MG, a female medical doctor from Australia with 10 years of experience implementing health and recovery programs for survivors of human trafficking in the Philippines. The research team was able to build a comprehensive narrative of the perspectives of stakeholders accounting for understanding of the local context and study population.

**Findings**

Financial data regarding participant’s savings before and after Barug are presented in Table 3. Prior to Barug, most reported having no savings, with only one participant reporting over 5,000 Philippine pesos in savings. After joining Barug, most had some savings, including 40% with over 5,000 pesos in savings.

**Table 3.**

*Savings in Philippine pesos prior and post participation in Barug (n=10)*

	<i>Average</i>	<i>Range</i>
<b>Savings Prior to Barug</b>	1240	(0-6000)
<b>Savings Post Barug</b>	6565	(0-20000)
<b>Difference in Savings</b>	5325	
	<i>Number of Participants</i>	<i>Percent (%)</i>
<b>Savings Prior to Barug</b>		
No Savings	7	70
(1-5000)	2	20
(5001-10000)	1	10
(10001-20000)	0	0
<b>Savings Post Barug</b>		
No Savings	3	30
(1-5000)	3	30
(5001-10000)	1	10
(10001-20000)	3	30

**Qualitative Findings**

Survivors depicted the impact of participation in Barug as multi-faceted, including financial, social, and psychological benefits. Specifically, five themes emerged regarding their experiences in the Barug program: prioritizing asset development, enhanced budgeting skills, escaping a cycle of debt, psychosocial impact, and improved family relationships. Each theme is summarized below.

### ***Prioritizing Asset Development***

Participants explained that before joining Barug, they had limited knowledge of personal financial planning and were often unaware of the importance of saving. Due to existing debts, many reported having no savings. With the support of the program, survivors emphasized how they now understood the benefits of building and growing assets. Serena<sup>3</sup> said: “What I have learned in Barug is that I have to set a budget for savings— it’s for the future.” Rhea stated: “I didn’t realize the importance of savings before, but now savings is really important to me. It’s like part of your expenses, part of your needs. You really have to commit to your savings.”

Participants expressed appreciation for the matched savings component of the program. Narissa said: “I’m so amazed that if I save this amount, they match it.” Another said:

During Barug, I was able to save money, like I give it to them, and they multiply it. That’s the matched savings. After a year after Barug, I was able to transfer my money into a bank. Then I continue to save my money there. (Erika)

While the matched savings aspect of the program incentivized and helped survivors understand and foster a habit of regular savings, participants reported continuing their savings practices following completion of the matched savings program. For many, building savings became a regular practice:

What I’m experiencing right now, is, for example, my coworkers will see that I have money, they will tell me that I’m so lucky to have a lot of money. But I tell them that it is really my savings, even from my 13th-month pay.<sup>4</sup> They were shocked because I was able to save it for a long time. What I did was I just kept the money there. I will not touch it. If ever I touch it, I will replace it. (Marisol)

The consistent practices of budgeting for savings, coupled with the support of the matched savings program, allowed survivors to begin to accumulate and increase savings, a regular practice that continued beyond their graduation from the program.

Many shared how learning about asset development helped them become more future-oriented. For instance, Marisol said: “We now have long-term goals. Like our way of thinking changed, not just thinking about today but also for the future.” Apple shared how the knowledge she acquired about savings in Barug helped her internalize the importance of having specific goals for the future:

When I joined Barug, my savings became really organized because you have an actual goal... With Barug, you should have goals in your life, like what this is for, this money or savings, what’s your goal for it? Like, this [savings] is for emergency, this one is for the education of my son, this one is for myself... You should focus on your goal and you should be absorbed in your long-term goal.

Apart from the financial benefits of asset development, accumulating savings strengthened survivors’ future orientation and skills in planning for and achieving their goals.

### ***Enhanced Budgeting Skills***

In describing the financial literacy knowledge acquired during the Barug program, many survivors specifically highlighted the benefits of learning how to budget. Survivors elaborated on budgeting strategies and practical tools they learned in Barug:

---

<sup>3</sup> All names included in the manuscript are pseudonyms.

<sup>4</sup> The 13<sup>th</sup>-month pay is an end-of-the year bonus given to employees at the end of the calendar year in the Philippines. It is commonly equivalent to one-month salary.

They [Barug staff] taught us to manage our expenses, listing them down so you can track them. I tried it because you're wondering like you get this salary and afterwards you see that this is all the amount [that is left after spending]. You don't know where it goes. Barug taught us that before [you get] your salary, you have to manage your expenses by listing them down. (Narissa)

Similarly, Apple spoke to the importance of the expense tracking skills she learned in Barug and how that helped her to assume a more active role in managing her finances:

Before Barug, my mother was the one who budgeted. She's the one who gave me money. When I started in Barug, I listed every expense. This is my budget for this week or this month. After that, I would refer to my actual expenses so I could check if my expenses and my budget were the same or if it was in excess. Before it was not really detailed, like tiny expenses I never paid attention to. But Barug taught us how to track expenses daily. They wanted us to track so our salary and our expenses, if you add and minus, they are still equal.

As participants implemented these budgeting skills, they started to become more aware and mindful of their spending habits. Participants explained how budgeting and tracking expenses allowed them to reflect on their spending habits and make positive changes:

Compared to before, I am now more mindful of prices and mindful of what [money] I have left. I am also mindful of how long or how many days are left until my next payday. I'm trying to manage it so I don't have to borrow money from others. So, the big change for me really is the discipline within myself in buying and spending money. (Rissa)

Further, participants explained how they continued to implement these new budgeting skills after graduating from Barug. Survivors highlighted how they persisted in developing personal and family budgets and tracking expenses regularly after completing the program. Chona said: "Before Barug, I really did not have proper budgeting, Miss. None at all. If ever I went to the supermarket, there was no plan for buying. [I bought] just whatever I liked to buy. Then after [Barug], no more." Similarly, Rhea shared how she carried forward the budgeting skills she learned after graduating from Barug:

One of the techniques I learned from Barug is the envelope system. The envelope system helps me in organizing my finances now. Like this envelope is for transportation, this envelope is for grocery, for my allowance. And also the expense list. I have an excel file. The day before payday, I list down all of the things that I need to buy, all of the things that I need to pay. Everything is there, so I know how much is my extra so that I can add it to my savings.

The budgeting skills acquired during the Barug program served as a foundation for survivors to regain control over other aspects of their financial situations – such as allowing them to save regularly and escape debt as a mechanism to cover day-to-day expenses.

### ***Escaping a Cycle of Debt***

When starting the Barug program, most survivors had experienced severe debt problems for years. Hence, their earnings were commonly used toward paying debts. Erika said: "We are trapped in a cycle of debt. Because we get our salary, then we use it to pay our debts, we get our income then we pay again our debts," and "It was a cycle. Spend and borrow and spend, borrow again." Participants and their family members commonly held debts from illicit predatory lenders. This situation made it almost impossible for many to escape from a cycle of debt. Survivors considered debt management a vital learning from the program, and they were able to include debt management as a priority in their budgeting:

Payment for your debt has to be included in your budget. Before, I would just let it pass. For example, this payday, I will not pay my debt, I will just pay it next pay. But I learned through Barug that you really have to include debt payment in your budget. (Mae)

Participants reported strengthening their skills in understanding how to address existing debts and avoid incurring future debts. Apple said:

They [Barug staff] taught us that you should pay the one [loan] with the big interest, it should be paid first. Because you will have a hard time if you do not pay that one first because it will keep growing. Like, you should prioritize first the debt with the biggest interest.

For a few participants, building up savings was still challenging, as they needed to first prioritize reducing existing debts. However, they were able to gradually decrease the debts owed: “I have lesser debts now. I am also able to pay off my debts” (Serena); and “I don’t have that much. I have debts but now it’s very minimal” (Lila). Some participants were no longer in debt at the time of the post-interview: “As of now, Miss, I don’t have debts. I’m so happy. And I don’t have that habit of borrowing. Maybe sometimes [I borrow] 100 (pesos) but not to the extent of borrowing thousands” (Rissa). As articulated in the subsequent theme, the experience of escaping a recurring cycle of debt not only enhanced participants’ financial security, but also held important psychological benefits, strengthening a sense of personal control and lessening anxiety.

### ***Psychosocial Impact***

Before joining Barug, survivors shared that they commonly struggled to meet daily financial needs and that these challenges were a substantial life stressor, causing them to experience mental and psychological distress. In particular, the experience of living with severe recurring debts led survivors to experience anxiety, fear, stress, and a sense of lacking control over their lives. After Barug, participants reported reduced stress levels and positive changes in their psychological wellbeing:

Because of Barug, I was able to save money for emergencies. I thought before that I couldn’t save because I had a lot of debts. Because when you have a lot of debts, it will cause you headaches, emotional distress. Now, it’s better. If you know how to budget and negotiate [with other people about money], the stress will be minimized. (Lila)

Similarly, another participant reported a change in her emotional state after completing the Barug program, reiterating that developing financial management skills helped her feel calmer and in greater control of her life:

I noticed that before [Barug] that I was haggard. I always felt like something, or someone was running after me. After Barug, I know how to manage my finances. For example, my transportation allowance, I feel that I’m able to manage it better now. (Chona)

The improved financial conditions allowed many participants to feel “empowered” and “able to manage” their situations. Marisol said: “whenever I see money in my wallet, I feel empowered, I feel strong. I’m happy to see that I am able to save. It motivates me to save more.” Likewise, Rhea described how having savings made her feel “secure” and “ready” for potential emergencies: “When I joined Barug, they really explained to us the importance of savings and the importance of the feeling of having savings. Like, you feel secure, you feel like you’re ready if there are any emergencies.” The accumulation of savings and the

assurance of a safety net for future crisis not only provided greater financial security for survivors, but also created sense of a psychological safety, which stands in contrast to their prior experiences of victimization and exploitation.

Prior to joining the program, many survivors and their families owed significant debts. Resolving debts became a crucial milestone for many who had suffered debts for a long time. Some described how they felt “free” after becoming “debt-free.” Rissa said: “Being debt-free is like you are free. You are not afraid of anyone. You are not hiding from anyone because you’re afraid they might ask you [to repay].” Serena stated: “I feel free now. Before, my ATM didn’t have anything extra, but right now it has.” Escaping a cycle of debt not only enabled survivors to achieve greater financial stability, but also enhanced their psychosocial wellbeing, reinforcing a sense of control, freedom, lower anxiety, and a feeling of safety.

### ***Improved Family Relationships***

Participants described positive changes in their communication and relationships with family members as a result of their participation in Barug. Survivors faced considerable difficulties facing culturally-embedded familial expectations for adult children to financially support their parents. These expectations, when not met, at times led to conflicts among family members. For example, in a focus group, participants described family expectations they had encountered:

Rhea: They [parents] expect that you have a lot of money, if you say no to them, they will say, ‘Where does your money go? You have a big salary and then you have no money?’

Marisol: Especially if they know where we are working and they’re like, ‘Oh call center? That’s a big salary.’

Lila: They [parents] expect more [money] and if you can’t give anything, they will say you’re so greedy.

Participants described an enhanced awareness of the importance of maintaining boundaries in regard to supporting family members’ financial needs and expectations. Rhea stated: “I learned to accept that my [own] family is more important. You [parents and siblings] are important as well, but our [my own family’s] needs are more important to me.”

Survivors described how they grew in their communication skills in initiating conversations with family members and negotiating family financial responsibilities with parents and siblings. Many highlighted that they learned how to say “no:”

One of the hardest parts was how you negotiate with your family. For example, your mother is always asking for money and you don’t budget for them. Like I only budget 1,000 [pesos] for them, but if they ask for more, like it’s so hard to say no. We were also trained in Barug how we can say no. (Lila)

Another participant explained that her mother had previously managed all her earnings, which brought challenges in handling emergencies, such as paying for immediate medical needs. She described how learning communication skills improved family relationships, saying: “I learned that you don’t need to be aggressive, but you have to be assertive. That’s also one thing, they [Barug] helped not only on the financial side, but also helped us fix relationships in our family” (Apple). The communication skills learned at Barug empowered this participant to negotiate with her mother about taking back ownership of her finances:

One time, Barug taught me how to negotiate properly. I sat down with my mother and talked to her like I hope she understands my situation. I really decided to settle down and marry. About my salary, if I have extra, I will give her extra money. And if there’s no extra, I hope she doesn’t feel bad. Because if I have savings, they are my top priority to help them financially. After that talk, my mother understood me better.



Another participant shared her commitment to having open conversations with her partner about their finances and the benefits of doing so. Chona said:

Another thing [we learned] is how to communicate effectively with your partner or husband about money. As what I have learned in Barug, you and your partner will not always have the same thinking [about money], which is why you really need to communicate with your partner. You should not hide if you have savings. Both of you should help out... Right now, I don't have problems in talking to him [my partner] about money. We are more open with each other now.

Since financial decisions are often shared decisions in the Filipino cultural context, survivors benefitted from a safe and non-judgmental space in which to openly discuss their challenges negotiating these decisions with family members, as well as receive tangible support in strengthening their communication and ultimately relationships with family members.

## **Discussion**

This study is one of the first globally to explore the impact of a matched savings program on survivors of human trafficking and GBV. Findings reveal the promise of a program that integrates asset development, financial literacy education, and psychosocial support in supporting healthy reintegration for survivors. Given the lack of evidence-based models for promoting survivors' economic security, a deeper understanding of potential models is urgently needed. In this paper, we begin to address this gap by exploring the impact of the Barug program in the Philippines.

Findings from this study reinforce asset theory, which asserts that asset building not only improves financial stability, but also holds social, behavioral, and psychological benefits (Sherraden, 1990). As articulated in asset theory, the accumulation of assets can strengthen future orientation, build self-efficacy, and renew a sense of hope about the future (Cordisco Tsai et al., 2017; Sherraden, 1991). Research with human trafficking survivors has found significant financial anxiety, difficulties planning for the future, challenges with delayed gratification, and hopelessness among survivors (Artadi et al., 2011; Smith-Brake et al., 2015). When survivors encounter difficulties meeting basic needs and simultaneously face recurring familial financial pressures, imagining a more positive future and taking tangible steps toward that future can prove challenging (Brunovskis & Surtees, 2012; Smith-Brake et al., 2015). This study revealed that a matched savings program, when combined with financial literacy education and psychosocial support, can help survivors grow in their confidence in making financial decisions and provide a sense of safety that allows them to make informed choices for their own futures.

Survivors in this study stressed the importance of financial education and psychosocial support from staff in enabling them to adopt new skills and practices. The provision of a matched savings intervention alone without additional assistance related to skill development and psychological support (i.e., financial literacy education and individual and group support sessions) is unlikely to achieve the same results. Prior research has called for the creation for more financial literacy programs to increase survivors' self-efficacy (Hahn & Postmus, 2014). Primary goals of financial literacy programs for GBV survivors include

confidence-building and increasing financial self-efficacy (Sanders et al., 2007). Experiences of psychological and economic abuse can damage survivors' confidence in themselves and lead them to see themselves as deficient financial managers. However, heightened knowledge and confidence in one's own ability to manage finances can help survivors feel more in control and empowered (Postmus et al., 2012). Two longitudinal evaluations of a financial literacy program for IPV survivors in the US have found significant gains in financial self-efficacy and financial knowledge due to participation (Postmus et al., 2015; Postmus & Plummer, 2010); yet, research on financial literacy programs for survivors in Asia remains limited. The current study reinforces the importance of focusing on confidence-building in financial literacy programming for survivors, as well as the need to provide safe spaces in which survivors can share their experiences and receive validation from other survivors (Warren et al., 2019).

The current study also highlights the potential of integrating asset development programs into survivor services, while also raising concerns about programs that lead to further indebtedness. Prior research has called for the potential inclusion of microcredit (which entails the provision of small loans) into post-trafficking assistance services (Perry & McEwing, 2013). Microcredit entails "saving down," which may lead borrowers to become stuck in cycles of debt (Witte et al., 2015). In contrast, savings-led approaches allow participants to build assets without the financial risks involved in carrying debt (Cordisco Tsai et al., 2018). Findings from this study speak to the promise of matched savings programs that enable survivors to build assets more quickly, strengthen their safety nets, and avoid the risks associated with credit-based approaches. Assistance in exiting personal and familial cycles of debt is vital in reducing survivors' ongoing vulnerability (Brunovskis & Surtees, 2012; Smith-Brake et al., 2015). Matched savings programs for survivors should incorporate a focus on debt reduction within financial literacy education, as well as concrete assistance in helping survivors exit cycles of debt and psychosocial support in coping with the psychological burden created by indebtedness.

While economic empowerment and psychosocial support programming have often been facilitated as discrete services, findings from the current study reinforce the interconnection between financial security and psychological wellbeing. As a prior assessment of the Barug program in the Philippines also found, survivors described the intervention as having both financial and psychological benefits – and that these benefits are mutually reinforcing. Participants in this study articulated that freedom from debt, the accumulation of assets, and enhanced skills in financial communication contributed to greater emotional wellness – less anxiety, reduced stress, and greater sense of personal control (Cordisco Tsai et al., 2017). At the same time, gains in self-efficacy and a sense of emotional safety also provided space for survivors to make progress toward their financial goals, including savings, strategic budgeting practices, and communication with family members regarding finances.

The study also reinforces how financial decisions and pressures are experienced within a sociocultural context. Interventions should be designed and implemented in a culturally responsive manner, with a focus on cultural differences in managing money (Warren et al., 2019). The family is commonly perceived as the basic unit of society in the Filipino context (Asis et al., 2004; Galam, 2015). Personal needs

and goals are intermingled with family needs and priorities and survivors' own sense of self is intricately connected to their families in sociocultural contexts prioritizing the wellbeing of the family (Asis et al., 2004; Le, 2017; Quisumbing & McNiven, 2010). In Filipino indigenous psychology, the concept of *kapwa* means "a shared identity, an inner self shared with others," underscoring a shared sense of self with family members (Enriquez, 1994, p. 45). Survivors are a part of family systems that significantly influence their self-concept, as well as their emotional and financial wellbeing.

Research with trafficking survivors in Southeast Asia has shown that financial difficulties post-trafficking often led to tension and conflict within families (Brunovskis & Surtees, 2013). According to survivors, family financial pressures can cause them to experience hopelessness, despair, lack of motivation, difficulties concentrating, and suicidal ideation (Smith-Brake et al., 2015). In the Philippines, survivors of human trafficking are commonly the ones whom family members turn to in times of financial crisis, reinforcing the importance of providing support to survivors in coping with familial needs and expectations (Cordisco Tsai, 2017b). Findings underscore the importance of reintegration support interventions that help survivors cope with financial pressures experienced during the community re-entry process, as well as the provision of a supportive, nonjudgmental, and safe environment in which to process their emotions (Brunovskis & Surtees, 2013; Cordisco Tsai et al., 2017). Consistent with prior research, survivors depict the Barug program as a safe space in which they can openly share their experiences and find resolution on how to provide for their own needs while also caring for their families (Cordisco Tsai et al., 2017).

Several study limitations should be noted. Study participants successfully graduated from the program. While their perspectives greatly contribute to our understanding of the impact of Barug, future studies should attend to the experiences of those who did not complete the program, which may allow for additional insights into the components that may require further improvement. The sample size for the study is small. Findings are not intended to be representative of all survivors' experiences. Findings should be understood in the context of their particular social location and demographics, not be generalized to other survivor groups in the Philippines, such as male survivors or survivors with different socioeconomic positions.

Study strengths include the inclusion of a highly understudied population, as well as contribution to research within the Filipino cultural context. Further, it is noteworthy that findings from the current study are highly consistent with an earlier study that assessed the Barug program using a community-based participatory research approach (CBPR) with a different cohort of program graduates. The first assessment of the Barug was a photovoice study in which two cohorts of survivor graduates collected data, were trained in how to analyze the data, and conducted thematic analysis of study data to generate themes regarding their experiences in Barug (Cordisco Tsai et al., 2017). While the first Barug assessment was a highly participatory study in which survivors were co-researchers, in the current study, data were collected by an independent organization. Despite the significant methodological differences between the first Barug assessment and the current study, as well as the inclusion of different participants, study findings were extremely similar in both studies, reinforcing the credibility and trustworthiness of both studies' findings.

This manuscript contributes to the nascent literature exploring the impact of matched savings and financial literacy programs upon survivors of human trafficking and GBV. The study addresses key gaps in the literature by exploring the impact of a matched savings program upon survivors in the Filipino context and by including a population that has historically been excluded from such research, survivors of human trafficking. Future research in this area should sample a wider range of survivors such as male and nonbinary persons. Further mixed methods research is also recommended to understand how different core aspects of the Barug program (matched savings, financial literacy education, and psychosocial support) contribute to client outcomes. Future research should explore how to maximize effectiveness with different combinations of these core intervention components.

### **Conclusions**

Results suggest actionable recommendations for direct practice and policy that are survivor-centered and tangibly address the economic insecurity experienced by survivors. Study findings caution against intervention models that lead survivors to accumulate further debt and speak to the importance of debt-reduction initiatives. The creation of more asset development programs within survivor services is recommended. Findings reinforce the promise of matched savings models of asset development that incorporate financial literacy education and psychosocial support alongside matched savings. Given the interrelationship between financial security and psychological wellbeing, practitioners should continue to explore integrated economic and psychosocial support programs, while also ensuring that economic empowerment programs are implemented in a trauma-informed manner. Findings stress the importance of culturally responsive services that are designed and implemented with sensitivity to cultural differences in financial management (Cordisco Tsai, 2022). Collectively, these findings address gaps in the broader literature regarding economic empowerment programming for survivors and highlight the need for implementation and evaluation of holistic, survivor-centered interventions.

**Araştırmacıların Katkı Oranı/ Contribution Statement**

The study was led by LCT. CCGD implemented the Barug program with survivors. LCT and EH led data analysis, with support from CCGD. LCT led writing, with support from RH and EH. MG led data collection.

**Destek ve Teşekkür Beyanı/ Funding Statement and Acknowledgements**

Araştırma kapsamında herhangi bir destekten yararlanılmamıştır. / This research received no specific grant from any funding agency in the public, commercial, or not-for-profit sectors.

**Çatışma Beyanı/ Declaration of Competing Interest**

Çıkar çatışması bulunmamaktadır. There is no conflict of interest.

**Etik Onay/ Ethics Committee Approval**

Etik kurul onayı alınmıştır. Ethics committee approval was obtained for this study.

### References

- Adams, A. E., & Beeble, M. L. (2019). Intimate partner violence and psychological well-being: Examining the effect of economic abuse on women's quality of life. *Psychology of Violence, 9*(5), 517-525. doi:10.1037/vio0000174
- Artadi, E., Bjorkman, M. & La Ferrara, E. (2011). "Factors of vulnerability to human trafficking and prospects for reintegration of former victims. Evidence from the Philippines," Working Papers 374, IGER (Innocenzo Gasparini Institute for Economic Research), Bocconi University. <https://repec.unibocconi.it/igier/igi/wp/2010/374.pdf>
- Asis, M. M. B., Huang, S., & Yeoh, B. S. A. (2004). When the light of the home is abroad: Unskilled female migration and the Filipino family. *Singapore Journal of Tropical Geography, 25*(2), 198-215. doi.org/10.1111/j.0129-7619.2004.00182.x
- Braun, & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology, 3*(2), 77–101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Brennan, D. (2014). *Life interrupted: Trafficking into forced labor in the United States*. Durham, NC: Duke University Press.
- Brunovskis, A. & Surtees, R. (2013). Coming home: Challenges in family reintegration for trafficked women. *Qualitative Social Work, 12*(4), 454–472. <https://doi.org/10.1177/1473325011435257>
- Brunovskis, A. & Surtees, R. (2012). *A fuller picture. Addressing trafficking-related assistance needs and socio-economic vulnerabilities*. Oslo: NEXUS Institute.
- Cordisco Tsai, L. (2022). A survivor-defined framework for economic empowerment: Findings from a photovoice study with survivors of human trafficking and gender-based violence. *Journal of Human Trafficking*. Advance online publication. doi.org/10.1080/23322705.2022.2114242
- Cordisco Tsai, L. (2017a). Family financial roles assumed by sex trafficking survivors upon community re-entry: Findings from a financial diaries study in the Philippines. *Journal of Human Behavior in the Social Environment, 27*(4), 334-345. doi:10.1080/10911359.2017.1288193
- Cordisco Tsai, L. (2017b). The process of managing family financial pressures upon community re-entry among survivors of sex trafficking in the Philippines: A grounded theory study. *Journal of Human Trafficking, 3*(3), 211-230. doi:10.1080/23322705.2016.1199181
- Cordisco Tsai, L., Eleccion, J., & Panda, A. (2021). The impact of COVID-19 on survivors of human trafficking in the Philippines. *Journal of Modern Slavery: A Multidisciplinary Exploration of Human Trafficking Solutions, 6*(2), 231-246.
- Cordisco Tsai, L., Lim, V., & Nhanh, C. (2020). "I feel like we are people who have never known each other before": The experiences of survivors of human trafficking and sexual exploitation transitioning from shelters to life in the community. *Forum: Qualitative Social Research, 21*(1), Art. 16. doi:10.17169/fqs-21.1.3259
- Cordisco Tsai, L. & Seballos-Llena, I. F. (2020). Reflections on adapting Motivational Interviewing to the Filipino cultural context. *Practice: Social Work in Action, 32*(1), 43-57. doi:10.1080/09503153.2019.1621279
- Cordisco Tsai, L., Seballos-Llena, I. F., & Datta, R. (2017). Participatory assessment of a matched savings program for human trafficking survivors and their family members in the Philippines. *Forum: Qualitative Social Research, 18*(2), Art 11. doi:10.17169/FQS-18.2.2748

- Cordisco Tsai, L., Witte, S. S., Aira, T., Riedel, M., Offringa, R., & Chang, M. (2018). Efficacy of a microsavings intervention in increasing income and reducing economic dependence upon sex work among women in Mongolia. *International Social Work, 61*(1), 6-22. doi:10.1177/0020872815594866
- Despard, M., & Chowa, G. (2010). Social workers' interest in building financial capability. *Journal of Financial Therapy, 1*(1), 23-41. <https://doi.org/10.4148/jft.v1i1.257>
- Enriquez, V. G. (1994). *From colonial to liberation psychology: The Philippine experience*. De La Salle University Press.
- Fry, M. S., Russell, R., & Brooks, R. (2008). The factors influencing saving in a matched savings program: Goals, knowledge of payment instruments and other behavior. *Journal of Family and Economic Issues, 29*(2), 234–250. doi.org/10.1007/s10834-008-9106-y
- Galam, R. G. (2015). Gender, reflexivity, and positionality in male research in one's own community with Filipino seafarers' wives. *Qualitative Social Research, 16*(3), Art. 13, <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0114-fqs1503139>.
- Hahn, S. A., & Postmus, J. L. (2014). Economic empowerment of impoverished IPV survivors: A review of best practice literature and implications for policy. *Trauma, Violence and Abuse, 15*, 79–93. doi:10.1177/1524838013511541
- Hacker, D., Levine-Fraiman, Y. & Halili, I. (2015). Ungendering and regendering shelters for survivors of human trafficking. *Social Inclusion, 3*(1), 35–51. <https://doi.org/10.17645/si.v3i1.173>
- Heise, L.L. (2011). *What works to prevent partner violence? An evidence overview*. STRIVE Research Consortium. London: London School of Hygiene and Tropical Medicine.
- Hom, K. A. & Woods, S. J. (2013). Trauma and its aftermath for commercially sexually exploited women as told by front-line service providers. *Issues in Mental Health Nursing, 34*(2), 75-81. doi.org/10.3109/01612840.2012.723300
- Kiss, L., Yun, K., Pocock, N., & Zimmerman, C. (2015). Exploitation, violence, and suicide risk among child and adolescent survivors of human trafficking in the Greater Mekong Subregion. *JAMA pediatrics, 169*(9), e152278. doi.org/10.1001/jamapediatrics.2015.2278
- Le, PT. D. (2017). Reconstructing a Sense of Self. *Qualitative Health Research, 27*(4), 509–519. <https://doi.org/10.1177/1049732316646157>
- Lee, C. S., López, S.R., Colby, S. M., Rohsenow, D., Hernández, L., Borrelli, B., & Caetano, R. (2013). Culturally adapted motivational interviewing for Latino heavy drinkers: Results from a randomized clinical trial. *Journal of Ethnicity in substance Abuse, 12*(4), 356-373. doi.org/10.1080/15332640.2013.836730
- Lutnick, A. (2016). *Domestic minor sex trafficking: Beyond victims and villains*. New York, NY: Columbia University Press.
- Miller, W. R. & Rollnick, S. (2013). *Motivational interviewing: Helping people change*. New York: Guilford Press.
- Nowell, L. S., Norris, J. M., White, D. E., & Moules, N. J. (2017). Thematic analysis: Striving to meet the trustworthiness criteria. *International Journal of Qualitative Methods, 16*(1), 1-13. doi.org/10.1177/1609406917733847
- Ottisova, L., Smith, P., Shetty, H., Stahl, D., Downs, J., & Oram, S. (2018). Psychological consequences of child trafficking: An historical cohort study of trafficked children in contact with secondary mental health services. *PLoS One, 13*(3), e0192321. doi.org/10.1371/journal.pone.0192321

- Peled, E., & Krigel, K. (2016). The path to economic independence among survivors of intimate partner violence: A critical review of the literature and courses for action. *Aggression and Violent Behavior, 31*, 127–135. <https://doi.org/10.1016/j.avb.2016.08.005>
- Perry, K. M., & McEwing, L. (2013). How do social determinants affect human trafficking in Southeast Asia, and what can we do about it? A systematic review. *Health & Human Rights, 15*(2), 138-159.
- Pope, C., Ziebland, S., & Mays, N. (2000). Qualitative research in health care. Analysing qualitative data. *BMJ, 320*(7227), 114–116. <https://doi.org/10.1136/bmj.320.7227.114>
- Postmus, J. L., Hetling, A., & Hoge, G. L. (2015). Evaluating a financial education curriculum as an intervention to improve financial behaviors and financial well-being of survivors of domestic violence: Results from a longitudinal randomized controlled study. *Journal of Consumer Affairs, 49*(1), 250–266. <https://doi.org/10.1111/joca.12057>
- Postmus, J. L., & Plummer, S. B. (2010). Validating the Allstate Foundation’s national model on helping survivors of violence achieve economic self-sufficiency: Final Report. New Brunswick, NJ: Rutgers University, School of Social Work, Center on Violence Against Women & Children.
- Postmus, J. L., Plummer, S. B., McMahon, S., Murshid, N. S., & Kim, M. S. (2012). Understanding economic abuse in the lives of survivors. *Journal of Interpersonal Violence, 27*(3), 411-430. <https://doi.org/10.1177/0886260511421669>
- Quisumbing, A. & McNiven, S. (2010). Moving forward, looking back: The impact of migration and remittances on assets, consumption, and credit constraints in the rural Philippines. *Journal of Development Studies, 46*(1), 91-113. doi.org/10.1080/00220380903197960
- Republic Act Number 10364 (2012). Expanded anti-trafficking in persons act. Republic of the Philippines. Metro Manila: Congress of the Philippines. Official Gazette, <http://www.gov.ph/2013/02/06/republic-act-no-10364/> [Accessed: June 30, 2021].
- Richardson, Poudel, M., & Laurie, N. (2009). Sexual trafficking in Nepal: constructing citizenship and livelihoods. *Gender, Place and Culture: A Journal of Feminist Geography, 16*(3), 259–278. <https://doi.org/10.1080/09663690902836300>
- Sanders, C. K. (2014). Savings for survivors: An individual development account program for survivors of intimate partner violence. *Journal of Social Service Research, 40*(3), 297–312. [doi.org/10.1080/01488376.2014.893950](https://doi.org/10.1080/01488376.2014.893950)
- Sanders, C. K. (2011). *Asset building programs for domestic violence survivors*. National Online Resource Center on Violence Against Women. [https://vawnet.org/sites/default/files/materials/files/2016-09/AR\\_AssetBuilding.pdf](https://vawnet.org/sites/default/files/materials/files/2016-09/AR_AssetBuilding.pdf)
- Sanders, C. K., Weaver, T. L., & Schnabel, M. (2007). Economic education for battered women: An evaluation of outcomes. *Affilia: Journal of Women and Social Work, 22*, 240–254. Doi: 10.1177/0886109907302261.
- Scanlon, E. & Sanders, C. K. (2017). Financial capability and asset building: A transformational practice framework. *Advances in Social Work, 18*(2), 543–562. <https://doi.org/10.18060/21245>
- Schwarz, A. D., Daley, D., Ramaswamy, M., Rauscher, E., & Britton, H. (2019). The trafficking continuum: Service providers’ perspectives on vulnerability, exploitation, and trafficking. *Affilia, 34*(1), 116–132. <https://doi.org/10.1177/0886109918803648>



- Sherraden, M. (2001). Asset-building policies and programs for the poor. In T. Shapiro and E. Wolff (Eds.), *Assets for the poor: Spreading the benefits of asset ownership* (pp. 302-333). New York: Russell Sage.
- Sherraden, M. (1991). *Assets and the poor: A new American welfare policy*. Armonk: ME Sharpe.
- Sherraden, M. (1990). Stakeholding: Notes on a theory of welfare based on assets. *The Social Service Review*, 64(4), 580–601. <https://doi.org/10.1086/603797>
- Sherraden, M., Laux, S., & Kaufman, C. (2007). Financial education for social workers. *Journal of Community Practice*, 15(3), 9-36. doi: [https://doi.org/10.1300/J125v15n03\\_02](https://doi.org/10.1300/J125v15n03_02)
- Smith-Brake, J., Lim, V., & Nhanh, C. (2015). Economic reintegration of survivors of sex trafficking: Experiences of filial piety and financial anxiety. Phnom Penh: Chab Dai.
- Surtees, R. (2012). *Re/integration of trafficked persons: Supporting economic empowerment* (Issue Paper #4). Brussels: King Badouin Foundation. [https://ec.europa.eu/anti-trafficking/sites/antitrafficking/files/reintegration\\_of\\_trafficked\\_persons\\_supporting\\_economic\\_empowerment\\_1.pdf](https://ec.europa.eu/anti-trafficking/sites/antitrafficking/files/reintegration_of_trafficked_persons_supporting_economic_empowerment_1.pdf)
- United Nations (2000). *United Nations protocol to prevent, suppress, and punish trafficking in persons, especially women and children, supplementing the United Nations convention against transnational organized crime*. Vienna: United Nations.
- United Nations Population Fund (UNFPA) (2019). *The inter-agency minimum standards for gender-based violence in emergencies programming*.
- US Department of State (2021). *Trafficking in persons report*. Washington, DC: U.S. Department of State, [https://www.state.gov/wp-content/uploads/2021/07/TIP\\_Report\\_Final\\_20210701.pdf](https://www.state.gov/wp-content/uploads/2021/07/TIP_Report_Final_20210701.pdf).
- Walk Free Foundation. (2018). *Global Slavery Index*. Nedlands: Walk Free Foundation.
- Warren, A., Marchant, T., Schulze, D., & Chung, D. (2019). From economic abuse to economic empowerment: Piloting a financial literacy curriculum with women who have experienced domestic and family violence. *Affilia*, 34(4), 498–517. <https://doi.org/10.1177/0886109919868828>

Attachment-1



CENTRAL VISAYAS  
RESEARCH ETHICS COMMITTEE  
(CV-REC)

November 24, 2018

DR. MELINDA GILL

Re: "The Social Impact of Employment and Like Skills Training at a Social Enterprise for Survivors of Trafficking and Slavery"

CV-REC Code: 001/2017-03- GILL

Dear Dr. Gill:

Upon review of this Committee of your revised protocol for your study entitled, "The Social Impact of Employment and Like Skills Training at a Social Enterprise for Survivors of Trafficking and Slavery", the CV-REC hereby grants to your research the Clearance to Proceed. Your study protocol shall be assigned a CV-REC Code: 001/2017-03-GILL which we shall be using in all communications related to this study. **This ethical clearance is valid until November 23, 2019.**

The following documents have been approved for use in the study.

1. 001/2017-03- GILL Study Protocol Version 3, October 22, 2018
2. Test Survey, October 24, 2018
3. Form 3B Continuing Review Application Form, October 22, 2018

While the study is in progress, the Principal Investigator is requested to submit the following documents:

1. Any changes in the protocol, especially those that may adversely affect the safety of the participants during the conduct of the trial including changes in personnel, must be submitted or reported using the attached Form 3A Study Protocol Amendment Submission Form.
2. Revisions in the informed consent form using the attached Form 3A Study Protocol Amendment Submission Form.
3. Reports of adverse events including from other study sites using the attached Form 3F Serious Adverse Event Report.
4. Notice of early termination of the study and reasons for such using Form 3C Early Termination Report Form
5. Any event which may have ethical significance.



## Nitel Sosyal Bilimler/Qualitative Social Sciences

Yıl:2023, Cilt:5 Sayı:1  
Year:2023, Vol:5 Issue:1

<https://doi.org/10.47105/nsb.1189549>

**Makale Türü/Article Type:** *Araştırma/Research*

**Atıf/Citation:** Temelli, E., Ziyalar, N., & Demircan, Y. T. (2023). Kadın Valorant oyuncularının karşılaştığı tutum ve davranışlar: Nitel bir çalışma. *Nitel Sosyal Bilimler*, 5(1), 23-48. <https://doi.org/10.47105/nsb.1189549>

## Kadın Valorant Oyuncularının Karşılaştığı Tutum ve Davranışlar: Nitel Bir Çalışma

<sup>a</sup>Ecenur Temelli <sup>b</sup>Neylan Ziyalar <sup>c</sup>Yusuf Tunç Demircan

<sup>a</sup>Doktora Öğrencisi, Cerrahpaşa Adli Tıp ve Adli Bilimler Enstitüsü, İstanbul Üniversitesi, İstanbul, Türkiye

<sup>b</sup>Prof. Dr., Cerrahpaşa Adli Tıp ve Adli Bilimler Enstitüsü, İstanbul Üniversitesi, İstanbul, Türkiye

<sup>c</sup>Dr. Öğr. Üyesi, Cerrahpaşa Adli Tıp ve Adli Bilimler Enstitüsü, İstanbul Üniversitesi, İstanbul, Türkiye

### Öz

Valorant, 5 kişilik takımlar halinde oynanan, amacın rakip takımın tüm oyuncularını öldürme ve kendi takımını savunma olduğu çevrimiçi bir oyundur. Benzer savaş oyunlarından farklı grafiklere ve kadın karakterlere sahip olması, genç bireyler arasında tercih edilmesi ve ücretsiz olması gibi nedenlerle çalışmanın bu oyun üzerinden yapılması kararlaştırılmıştır. Çalışmanın amacı kadın Valorant oyuncularının, oyun içinde cinsiyet ayrımcılığı temelli maruz bırakıldıkları durumları, bu bağlamda karşılaştıkları tutum ve davranışları, bunların etkilerini ve karşı tepkilerini tespit etmeye çalışmak olarak belirlenmiştir. Ayrıca, oyun içinde kadınlara yöneltilmiş toksik davranışların ortaya çıkmasını tetikleyen faktörler de incelenmiştir. Son olarak, oyuncuların Valorant dahilinde yaşadığı olayları adli sürece taşıma durumları da ele alınmıştır. Bu doğrultuda, Haziran- Ekim 2022 tarihleri arasında, sosyal medyadaki Valorant toplulukları aracılığıyla ulaşılan ve en az 1 aydır Valorant oynayan 19 kişi (12 kadın, 7 erkek) ile derinlemesine görüşme yapılmış, elde edilen verilerin kodlama işleminden sonra 5 temaya ait 21 kategori ortaya çıkmıştır. Bulgular sonucunda kadınların cinsiyet ayrımcılığı temelli hakaret, küçümsenme, tehdit, iltifat, alay gibi birçok davranışla karşılaştıkları gibi destekleyici ve olumlu tutumlarla da karşılaştıkları görülmüştür. Kadın oyuncuların istenmeyen durumlardan kaçınmak için birçok tedbir aldıkları, bu durumları deneyimleyen kadın oyuncuların birçok alanda etkilendikleri raporlanmıştır. Suç kapsamına giren birçok olayın yaşanmasına rağmen hiçbir katılımcı adli mercilere başvurmamıştır. Tüm bulgular uluslararası ve ulusal yayımlar çerçevesinde tartışılmış ve ele alınmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Çelişik cinsiyetçilik, çevrimiçi oyunlar, cinsiyet temelli ayrımcılık, toksik davranış.

<sup>1</sup>Sorumlu Yazar/Corresponding Author: Ecenur Temelli, [ecenurtemelli@gmail.com](mailto:ecenurtemelli@gmail.com), Orcid: 0000-0002-0635-9749

N. Ziyalar, [neylan@iuc.edu.tr](mailto:neylan@iuc.edu.tr), Orcid: 0000-0001-9626-3734

Y. T. Demircan, [tuncdemircan@gmail.com](mailto:tuncdemircan@gmail.com), Orcid: 0000-0001-7615-0265

Gönderim Tarihi/Received:15.10.2022

Kabul Tarihi/Accepted:15.12.2022

Yayımlanma Tarihi/Published:30.06.2023

## **Behaviors and Attitudes Toward Female Valorant Gamers: A Qualitative Study**

### **Extended Abstract**

With the increasing visibility of women in the gaming community, they can be perceived as individuals who violate normative gender roles and do not belong to this community (Taylor, 2006). While the proportion of women playing video games in the United States is 48% (Pew Research Center, 2020), while online games often have an aggressive environment (Lenhart et al., 2015), women are more likely to be harassed and insulted (Cote, 2015) and it is reported that they encounter negative comments more often than men (Kuznekoff & Rose, 2013). Toxic behaviors in online games include antisocial behaviors such as harassment, insults, discrimination, sexism, deception, and non-compliance with the game rules, which exceed the framework of respect, disrupt communication and cause stress and a bad game experience for other players (Caudill, 2015; Foo & Koivisto, 2004). In this direction, it is aimed to make a qualitative study with Valorant players, to try to determine the said negativities and to deal with possible risks and suggestions within the literature. The aim of the study is to determine the positive or negative attitudes, responses, possible risks, coping methods, and effects of female players during the game, and as a result, to present a set of recommendations. In addition, the attitudes encountered will be evaluated from a legal point of view, and the risks that women face and may face will be determined.

Valorant is an online game played in teams of 5, where the goal is to kill all the players of the opposing team and defend your own team. It was decided to work on this game because it has different graphics and female characters than similar war games, it is preferred among young people, and it is free. Accordingly, in-depth interviews were conducted with 19 people (12 female, 7 male) who played Valorant for at least 1 month, reached through Valorant communities on social media, between June and October 2022. Only the in-depth interview form prepared by the researchers was used in the study. In the in-depth interview form, there are questions about the demographic information of the participants, as well as questions about their game history, Valorant habits, positive and negative situations they encounter in the game, their reactions to these situations, the effects of these situations, and possible judicial processes. The data obtained were divided into sections and examined, after the coding process, the common aspects of the codes were determined, and themes were created. 21 categories under 5 themes emerged.

The themes are the situations faced by the female players, female players' reactions, the effects of these situations on female players, the players that triggered the sexist and negative situations, and the players' approach to the judicial process. Situations faced by female players are discussed under 7 categories. There are themes such as supportive behavior; aggressive behavior including insults, threats, swearing, and harassment; flirting; coercive including coercive behaviors in communication and interaction; violent sexism; condescending; and women as "normal" players. Gamers are exposed to ambivalent sexist attitudes just because they are women, and these experiences have short to medium-term effects. Gender-based discriminatory behaviors include insults, swearing, threats, sexual harassment, blocking the gameplay, constantly asking questions, excessive compliments, offering help, trying to talk about non-game matters, belittling, and mocking.

In the study, the strategies developed by female gamers to avoid and deal with sexist behaviors are examined. Women's reactions to negative and discriminatory attitudes are divided into 5 categories: Trying to ignore, reporting, quitting the game, taking precautions, and giving verbal and behavioral responses.

The triggers of negative reactions towards women were grouped under 4 categories being a woman, the success of the female gamer in the game, making suggestions, and responding. Being a woman can be enough reason for being discriminated against during the game. The negativities during the game have some effects on female gamers. This theme is grouped under 3 categories as psychological effects, game-related effects, and normalization/acclimating. The effects can last for a short to medium term, depending on the intensity, the current psychology of the gamer, and the total gameplay duration. Finally, questions were asked about the judicial dimension of the events experienced by the participants, and it was seen that none of the participants applied to the judicial authorities and it's seen that their knowledge of the judicial subject was insufficient.

It has been observed that women playing Valorant are exposed to various gender-based discriminations during their gaming experiences, and this situation is frequently experienced. All findings were discussed and discussed within the framework of international and national publications, and it was noted that the findings were in parallel with the literature.

**Keywords:** Ambivalent sexism, online gaming, gender-based discrimination, toxic behavior

## **Giriş**

Pek çok çalışma, video oyunlarının fiziksel ve mental sağlık, bilişsel beceriler ve öğrenme üzerinde olumlu etkilerinin bulunduğunu bildirmektedir (Cai ve diğerleri, 2021; Dale ve diğerleri, 2020; Huang ve diğerleri, 2017; Zelinski & Reyes, 2009). Lopez-Fernandez ve diğerlerinin (2019) meta-analiz çalışmasında da kadın oyuncularla ilgili benzer sonuçlara ulaşılmıştır. Ancak cinsiyet stereotipleri ve/veya oyun sorasındaki deneyimler nedeniyle kadınların video oyunları oynama konusunda daha az cesaretlendirildikleri bildirilmektedir. Bununla birlikte, kadın oyuncuların oyun sırasında karşılaşılabilecekleri olumsuz tepkiler nedeniyle bazı baş etme yöntemlerine başvurdukları görülmektedir (Lopez-Fernandez ve diğerleri, 2019).

Video oyunları, genellikle genç erkek ve yetişkinlerin bulunduğu aktiviteler olarak algılanmakla birlikte (Hartmann & Klimmt, 2017; Veltri ve diğerleri, 2014; Woods, 2021), tüm oyuncular arasında kadınların %46-48'lik bir yer aldığı (Pew Research Center; 2020; Entertainment Software Association, 2020), e-spor izleyicisi olan kadınların oranının %30 olduğu bildirilmektedir (Hilbert, 2019). Oysa pek çok çalışmada, video oyunları ve yayıncılık topluluğunun ağırlıklı olarak erkeklerden oluştuğu ve genellikle toksik ve mizojinist (kadın düşmanı) bir tutuma eğilimli olduğu bildirilmektedir (Williams ve diğerleri, 2009; Taylor, 2006). Kadınların oyun topluluğundaki görünürlüğünün artmasıyla birlikte, kadınlar normatif cinsiyet rollerini ihlal eden ve bu topluluğa ait olmayan bireyler olarak algılanabilmektedir (Taylor, 2006). Çevrimiçi oyunların genellikle saldırgan bir çevreye sahip olmasıyla birlikte (Lenhart ve diğerleri, 2015) kadınların taciz ve hakarete maruz kalmasının daha olası olduğu (Cote, 2015) ve olumsuz yorumlarla erkeklere göre daha sık karşılaştıkları bildirilmektedir (Kuznekoff & Rose, 2013). Çevrimiçi oyunlardaki toksik davranışlar, taciz, hakaret, ayrımcılık, cinsiyetçilik, kandırma, oyun kurallarına uymama gibi saygı çerçevesini aşan, iletişimi bozan ve diğer oyunculara strese ve kötü bir oyun deneyimine neden olabilecek antisosyal davranışları içermektedir (Caudill, 2015; Foo & Koivisto, 2004). Kadın oyuncuların, çok oyunculu oyunlar sırasında toksik davranışa maruz kalmasının erkeklere oranla üç kat daha olası olduğu bildirilmektedir (Kuznekoff & Rose, 2013). Bu doğrultuda, oyun topluluğunda cinsel tacizin yaygın bir yer edindiği görülmektedir (Gray, 2012; O'Leary, 2012). Kadın e-sporcuların da sık sık sözel taciz, cinsiyetleri nedeniyle yetersiz oldukları ayrımcılığı ve mizojinist siber zorbalıkla mücadele ettikleri görülmektedir (Ruvalcaba ve diğerleri, 2018).

Kadınlara yönelik ayrımcılık ve önyargılar sadece olumsuz görünen söz veya davranışlarla ortaya çıkmamaktadır. Küçümseme, hakaret, taciz gibi düşmanca cinsiyetçiliğin yanında kadınlar, kendini olumlu gibi gösteren davranışlarla da cinsiyetçiliğe maruz bırakılmaktadır. Glick ve Fiske (1997) cinsiyetçiliğin düşmanca tarafının yanında korumacı cinsiyetçiliği de içerdiğini belirtmektedir. Korumacı cinsiyetçilik, erkeğin, erkeklığe atfedilen baskın ve güçlü özelliklerin kadınlar üzerinde daha yumuşak bir şekilde ortaya çıkarıldığı görüşüdür. Düşmanca cinsiyetçilik kadınların kariyer yapması konusunda olumsuz tavır yordarken korumacı cinsiyetçilik ise geleneksel rollere olumlu bir anlam yükleyerek cinsiyet eşitsizliğini

güçlendirmektedir (Glick ve diğerleri, 1997). Bireyler, korumacı cinsiyetçi yorumları, düşmançı yorumlara kıyasla daha fazla beğenme eğilimindedir (Barreto & Ellemers, 2005).

Bunun yanında, kadın e-sporcular görünüşleri ile ilgili daha fazla yorum alırken erkek e-sporcular ise genellikle oyunları ve stratejileri hakkında yorumlar almaktadır (Ruvalcaba ve diğerleri, 2018). Twitch'te oyun yayını yapan kadın oyuncuların, genellikle boobs, babe, smile gibi oyunla ilgisi olmayan kelimeler içeren yorumlar aldığı, erkek oyunculara yapılan yorumların ise melee, glitch, reset gibi oyun bağlamıyla ilgili kelimeler içerdiği raporlanmaktadır (Nakandala ve diğerleri, 2017). Kadın Twitch yayıncılarının özellikle cinsel açıdan nesneleştirildikleri ve vücut özelliklerinin kişiliklerinden ayrı olarak değerlendirildikleri görülmektedir (Gervais ve diğerleri, 2012). İzleyiciler, erkek yayıncılarda başarı için yetenek ve kişiliğin önemli özellikler olduğunu, kadın oyunculara ise fiziksel çekiciliğin en önemli faktör olduğunu düşünmektedir. İzleyicilerin kadın yayıncıların başarıları hakkındaki görüşleriyle ilgili olarak iyi oyun oynama ve çekicilik arasında negatif bir ilişkinin varlığı tespit edilmiştir (Uszkoreit, 2015).

FPS (First Person Shooter - Birinci Şahıs Nişancı) oyunları, genellikle savaş ortamında geçtiği için ve/veya karakterlerin casus, tetikçi, keskin nişancı olduğu oyunlar olması sebebiyle cinsiyetlendirilmiş platformlardır (Assunção, 2016). Çalışmalar şiddet içerikli ve cinsiyetçi oyunların, erkeklerde, cinselleştirilmiş saldırganlığın kadın rakiplere yönlendirildiği takdirde, düşmançı cinsiyetçiliğin arttırabileceğini göstermektedir (Burnay ve diğerleri, 2019). Benzer olarak erkek avatarla oynamanın kadın avatarla oynamaya göre, oyuncunun saldırganlığını arttırdığı görülmüştür (Yang ve diğerleri, 2014). Bununla birlikte, bireylerin düşmançı oyunlarda geçirdikleri süre, hakaret kültüründe sosyalleşmelerine ve hakareti normalleştirmelerine neden olabilmektedir. Oyun doğasının getirdiği anonimlik de çevrimiçi oyunlardaki hakareti kolaylaştırabilmektedir (Tang & Fox, 2016). Türkiye'de de kadın e-sporcuların dışlanmaya ve hakarete maruz kaldıkları, toplumsal cinsiyet rollerinin oyun çevresinde de görüldüğü bildirilmektedir. Kadın oyuncuların aile ve çevrelerinden gelen tepkiler ise başarı durumlarına ve maddi kazançlarına göre değişmektedir (Alp ve diğerleri, 2020). Hakaret, eleştiri gibi toksik tutumlarla karşılaşan bireylerin, psikolojik iyi oluşlarına olan etkileri nedeniyle oyun oynamayı bırakabilecekleri, hatta stratejik olarak, oyunu kazandıktan sonra cinsiyet kimliklerini sakladıkları tespit edilmiştir (Assunção, 2016). Kadın oyuncular, sosyal destek eksikliğine bağlı olarak kaygı ve yalnızlık hissettiklerini, bu olumsuzluklarla baş etme doğrultusunda kimliklerini sakladıklarını ve diğer oyuncularla sözel iletişimden kaçındıklarını belirtmişlerdir (McLean & Griffithd, 2018). Türkiye'de sadece erkek oyuncularla yapılan bir çalışma, oyuncuların siber zorbalık deneyimlerinin sürekli kaygı düzeyleriyle ilişkili olduğunu göstermektedir (Altınışik, 2021). Tacizin, anksiyete (DelGreco & Christensen, 2020; Stahl & Denhag, 2020), uyku bozuklukları (DelGreco & Christensen, 2020), depresif semptomlar (Friborg ve diğerleri, 2017; Houle ve diğerleri, 2011), travma sonrası stres bozukluğu (Stockdale ve diğerleri, 2009) gibi etkileri olabilmektedir.

Dijital alandaki gelişmeler, özellikle sosyal medya araçlarıyla gerçekleştirilen suçların da çoğalmasına neden olmaktadır. Hakaret suçunun yanında, dolandırıcılık, tehdit, taciz, şantaj, suça teşvik ve daha birçok suç bu yolla işlenebilmektedir. Bu alanda yapılan ve suç olarak tanımlanan ihlaller; Bilgisayar

suçu, bilgisayarla ilgili suç; internet suçluluğu, elektronik suç; bilgisayar vasıtası ile işlenen suçlar, bilişim suçları ya da suçluluğu; bilişim ihlali gibi değişik terimlerle ifade edilmeye çalışılmaktadır (Yıldız, 2007). Türk mevzuatında, bilişim sistemleri kullanılarak gerçekleştirilen hakaret ya da sövme fiillerine yönelik doğrudan bir düzenleme bulunmamakla beraber Türk Ceza Kanunu'nun 125. Maddesinde hakaret fiili suç olarak düzenlenmiş ve aynı maddede fiilin mağduru muhatap alan sesli, yazılı veya görüntülü bir iletiyle işlenmesi halinde, aynı cezanın verileceği hüküm altına alınmıştır. Bilişim sistemleri kullanılarak işlenen bu tür suçlar kanunlarda suç olarak kabul edilmiş olmakla beraber, dijital ortamda fail ve fiilin tespit edilmesi ile suçun ispatı, çoğu zaman suçun işlendiği ülkede içerik ve yer sağlayıcının temsilcisinin bulunmaması gibi nedenlerle son derece zor hatta imkânsız hale gelmektedir. Belki de söz konusu suçların internet ortamında işlenmesini cazip kılan bu zorluklar sebebiyle işlenen bu tür eylemler cezasız kalmaktadır.

Valorant, 5 kişilik gruplar halinde, internet üzerinde oynanan amacın rakip takımın alanına bomba yerleştirerek patlatma veya rakip takımın tüm oyuncularını öldürme ve kendi takımını savunmanın olduğu bir birinci şahıs nişancı oyunudur. Takım içinde sesli ve yazılı iletişim kurulabilirken, takımlar arası sadece yazılı iletişim kurulabilmektedir. Kişilerin cinsiyetleri gibi bilgileri anonim kalabilmektedir (Riot Games, 2020). Valorant'ın ücretsiz bir oyun olması, klasik oyunlardaki savaş ortamlarından farklı grafiklere ve kadın karakterlere sahip olması, benzer oyunlara göre daha yeni olması, genç bireyler arasında tercih edilmesi gibi nedenlerle, bu çalışmada incelenmesi kararlaştırılmıştır. Valorant'ta da kadın ve dezavantajlı gruplara karşı spesifik davranış ve tutumlar olduğu, bu olumsuzlukların kadın oyuncuların oyun deneyimini ve psikolojik iyi oluşlarını etkilediği düşünülmektedir. Bu doğrultuda Valorant oyuncuları ile nitel bir çalışma yapılarak söz konusu olumsuzlukların belirlenmeye çalışılması ve olası risk ve önerilerin literatür dahilinde ele alınması hedeflenmektedir. Çalışmanın amacı, kadın oyuncuların oyun sırasında karşılaştığı olumlu veya olumsuz tutumlar, verdikleri karşılıklar, olası riskler, baş etme yöntemleri ve etkilerini belirlemek ve bunun sonucunda da bir öneriler bütünü sunabilmektir. Ayrıca, karşılaşılan tutumlar hukuki açıdan da değerlendirilmiş kadınların karşılaştıkları ve karşılaşılabilecekleri riskler belirlenmiştir.

## YÖNTEM

### Araştırma Deseni

Nitel bir araştırma olarak tasarlanan bu çalışma, İstanbul Üniversitesi Cerrahpaşa, Sosyal ve Beşerî Bilimler Araştırmaları Etik Kurulunca verilen, 2022/165 sayılı etik kurul onayı sonrasında, 2022 Haziran ile Ekim ayları arasında, 19 Valorant oyuncusuyla derinlemesine görüşmeler yapılarak gerçekleştirilmiştir. Durum çalışması olarak yürütülen araştırmanın ana hedefi kadın Valorant oyuncularının oyun sırasında cinsiyet temelli ayrımcılığa maruz bırakılıp bırakılmadıklarının ve karşılaştıkları tutumların tespit edilmesidir.

### Çalışma Grubu

Örneklem kartopu ve ölçüt örnekleme yöntemiyle, Valorant Türkiye sosyal medya ve oyun toplulukları aracılığı ile oluşturulmuştur. Örnekleme 18 yaşını tamamlamış ve en az bir ay boyunca düzenli



olarak Valorant oynayan kişiler dahil edilmiştir. Çalışmaya tüm cinsiyetler kabul edilmiştir. Fakat, örnekleme sadece kendini kadın veya erkek olarak tanımlayan Valorant oyuncuları bulunmaktadır. Katılımcıların yaşları 18 ile 28 arasında değişmektedir. Örnekleme 12 beyan kadın ve 7 beyan erkek oyuncu bulunmaktadır. Tüm katılımcıların eğitim düzeyleri lise ve üstüdür. Katılımcıların yaşadıkları şehirler İstanbul, Bodrum, Çanakkale, İzmir, Elâzığ ve Muğla olarak belirtilmiştir.

### **Veri Toplama Süreci**

Katılımcılarla, araştırmacıların hazırladığı görüşme soruları doğrultusunda Discord isimli iletişim uygulaması üzerinden görüşmeler yürütülmüştür. Görüşmeler, yalnızca sesli olarak yapılmış, ortalama birer saat sürmüştür. Kişilerin kimlik bilgisi olarak yalnızca belirttikleri isimler kullanılmıştır. Öncelikle çalışmayla ilgili bilgiyi de içeren ve katılımcıların Discord kullanıcı isimlerini isteyen form çeşitli platformlarda yayılmış, çalışmaya katılmak istediğini belirten kişiler ile Discord üzerinden iletişime geçilmiştir. Veriler derinlemesine görüşme yöntemi ile toplanmış, görüşmeler veri doygunluğuna ulaşıncaya kadar devam etmiştir. Mülakat sırasında yaklaşık 20 saatlik ses kaydı alınmış ve transkripsiyon işlemlerinden sonra 180 sayfalık veri elde edilmiştir.

Çalışmada sadece araştırmacıların hazırladığı yarı yapılandırılmış derinlemesine görüşme formu kullanılmıştır. Derinlemesine görüşme formunda katılımcıların demografik bilgilerine yönelik soruların yanında oyun geçmişleri, Valorant alışkanlıkları, oyunda karşılaştıkları olumlu ve olumsuz durumlar, bu durumlara verdikleri tepkiler, bu durumların etkileri ve olası adli süreçlerle ilgili bilgi almaya yönelik sorular bulunmaktadır. Gönüllü onam alındıktan sonra, analiz için incelenmek üzere konuşmaların ses kaydı alınmış, katılımcılardan kayıt için izin istenmiştir. Sorular, ilgili uluslararası ve ulusal literatür (Alp ve diğerleri, 2020; Caudil, 2015; Cote, 2015; Foo & Koivisto, 2004; Ruvalcaba ve diğerleri, 2018) incelenerek oluşturulmuş, alanda çalışmalar yapmış olan uzmanlar tarafından incelenmiş ve son hali üzerinde fikir birliğine varılmıştır.

### **Verilerin Analizi**

Elde edilen veriler içerik analizi yapılmak üzere, üç çalışmacı tarafından birbirinden bağımsız olarak değerlendirilmiştir. Transkripte edilen veriler, kodlama işlemi yapılmadan önce birçok kez okunmuş, belirlenen kodlar karşılaştırılıp, üzerinde tartışılarak tüm çalışmacılarca fikir birliğine varılmıştır. Kodlama işleminden sonra, kodların ortak yönleri belirlenip, temalar oluşturulmuştur. 5 kategoriye ait 21 tema ortaya çıkmıştır. Elde edilen verilerin geçerlilik ve güvenilirliklerinin sağlanabilmesi için aktarılabilirlik ve inanılabilirlik noktalarına dikkat edilmiş, kodlamalar farklı çalışmacılarca bağımsız olarak yapılmış ve büyük ölçüde paralellik gösterdiği görülmüştür. Miles ve Huberman (1994), aynı veri setini birden fazla araştırmacının kodlaması, tanımların güvenilirliğini arttırmaktadır. Bu yöntemdeki temel nokta çalışmacıların bağımsız olarak belirledikleri kodların benzerlik göstermesidir. Aktarılabilirliğin sağlanması doğrultusunda, katılımcıların özellikleri, seçimi, veri toplama süreci, elde edilen verilerin analizi açıklanmış, verilerden oluşturulan kategori ve temalar sunulmuştur. Temaların birbirleri ile ilişkileri değerlendirilmiş, bulguları destekleyici olarak katılımcılara ait alıntılar anonim olacak şekilde

paylaşmıştır. Alıntılarının cevaplarının genelini yansıtacak nitelikte olmalarına dikkat edilmiştir. Betimlemelere ağırlık verilmiş, kişisel görüş belirtmekten kaçınılmıştır.

## BULGULAR

Elde edilen verilerin analizleri sonucunda 5 temaya ait 21 kategori oluşturulmuş ve aşağıda ayrıntılı şekilde ele alınmıştır (Tablo 1).

**Tablo1.**

*Tema ve Kategoriler*

Temalar	Kategoriler
Kadın Valorant Oyuncularının Karşılaştığı Tutum ve Davranışlar	Destekleyici
	Saldırgan/Düşmanca
	Korumacı Cinsiyetçi
	Zorlayıcı
	Küçümseyici
	Flörtöz
	“Normal” Bir Oyuncu Gibi Kadınlar
Oyun Öncesi ve Sonrasında Kadın Oyuncuların Olumsuz Durumlara Karşı Tutumları	Sessize Alma/Görmezden Gelme
	Şikâyet
	Oyundan Çıkma
	Önlem Alma
Kadın Valorant Oyuncularına Yöneltilen Olumsuz Davranışları Etkileyen Faktörler Teması	Karşılık Verme
	Kadın Olduğunun Anlaşılması veya Düşünülmesi
	Oyundaki Başarısı
	Öneride Bulunma/Yorum Yapma
Ayrımcı Tutum ve Davranışların Kadın Valorant Oyuncuları Üzerindeki Etkileri	Karşılık Verme veya Vermeme
	Psikolojik
	Oyunla İlgili
Adli Boyut	Normalleşme/Alışma
	Adli Boyuta Taşıma
	Adli Süreçle İlgili Bilgi Sahibi Olma

### Kadın Valorant Oyuncularının Karşılaştığı Tutum ve Davranışlar Teması

#### *Destekleyici*

Birçok kadın katılımcı Valorant sayesinde destekleyici ve saygılı kişilerle tanıştıklarını ve arkadaşlıklar edindiklerini belirtmiştir. Bazı oyuncuların kendilerini içtenlikle desteklediğini, espri yaptığını, mental destek sunduğunu ifade etmiş, birlikte keyifli oyun deneyimleri yaşadıklarını belirtmişlerdir. Birçok kadın oyuncu, Valorant sayesinde tanıştığı kişilerle hala birlikte oyuna girdiklerini,

bazılarıyla oyun dışında da iletişimlerini sürdürdüklerini ve gerçek hayatta da görüştiklerini ifade etmişlerdir.

“İnanılmaz insanlarla tanıştım. Tatlı abilerim oldu.” Katılımcı1, kadın.

“Valorant’ta tanışıp şu an görüştüğüm çok arkadaşım var yüz yüze. Evinde kaldıklarım bile oldu.” Katılımcı14, kadın.

### **Saldırgan**

Küfür ve hakarete maruz kalma hem kadın hem erkek oyuncuların sıkça karşılaştığı bir durum olarak görülmektedir. Bu tarz söylemler bireye yönelik olmasa bile ani bir tepki olarak da kullanılabilir. Kadın ve erkeklere yönelik bireysel küfür ve hakaretler incelendiğinde, kadınlara nitelik olarak daha farklı ifadelerin kullanıldığı görülmüştür. Örneğin kadınlara daha bireysel ve şahsi küfürler edildiği, bu hakaretlerin cinsel taciz boyutuna ulaşabildiği, günlük hayatta kullanılan bilindik küfürlerden daha farklı ve *yaratıcı* küfürlerin edilebildiği belirtilmiştir. Erkeklerin kendi aralarında kullandıkları küfürler daha çok aile bireylerine yönelik iken, kadınlara edilenler kadınların bedenlerine yöneliktir. Birçok kadın Valorant oyuncusu oyun sırasında daha önce duymadığı küfürler ile karşılaştığını belirtmiştir. Bazı katılımcılar, sadece kadın olduklarının anlaşılmasıyla zorbalığa maruz kaldıklarını bildirmişlerdir. Bazı durumlarda hakaretler tehdide dönüşmektedir. Tehditler cinsel içerikli olabildiği gibi ölüm, fiziksel şiddet gibi etmenler de barındırmaktadır. Bazı oyuncular ise, kadın oldukları anlaşıldıktan sonra, öncesinde olmasa bile küfür ve hakaretin arttığını bildirmişlerdir. Ayrıca kadına yönelik öfke *kesin sivilcelidir, 120 kilodur* gibi onun dış görünüşü ile ilgili ithamlarla da ifade edilebilmektedir. Kadın ve erkeklerin oyun içinde küfür veya hakaret ettiği görülmüş fakat erkeklerin bu ifadeleri kullanma oranlarının daha yüksek olduğu belirtilmiştir.

“Bazen şey diyorum insanların küfür dağarcığı o kadar yüksek mi?” Katılımcı3, kadın.

“Galiba sadece mikrofonunu açıp konuştu diye küfür yiyen erkek çok az gördüm.” Katılımcı5, kadın.

“Sadece kadın diye değil atıyorum trans bir birey olduğu için, ya da bir erkeğin sesi ince olduğu için ya da bir kadının sesi kalın olduğu için çok fazla zorbalığa maruz kalabiliyorlar. Benim gay arkadaşım oyun oynarken, yaşadığım için anlatıyorum, sesinden dolayı davranışından konuşmalarından dolayı birçok şeye uğrayabiliyor.” Katılımcı5, kadın.

“(Kadın olarak) 5 kişi olduğumuz bir Icebox maçı olmuştu. Çok küfrediyorlar, erkek gibi. Analı bacalı toksiklerdi. Ama iyi bir kız oyuncuyla da oynadığım olmuştur. Sadece kötülerini hatırlıyorum.” Katılımcı11, kadın.

“Kadınların mik açarak küfür ettiklerini çok nadir gördüm. Yazarak hakaret ettiklerini gördüm ama anlamsız yere geçiren bir kadın görmedim.” Katılımcı12, erkek.

“Kadınlara küfredildiğinde daha kişisel ediliyor, kişi zamiri değişiyor. Erkeklere sülalesine, kadınlara senin değil de seni oluyor.” Katılımcı12, erkek.

“Tehditle hiç karşılaşmadım ama geriye kalan aklımın hayalin alamayacağı küfürleri çok, çok fazla duydum.” Katılımcı14, kadın,

“Oyunu satmaya yöneliyorlar bir anda takımda kadın var zaten deyip böyle hem küfür yiyorsun hem maçı satıyor.” Katılımcı16, kadın.

“Hani ciddi ciddi senin bedeninde bir noktayı hani çok açık konuşmak istemiyorum. Bir noktayı belirleyip o yer üzerinden öyle yaratıcı küfürler edebiliyor ki şaşırıp kalıyorsun. Hani buna sinirlenmiyorsun oha bu küfrü nasıl düşünmüş falan diye de şaşırabiliyorsun.” Katılımcı16, kadın.

Oyuncuların kadın oldukları anlaşıldığı zaman karşılaşılan bir durum da sözel ve yazılı ifade edilen cinsel tacizin yanında, oyun karakterleri aracılığıyla cinsel davranışlarda bulunmaktır. Bu takım ve oyundaki erkek oyuncu veya oyuncuların kadın oyuncunun karakterinin önüne veya arkasına geçerek sıkıştırması ve sesli olarak da taciz etmesi olarak görülmektedir. Kadın oyuncunun bedeni üzerinden ifade edilen cinsel içerikli sözler ve yorumlardan da sıkça bahsedilmiştir.

“Aa sen kadınmışsın ya ben de senden bir şey bekliyordum amk orospusu dedi. O anda şey yaptı ya salalım beyler ya dedi. Kadın gelmiş takımımıza dedi zaten bu oyunu alamayız falan dedi. Ve herkes oyunu bıraktı. Beni köşede sıkıştırdılar, arkama geçip salak salak şeyler yaptılar. Oh bak sana şu an tecavüz ediyorum falan dediler. Bunu yaşadktan sonra alt f4 çekip ağlamıştım.” Katılımcı1, kadın.

“Bir kişiyle bi şekilde başa çıkılabiliyor ama dört kişiyle maçı bırakıp gidiyorum yani. Çünkü sesli taciz bir şekilde susturuluyor ama oyunda bi şekilde fiziksel taciz yaptıkları zaman bırakıp gidiyorum oynayamıyorum yani. Zaten oynatmıyorlar gelip beni köşeye sıkıştırıyor duvar atıyor kalıyorum orada.” Katılımcı7, kadın.

“Demediği şey kalmadı, benim üzerimden kurmadığı taktikler, yok sesi de çok tatlı zaten. Kız olduğunda küfür olarak değil ama şey olarak cinsel şeyler çok fazla üzerimden söyleniyor. Direkt benim üzerimden sesi de çok güzel işte şurası nasıldır? Kendi aralarında, böyle saçma sapan muhabbetler. Cinsel taciz boyutuna geliyor.” Katılımcı14, kadın.

“Mesela taciz olayı çok oluyor. Özellikle bir kadının sesinin güzel olduğunu düşünüyorlarsa gözleri dönüyor.” Katılımcı19, erkek.

### ***Korumacı Cinsiyetçilik***

Oyun sırasında kadın oyuncular, kadın oldukları anlaşıldıktan sonra bazı korumacı davranışlar ile de karşılaşmaktadır. Bazı erkek oyuncuların hakarete uğrayan bir kadın oyuncunun, savunuculuğunu üstelendiği görülmektedir. Kimi kadın oyuncular kendilerine edilen hakareti görmezden gelip, cevap vermemeyi seçerken erkek takım arkadaşlarının onun adına tartışmaya girdiklerinden bahsetmişlerdir. Bazı kadın oyuncular, arkadaşlarının veya takımdaki diğer oyuncuların saldırgan tarafa tepkilerini belli etmesini beklemektedir.

“Yani niye sessiz kalınsın ki? Yani sessiz kalınmasa bile o insanda bir şey değişirceğini düşünmüyorum ama ben sessiz kalmadığımda birinin benim arkamda olmasını bilmek hoşuma gider tabii.” Katılımcı11, kadın.

Ek olarak, kadın katılımcıların neredeyse hepsi, cinsiyeti bilinmeyen veya kadın olmayan bir oyuncuya edilmeyecek iltifat, övgü ve tebriklerin kendilerine yöneltilebildiğini belirtmiştir. Bu durumun tam tersi olarak, genellikle olumsuz tepkilerin verileceği bir durumda kadınlara daha ılımlı yaklaşıldığı görülmektedir. Benzer olarak, hakarete uğrayan kadın oyuncuların cinsiyetleri anlaşıldıktan sonra hakaretlerin kesildiği veya öncekiler için özür dilendiği de görülmektedir.

“(Takımda) Kadın çıkınca biraz daha az küfür etmeye çalışıyorum, yoksa aa karı kız diyip hemen yavşamıyorum.” Katılımcı4, erkek,

“Ama hata yaptıklarında alttan almak gerekiyor bence. Şimdi onlar bir hanımefendi, öyle diyim, duyguları çok fazla incinebilir.” Katılımcı8, erkek.

“... kadın olduğun için ekstra iyi davrananlar var. Bence ikisi de olumsuz tepkidir.” Katılımcı13, kadın.

### ***Zorlayıcı***

Kadın oldukları anlaşıldıktan sonra oyuncuların birçok kişisel soru ile karşılaştıkları raporlanmıştır. Yaşı, yaşadığı yer, işi, okulu, güzel olup olmadığı gibi sorularla neredeyse tüm kadın oyuncular

karşılaşmıştır. Bir katılımcı ayakkabı numarasının da sıkça sorulduğunu belirtmiştir. Kadın oyuncular Instagram, Snapchat gibi sosyal medya hesaplarının istendiğini de belirtmiştir.

Kadın oyuncular bazı durumlarda sorulan sorulara cevap vermemeyi tercih etmektedir. Bu gibi bazı durumlarda soru soran oyuncuların çeşitli şekillerde oyunu *trolledikleri* ve kadın oyuncunun oyun oynamasını engelledikleri bildirilmiştir. Örneğin, kadın oyuncu yaşını söyleyene kadar veya mikrofonla konuşana kadar oynamayan ve takımın kaybetmesine neden olan ya da karakteri ile kadın oyuncunun karakterini sıkıştırıp hareket etmesini engelleyen veya üstüne bomba atan oyuncuların varlığı paylaşılmıştır. Benzer takımı sabote davranışları, kadın olduğu konusunda şüphelenilen oyuncunun sesli sohbete katılmadığı durumunda da görülebilmektedir.

"Chatten darlıyor. Sonra gıcıklık olsun diye blokluyor köşeye sıkıştırıyor oyun içinde. Benle konuş, bana cevap ver, kaç yaşındasın, nerede okuyorsun, nerede yaşıyorsun bu şekilde sorulara denk gelmişim yani." Katılımcı15, erkek.

"Çünkü direkt işte hani kız mısın falan filan oyunun başından beri bazen rahatsız ediyorlar. Yani bazen etmiyorlar da işte ne olur ne olmaz, ben konuşmuyorum." Katılımcı17, kadın.

Sessize alındığını anlayan bazı erkek oyuncuların, sürekli seslerinin açılması konusunda ısrar ettikleri, eğer kişinin arkadaşı varsa ısrara onun da katıldığı karşılaşılan bir diğer iletişim problemidir. Yine neredeyse tüm kadın oyuncular, kadın oldukları anlaşıldıktan veya tahmin edildikten sonra neredeyse her oyundan sonra arkadaşlık istekleri aldıklarını belirtmiştir. Arkadaşlık istekleri oyun içinde olumlu ya da olumsuz iletişimde buldukları kişilerden gelebildiği gibi hiçbir sözlü veya yazılı iletişimde bulunmadıklarından da gelebilmektedir.

### ***Küçümseyici***

Valorant topluluğunda, kadınların oyuncu kimliklerine yönelik de tepkiler aldıkları görülmektedir. Genel olarak kadın oyuncular, takımın kendilerinden kazanmaya veya *iyi* oynamaya yönelik beklentilerinin bulunmadığını belirtmişlerdir. Oyun sırasında veya öncesindeki karakter seçme ekranında, takımında kadın oyuncu olduğu anlaşılınca oynamayı bırakan, kaybedeceklerini ifade eden, oyunu bozmak isteyen erkeklerle karşılaştığı bildirmiştir.

"Çok iyi oynuyor oha erkek demiyor, kız olduğunu düşünmüyor." Katılımcı5, kadın.

"Hiç beklentileri olmuyor bence. Zaten kazanamıcağ vuramıcağ. Bunu boostlamışlar zaten olarak bakıyorlar." Katılımcı7, kadın.

"Sevgilisiyle giriyor daha oyun başlamadan bu acemi -atıyorum- Reyna acemi ona bi şey demeyin. Acemi olduğu için değil bence kadın olduğu için yazıyor." Katılımcı9, kadın.

Oyuna taktik veya bilgi vererek katılmaya çalışan kadınların küçümseme ve önyargı ile karşılaşmaktadır. Örneğin, kadın oyuncular karşı takımla ilgili verdiği bilgilerin dikkate alınmaması, tek başına savunma yapması konusunda güvenilmemesi, hayatta kalan son karakter olduğu zaman kendisinden beklentinin olmaması, Sage karakterini (Diğer karakterlere can veren ve daha geri planda oynayan karakter) alması için teşvik edilmesi, oynayışı ile dalga geçilmesi ya da başarılı bir oyun sergilediğinde aşırı sevinilmesi veya şaşırılması gibi tepkilerle karşılaşmaktadır. Ek olarak sona kalan kadın oyuncuların daha

fazla talimat aldıkları, nasıl oynaması gerektiğinin söylenmesi de karşılaşılan davranışlardandır. Yüksek seviyedeki kadınlar da oyun içinde diğer oyuncuların kendilerine emir verdiklerini söylemişlerdir.

“Kadınlarla oynamak istemeyen bir tayfa var yani azımsanmayacak kadar.” Katılımcı10, erkek.

“Şeyi biliyor musun diyor evet diyorum nasıl biliyorsun göster diyor mesela. Kötü hissettiriyor, özgüvenimi de yerleşir ediyor. Acaba gerçekten kötü mü oynuyorum diyorum.” Katılımcı14, kadın.

“Zaten adamların benden bir beklentisi yok, oyun başında zaten bir entry almaya çalışıyorsam ve mikrofon açmışsam sen Sage alsan olmaz mı diyorlar.” Katılımcı14, kadın.

“Oyunda bir de ben kız olduğumu baştan belli edince daha kötü oynuyordum gibi hissediyorum. Biraz psikolojik galiba o yüzden başta konuşmak istemiyorum.” Katılımcı17, kadın.

“Atıyorum kız mic basıyor ben omen alacağım diyor. Ordan birisi diyor ki aa kız geldi takıma bozalım. Yeniliriz.” Katılımcı15, erkek.

Yüksek seviyedeki kadın oyuncular, kendilerini buldukları seviyeye daha iyi oynayan arkadaşlarının taşıdıkları, hile kullandıkları gibi ithamlarla karşılaşmışlardır. Takımda başarı sergileyen veya üst sırada yer alan kadın oyuncular, takımı kadın oyuncunun taşımaya yönelik utanç ve şaşkınlık ifadeleri içeren söylemlerle de karşılaşmıştır.

Bazı kadın oyuncular *oynayamadıkları* veya *beceremedikleri* için baskı ve eleştiriyile karşılaşmaktadırlar. Kadın oldukları anlaşıldıklarında, oyuncular küçümseme, dalga geçme, kibirlenme gibi tepkilerle de karşılaştıklarını bildirmişlerdir. Bu gibi durumlarda kadın oyuncular, *yemek yapma*, *mutfağa gitme* gibi geleneksel cinsiyetçi söylemlere de maruz kalabilmektedir. Cinsiyeti anonim olan, ama “kötü” oynadığı düşünülen oyuncular, *bu kesin kadın baksana oynayamıyor* şeklinde yorumlar alabilmektedir.

“Mesela atıyorum bir vuruşu yapamıyorum o an aimim kayıyor elim titriyor falan o an kaçırmış oluyorum ve hani zaten kadın olduğumu biliyorlar ve direkt şey yapıştırma oluyor direkt damga vuruluyor git sen mutfakta yemek yap.” Katılımcı16, kadın.

### **Flörtöz**

Birçok kadın oyuncu çeşitli flört girişimleriyle karşılaştıklarını belirtmiştir. Olumlu olarak görülen bazı davranışlar, aynı zamanda *yazma*, *asilma* ya da *yürüme* olarak da tanımlanmıştır. Ayrıca oyun içinde kadın oyuncuya kendini göstermeye, kadın oyuncunun dikkatini çekmeye çalışma da bu davranışlar olarak bildirilmiştir. *İyi* oynayan kadın oyuncular erkek bir oyuncuya edilmeyeceğini düşündükleri iltifat ve tebrikleri aldıklarını ifade etmişlerdir. Bu bağlamda, oyun içinde evlilik veya çıkma teklifi alan katılımcılar da bulunmaktadır.

“Sapıklık olsun, afedersin yavşama olsun bu tarz şeylerle karşılaşınca bazen midem bulanıyor.” Katılımcı15, erkek.

Oyun içi aşırı yardım da kadın oyuncuların karşılaştığı başka bir durum olarak görülmektedir. Buna örnek olarak kadın oyuncu için silah satın alma, onunla birlikte oynama, kadın oyuncuya can verme veya öldükten sonra diriltme gibi davranışlar verilmiştir.

Bu bağlamda daha yüksek derecelerdeki erkeklerin kadın oyunculara, derecelerini arttırmaları için birlikte oyuna girmeyi teklif ettikleri de görülen başka bir davranıştır. Böylelikle iyi oynayan erkek oyuncu takımının kazanmasını sağlayarak, kadın oyuncunun da puanını arttıracaktır.

### ***“Normal Bir Oyuncu Gibi Kadınlar”***

Bazı katılımcılar, kadın oyunculara da herkese davrandıkları gibi davranan bireylerin de olduğunu belirtmişlerdir.

“Üç bölünmüş gibiler. Hani biri hakaret ediyor, hani baya düşman falan bize. Bir tanesi hani hiç çok umurunda olmayan, normal oyuncuymuşuz gibi. Diğeri de işte çok aşırı samimi.” Katılımcı16, kadın.

### **Oyun Öncesi ve Sonrasında KVO’ların Olumsuz Durumlara Karşı Tutumları Teması**

#### ***Sessize Alma/Görmezden Gelme***

Kadın katılımcıların büyük çoğunluğu kendilerine yönelik olumsuz olarak atfettikleri bir tavırla karşılaştığında kişiyi sessize alarak oyunlarına devam etmeye çalıştıklarını söylemiştir. Sesli sohbet gibi yazılı sohbeti de kapatıp oynayan kadın oyuncular bulunmaktadır. Bazı kadın oyuncular da, konuşmanın ilerlememesi adına karşılaştıkları olumlu tepki veya iltifatlara teşekkür etmediklerini, bunları yanıtız bıraktıklarını belirtmişlerdir.

#### ***Şikâyet***

Hakaret, küfür, taciz, oyunu trolleme, oynamayı engelleme gibi durumlarda kadınlar söz konusu oyuncu veya oyuncuları oyun sisteminde şikâyet etmektedir. Kadın oyuncuların bir kısmı ise, daha kesin sonuç verebilecek bir sistem olan bilet açma yöntemini kullanmaktadır. Bazı oyuncular da hakaretleri içeren ekran görüntülerini de bilete paylaşmaktadır. Bu amaçla oyun sırasında kayıt ve görüntü alan kadın oyuncular bulunmaktadır. Bunlara karşılık bazı oyuncular şikâyet etmenin, kişilerin davranışlarını değiştirmesinde çok etkili olmayacağı veya etkisinin sınırlı olacağını düşünmektedir.

“Çok kişi reportladım. İnanılmaz ticketlar açtım. Riot full bana çalışıyor heralde.” Katılımcı1, kadın.

"3 dakikalık 3 günlük ban yiyor mesela bitince devam." Katılımcı5, kadın

#### ***Oyundan Çıkma***

Bazı kadın oyuncular yaşadıkları durumun yoğunluğuna ve toksik oyuncuların sayısına bağlı olarak, direkt oyundan çıktıkları dönemlerin olduğunu belirtmişlerdir. Oyuncuların karakterleriyle kadın oyuncunun oynamasını engelleme durumunda, oyuna katılım engellendiği için oyundan çıkmak zorunda bırakılan kadınlar bulunmaktadır. Kısıtlı sayıda katılımcı toksik oyuncu kitlesi yüzünden oyuna belirli bir süre ara verdiğini bildirmiştir. Bu konudaki hakim görüş, Valorant'ta olduğu gibi hayatın her alanında kadınların ayrımcılığa ve zorbalığa maruz kalabildiği, bu ortamlardan ayrılmanın çözüm olmadığıdır.

“Bir ara Valorant’a 2-3 ay ara verdiğimi biliyorum, bu kitleler yüzünden. Yediğim laflar yüzünden.” Katılımcı18, kadın.

#### ***Önlem Alma***

Kadın olmaları nedeniyle, oyun içinde olumsuzluk yaşamak istemeyen birçok katılımcı, cinsiyeti hakkında fikir vermeyecek şekilde hareket etmektedir. Oyuncu ismini kapatan veya kadın olduğu

anlaşılmayacak bir isim seçen oyuncuların olduğu gibi, sesli sohbete hiç katılmayan veya katılmak için takımı gözlemleyen kadın oyuncular bulunmaktadır. Bir kadın katılımcı cinsiyetinin anlaşılması için oyuncu ismi olarak araba markalarını kullandığını ifade etmiştir.

“... şimdi daha kontrollü daha dikkatliyim açıkçası. Nerede ne demek gerektiğini daha iyi biliyorum.” Katılımcı1, kadın.

“Çok toksik bir takıma benziyorsa hayatta ağzımı açmam. Çünkü biliyorum onun sonu bana saldırarak bitecek.” Katılımcı16, kadın.

Kadın kimliğini saklamanın yanında, kadın oyuncular oyun deneyimlerini etkileyebilecek başka tedbirler de alabilmektedir. Kadın oyuncuların özellikle sesli iletişime katılmadan önce tedbirli davranmaya çalıştıkları görülmektedir. Karakter seçimi sayfasında, henüz oyun başlamadan diğer oyuncuların tavırlarını incelemek, toksik oyuncu olma ihtimalini değerlendirmek bunlara örnek olarak verilebilmektedir. Sesli iletişimde mesafeli ve soğuk konuşmak da diğer oyuncuların tepkilerini sınırlandırmak için uygulanan önlemlerdendir. Bir katılımcı, sorulduğunda bilerek 26 yaşında olduğunu söylediğini, böylelikle büyük olduğu için erkeklerin iletişiminin azaldığını ifade etmiştir.

“Bir de ben biraz soğuk konuşuyorum ki, oyun sırasında erkekler cıvımasın diye.” Katılımcı5, kadın.

Ek olarak, bazı kadın Valorant oyuncuları, zaman zaman İstanbul sunucusu yerine yabancı sunucularda oyuna girdiklerini bildirmiştir. Bir kısım kadın oyuncu ise, toksik kişilerle karşılaşmamak için maçlara tanıdıkları kişilerle veya arkadaşlarıyla girmeyi tercih ettiğini belirtmiştir.

### ***Karşılık Verme***

Kadın katılımcıların bir bölümü ise verilen tepkilere sesli veya yazılı olarak karşılık vermektedir. Kimi kadın oyuncular *karşı tarafı gıcık edecek* şeyler yazabildiklerini, toksik oyuncularla inatlaştıklarını, egolarını kırmaya çalıştıklarını, bağırdıklarını, susmalarını istediklerini belirtmişlerdir. Bazı kadın oyuncular da, kendilerine yöneltilen hakaret ve küfürlerle paralel düzeyde diyaloga girip tartıştıklarını ve daha sonra sessize aldıklarını bildirmişlerdir.

“Aa kız mısın sen diyor ben de aa erkek misin sen de diyorum.” Katılımcı2, kadın.

“Şey moduna girmek istemiyorum, aa cevap veremedi kapattı. Daha fazla onlarla kavga edip bunu kabullendirmeye çalışıyorum. Bana yaptığını ben de ona yapıyorum.” Katılımcı5, kadın.

Küçük bir kesim, çok sinirlendikleri zaman veya olumsuz tavırların arttığı durumlarda oyunu bilerek sabote ettiklerini, diğer oyuncuların kazanmalarını engellediklerini belirtmiştir.

### **KVO'ya Yöneltilen Olumsuz Davranışları Etkileyen Faktörler Teması**

#### ***Kadın Olduğunun Anlaşılması veya Düşünülmesi***

Bir kadının sesli sohbete ilk anda katılması olumsuz bir durumla karşılaşması için yeterli olabilmektedir. Ses, oyun içinde cinsiyetin anlaşılmasındaki öne çıkan faktörlerdendir. Oyuncunun kadın olduğu anlaşıldığı anda eleştiri, alay veya asılma gibi tepkiler verilebilmektedir.



"Cinsiyetimin (oyun içinde) belli olması şöyle önemli; kızsan ses verdiysen o oyunda sana ne olacağı belli değil." Katılımcı1, kadın.

### ***Oyundaki Başarı***

Aynı kadın oyuncu farklı zamanlarda oyundaki performansına göre *olumlu* veya *olumsuz* tepkiler alabilmektedir. Öldürme sayısı görece az olduğu zaman, kadın olması ile ilgili alaya alınma, hakaret edilme gibi durumlarda kalabilirken, fazla olduğu zaman aşırı bir olumlama ile karşılaşabilmektedir.

"Kötü de oynayabilirim. İyi oynamak zorunda değilim ki bu oyun sonuçta. Ama ister istemez düşünüyorum (iyi oynamayı)." Katılımcı5, kadın.

Ayrıca genel olarak takım kaybediyorsa, bu nedenle takımdaki kadın oyuncunun suçlanabildiği veya hakarete maruz kalabildiği bildirilmiştir. Bunların yanında, oyun *başarısı* diğer oyuncularından yüksek olan kadınlar da hakarete uğrayabilmektedir.

"Bence kadınlara genel olarak ön yargı fazla. Hata yaptığı zaman ya da kill alamadığı zaman (öldürme sayısı az olduğunda) daha çok üstüne gidebiliyor erkeğe göre. Ama kadın taşırssa da toksik oyuncu bir kızın beni taşımaya utanç verici gibi ithamlarda bulunabiliyor." Katılımcı6, erkek.

### ***Öneride Bulunma/Yorum Yapma***

Kadın oyuncunun, başka bir oyuncuya art niyet olmaksızın, oyunuyla veya karakteriyle ilgili bir öneride bulunması, karşı tarafın olumsuz tavırlar sergilemesini etkileyebilmektedir. Bu durum herkes için geçerli olsa da tepkilerin nitelik ve nicelikleri kadın oyunculara karşı farklılaşmaktadır. Öneride bulunan oyuncunun oyunu bırakması, trollemesi, kadın kimliğine hakaret etmesi gibi durumlar verilen örnekler arasındadır.

### ***Karşılık Verme veya Vermeme***

Kadınların bir bölümü, karşı tarafı sözlü veya yazılı uyarabildiğini veya kendisine edilen hakaretlere benzer şekilde yanıt verdiklerini belirtmişlerdir. Karşılık alan oyuncuların sergiledikleri olumsuz tutumun arttığı gözlemlenmiştir. Buna karşılık bazı kadın katılımcılar da sessiz kalan ve cevap vermemeyi seçen kadınların daha ağır bir şekilde hakarete maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

"..ama konuşan, kendini savunan kızlara hakaret edilmiyor benim gördüğüm kadarıyla." Katılımcı7, kadın.

## **Ayrımcı Tutum ve Davranışların KVO'lar Üzerindeki Etkileri Teması**

### ***Psikolojik***

Oyunda karşılaşılan hakaret ve olumsuz yorumlar nedeniyle oyuncuların psikolojileri birçok şekilde etkilenmektedir. Bu gibi olumsuz yaşantılar sonrası kadın oyuncular öfke, üzüntü, şaşkınlık, çaresizlik gibi olumsuz duyguları deneyimlediklerini belirtmişlerdir. Ek olarak ellerin titremesi gibi fizyolojik belirtilere de neden olabilmektedir. Olumsuz tepkilerle karşılaşan bazı kadınlar tüm gün bir şey yapmak istemeyebilmekte, bu etkiden kurtulabilmek için müzik dinleme, yürüyüşe çıkma, yaşadıklarını çevresiyle paylaşma gibi baş etme yöntemlerine başvurabilmektedir. Bazı kadın katılımcılar maruz bırakıldığı olumsuz deneyimlerden sonra ağladıklarını ifade etmişlerdir. Bu etkilerin ortaya çıkması ve süreleri, kişilerin oyuna

başlama süresi, o günkü mental durumları ve yaşadıkları oyun içi deneyimleri gibi faktörlerce değişmektedir.

### ***Oyunla İlgili***

Yaşanan olumsuz olay ve neden olduğu psikolojik değişim kadın oyuncuların oyun performanslarını da olumsuz etkilemektedir. Oyun keyiflerinin kaçması, oynamak istememek, motivasyon kaybı, oyun performansının negatif yönde değişmesi kadınlara yönelik ayrımcı davranışların etkileri arasındadır.

Bazı kadın oyuncular, kendini kanıtlamak, kadınların iyi oyuncu olmadığı kalıbını yıkma isteği ve olumsuz yorumlarla karşılaşmamak için iyi oynamaya çalışmakta, bu durumun da üzerlerinde baskıya neden olduğunu ve performanslarını etkilediğini belirtmektedir.

“Biri bana laf ettiğinde gerçekten mentalim çok düşüyor. Hani yine ona karşı çıkmak için daha çok iyi oynamam gerektiğini düşündüğüm için daha kötü oluyorum.” Katılımcı17, kadın.

### ***Normalleşme/Alışma***

Kadın katılımcıların çoğunluğu, kendilerine ve kadınlara yöneltilmiş ayrımcı tavıra alışıklarını, oyundaki ilk dönemlerindeki gibi yoğun tepkiler vermediklerini belirtmiştir. Bazı kadın katılımcılar, ayrımcı bir hakaret veya iltifatla karşılaşmanın oyunlarının olağan bir rutini haline geldiğini ifade etmişlerdir.

“İlk başlarda korkup ağlıyordum ama artık o kadar normalleşti ki mute’layıp geçiyorum.” Katılımcı3, kadın.

### ***Adli Boyut Teması***

#### ***Adli Boyuta Taşıma***

Katılımcılara Valorant dahilinde karşılaştıkları durumları adli boyuta taşıyıp taşımadıkları sorulmuş, hiçbir katılımcının herhangi bir durum için adli mercilere başvurmadığı görülmüştür. Bazı katılımcılar yaşadıklarını adli sürece taşımayı düşündüklerini, fakat vazgeçtiklerini bildirmişlerdir. Bu kararlarının nedenlerini, medyaya yansıyan kadına şiddet, kadın cinayeti, taciz ve tecavüz olaylarının faillerinin gereken cezayı almamaları, suçluların sokakta gezmeleri, Türkiye’deki adalete inanmamaları olarak göstermişlerdir. Ayrıca, internet üzerinden işlenen bir suçun failinin teknik nedenler nedeniyle tespit edilemeyeceği için de adli süreç başlatmamış katılımcılar mevcuttur. Bunlara ek olarak, önceki yaşantıları ve psikolojik nedenler sebebiyle, adli bir süreçle uğraşamayacak olma da bu nedenler arasındadır.

“Ama şöyle bir şey, o anda yaptığımda sanki işe yaramayacakmış hissine kapıldım. Televizyonda kadınlar öldürülüyor tacize tecavüze uğruyor, hiçbir şey yapılmıyor. Suçlular sokaklarda geziyor. Para cezası ev cezası ile serbest bırakılıyor. Hiçbir işe yaramayacağını, Türkiye’de adalet olmadığını bildiğim için açıkçası böyle bir şey yapmadım.” Katılımcı1, kadın.

“Çok fazla milli değerlere küfür etti. Ben de ciddi olarak taşımayı düşündüm. Her insanın bence kırmızı çizgileri mutlaka vardır. Mustafa Kemal Atatürk’e küfür etmesi benim için çok rahatsız edici bir durumdu ve artık çok fantastik küfürler duymaya başlayınca ben her oyunun kaydını aldığım için şey söyledim ben hani oyun esnasında seni şikayet edeceğim ve bu işi adli boyuta taşıyacağım dedim. Ondan sonra bir daha hiç konuşmadı. Sonrasında da uğraşmak istemedim.” Katılımcı19, erkek.

Katılımcılar, tehditlerin içinin boş ve uygulanamayacak olduklarını düşünmektedir. Ayrıca, adli süreçlerin taraflar arasındaki anonimliği kaldırması ve bu nedenle kadınların açık bir hedef haline

gelebilmesi düşüncesi de paylaşılmıştır. Bu doğrultuda, davalı kadına fiziksel olarak ulaşmanın mümkün olması da kadınların Valorant'ta yaşadıkları olaylar için adli süreç başlatmamalarının nedenlerinden biri olarak görülmektedir.

Bazı katılımcılar, hakaretler karşısında ciddi bir şekilde etkilenme, ölüm tehdidi alma, oyun veya sosyal medya aracılığı ile rahatsızlık verme, sürekli arayıp, yazma gibi durumlar karşısında bazı katılımcılar adli makamlara gidebileceklerini belirtmişlerdir. Ayrıca, oyun içinde kendisini tanıyıp özel olarak hakaret eden, fotoğrafını oyun dışında paylaşan ve onunla ilgili bir algı yaratmaya çalışan kişiler hakkında adli destek alınabileceği ifade edilmiştir. Ek olarak, rahatsızlık veren kişinin kimliğinin, gittiği okul veya arkadaşının bilindiği durumlarda adli sürece başvurulacağı düşünülmektedir.

“Taşımam sanırım ya. Belki erkek olduğum için o kadar sert bir şey gelmiyor ya da çok ünlü olmadığım için. Genellikle konuşmaların içi boş olduğu için şu ana kadar öyle bir şey yaşamadım.” Katılımcı10, erkek.

“Olay şu boyuta gelirse, yani o kişinin bir şekilde bu Instagram olabilir oyun aracılığıyla olabilir bana rahatsızlık verdiğini düşünürsem, sadece küfür olarak değil sapık gibi arayıp yazmalardan bahsediyorum, şurdan burdan ulaşip beni rahatsız ederse olayı adli boyuta taşırım.” Katılımcı13, kadın.

“Bu bana zarar gelmeyecek boyuta gelmedikçe adli boyuta taşımam.” Katılımcı14, kadın.

### **Adli Süreçle İlgili Bilgi Sahibi Olma**

Son olarak katılımcılara adli süreç ile ilgili bilgilerinin olup olmadığı sorulmuştur. Katılımcıların büyük bölümü bilgilerinin olmadığını, daha önce konuyla ilgili bir araştırma yapamadıklarını bildirmiştir. Süreçle ilgili bilgisi olan katılımcılar da net bir bilgi vermemişler, *şikâyette bulunmak, ihbar etmek, karakola gitmek* gibi tabirler kullanmışlardır. Genellikle ekran görüntüsü veya kaydı almak ve karakola başvurulması gerektiğini bildirmişlerdir. Bunların haricinde böyle bir durumda tanınmış avukatların olması, aile fertlerinden birinin avukat olması veya olayın aileye devredilmesi gibi, kişilerin hukuki konularda güvendiği kişilerin olduğu görülmüştür. Bir kadın katılımcı daha önce benzer bir olayla karşılaştığı için ve bir erkek katılımcı ise mesleği gereği atılacak adımları bildiğini ifade etmişlerdir.

“Kanıt olması gerekiyor sanırım. Varsa suç duyurusunda bulunabilirsin. Olabilir diye düşünüyorum.” Katılımcı11, kadın.

“Başıma böyle bir şey gelirse nasıl bir yol izleyeceğimi nasıl adımlar atacağımı bilmiyorum. Onu da artık yaşadıktan sonra muhtemelen bakarım.” Katılımcı15, erkek.

### **Tartışma ve Sonuç**

Bu çalışma, kadın Valorant oyuncularının, oyun sırasında karşılaştıkları toplumsal cinsiyet temelli tutumları ve bu deneyimlerin etkilerini incelemeyi hedeflenmiştir. Bu doğrultuda yapılan çalışma sonucunda elde edilen bulgular, çoğunlukla ulusal ve uluslararası literatürle paralellik göstermektedir. Elde edilen bulgulara göre, bireylerin anonim olarak oynadığı ve bireylerin cinsiyetlerinin tam olarak anlaşılmasının imkânsız olduğu Valorant oyununda dahi toplumsal cinsiyet temelli şiddet davranışları gözlemlenmektedir.

Öncelikle şunu belirtmelidir ki, bu çalışma Valorant oyunu dahilinde *kadın ve erkek* oyuncuların yaşadıkları deneyimlerin ve etkilerinin salt farklılığını göstermeyi amaçlayan bir çalışma değil, sadece kadın

olmanın ve toplumdaki kadınlık algısının neden olduğu farklılıkları belirlemektir. Kadınların oyun sırasında erkeklerden daha farklı bir deneyim yaşadığını belirtmek, iki uçlu cinsiyetçiliği kabul etmeye ve belki de genel olarak cinsiyetçi sonuçlar çıkarmaya imkân vermeye neden olabilecektir. Bu nedenle, çalışmanın amacını bir kez daha belirtmekte fayda olacağı düşünülmektedir. Kadınların -diğer azınlıkların, çocukların ve dezavantajlı grupların oyun içindeki varlığı farkındalık dahilinde olarak- oyun içinde, sadece kadın olmalarının ve toplumdaki ayrımcı görüşlerin varlığı nedeniyle, maruz kaldıkları tepkilerin tespit edilmesidir. Bununla birlikte cinsiyet, yaş, eğitim ve benzeri tüm özelliklerden bağımsız olarak birçok Valorant oyuncusunun, olumsuz ve rahatsız edici tepkilerle karşılaştığı ve oyun deneyimlerinin olumsuz olarak etkilendiği bilinmektedir.

Kadın Valorant oyuncuları oyun sırasında birçok olumlu ilişki ve süregelen arkadaşlıklar edindiklerini belirtse de tüm katılımcılar oyun sırasında kadınların olumsuz tutumlarla karşılaştıklarını belirtmişlerdir. Kadın katılımcılara küfür, hakaret, tehdit gibi olumsuz tutumlarla karşılaşmış ve karşılaşmadıkları sorusu uygulayıcının cinsiyetinden bağımsız olarak sorulmuş, fakat hepsi öncelikli olarak bu olumsuz tutumların erkek oyuncular tarafından sergilendiğini ifade etmişlerdir. Bu olumsuz tutumlar düşmanca olabildiği gibi, korumacı da olabilmektedir. Kadın oyuncular en sık olarak, küçümsediklerini, hakarete uğradıklarını ve flörtöz davranışlarla karşılaştıklarını ifade etmiştir. Bu bulgular, kadınların taciz ve hakarete maruz kalmasının daha olası olduğu (Cote, 2015) ve kadınların olumsuz yorumlarla erkeklere göre daha sık karşılaştıklarını (Kuznekoff & Rose, 2013) gösteren çalışmalarla paralellik göstermektedir. Literatürle benzer olarak (Ruvalcaba ve diğerleri, 2018), sadece bazı kadın katılımcılar oyun sırasında cinsel tacize maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Horizon's World adlı Metaverse oyununda 21 yaşındaki bir kadının tecavüze uğradığını beyan etmesiyle (Smith, 2022), sanal ortamda gerçekleşen cinsel taciz olayları yeni bir boyut kazanmıştır. Bir kısım kadın katılımcıda, yaşanan olumsuzlukların etkileri oyun sonrasında devam etse de genellikle zamanla bu tavırlara alışıldığı ve buna hazırlıklı olunmaya çalışıldığı belirtilmiştir. Tacizin, anksiyete (DelGreco & Christensen, 2020; Stahl & Denhag, 2020), uyku bozuklukları (DelGreco & Christensen, 2020), depresif semptomlar (Friborg ve diğerleri, 2017; Houle ve diğerleri, 2011), travma sonrası stres bozukluğu (Stockdale ve diğerleri, 2009) gibi etkileri olabileceği düşünüldüğünde, kadınların sadece oyun deneyimlerinin değil, günlük yaşantılarının da birçok alanda etkilebileceği görülmektedir. Bulgular kadın oyunculara edilen hakaret ve küfürlerin daha kişisel, bedene yönelik ve cinsel içerikli olduğunu göstermektedir. Literatürde de kadın oyunculara yapılan yorumların oyuncuyu cinsel açıdan nesneleştirdiği görülmektedir (Gervais ve diğerleri, 2012; Nakandala ve diğerleri, 2017). Bazı kadın katılımcılar da, karşılaştıkları hakaretlere alışmanın aslında normal olmadığını, toksik davranışlara karşı şikayet etme, bilet açma gibi ellerinden gelen karşılığı verseler de, bu davranışları azaltma konusunda imkanların sınırlı olduğunu belirtmiştir. Kadın oyuncular, olumsuz tepkilerle karşılaşmamak için sesli sohbete katılmamak, ismini saklamak gibi birçok önlem almakta, bu önlemler de oyun deneyimlerini etkilemektedir. Ek olarak, kendini erkek olarak tanımlayan oyuncular da neredeyse her oyun sırasında küfür, hakaret gibi olumsuzlukları deneyimlemektedir. Fakat kadın oyunculardan farklı olarak, genellikle bu

durumlar erkeklere yönelik toplumsal cinsiyet minvalinde oluşmamaktadır. Benzer şekilde oyun içinde ifade edilen destek ve iltifatlar da cinsiyetler arası farklılık göstermektedir. Hammond ve diğerlerinin (2018) Yeni Zelanda'da yürüttükleri çalışmaları korumacı cinsiyetçiliğin erkeklerde hayat boyunca pozitif lider bir yönelim izlediğini ve zamanla değişmediğini göstermektedir. Bu doğrultuda, Valorant özelinde de korumacı cinsiyetçiliğin kadın oyunculara yönelik oluşmuş kalıpların devam etmesine neden olabileceği düşünülebilir. Bir FPS oyununa dahil olarak, zaten belirli cinsiyet normlarının dışına çıkan kadınlardan oyun içinde de cinsiyet normlarına bağlı kalmaları beklenmekte, buna *uymayan* kadınlar birçok farklı olumsuz karşılık görebilmektedir.

Çalışma sırasında katılımcıların cinsel yönelimlerine dair soru bulunmamaktadır. Fakat bazı katılımcılar, fark edildikleri zaman LGBTQ+ bireylerin de oyun içinde zorbalığa maruz kaldıklarından söz etmişlerdir. Oyun içinde birinin cinsiyetini anlamamanın en belirgin yolunun ses olduğu bilinmektedir. Bu nedenle *kalın* sesli bir kadın veya *ince* sesli bir erkek oyuncu bu özelliklerinden dolayı alaya alınabilmekte veya hakarete uğrayabilmektedir.

Toplumsal cinsiyet temelli kalıplar ile oyun sırasında da karşılaşmaktadır. Kadınların başarısız oyuncular olduğu, tek başlarına yükselemeyecekleri, başarı göstermelerinin şaşırtıcı olduğu, genellikle pasif ve tedbirli oynadıkları gibi bazı düşüncelerin yaygın olduğu görülmektedir. Cinsiyetler arası oyun tarzındaki farklılıkların nedeni olarak yetiştirilmeye bağlı olarak oyunla tanışma yaşı ve pratik olarak düşünülmektedir. Hem yetiştirilme sürecinde erkek çocukların bilgisayar başında geçirdikleri vaktin daha olumlu karşılanması, hem de bilgisayar oyunlarının maskülen içeriklere sahip olması nedeniyle kız çocuklar bilgisayar oyunlarla daha geç tanışabilmektedir. Bu düşüncelerin varlığına rağmen, Türkiye Valorant topluluğunun, kadınların oyundaki varlığına henüz tam olarak alışmadığı görülmektedir.

Bulgular doğrultusunda kadın Valorant oyuncularının maruz bırakıldığı hakaret ve yersiz eleştiriler karşısında birçok haklarının ihlal edildiği görülmektedir. Öncelikle oyuncular hem psikolojik hem de toplumsal olarak etkilenmekte hem de neredeyse basit denebilecek kadar gündelik bir aktivite olan oyun deneyimleri sağlıksızlaşmaktadır. Bu durumun hem bireysel hem toplumsal düzeyde, tüm yaş ve cinsiyet grupları için sonuçları olabilir. Kadınlar oyun içindeki hakaretlere ve kendilerine yöneltilmesine *alıştıklarını* söylemişlerdir. Fakat bu normalleştirme sınırının nerede çizileceği bilinmemektedir. Çevrim dışı hayatta da her alanda karşılaşılabilecek bir durum olan, toplumsal cinsiyet temelli psikolojik ve fiziksel şiddet alışılabilir olacak mı sorusunu ortaya çıkarmaktadır. Öte yandan, benzer durum korumacı cinsiyetçi davranışlar gösteren bireyler için de geçerli olabilir. Taciz, hakaret ve istismarın, uygulayıcı gözünde normalleşmesi, hatta ortada mağduriyetin bulunması konusunda bir farkındalığın dahi olmaması, dikkat edilmesi zorunlu olan bir olasılıktır.

Görüşmeler sırasında birçok erkek katılımcının kadınların olumsuz yorumlardan daha fazla etkilendiği, kendilerini korumada yetersiz olduklarını düşündüğü ve bu nedenle de kadın oyuncuyu savundukları görülmüştür. Ayrıca oyuncunun kadın olduğu anlaşıldıktan sonra kibar konuşmak gibi birçok

davranış *olumlu* olarak tabir edilmiştir. Birçok erkek katılımcı bu türdeki davranışların cinsiyetçi bir tutum olduğunun farkında değildir. Bu nedenle online oyunlar, e-spor ve korumacı cinsiyetçilik ve bu konudaki farkındalık ile ilgili çalışmalar da alandaki farkındalığı arttıracakı düşünülmektedir.

Kadın oyuncular oyun sırasında birçok hakkından vazgeçerek daha temkinli ve zaman zaman daha problemlili bir oyun deneyimi yaşamaktadır. Bunların haricinde kadın oyuncuların karşılaştıkları olumsuzlukların etkileri bireyin kişiliği, oyuna ne zaman başladığı, takımda tanıdıklarının bulunup bulunmaması gibi faktörlerce etkilenmektedir. Kadın oyuncular moral bozukluğu, motivasyon kaybı, öfke, şaşkınlık, üzüntü gibi etkiler yaşayabilmekte, bu etkiler kısa ve orta vadeye kadar sürebilmektedir. Fakat hiçbir kadın katılımcı, zaman zaman oyundan çıksalar bile, bu etkiler nedeniyle Valorant'tan kalıcı olarak ayrılmamıştır.

Oyun sırasında tehdit, hakaret, cinsel taciz, çocuk istismarı gibi, suç kapsamına girebilecek birçok davranışla karşılaşmaktadır. Buna rağmen hem bu davranışların normalleşmesi hem mağdurların adli süreçten beklentilerinin olmaması gibi bazı nedenlerle hiçbir katılımcı yaşadığı mağduriyeti adli sisteme taşımamıştır. Katılımcıların büyük çoğunluğu *çok ciddi* bir tehlikeyle karşılaşmadıkları sürece adli makamlara başvurmayaacaklarını belirtmiş, çok küçük bir kesim ise adli süreçle ilgili doğru bilgiye sahip olduğunu ifade etmiştir.

Kadın oyuncuların, taciz, tecavüz, hakaret ve tehdit olarak adlandırdıkları ve adli mevkilere taşımayı düşünüp vazgeçtikleri olaylar karşısında, neden bu karardan vazgeçtikleri sorulduğunda birçok kadın katılımcı medyada artan ve sonuçsuz kalan kadına şiddet olaylarından bahsetmiştir. Burada hem erkek hem kadın katılımcıların Türkiye'deki adalet sistemine olan inançlarının zayıf olduğu, adaletin yerini bulmayacağını düşündükleri ve çabalarının boşa gideceğine inandıkları görülmektedir. Bunun yerine olayı unutmaya çalışmak veya temkinli ve dikkatli davranarak olumsuz durumlardan kaçınmaya çalışmaktadırlar. Ayrıca, bazı katılımcılar, adli bir sürece başlandığında kendi anonimliklerinin ortadan kalkacağı, bu nedenle de fiziksel şiddet riskinin artacağı için adli şikâyet mekanizmasını kullanmak istememektedir. Bu bulguların yanında, çevrimiçi yaşanan herhangi bir olay için adli süreç başlatmakla ilgili olarak, katılımcıların büyük çoğunluğunun net ve doğru bilgisi bulunmamaktadır. Genel olarak şikâyet etme, karakola gitme, ihbarda bulunma gibi yüzeysel ifadeler kullanılmıştır.

Çalışmanın birkaç sınırlılığı bulunmaktadır. Öncelikle örnekleme sadece kendini kadın olarak veya erkek olarak tanımlayan bireyler katılmıştır. Bu nedenle bulgular sadece kadına yönelik toplumsal cinsiyet temelli olumsuzluklar olarak değerlendirilmiştir. Ayrıca katılımcılar, LGBTQ+ bireylerin de dolaylı ve doğrudan olumsuzluklara maruz kaldıklarını belirtmiştir. Bu nedenle, her ne kadar herkesin anonim olduğu ve cinsiyetin bile tam olarak anlaşılamadığı platformlarda, cinsel yönelime bağlı olarak gelişen tutumların incelenmesi önerilmektedir. Ek olarak, Valorant katılımcılarının hiçbiri, özellikle korumacı olmak üzere, bazı cinsiyetçi ifadeler kullansalar da kadınlara yönelik düşmanca düşüncelere veya davranışlara sahip olduklarını ve erkeklerin doğuştan daha iyi oyuncu olduklarını düşündüklerini belirtmemiştir. Bu nedenle,

örneklem kadınlara yönelik olumsuz tutumlar sergileyen katılımcılar açısından eksik kalmaktadır. Oyun topluluğundaki kadın oyunculara yöneltilen istenmeyen tutumların motivasyon ve altta yatan nedenlerinin anlaşılması için, özellikle toksik olarak nitelendirilen oyuncularla görüşme yapılabilir.

Katılımcılar toksik davranışların her oyun seviyesinde görülebileceğini belirtse de farklılaştığını bildiren oyuncular da bulunmaktadır. Çalışma örneğinde bronz, demir, gümüş derecelerdeki katılımcılar çok daha az sayıdadır. Bu nedenle, toksik davranışların, oyun seviyesi ya da seviyenin belirttiği *başarıca* farklılaşıp farklılaşmadığı konusunda yorum yapılamamaktadır.

Valorant'ta yaş sınırının bulunmaması, birçok katılımcının da *toksik* olarak tanımladığı çocuk oyuncular ise zaman zaman hem mağdur hem uygulayıcı olabilmektedir. Eğlenmek için oynanan bir oyunda çocuklar belki de en zararlı çıkan gruplardan biridir. Hem kadınlara karşı kalıp yargıların zihinlerinde oturması, hem de küfür ve hakaretin normalleştirilmesi bakımından Valorant, en azından İstanbul sunucusu için güvenli bir ortam olarak değerlendirilmemektedir. Çalışma örneğine 18 yaşını tamamlamamış katılımcılar dahil edilmediği için, çocukların karşılaştığı durumlar çalışma dahilinde tutulmamıştır. Fakat görüşmelerden edilen bulgulara göre, çocuklar birer gözlemci olabildiği gibi hakaretlere de maruz kalmaktadır. Bu nedenle sonraki çalışmaların çocukların oyun deneyimlerine odaklanması çalışmacıların önerilerinden biridir.

Birçok katılımcı çocuk Valorant oyuncularının bazı durumlarda yetişkinlerden daha fazla toksik davranış sergilediğini, küfür içeren hakaretlerde bulduklarını ve kendilerinden yaşça büyük oyuncuların hakaretlerine maruz kaldıklarını veya tanık olduklarını belirtmiştir. Bu nedenle çevrimiçi oyunlarla ilgili yapılacak sonraki çalışmaların örneklemini çocuklardan oluşturulması alana katkı sağlayacaktır. Son olarak, kadın oyuncuların oyun içi olumsuz deneyimleri yanında, e-sporu bir kariyer olarak sürdüren veya düşünen kadın oyuncuların da cinsiyet rolleri ve eşitsizliği temelli birçok problemle karşılaştığı ifade edilmiştir. E-spor sektöründe kadınların hem takım içinde hem de genelinde, takım seçmelerinde ve maçlar sırasında deneyimleri farklılaşabilmektedir. Bu nedenle, e-spor alanındaki kadın oyuncuların oyun ve gerçek hayatta yaşadıkları sorunlarının incelenmesi de hem literatüre hem de e-spor alanına katkı sağlayacaktır.

**Araştırmacıların Katkı Oranı/ Contribution Statement**

Çalışmaya tüm araştırmacılar eşit oranda katkı sağlamıştır/ All researchers contributed equally to the study.

**Destek ve Teşekkür Beyanı/ Funding Statement and Acknowledgements**

Araştırma kapsamında herhangi bir destekten yararlanılmamıştır/ This research received no specific grant from any funding agency in the public, commercial, or not-for-profit sectors.

**Çatışma Beyanı/ Declaration of Competing Interest**

Çıkar çatışması bulunmamaktadır/There is no conflict of interest.

**Etik Onay/ Ethics Committee Approval**

Etik kurul onayı alınmıştır/ Ethics committee approval was obtained for this study.



### Kaynaklar

- Altınışik, C. (2021). *İki farklı türdeki çok oyunculu video oyununda siber zorbalığın kurban üzerindeki etkisi* [Yayımlanmamış Yüksek lisans tezi]. Maltepe Üniversitesi.
- Alp, A. F., Çakmak, G. & Sarper Kahveci, M. (2020). "Ne bilir kadın oyun oynamayı?": Kadın oyuncuların e-Spor deneyimleri. *Türkiye Klinikleri Spor Bilimleri Dergisi*, 12(3), 322-329.
- Assunção, C. (2016). "No girls on the internet": The experience of female gamers in the masculine space of violent gaming. *Press Start*, 3(1), 46-65.
- Barreto, M. & Ellemers, N. (2005). The burden of benevolent sexism: How it contributes to the maintenance of gender inequalities. *European Journal of Social Psychology*, 35, 633-642.
- Burnay, J., Bushman, B. J. & Laroi, F. (2017). Effects of sexualized video games on online sexual harassment. *Aggressive Behavior*, 45(2), 214-223.
- Caudill, R. (2015). Altruism online: An ethnographic exploration into League of Legends. *Summer Research*, 237.
- Cai, X., Cebollada, J. & Cortinas, M. (2021). From traditional gaming to mobile gaming: Video game players' switching behaviour. *Entertainment Computing*, 100445.
- Cote, A. C. (2015). "I can defend myself": Women's strategies for coping with harassment while gaming online. *Games and Culture*, 12(2), 136-55.
- Dale, G., Joessel, A., Bavelier, D. & Green, C. S. (2020). A new look at the cognitive neuroscience of video game play. *Annals of the New York Academy of Sciences*, 1464(1), 192-203.
- DelGreco, M. & Christensen, J. (2020). Effects of street harassment on anxiety, depression, and sleep quality of college women. *Sex Roles*, 82, 473-481.
- Entertainment Software Association. (2020). *Leading by example*. <https://www.theesa.com/perspectives/leading-by-example/> adresinden 1 Ağustos 2022 tarihinde alınmıştır.
- Foo, C. Y. & Koivisto, E. M. I. (2004). *Defining grief play in MMORPGs*. Proceedings of the 2004 ACM SIGCHI International Conference on Advances in Computer Entertainment Technology.
- Friborg, M. K., Hansen, J. V., Aldrich, P. T. ve diğerleri (2017). Workplace sexual harassment and depressive symptoms: A cross-sectional multilevel analysis comparing harassment from clients or customers to harassment from other employees amongst 7603 Danish employees from 1041 organizations. *BMC Public Health*, 17, 675
- Gervais, S. J., Vescio, T. K., Förster, J., Maass, A., & Suitner, C. (2012). Seeing women as objects: The sexual body part recognition bias. *European Journal of Social Psychology*, 42(6), 743-753.
- Glick, P., Diebold, J., Bailey-Werner, B., & Zhu, L. (1997). The two faces of Adam: Ambivalent sexism and polarized attitudes toward women. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 23, 1323-1324.
- Glick, P., & Fiske, S. T. (1997). Hostile and benevolent sexism, Measuring ambivalent sexist attitudes toward women. *Psychology of Women Quarterly*, 21, 119-135.
- Gray, Kishonna L. (2012). Intersecting oppressions and online communities: Examining the experiences of women of color in Xbox live. *Information, Communication & Society* 15(3), 411-428.
- Hammond, M. D., Milojev, P., Huang, Y., & Sibley, C. G. (2018). Benevolent sexism and hostile sexism across the ages. *Social Psychological and Personality Science*, 9(7), 863-874.
- Hartmann, T. & Klimmt, C. (2017). Gender and computer games: Exploring females' dislikes. *Journal of Computer-Mediated Communication*, 11(4), 910-931.

- Hilbert, J. (2019). *Gaming & gender: how inclusive are eSports?* The sports integrity initiative. <https://www.sportsintegrityinitiative.com/gaming-gender-how-inclusive-are-esports/> adresinden 1 Ağustos 2022 tarihinde alınmıştır.
- Houle, J. N., Staff, J., Mortimer, J. T., Uggan, C. & Blackstone, A. (2011). the impact of sexual harassment on depressive symptoms during the early occupational career. *Society and Mental Health*, 1(2), 89–105.
- Huang, V., Young, M., & Fiocco, A. J. (2017). The association between video game play and cognitive function: does gaming platform matter? *Cyberpsychology, Behavior, and Social Networking*, 20(11), 689-694.
- Kuznekoff, J. & Rose, L. (2013). Communication in multiplayer gaming: Examining player responses to gender cues. *New Media & Society*, 15(4), 541-556.
- Lenhart, A., Smith, A., Anderson, M., Duggan, M., & Perrin, A. (2015). Teens, technology and friendships. *Pew Research Center*, 1-75
- Lopez-Fernandez, O., Williams, A. J., Griffiths, M. D., & Kuss, D. J. (2019). Female gaming, gaming addiction, and the role of women within gaming culture: A narrative literature review. *Frontiers in Psychiatry*, 10.
- McLean, L. & Griffiths, M.D. (2018). Female gamers 'experience of online harassment and social support in online gaming: A qualitative study. *International Journal of Mental Health and Addiction*, 1-25.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *An expanded sourcebook: Qualitative data analysis*. SAGE Publications, Inc.
- Nakandala, S., Ciampaglia, G., Su, N. & Ahn, Y.-Y. (2017). Gendered conversation in a social game-streaming platform. *Proceedings of the International AAAI Conference on Web and Social Media*, 11(1), 162-171.
- O'Leary, A. (2012). In virtual play, sex harassment is all too real. [http://www.nytimes.com/2012/08/02/us/sexual-harassment-in-online-gaming-stirs-anger.html?\\_r=0](http://www.nytimes.com/2012/08/02/us/sexual-harassment-in-online-gaming-stirs-anger.html?_r=0) adresinden 20 Eylül 2022 tarihinde alınmıştır.
- Pew Research Center. (2020). *Gaming and gamers*. <https://www.pewresearch.org/internet/2015/12/15/who-plays-video-games-and-identifies-as-a-gamer/> adresinden 1 Ağustos 2022 tarihinde alınmıştır.
- Riot Games. (2020). *Beginner's guide*. <https://playvalorant.com/en-us/news/announcements/beginners-guide/> adresinden 20 Ağustos 2022 tarihinde alınmıştır.
- Ruvalcaba, O., Shulze, J., Kim, A., Berzenski, S. R. & Otten, M. P. (2018). Women's experiences in esports: gendered differences in peer and spectator feedback during competitive video game play. *Journal of Sport and Social Issues*, 42(4), 295-311.
- Smith, A. (2022). *Woman says she was virtually 'raped' in the metaverse while others 'passed around a bottle of vodka'*. Independent. <https://www.independent.co.uk/tech/rape-metaverse-woman-oculus-facebook-b2090491.html> adresinden 25 Ağustos 2022 tarihinde alınmıştır.
- Stahl, S. & Denhag, I. (2020). Online and offline sexual harassment associations of anxiety and depression in an adolescent sample. *Nordic Journal of Psychiatry*, 75(5), 330-335.
- Stockdale, M. S., Logan, T. K. & Weston, R. (2009). Sexual harassment and posttraumatic stress disorder: Damages beyond prior abuse. *Law and Human Behavior*, 33, 405-418.
- Tang, W. Y. & Fox, J. (2016). Men's harassment behavior in online video games: Personality traits and game factors. *Aggressive Behavior*, 42(6), 513-521.
- Taylor, T. L. (2006). *Play between worlds*. Cambridge: The MIT Press.

- Uszkoreit, L. (2018). With great power comes great responsibility: Video game live streaming and its potential risks and benefits for female gamers. Gray, K., Voorhees, G., Vossen, E. (Ed.), *Feminism in Play* içinde (s.163-181). Palgrave Macmillan.
- Veltri, N., Krasnova, H., Baumann, A. & Kalayamthanam, N. (2014). *Gender differences in online gaming: A literature review*. Proceedings of 20th Americas Conference on Information Systems. Savannah, Georgia, USA.
- Williams, D., Consalvo, M., Caplan, S. & Yee, N. (2009). Looking for gender: Gender roles and behaviors among online gamers. *Journal of Communication*, 59(4), 700-725.
- Woods, O. (2021). Feminist geographies of online gaming. *Digital Geography and Society*, 2, 100015.
- Yang, G. S., Huesmann, L. R. & Bushman, B. J. (2014). Effects of playing a violent video game as male versus female avatar on subsequent aggression in male and female players. *Aggressive Behavior*, 40(6), 537-541.
- Yıldız, S. (2007). *Suçta araç olarak internetin teknik ve hukuki yönden incelenmesi*. Nobel Yayınevi.
- Zelinski, E. M. & Reyes, R. (2009). Cognitive benefits of computer games for older adults. *Gerontechnology: International Journal on The Fundamental Aspects of Technology to Serve The Ageing Society*, 8(4), 220-235.

## Ek-1

İÜC Tarih ve Sayı: 03.06.2022-397984



T.C.  
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ-CERRAHPAŞA  
REKTÖRLÜĞÜ  
Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu  
Başkanlığı



Sayı : E-74555795-050.01.04-397984  
Konu : 2022/165 Sayılı Etik Kurul Onayı

03.06.2022

Sayın Ecnur TEMELLİ UZUN  
İ.Ü.C Adli Tıp ve Adli Bilimler Enstitüsü  
Sosyal Bilimler Doktora Programı Öğrencisi

İlgi : 24.03.2022 tarihli proje başvurunuz.

Yürütücülüğünü üstlendiğiniz, "Kadın "Valorant" Oyuncularının Karşılaştığı Tavır ve Tutumlar: Nitel Bir Çalışma" başlıklı "Öğretim Üyesi Araştırması" çalışmanız, Etik Kurul'umuzun 10.05.2022 tarihinde on-line platformda gerçekleştirilen toplantısında görüşülmüş olup, 2022/165 no'lu Etik Kurulu Onay Formu ilişikte gönderilmiştir.

Gereği için bilgileriniz rica olunur.

Prof. Dr. Selçuk HÜNERLİ  
Başkan

Ek:Onay Formu

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu :BSM1FB0M5Z

Belge Takip Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/istanbul-universitesi-cerrahpasa-ehys>

Adres:İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa Rektörlüğü, 34320 Avcılar-İstanbul  
Telefon:0212 404 03 00 Faks:0212 404 07 01  
Web:<https://www.istanbulc.edu.tr>  
Kep Adresi:istanbulc@hs01.kep.tr

Bilgi için: Zeynep CÖMERT  
Dahili: 19456



Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.



## *Nitel Sosyal Bilimler/Qualitative Social Sciences*

*Yıl:2023, Cilt:5 Sayı:1*  
*Year:2023, Vol:5 Issue:1*

<https://doi.org/10.47105/nsb.1177120>

**Makale Türü/Article Type:** *Araştırma/Research*

**Atıf/Citation:** Güney, E., & Yalçın, S. B. (2023). Okul psikolojik danışmanlarının/ rehber öğretmenlerin Covid-19 pandemi dönemindeki uzaktan eğitim uygulamalarına ilişkin görüş ve önerileri. *Nitel Sosyal Bilimler*, 5(1), 49-67. <https://doi.org/10.47105/nsb.1177120>

## **Okul Psikolojik Danışmanlarının/Rehber Öğretmenlerin Covid-19 Pandemi Dönemindeki Uzaktan Eğitim Uygulamalarına İlişkin Görüş ve Önerileri**

<sup>a</sup>Enes Güney<sup>1</sup>  <sup>b</sup>Süleyman Barbaros Yalçın

<sup>a</sup>*Doktora Öğrencisi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Necmettin Erbakan Üniversitesi, Konya, Türkiye*

<sup>b</sup>*Doç. Dr., Necmettin Erbakan Üniversitesi, Konya, Türkiye*

### **Öz**

Pandemi aniden ortaya çıkmış dünyada olduğu gibi ülkemizde de salgının seyrini azaltabilmek, insan hareketliliğinin en aza indirgenmesi ve bu nedenle uzaktan eğitime hızlı bir geçiş olmuş, geleneksel okul ve sınıf algısı değişmiş, teknolojik araçlarla farklı mekânlarda sanal sınıflar oluşturulmuştur. Eğitim alanında alınan bu önlemler kapsamında ülkemizde MEB'in (Milli Eğitim Bakanlığı) almış olduğu karar ile 23 Mart 2020 tarihinden 18 Haziran 2021 tarihine kadar eğitim öğretim faaliyetleri uzaktan eğitim şeklinde yürütülmüştür. Bu çalışma, okul psikolojik danışmanlarının/rehber öğretmenlerin Covid-19 ile bağlantılı olarak sunulan uzaktan eğitime ilişkin görüşlerini belirlemeyi amaçlamaktadır. Bu amaçla gerçekleştirilen araştırmada psikolojik danışmanların (N=14) uzak eğitim sürecine yönelik görüşleri çevrimiçi olarak toplanmış ve durum çalışması tasarımı, görüşme teknikleri kullanılarak toplanan veriler içerik analizi tekniğiyle incelenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre uzaktan eğitim hizmetlerinin avantajları ulaşım kolaylığı, zaman esnekliği, gerçek ortamlarda eğitime göre daha düşük maliyet ve günlük rutinlerde uygulama kolaylığıdır. Uzaktan eğitimin dezavantajlı yönleri; internet bağlantısında yaşanan sorunlar, etkileşim yetersizliği, düşük öğrenci katılımı, teknik sorunlar, altyapı ve materyal eksiklikleridir.

*Anahtar Kelimeler:* Okul psikolojik danışmanlığı, uzaktan eğitim, Covid-19.

## **Recommendations of School Psychological Counselors/ Guidance Teachers on Distance Education Applications During the Covid-19 Pandemic Period**

### **Extended Summary**

The coronavirus pandemic (Covid-19), which emerged in the city of Wuhan in December 2019 in the world, still continues to affect our country and the whole world in a multidimensional way in the last days of 2021. In addition to its large-scale negative effects on countries in terms of health, economic, political and social aspects, its effects are still seen in educational practices. In order to reduce the course of the epidemic in our country, as in the world, it is aimed to minimize human mobility, and various measures are taken in the field of education in this direction (İnce, 2021). Within the scope of these measures taken in the field of education, education activities were carried out in the form of distance education from March 23, 2020 until June 18, 2021, with the decision taken by the Ministry of National Education in our country. In this context, distance education activities were carried out on many platforms, channels and applications, especially on EBA (Eğitim Bilişim Ağı), TRT (Türkiye Radyo ve Televizyon Kurumu), EBA İlkokul, TRT EBA Ortaokul and TRT EBA platforms. According to the distance education data announced by the Ministry of National Education, the Education Information Network (EBA) platform was visited 23 billion 769 million 308 thousand 322 times between 23 March 2020 and 18 June 2021 (MEB, 2021).

The elimination of the physical space problem between the student and the teacher in distance education directly serves the purpose of minimizing human mobility and physical contact within the scope of Covid-19 measures. In addition to the benefit of minimizing the physical contact in question, the economic cost of distance education is low, it is easy to access and disseminate information, it provides lifelong learning opportunities, and also gives the right to education for individuals of all ages (Ağır, 2007). In addition to the expressed benefits of distance education, its limitations are inadequacy in lessons that require skill and practice, adaptation problems of individuals accustomed to traditional learning environments, preventing socialization (Akyürek, 2020); lack of communication interaction, loss of motivation, inadequacy of resources such as internet and computer, technical problems, insufficient socialization (Özgöl et al., 2017). Students' lack of experience, technology and infrastructure deficiencies, learning materials, lack of interest in learners, lack of interaction, lack of feedback, and deficiencies in the use of technologies such as computers and the internet (Attri, 2012) appear as limitations of distance education.

The purpose of this research is to reveal the opinions of school counselors/guidance teachers about the distance education process, which has become a necessity due to Covid-19, and to make suggestions as a result of the evaluations.

The research was designed in a case study pattern, one of the qualitative research designs, in order to examine the experiences of school counselors/guidance teachers working in public schools affiliated with the Ministry of National Education during the distance education process carried out due to the COVID-19 epidemic. A case study is a process of revealing comprehensive data about a situation determined within the scope of the research purpose (Yıldırım & Şimşek, 2013). Easily accessible case sampling, which is one of the purposive sampling strategies, was used to determine the study group of the research. In this context, it is aimed to collect data from school psychological counselors (guide teachers) who take an active role in the distance education process in order to evaluate the distance education process. The criteria used in determining the

sample of the study; It was determined as working actively in the distance education process. Content analysis technique, one of the qualitative data analysis techniques, was used in the research data analysis.

According to the results of the research, the advantages of distance education services can be counted as ease of transportation, time flexibility, lower cost compared to education in real environments, and ease of application in daily routines. With the emergency distance education employed with the epidemic, school counselors faced the difficulties of adapting to new education-teaching platforms and performing psychological counseling and guidance activities in virtual environments. These are the use of technology in the distance education process, the use of distance education tools such as EBA and Zoom, the lack of infrastructure in the programs used, and the difficulties experienced in the use of computer programs. The disadvantages of distance education were found to be problems in internet connection and lack of interaction, low student participation, technical problems, infrastructure, and content material deficiencies. An important finding of our research is that the majority of students experience a loss of motivation and cannot adapt to the new education model; As a result, the quality of education decreases, and the absenteeism of students increases. Teachers cannot reach their students due to technological inadequacies, students experience internet problems in the region they live in, students cannot follow their lessons efficiently enough, and there are breaks in motivational understanding among students in this process.

Distance education continues today as it was in the past. It is thought that its use will spread to wider areas in parallel with the developments in technology. In this context, it is necessary to increase the quality of interaction between learning environments and students and teachers. For this purpose, the infrastructure deficiencies of distance education should be eliminated by education administrators and decision-makers, computer and internet problems of students and teachers should be eliminated, and in-service training should be expanded for teachers to use basic technology and to use distance education tools effectively.

**Keywords:** School psychological counseling, distance learning, Covid-19.

## Giriş

Dünyada 2019 yılı aralık ayında Wuhan şehrinde ortaya çıkan Koronavirüs pandemisi (Covid-19), 2021 yılının son günlerinde de hala ülkemizi ve tüm dünyayı çok boyutlu şekilde etkilemeye devam etmektedir. Ülkelere sağlık, ekonomik, siyasi ve toplumsal açıdan büyük ölçekli olumsuz etkilerine ek olarak eğitim ve eğitim uygulamalarında da etkileri hala görülmektedir. Dünyada olduğu gibi ülkemizde de salgının seyrini azaltabilmek amacıyla insan hareketliliğinin en aza indirgenmesi amaçlanmakta ve bu doğrultuda eğitim alanında da çeşitli önlemler alınmaktadır (İnce, 2021). Eğitim alanında alınan bu önlemler kapsamında ülkemizde MEB'in almış olduğu karar ile 23 Mart 2020 tarihinden 18 Haziran 2021 tarihine kadar eğitim öğretim faaliyetleri uzaktan eğitim şeklinde yürütülmüştür. Bu kapsamda EBA (Eğitim Bilişim Ağı), TRT (Türkiye Radyo Televizyon Kurumu) EBA İlkokul, TRT EBA Ortaokul ve TRT EBA platformları başta olmak üzere pek çok platform, kanal ve uygulama üzerinden uzaktan eğitim faaliyetleri yürütülmüştür.

Milli Eğitim Bakanlığının açıklamış olduğu uzaktan eğitim verilerine göre 23 Mart 2020'den 18 Haziran 2021 tarihleri arasında Eğitim Bilişim Ağı (EBA) platformu 23 milyar 769 milyon 308 bin 322 kez ziyaret edilmiştir (MEB, 2021). Covid-19 ile mücadele sürecinde önemi bir kez daha anlaşılan uzaktan eğitim, öğretmen ve öğrencinin zaman ve mekân sınırlaması olmadan eğitim-öğretim etkileşiminin sağlandığı, (Akdemir, 2011; Altun, 2020; Gökmen ve ark., 2016); ders kaynakları ve öğretim materyallerinin bilgisayar, televizyon, basılı materyal vb. gibi araçlar yoluyla interaktif sistemlerin bir araya getirildiği eğitim şeklidir (Carswell & Venkatesh, 2002; Erfidan, 2019; Toprakçı & Ersoy, 2008).

Uzaktan eğitimde öğrenci ve öğretmen arasındaki fiziksel mekân sorunun ortadan kalkması, COVID-19 tedbirleri kapsamında insan hareketliliğinin ve fiziksel temasın en aza indirilebilmesi amacına doğrudan hizmet etmektedir. Buna ek olarak uzaktan eğitimin ekonomik maliyeti düşüktür, bilgiye ulaşmak ve bilgiyi yaymak kolaydır, hayat boyu öğrenme imkânı sunar, ayrıca her yaştaki bireye eğitim hakkı tanır (Ağır, 2007). Uzaktan eğitim; kaynak ve alıcının eğitim öğretim sürecinde birbirlerinden ayrı ortamlarda olduğu, “zaman, mekan, amaç ve yönetim” konularında alıcıya “bireysellik”, “esneklik” ve “bağımsızlık” olanağı tanıyan, eğitim öğretim süreçlerinde yazılı ve basılı materyaller, işitsel araçlar, görsel-işitsel teknolojilerin, yöntemlerin kullanıldığı, kaynak ile alıcı arasındaki iletişimin televizyona ve bilgisayara dayalı etkileşimli teknolojilerle sağlandığı planlı ve sistematik bir eğitim teknolojisi uygulamasıdır (Uşun, 2006). Uzaktan eğitimin ifade edilen yararlarının yanında sınırlılıkları olarak beceri ve uygulama gerektiren derslerde yetersiz kalma, geleneksel öğrenme ortamlarına alışkın bireylerin uyum sorunları, sosyalleşmenin önüne geçmesi (Akyürek, 2020); iletişim etkileşim eksikliği, motivasyon kaybı, internet ve bilgisayar gibi kaynakların yetersizliği, teknik problemler, yetersiz sosyalleşme (Özgöl vd., 2017). Ayrıca öğrencilerin deneyim eksiklikleri, teknoloji ve alt yapı eksiklikleri, öğrenme materyalleri, öğrenenlerdeki ilgisizlik, etkileşim eksikliği, geribildirim eksikliği, bilgisayar ve internet gibi teknolojilerin kullanımı konusunda eksiklikler (Attri, 2012) uzaktan eğitimin sınırlılıkları olarak karşımıza çıkmaktadır.



Candan ve Usta (2022), uzaktan eğitim uygulamalarının yüz yüze eğitimin bir taklidi olarak gerçekleştiğini bu nedenle öğretmenlerin uzaktan eğitim derslerinde elde ettikleri verimin yüz yüze olan eğitime göre daha düşük olduğunu belirtmiştir. Bu durumda pandemi döneminde uzaktan eğitim sürecinde okul psikolojik danışmanlarının yüz yüze eğitimdeki uygulamaları arasında farklılıkların olabileceği düşünülmekte ve bu farklılıkların okul psikolojik danışmanlarının deneyim ve görüşlerine yönelik yansımaları araştırılmak istenmektedir.

### **Araştırmanın Amacı**

Bu araştırmanın amacı, okul psikolojik danışmanlarının/rehber öğretmenlerin Covid-19 nedeniyle zorunluluk haline gelen ve uygulanan uzaktan eğitim sürecine ilişkin deneyim ve görüşlerini ortaya koymak ve değerlendirmeler sonucunda önerilerde bulunmaktır. Bu çalışmada okul psikolojik danışmanlarının PDR hizmetlerini kullanırken en çok kullandıkları platformların belirlenmesi, uzaktan eğitimin güçlü/avantajlı ve zayıf/dezavantajlı yönlerinin belirlenmesi hedeflenmektedir. Ayrıca sunulan hizmetlere öğrenci ve veli katılımlarının değerlendirilmesi, uzaktan eğitim sürecinde karşılaşılan sorunlar ve bu sorunlara çözüm önerilerinin geliştirilmesiyle uzaktan eğitim ile ilgili yapılan çalışmalara katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

## **YÖNTEM**

### **Araştırma Deseni**

Bu çalışma Covid-19 salgını nedeni ile yürütülen uzaktan eğitim sürecinde Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı devlet okullarında görev yapan okul psikolojik danışmanlarının/ rehber öğretmenlerin deneyimlerini incelemek amacıyla nitel araştırma desenlerinden durum çalışması deseninde tasarlanmıştır. Durum çalışması, araştırma amacı kapsamında belirlenen bir duruma ilişkin kapsamlı verilerin ortaya çıkarılması sürecidir (Yıldırım & Şimşek, 2013). Creswell (2007)'e göre durum çalışması, araştırmacının birden fazla kaynağı içeren veri toplama araçları ile zaman içinde sınırlı bir veya birden fazla durumu derinlemesine incelediği, durumu ve durumla ilgili temaları tanımladığı nitel bir araştırma yaklaşımıdır.

### **Katılımcı Grubu**

Bu araştırma, Karaman ilinde görev yapmakta olan 14 okul psikolojik danışmanının katılımı ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın çalışma grubunu belirlemek için amaçlı örnekleme stratejilerinden biri olan kolay ulaşılabilir durum örnekleme kullanılmıştır. Kolay ulaşılabilir durum örnekleme sürecinde araştırmacı yakın olan ve erişilmesi kolay olan bir durumu seçer. Kolay ulaşılabilir durum örnekleme, nitel araştırmalarda yaygın olarak kullanılan ve araştırmaya hız ve pratiklik kazandıran bir örnekleme yöntemidir (Yıldırım & Şimşek, 2013). Bu bağlamda uzaktan eğitim sürecini değerlendirmek için uzaktan eğitim sürecinde aktif rol alan okul psikolojik danışmanlarından (rehber öğretmenlerden) veri toplanması amaçlanmıştır. Araştırmanın örnekleminin belirlenmesinde esas alınan ölçüt; uzaktan eğitim sürecinde aktif olarak çalışmış olmak şeklinde belirlenmiştir.

Katılımcıların kimlik bilgilerini gizli tutmak amacıyla gerçek isimleri yerine kodlar kullanılmıştır. Her bir psikolojik danışmana numara verilmiş ve başına “PD” harfleri eklenmiştir. Çalışma grubuna ilişkin ayrıntılı bilgiler Tablo 1’de sunulmuştur.

**Tablo 1**

*Katılımcılara Ait Bilgiler*

Psikolojik Danışman	Cinsiyet	Hizmet yılı	Okul türü
PD1	K	2	İlkokul
PD2	K	11	Lise
PD3	K	10	Lise
PD4	E	11	Lise
PD5	E	10	Ortaokul
PD6	E	12	Ortaokul
PD7	E	3	Anaokulu
PD8	E	9	Lise
PD9	E	24	Lise
PD10	E	8	Lise
PD11	K	20	İlkokul
PD12	K	18	İlkokul
PD13	E	10	Ortaokul
PD14	K	19	Lise

**Veri Toplama Aracı ve Verilerin Toplanması**

Bu araştırma, okul psikolojik danışmanlarının/rehber öğretmenlerin Covid-19 ile bağlantılı olarak sunulan uzaktan eğitime ilişkin deneyim ve görüşlerini incelemek amacıyla yürütülmüştür. Bu çalışmanın etik kurul izni, Necmettin Erbakan Üniversitesi Etik Kurulundan 11.02.2022 tarihli ve 2022/63 nolu yazısı ile alınmıştır. Veriler, araştırmacı tarafından geliştirilen yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılarak toplanmıştır. Görüşme yöntemi belirli bir konu hakkında derinlemesine soru sorarak, cevap yeterli bulunmadığında veya açıkça belirtilmediğinde yeniden sorarak konuyu daha net hale getirdiğinden araştırmacılar tarafından avantajlı bulunan bir yöntemdir (Çepni, 2009). Ayrıca yarı yapılandırılmış görüşmeler testlerdeki ve anketlerdeki sınırlılığı ortadan kaldırmış ve araştırmacılara esneklik sağlamıştır (Yıldırım & Şimşek, 2003). Anket oluşturulmadan önce, araştırma sorularının kapsamını belirleyebilmek için Milli Eğitim Bakanlığına bağlı okullarda çalışmakta olan üç psikolojik danışmanla yüz yüze görüşme gerçekleştirilmiştir. Bu görüşmede, psikolojik danışmanlardan Covid-19 salgını nedeniyle uzaktan yürütülen eğitim öğretim faaliyetlerinde rehberlik ve psikolojik danışma hizmetlerinin genel durumu ve yaşanan sorunlar hakkında bilgi alınmıştır. Ardından araştırma soruları oluşturulmuştur. Araştırma soruları hazırlandıktan sonra okul psikolojik danışmanlarından üçüne ön uygulama yapılmış ve soruların anlaşılabilirliği test edilmiştir. Hazırlanan sorular beş alan uzmanının görüşlerine sunulmuş, uzmanlardan alınan geri bildirimler sonucunda soruların içeriğine ilişkin düzeltmeler yapılmıştır. Uzman görüşleri sonrasında sorularda bazı ifadeler düzenlenmiştir. Bu amaçla okul psikolojik danışmanlarına /rehber öğretmenlere uygulanmak üzere 10 yapılandırılmış görüşme sorusu hazırlanmıştır. Son haline getirilen yarı yapılandırılmış görüşme formu, video görüşme yoluyla 14 okul psikolojik danışmanına/rehber öğretmenine uygulanmıştır. Görüşmeler yaklaşık 17-24 dakika sürmüştür. Ayrıca görüşmeler video kayıtları ile arşivlenmiştir.

Veri toplama sürecinde katılımcılara yöneltilen sorular: Uzaktan eğitim sürecinde öğrencilere ve velilere yönelik PDR hizmetlerini sunma sürecinde hangi platformları kullandınız? PDR programlarının uzaktan eğitim aracılığıyla yürütülmesini uygun buluyor musunuz? Uzaktan eğitim sürecinde yoğun olarak yürüttüğünüz PDR faaliyetleri nelerdir? Öğrencilerin bu faaliyetlere katılımlarını nasıldır? Uzaktan eğitim sürecinin PDR uygulamaları bağlamında avantajları var mıdır? Uzaktan eğitim sürecinin PDR uygulamaları bağlamında dezavantajları var mıdır? Uzaktan eğitim sürecinde uygulamakta zorlandığınız PDR faaliyetleri nelerdir? Uzaktan eğitim sürecinde karşılaştığınız sorunlar nelerdir? Bu sorunları nasıl çözüme kavuşturduunuz? Bundan sonraki süreçte PDR bağlamında öğrenci ve velilerin yaşayabilecekleri muhtemel sorunlar neler olabilir? Bu sorunlara çözüm önerileriniz nelerdir? Uzaktan eğitim ve yüz yüze eğitim arasında bir seçim yapmanız gerekseydi hangisini tercih ederdingiz?

### **Verilerin Analizi**

Bu çalışma için araştırmacılar tarafından hazırlanan yarı yapılandırılmış görüşmeler Okul psikolojik danışmanlarıyla online ortamda görüşme yapılmıştır. Görüşme yapılırken katılımcılar tarafından tam olarak anlaşılamayan kısımlar araştırmacılar tarafından açıklanmıştır. Video kaydına alınan görüşmeler yazılı metne dönüştürülmüş, yeniden okunmuş ve uygun bulunmayan veriler çıkarılmıştır. Araştırmacılar elde ettikleri ham verileri nitel araştırma yöntemlerinden içerik analizi tekniği ile incelenmiştir. Metinler araştırmacılar tarafından okunarak kodlamalar yapılmıştır. Temalar belirginleştirildikten sonra metinler araştırmacılar tarafından ikinci kez okunmuş ve tekrar kodlanmıştır. Verilerin kodlanmasında tümevarımcı analiz kullanılmıştır. Tümevarımcı analizde verilerden çıkarılan kavramlara göre kodlama yapılmaktadır. Ardından ilişkili kodlar belirlenerek temalar oluşturulmaktadır (Yıldırım & Şimşek, 2013). Kodlama işleminden sonra kodlar arasındaki benzerlik ve farklılıklar incelenmiş, birbiriyle ilişkili olan kodlar bir araya getirilerek temalar belirlenmiştir. Elde edilen tema ve kodlar bulgular kısmında detaylı olarak verilmiştir. Araştırmada elde edilen kodların frekans dağılımları tablolarda ayrıca belirtilmiştir. Güvenirliği arttırmak amacıyla danışmanların görüşlerin hiç değiştirilmeden, doğrudan alıntılara yer verilmiştir. Görüşler belirtirken görüş sahibi psikolojik danışmanlara PD1, PD2, PD3... gibi kodlar kullanılmıştır.

## **BULGULAR**

### **Uzaktan Eğitim Sürecinde Kullanılan Platformlar**

Araştırmanın birinci sorusu “Uzaktan eğitim sürecinde öğrencilere ve velilere yönelik PDR hizmetlerini sunma sürecinde hangi platformları kullandınız?” şeklindedir. Okul psikolojik danışmanlarınının 13’ ü uzaktan eğitim sürecinde en çok zoom platformu üzerinden çalışmalar yürüttüklerini belirtmişlerdir. Diğer platformlar ise sırasıyla; EBA, WhatsApp Telefon görüşmesi, BİP, Google meet , Teamlink, Telegram olarak katılımcılar tarafından kullanıldığı belirtilen platformlardır. Katılımcılar pandemi öncesinde farklı uzaktan eğitim platformlarını bildiklerini ancak bu konudaki bilgi düzeylerinin oldukça sınırlı olduğunu belirtmiştir. Özellikle Zoom platformunu

katılımcıların neredeyse tamamı pandemiden kaynaklı uzaktan eğitime geçildikten sonra keşfettiklerini ifade etmişlerdir. Daha önce kullanmadıkları bu platformu keşfetmeleri ve işlevsel olarak kullanmalarının biraz zaman aldığı görülmektedir. Ayrıca katılımcılar EBA kullanımı ile ilgili pandemi dönemi öncesinde bilgi sahibi olmakla birlikte yeterince ön öğrenmelerinin olmadığı süreç içerisinde online hizmetiçi eğitimlerle becerilerini geliştirmeye çalıştıklarını belirtmişlerdir. Buna dair bir katılımcının ifadesi şu şekildedir:

PD4-Pandemi ile birlikte uzaktan eğitime geçildikten sonra öğrencilere ve velilere ulaşım konusunda ben okulumdaki meslektaşlarım ilk günler oldukça zorlandık. Ancak normalde de kullandığımız platform olan WhatsApp'ı daha aktif olarak kullanmaya yönelik var olan grupları daha da güçlendirdik. Lise kademesinde görev yaptığım için hem öğrencilerin, hem de velilerin olduğu grupları tüm paydaşların eksiksiz olarak bulunduğundan emin olarak yendien düzenledik. Akabinde öğrencilere ve velilere yönelik bilgilendirme, duyuru, paylaşım, seminer, sunu, broşür, afiş vb çalışmaları WhatsApp grupları üzerinden veli ve öğrencilerle paylaştık. İlerleyen süreçte EBA platformunun daha etkin ve aktif kullanımı konusunda gelişmeler yaşandı. EBA platformunda yapılan düzenlemeler, bilgilendirmeler ve eğitimlerle EBA da yoğun olarak tarafımızdan kullanıldı. Son zamanlarda ise Telegram'a bir yönelim söz konusu olsa da yeterince aktif kullandığım söylenemez.

### **PDR Programlarının Uzaktan Eğitim Yoluyla Yürütülmesine Dair Değerlendirmeler**

Araştırmanın ikinci sorusu “PDR programlarının uzaktan eğitim aracılığıyla yürütülmesini uygun buluyor musunuz? Neden?” şeklindedir. Okul psikolojik danışmanlarının 8’i psikolojik danışmanlık ve rehberlik hizmetlerinin uzaktan eğitim şeklinde kısmen yürütülebileceğini düşünmektedirler. Diğer katılımcılardan 5 kişi hayır, 1 kişi de evet şeklinde yanıt vermiştir. Okul psikolojik danışmanları RPD hizmetlerinin uzaktan yürütülmesi sürecini sağlıklı ve işlevsel olmadığını düşünmektedirler. Buna dair bir katılımcının ifadesi şu şekildedir:

PD3-Kısmen uygun olduğunu düşünüyorum. Sınıf rehberliği veli bilgilendirme çalışmalarında, özellikle velilere ulaşım konusunda etkili olduğunu düşünüyorum. Bireysel yürütülen çalışmalar bağlamında, bireysel danışmanlık (rehberlik) çalışmalarında, kişisel sosyal rehberlik etkinliklerinde ve uygulamaya dayalı etkinliklerde uygun olmadığını düşünüyorum.

### **Uzaktan Eğitim Sürecinde Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Hizmetleri Kapsamında Yürütülen Çalışmalar**

Araştırmanın üçüncü sorusu “Uzaktan eğitim sürecinde yoğun olarak yürüttüğünüz PDR faaliyetleri nelerdir?” şeklindedir. Uzaktan eğitim sürecinde okul psikolojik danışmanlarının gerçekleştirmiş oldukları çalışmaların çoğunlukla sınavlara hazırlık-motivasyon temasında olduğu görülmektedir. Çalışma grubundan elde edilen verilere göre okul psikolojik danışmanlarının büyük çoğunluğu sınav (YKS-LGS) bilgilendirme çalışmalarına ağırlık vermiştir. Bunun dışında hizmet verilen çalışma alanlarının sırasıyla veli müşavirlik çalışmaları, mahremiyet, ihmal, istismar, verimli ders çalışma teknikleri, sınav kaygısı, bilinçli teknoloji kullanımı/teknoloji bağımlılığı, psikolojik sağlamlık, sağlıklı yaşam, bireysel danışma (görüşme), devamsızlığı önleme çalışmaları, akran zorbalığının önlenmesi konularında olduğu görülmektedir. Uzaktan eğitime geçilmesi ile öğrencilerin yaşadığı motivasyon kaybı, uzaktan eğitim faaliyetlerine uyum sağlayamama, devamsızlık problemleri olmakla birlikte özellikle sınav grubu öğrencilerinin (12 ve 8. sınıflar) sınavlara yönelik akademik performans kayıplarının yoğun olduğu göz önüne alınarak yürütülen çalışmalarda bu problem

alanlarına yönelik çalışmaların ağırlıklı olarak gerçekleştirildiği görülmektedir. Buna dair bir katılımcının ifadesi şu şekildedir:

PD4-Ülkemizde ve dünyada henüz pandemi ile ilgili bir durum yok iken eğitim öğretim yılı başında okul psikolojik danışmanlık ve rehberlik çerçeve planı doğrultusunda çalışmalarını yürütmekteydim. Ancak pandemi nedeniyle uzaktan eğitime geçildiğinde özellikle YKS ( TYT, AYT) bilgilendirme çalışmaları, verimli ders çalışma teknikleri, akademik rehberlik faaliyetleri, sınav kaygısı konularında yoğun olarak çalışmalar yürüttüm. Ne yazık ki uzaktan eğitim sürecinde bireysel danışmanlık (rehberlik) faaliyetleri ve kişisel sosyal gelişim alanına yönelik çalışmaları yeterince gerçekleştiremedim. Daha çok bilgilendirmeye yönelik grup rehberliği faaliyetlerini gerçekleştirebildim.

### **Öğrencilerin Uzaktan Eğitim Faaliyetlerine Katılım Düzeyleri**

Araştırmanın dördüncü sorusu “Öğrencilerin uzaktan eğitim faaliyetlerine katılım düzeyleri nasıldır?” şeklindedir. Öğrencilerin uzaktan eğitim sürecinde gerçekleştirilen RPDH faaliyetlere katılımlarının psikolojik danışmanlar açısından değerlendirme sonuçlarına göre öğrencilerin etkinlik ve derslere katılımının orta düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca öğrenci katılımının zamanla ve daha da azalma eğiliminde olduğu görülmektedir. Ülkemizde yaklaşık bir buçuk yıl süren uzaktan eğitim sürecinde öğrencilerin büyük çoğunluğu motivasyon kayıpları, yeni eğitim modeline uyum sağlayamama, teknolojik donanım eksiklikleri vb. Nedenlerle uzaktan eğitimi takip etmekte zorlanmışlardır. Ayrıca öğrencilerin derse katılımları süreç içerisinde zamanla daha da azalmıştır. Buna dair bir katılımcının ifadesi şu şekildedir:

PD13-Öğrencilerin uzaktan eğitime katılım oranları oldukça düşüktü, süreç ilerledikçe oranın daha da düştüğünü gördüm. Bundan dolayı çoğu zaman sınıfları birleştirdim, 3-4 sınıfı birleştirip katılımın daha yoğun olmasını hedefledim. Başlangıçta öğrencilerin canlı derslere katılımları %40-50 civarındayken ilerleyen süreçlerde bu oranın %10'lara kadar düştüğünü söyleyebilirim.

### **Uzaktan Eğitim Sürecinin RPDH Uygulamaları Bağlamında Avantajları**

Araştırmanın beşinci sorusu “Uzaktan eğitim sürecinin PDR uygulamaları bağlamında avantajları var mıdır? Varsa nelerdir?” şeklindedir. RPDH uygulamalarının uzaktan eğitim şeklinde yürütülmesinin avantajları ile ortaya çıkan kodlar sırasıyla; zaman ve mekândan bağımsız olması, velilere ulaşımın daha kolay olması, büyük kitlelere (kalabalık gruplara) ulaşım kolaylığı, daha hızlı iletişim, duyuru, paylaşım ve karar süreci, materyal paylaşımı (sunum, video, görsel), öğrenciler ekran başında kendilerini daha rahat ifade etmeleri şeklindedir. Uzaktan eğitimin özellikle öğrenen ve öğreticinin aynı ortamda bulunma zorunluluğunun ortadan kalkması (fiziksel mekândan bağımsız olması), öğrenen ve öğreticinin gerekli donanımların bulunduğu her ortamda derse girebilmesi, velilere ulaşımın daha kolay olması, daha büyük kitlelere aynı anda eğitimler verilebilmesi avantajları olarak görülmektedir. Buna dair bir katılımcının ifadesi şu şekildedir:

PD14-Bence oldukça avantajlı yönleri vardır. Farklı illerden farklı bölgelerden katılımcılar eğitim ve toplantılara katılma şansı buldu. Zaman ve mekân sınırlaması ortadan kalktı. Özellikle velilere yönelik toplantı ve eğitimlerde katılımlar oldukça yüksekti. Örneğin okulumuzda 100 kişilik bir konferans salonu bulunmakta, ancak online konferanslarda 300-350 velinin aynı anda katılım sağladığı toplantılar eğitimler gerçekleştirebildik.

### **Uzaktan Eğitim Sürecinin RPDH Uygulamaları Bağlamında Dezavantajları**

Araştırmanın altıncı sorusu “Uzaktan eğitim sürecinin PDR uygulamaları bağlamında dezavantajları var mıdır? Varsa nelerdir?” RPDH uygulamalarının uzaktan eğitim şeklinde yürütülmesinin dezavantajları/sınırlılıkları ile ortaya çıkan kodlar sırasıyla; öğrencilerin aktif katılımının olmaması, etkili iletişim ve etkileşim süreçlerinin olmaması, bireysel danışma (rehberlik) çalışmalarının yapılamaması, uygulamaya yönelik etkinliklerin yapılamaması şeklindedir. Uzaktan eğitimin dezavantajları, zayıf yönü bağlamında çalışma grubunda yer alan okul psikolojik danışmanların tamamının ifade ettiği gibi öğrencilerin motivasyonlarının zayıf olması ve aktif katılımın olmaması eğitim öğretim sürecini olumsuz yönde etkilemiştir. Ayrıca öğrencilerin zaman ile katılımlarının daha da azalmasına, iletişim, dönüt, geribildirim mekanizmalarının yeterince kullanılmadığı süreçlerin de sık sık yaşandığı durumlar yaşanmıştır. Buna dair bir katılımcının ifadesi şu şekildedir:

PD2-Evet dezavantajları vardı. Öğrencilere tam anlamıyla dokunabildiğimi hissedemedim. Bildiğiniz üzere öğrencilerin kamera açma zorunluluğu yoktu. Öğrencilerin gerçekten orada olup olmadığını bilemiyordum. Ekranda katılımcı olarak ismi vardı ama kendisi fiziksel olarak orada mıydı, kamerası ve mikrofonu kapalı olduğu için ders dışında başka bir faaliyetle ilgileniyor muydu bunlar soru işaretiydi. Oyun mu oynuyordu ya da bilgisayarı, tableti ekranı canlı derse bağlıken başka bir faaliyet ile meşgul müydü bunları kestirmek güç.

### **Uzaktan Eğitim Sürecinde Uygulamakta Zorluk Yaşanılan PDRH Çalışmaları**

Araştırmanın yedinci sorusu “Uzaktan eğitim sürecinde uygulamakta zorlandığınız PDR faaliyetleri nelerdir? Neden?” şeklindedir. RPDH uygulamalarının uzaktan eğitim şeklinde yürütülmesi sürecinde okul psikolojik danışmanlarının zorluk yaşadıkları çalışmalar; bireysel danışma (rehberlik), paylaşım, etkileşim ve uygulamaya dayalı etkinlikler, grup rehberliği çalışmaları şeklindedir. Okul psikolojik danışmanlarının tamamına yakını uzaktan eğitim sürecinde bireysel danışma çalışmalarını yerine getirmekte zorlandığını ifade etmişlerdir. Buna dair bir katılımcının ifadesi şu şekildedir:

PD11-Bireysel görüşmeler, bireysel danışmanlık hizmetlerini yeterince etkili gerçekleştiremedim. İleri danışmanlık becerisi gerektiren faaliyetleri gerçekleştirmem oldukça güç oldu. Çünkü öğrenci ile yeterince iletişim, etkileşim kuramadım, gözlem yapmam gereken durumlarda öğrenciyi gözlemleyebileceğimiz sınıf içi ve sınıf dışı ortamlar yoktu.

### **Uzaktan Eğitim Sürecinde Karşılaşılan Sorunlar**

Araştırmanın sekizinci sorusu “Uzaktan eğitim sürecinde karşılaştığınız sorunlar nelerdir? Bu sorunları nasıl çözüme kavuşturduunuz (Bu sorunların üstesinden nasıl geldiniz)?” şeklindedir. Okul psikolojik danışmanlarının uzaktan eğitim sürecinde karşılaştıkları sorunlarla ilgili ortaya çıkan kodlar sırasıyla; internet, bağlantı, alt yapı sorunları, teknik, donanımsal (bilgisayar, telefon, tablet) sorunlar, öğrenci devam problemleri ve katılımın az olması, ders saatlerinin az olması şeklindedir. Buna dair bir katılımcının ifadesi şu şekildedir:

PD3-Teknik sorunlar, donanımsal sorunlar, internet bağlantı sorunları... Ders saatlerinin çok yoğun ve ders sürelerinin çok kısa olması (30dk) çalışmalarımızın çoğu zaman yetişmemesine ya da yarım kalmasına neden oluyordu. Yaşanan teknik sorunlarla ilgili her eğitim öncesinde velileri bilgilendirmeye çalışıyordum. Okulda gerçekleştirdiğim yüz yüze eğitimlerde genellikle pek çok veliden eğitim sonrasında görüşme talepleri olurdu ancak uzaktan eğitimde süreniz dolduğunda ekran bir anda kapanır.

### Uzaktan Eğitim Sonrası Yaşanabilecek Sorunlar

Araştırmanın dokuzuncu sorusu “Bundan sonraki süreçte PDR bağlamında öğrenci ve velilerin yaşayabilecekleri muhtemel sorunlar neler olabilir? Bu sorunlara çözüm önerileriniz nelerdir?” şeklindedir. Yaklaşık 1,5 yıl süren uzaktan eğitim ve zaman zaman uygulanan eve kapanma tedbirleri sonrası yüz yüze eğitimde ve okulda yaşanması muhtemel sorunlarla ilgili kodlar sırasıyla öğrencilerin uyum, oryantasyon problemleri, internet, teknoloji, ekran bağımlılığı problemleri, düşük akademik başarı, salgın hastalık korkusu, fobi, anksiyete şeklindedir. Buna dair bir katılımcının ifadesi şu şekildedir:

PD7-Pandemi nedeniyle yakınlarını kaybeden öğrencilerin yaşayabileceği yas süreçleri, stres bozuklukları, pandemiden kaynaklı kaygı bozuklukları, temizlik ve hijyenle ilgili takıntılar, düşük akademik başarı, okula uyum ve oryantasyon sorunları, verimli ders çalışma ve motivasyon problemleri yaşanacağını düşünüyorum.

### Okul Psikolojik Danışmanlarının Uzaktan Eğitimi Tercih Yönelimleri

Araştırmanın onuncu sorusu “Uzaktan eğitim ve yüz yüze eğitim arasında bir seçim yapmanız gerekseydi hangisini tercih ederiniz?” şeklindedir. Okul psikolojik danışmanlarının büyük çoğunluğu tek başına uzaktan eğitimin uygulanmasını tercih etmeyeceklerini belirtmişlerdir. Uzaktan eğitimin yukarıda ifade edilen zayıf yönleri; uygulamaya dayalı etkinliklerin yapılamaması, etkili iletişim kanallarının kullanılamaması, öğrenci katılımının ve sürekliliğinin sınırlı olması, devamsızlık problemleri, internet, bağlantı, teknik ve donanımsal problemlerden dolayı okul psikolojik danışmanlarının yüz yüze eğitimi uzaktan eğitime tercih ettikleri görülmektedir. Buna dair bir katılımcının ifadesi şu şekildedir:

PD13-Uzaktan eğitimi tercih etmezdim. RPDH uygulamalarında uzaktan eğitimin alanımıza uygun olmadığını düşünüyorum. Yürütmüş olduğumuz faaliyetler genellikle çoklu değerlendirme ortamlarına ihtiyaç duyduğumuz; öğrencinin okulda, sınıf içinde ve sınıf dışında, çevresindeki arkadaşları ve diğer bireylerle iletişim ve etkileşimlerinin gözlemlenmesinin öğrencinin rehberlik servisinde ileri danışmanlık becerileriyle yüz yüze iletişim ve etkileşimin sağlanmasının yerinde olacağını düşünmekteyim.

## SONUÇ VE ÖNERİLER

Covid-19 salgını hem küresel hem de bölgesel olarak eğitim ve öğretimde önemli değişiklikleri beraberinde getirmiş ve uzaktan eğitim uygulamalarını zorunlu hale getirmiştir. Pandemi aniden ortaya çıkmış ve uzaktan eğitime hızlı bir geçiş olmuş, geleneksel okul ve sınıf algısı değişmiş, teknolojik araçlarla farklı mekanlarda sanal sınıflar oluşturulmuştur. Bu süreçte öğretmen-veli, öğretmen-öğrenci ve öğretmen-okul yönetimi arasındaki iletişimin önemi daha da artmıştır (Kaymaz, 2021). Bu nedenle uzaktan eğitimi geliştirmek ve nitelikli hale getirmek için öncelikle eksiklikleri ve sorunları tespit etmek önemlidir. Bu çalışmada, okul psikolojik danışmanlarının/rehber öğretmenlerin Covid-19 ile bağlantılı olarak sunulan uzaktan eğitime ilişkin deneyim ve görüşlerine dair bulgular alan yazın ışığında tartışılarak sunulmuştur.

Uzaktan eğitimin etkililiği üzerine gerçekleştirilen araştırmalar, uzaktan eğitimin tek başına yüz yüze eğitimin yerini alamayacağını göstermektedir (Akıncı & Pişkin Tunç, 2021; Görgülü Arı & Hayır

Kanat, 2020). Bu bulgulara paralel olarak bu araştırmada da okul psikolojik danışmanları uzaktan eğitimin tek başına kullanıldığı bir yöntemin yeterli olamayacağını, yüz yüze eğitimin yerini alamayacağını ifade etmişlerdir. Bu bağlamda uzaktan eğitimin niteliğinin arttırılmasına yönelik çalışmalara ihtiyaç vardır.

Araştırmada ulaşılan önemli bir bulgu da öğrencilerin büyük çoğunluğu motivasyon kayıpları yaşamakta, yeni eğitim modeline uyum sağlayamamakta; bundan kaynaklı olarak eğitim öğretimin niteliği azalmakta ve öğrencilerin devamsızlıkları artmaktadır. Öğretmenler teknolojik yetersizlikler nedeniyle öğrencilerine ulaşamamakta, öğrenciler yaşadıkları bölgede internet sorunu yaşamakta, öğrenciler derslerini yeterince verimli takip edememekte ve bu süreçte öğrenciler arasında motivasyonel anlayışta kırılmalar yaşanmaktadır. Uzaktan eğitim süreci ğrenci ve ğretmen etkileşimini olumsuz etkilemiştir. Yüz yüze eğitime göre uzaktan eğitimde öğrenme-öğretme sürecinde yaşanan etkileşim azalmaktadır. Bununla ilgili olarak öğrencilerin uzaktan eğitim sürecinde dikkat ve motivasyon kaybı yaşadıkları ve devamsızlık sorunlarının yoğun olduğu gözlemlenmiştir. Bu sonucu destekleyen araştırmalarda öğrencilerin uzaktan eğitimi sıkıcı, etkileşimsiz, duygusuz bulduğu; motivasyonlarının azaldığı, ders takibi ve ders katılımlarının yüz yüze eğitime kıyasla daha düşük seviyede olduğu tespit edilmiştir (Duman, 2020; Haşıloğlu vd., 2020; Kaleli Yılmaz & Güven, 2015; Yadigar, 2010). Bir başka araştırmada Akyürek (2020) uzaktan eğitimin etkili ve verimli olabilmesi için ğretmen ve ğrenci arasındaki etkileşimin güçlendirilmesi, arttırılması gerektiğini ifade etmiştir. zgl ve diğerleri (2017) ğrenciler tarafından uzaktan eğitime önem verilmediğini ve öğrencilerin sürece uyum sağlamakta zorlandıklarını belirtmişlerdir. Öğrencilerin motivasyonlarının arttırılması, devamsızlık probleminin azaltılması için ğrenci ve velilerle iletişim ve etkileşim halinde olmak önemli görülmektedir. Benzer Şekilde Aydemir (2021), sosyal bilgiler ğretmenlerinin uzaktan eğitimdeki iletişim deneyimleri üzerine yaptđđ araştırmada, tüm öğretmenler açısından uzaktan eğitimde iletişimin önemli olduğu, bu süreçte ğrenci ve velileri motive etmek için dev takibi, süreç ile ilgili bilgilendirme çalışmalarının yapılmasının önemi vurgulanmıştır.

Araştırma sonuçlarına göre uzaktan eğitim hizmetlerinin avantajları ulaşım kolaylığı, zaman esnekliği, gerçek ortamlarda eğitime göre daha düşük maliyet ve günlük rutinlerde uygulama kolaylığı olarak sayılabilir. Bu durum genel olarak uzaktan eğitim hizmetleri için literatürde ifade edilen (Atıcı & Yıldıırım, 2010; Kizir, 2021) avantajlarla uyumludur. Bir başka çalışmada Adıyaman (2002), evinden çıkamayan kişilerin veya eğitimin yapıldığı yere ulaşmakta güçlük çeken öğrenciler için uzaktan eğitim faaliyetleri ile bu engellerin ortadan kaldırılabileceğini belirtmiştir. Bu bulgu, uzaktan eğitimde eř zamanlı ve eř zamanlı olmayan öğrenme fırsatları, aynı anda birden fazla öğrenciyi kapsaması, erişilebilirlik kolaylığı ve zamandan tasarruf gibi literatürdeki önceki çalışmaların bulgularıyla da uyumludur (Dinçer, 2006; zer & Turan, 2021; Yolcu, 2020)

Uzaktan eğitimin dezavantajı olarak internet bağlantısında yaşanan sorunlar ve etkileşim yetersizliği, düşük ğrenci katılımı, teknik sorunlar, altyapı ve içerik materyal eksiklikleri sonuçları bulunmuştur. Başaran ve diğerleri (2020) yaptıkları araştırmada uzaktan eğitimde alt yapı sorunları,



teknik sorunlar ve materyal eksiklikleri olduğunu belirtmişlerdir. Benzer şekilde alan yazında uzaktan eğitimin olumsuz yönlerinin yüz yüze öğrenmeye göre düşük etkileşim (öğrenci-öğretmen, öğrenci-öğrenci), yetersiz geri bildirim ve teknik sorunlar olduğu tespit edilmiştir (Dinçer, 2006; Karakuş vd., 2020; Kılıç, vd., 2003; Yolcu, 2020).

Salgın ile birlikte işe koşulan acil uzaktan eğitim ile okul psikolojik danışmanları, yeni eğitim-öğretim platformlarına uyum sağlamanın ve psikolojik danışma ve rehberlik faaliyetlerini sanal ortamlarda gerçekleştiriminin zorluklarıyla karşılaşmışlardır. Bunlar uzaktan eğitim sürecinde teknoloji kullanımı, EBA ve Zoom gibi uzaktan eğitim araçlarının kullanımı, kullanılan programlarda altyapı eksikliği, bilgisayar programlarının kullanımında yaşanan zorluklardır. Kullanılan programların bazılarının yabancı dil olmasından kaynaklanan dil problemleri gibi problemler de mevcuttur. Uzaktan eğitim sürecinde yaşanan zorlukların üstesinden gelebilmek için psikolojik danışmanlar/rehber öğretmenler MEB tarafından bilgilendirici videolar ile süreç hakkında bilgi sahibi olduğu görülmektedir. Ayrıca diğer meslektaşlarından edindikleri destek ile yeni platformları kullanma becerilerini geliştirmişlerdir. Bu bulgu ile paralel olarak Yıldırım (2020), öğretmenlerin teknoloji ve çevrimiçi eğitim ortamlarında becerilerini artırılması, programları kullanma becerilerinin geliştirilmesi, çevrimiçi sınıf yönetimi niteliğinin artırılması, çevrimiçi materyal hazırlama becerilerinin geliştirilmesi gerektiği sonucuna ulaşmıştır. Uzaktan eğitim sürecinde müfredat ve içeriğin iyi organize edilmesi, gerçekleştirilecek faaliyetlerin multidisipliner bir yaklaşımla hazırlanması ve pek çok alan uzmanının ortak bir çalışma programıyla ortaya konması uzaktan eğitim faaliyetlerinin işlevselliğini arttıracakı düşünülmektedir. Bununla bağlantılı olarak Rahman (2006) uzaktan eğitim materyallerinin oluşturulması ve geliştirilmesi sürekli bir süreçtir. Geniş bir uzman ekibinin, (akademisyenlerin, eğitimcilerin, grafik sanatçıların, medya uzmanlarının) takım çalışması ile öğretim tekniklerinin, yöntemlerin geliştirilmesi, içeriklerin oluşturulması ve ortaya konması uzaktan eğitimi daha işlevsel ve etkili kılacaktır.

Araştırmanın bir başka bulgusu pandeminin de etkisiyle kişisel hijyen ve sosyal mesafe kuralının önem kazanması süreçleriyle ilişkili olarak öğrencilerde, velilerde ve öğretmenlerde salgın hastalık korkusu, fobi, anksiyete ile ilişkili temizlik, hijyen takıntısı yaşanabileceği düşünülmektedir. Haşiloğlu, Durak ve Arslan'ın (2020) fen bilimleri öğretmenleri ile gerçekleştirdikleri pandemi sürecinde yürütülen uzaktan eğitim faaliyetlerinin değerlendirilmesi çalışmaları da bu bulguyu destekler niteliktedir. Öğrenci ve velilerde yaşanabilecek temizlik ve hijyenle ilgili takıntılarla ilgili gerekli önleme, psiko-eğitim ve rehabilite çalışmalarına yer verilmesinin yerinde olacağı düşünülmektedir. Ayrıca uzaktan eğitim süreci ile birlikte sosyal hayatın kısıtlanması ve internet kullanımının yaygınlaşması nedeniyle insanların sanal dünyada geçirdikleri sürelerin artacağı düşünülmektedir. Bu da ekran bağımlılığı, oyun bağımlılığı, akıllı telefon bağımlılığı ve teknoloji bağımlılığı gibi bağımlılık durumlarıyla gençlerin, öğrencilerin karşı karşıya kalmasına neden olmaktadır. Bu bağımlılık türleriyle mücadele kapsamında öğrenci ve velilere yönelik önleyici, rehabilite edici çalışmalara yer verilmesinin gerekli olduğu düşünülmektedir. Bunlara ek olarak

öğrencilerin uzaktan eğitim sonrası yeniden yüz yüze eğitime geçildiğinde düşük akademik başarı ve buna eşlik eden uyum-oryantasyon konusunda sıkıntılar yaşaması muhtemeldir. Bu kapsamda öğrencilere yönelik uyum-oryantasyon çalışmalarının gerçekleştirilmesi; akademik başarının artırılmasına yönelik çalışmalara yer verilmesi de etkili olacaktır.

Sonuç olarak uzaktan eğitimin güçlü yönleri rehber öğretmenin dilediği saat dilimlerinde uygulamalar yapabildiği için zaman esnekliği, büyük kitlelere ulaşım rahatlığı ve kolaylığı, düşük maliyet ve günlük rutinlere uygun olması olarak belirlenmiştir. Sınırlılıklarının internet bağlantı sorunları, teknoloji ve alt yapı eksiklikleri, teknik sorunlar, öğrenenlerde motivasyon düşüklüğü, iletişim ve etkileşim eksikliği, devamsızlık problemleri olduğu ve etkileşim eksikliği sorununun aşılması gerektiği düşünülmektedir.

Uzaktan eğitim geçmişte olduğu gibi günümüzde de devam etmektedir. Teknolojide yaşanan gelişmelere paralel olarak kullanımının daha geniş alanlara yayılacağı düşünülmektedir. Bu bağlamda öğrenme ortamları ile öğrenci ve öğretmen arasındaki etkileşimin kalitesinin artırılması gerekmektedir. Bunun için öncelikle eğitim yöneticileri ve karar alıcılar tarafından uzaktan eğitimin altyapı eksiklikleri giderilmeli, öğrenci ve öğretmenlerin bilgisayar ve internet sorunları giderilmeli, öğretmenlerin temel teknolojiyi kullanmaları ve uzaktan eğitim araçlarını etkin kullanmaları için hizmet içi eğitimler yaygınlaştırılmalıdır. Ayrıca rehber öğretmenlerin ve diğer eğitim çalışanlarının kullandığı uzaktan eğitim platformlarının yabancı menşeli olması da güvenlik, gizlilik, hatta yaşanan dil problemleri de göz önüne alındığında yerli/milli uzaktan eğitim platformlarının yöneticiler, karar alıcılar ve ilgili kurumlar tarafından geliştirilmesi de önem arz etmektedir. Uzaktan eğitim sürecinde yapılan çalışmaların daha nitelikli hale getirilebilmesi için öğretmenlere, eğitimcilere teknoloji eğitimi konusunda hizmet içi eğitim verilmesinin gerekli ve faydalı olacağı düşünülmektedir. Bu önerilere ek olarak uzaktan eğitim sürecinde öğrenci ve öğretmenlere verilen (8gb) internet desteğinin artırılması, eğitim esnasında öğrencilerin ekran başında takibinin yapılabilmesi için kameralarının açık olması, öğrenci katılımının artırılmasına yönelik oyun ve etkinlik temelli çalışmalara da yer verilmesi, öğrenci devamsızlığını önleyici çalışmalara yer verilmesi, sınavların zorunlu olmasının da etkili olacağı değerlendirilmektedir.

**Araştırmacıların Katkı Oranı/ Contribution Statement**

Çalışmaya tüm araştırmacılar eşit oranda katkı sağlamıştır/ All researchers contributed equally to the study.

**Destek ve Teşekkür Beyanı/ Funding Statement and Acknowledgements**

Araştırma kapsamında herhangi bir destekten yararlanılmamıştır/ This research received no specific grant from any funding agency in the public, commercial, or not-for-profit sectors.

**Çatışma Beyanı/ Declaration of Competing Interest**

Çıkar çatışması bulunmamaktadır/There is no conflict of interest.

**Etik Onay/ Ethics Committee Approval**

Etik kurul onayı alınmıştır/ Ethics committee approval was obtained for this study. (Necmettin Erbakan Üniversitesi Etik Kurulu), (Tarih: 11.02.2022, No:2022/63).

## Kaynaklar

- Adnan, M. & Boz, B. (2015). Öğretim üyelerinin çevrimiçi matematik öğretimine bakışları: Çevrimiçi öğrenme deneyimi bakış açısını değiştiriyor mu? *Turkish Online Journal of Qualitative Inquiry*, 6(1), 21-38. <https://doi.org/10.30935/cedtech/6157>
- Adıyaman, Z. (2002). Uzaktan eğitim yoluyla yabancı dil öğretimi. *The Turkish Online Journal of Educational Technology*, 1(1), 92-97. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/sakaefd/issue/11231/134140>
- Ağır, F. (2007). *Özel okullarda ve devlet okullarında çalışan ilköğretim öğretmenlerinin uzaktan eğitime karşı tutumlarının belirlenmesi*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Balıkesir Üniversitesi .
- Akdemir, Ö. (2011). Yükseköğretimimizde uzaktan eğitim. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 1(2), 69-71. Doi: 10.5961/jhes.2011.011
- Akıncı, M. & Pişkin Tunç, M. (2021). Uzaktan eğitim uygulamalarında matematik öğretmen adaylarının karşılaştıkları sorunlar ve çözüm önerileri. *Ekev Akademi Dergisi*, 25(85), 359-376. Doi: 10.17753/Ekev1916
- Akyürek, M. (2020). Uzaktan eğitim: Bir alan yazın taraması. *Medeniyet Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 4(1), 1-9. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/mead/issue/56310/711904>
- Altun, D. & Yamamoto, G. T. (2020). Coronavirüs ve çevrimiçi eğitimin önlenemeyen yükselişi. *Üniversite Araştırmaları Dergisi*, 3(1),25-34. <https://doi.org/10.32329/uad.711110>
- Atıcı, B. & Yıldırım, S. (2010, Şubat 10-12). Web 2.0 uygulamalarının e-öğrenmeye etkisi [Bildiri]. Akademik Bilişim'10 - XII. *Akademik Bilişim Konferansı Bildirileri*, Muğla Üniversitesi.
- Attri, A. K. (2012). Distance education: Problems and solutions. *International Journal of Behavioral Social and Movement Sciences*, 1(4), 42-58.
- Aydemir, A. (2021). Uzaktan eğitim sürecinde öğretmen ile öğrenci-veli iletişimi: Sosyal bilgiler öğretmenlerinin deneyimleri. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 10(2), 813-827. <https://doi.org/10.33206/mjss.824033>
- Başaran, M., Doğan, E., Karaoğlu, E. & Şahin, E. (2020). Koronavirüs (Covid-19) Pandemi sürecinin getirisi olan uzaktan eğitimin etkililiği üzerine bir çalışma. *Academia Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 5(2), 368-397. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/egitim/issue/54643/753149>
- Candan, A., Usta, İ. (2022). Pandemi sürecinde öğretmenlerin uzaktan eğitim uygulamalarına yönelik bakış açılarının incelenmesi. *Anadolu Akademi Sosyal Bilimleri Dergisi*, 4(1), 1-18.
- Carswell, A.D., & Venkatesh,V.(2002). Learner outcomes in an asynchronous distance education environment. *International Journal of Human-Computer Studies*,56(5), 475-494. doi:10.1006/ijhc.1004
- Creswell, J. W. (2007). *Qualitative inquiry & research design: Choosing among five approaches* ( 2. Baskı). USA: SAGE Publications.
- Çakın, M. & Akyavuz, E., K. (2020). Covid-19 süreci ve eğitime yansması: öğretmen görüşlerinin incelenmesi. *International Journal of Social Sciences and Education Research*, 6(2), 165-186. doi: 10.24289/ijsser.747901
- Çepni, S. (2009). *Araştırma ve proje çalışmalarına giriş (4. bs.)*. Celepler Matbaacılık.
- Demir, C. (2013). *Bilgi toplumuna geçiş sürecinde uzaktan eğitimin rolü* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Ege Üniversitesi.
- Dinçer, S. (2006, Şubat 9-11). *Bilgisayar destekli eğitim ve uzaktan eğitime genel bir bakış. Eğitim ve Bilişim Sempozyumu*, Denizli.

- Duman, S. N. (2020). Salgın döneminde gerçekleştirilen uzaktan eğitim sürecinin değerlendirilmesi. *Millî Eğitim Dergisi*, 49(1),95-112. doi: 10.37669/milliegitim.768887.
- Ertuğ, C. (2020). Coronavirüs (Covid-19) pandemisi ve pedagojik yansımaları: Türkiye’de açık ve uzaktan eğitim uygulamaları. *Açıköğretim Uygulamaları ve Araştırmaları Dergisi*, 6(2),11-53. doi: 10.37669/milliegitim.768887.
- Erfidan, A. (2019). *Derslerin uzaktan eğitim yoluyla verilmesiyle ilgili öğretim elemanı ve öğrenci görüşleri: Balıkesir Üniversitesi örneği* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Balıkesir Üniversitesi.
- Gökmen, Ö. F., Duman, İ. & Horzum, M. B. (2016). Uzaktan eğitimde kuramlar, değişimler ve yeni yönelimler. *Açıköğretim Uygulamaları ve Araştırmaları Dergisi*, 2(3), 29-51. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/auad/issue/34059/376987>
- Görgülü Arı, A. & Hayır Kanat, M. (2020). Covid-19 (Koronavirüs) üzerine öğretmen adaylarının görüşleri. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. (Salgın Hastalıklar Özel Sayısı), 459–492. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/yyusbed/issue/56115/772126>
- Haşiloğlu M. A., Durak, S., & Arslan A. (2020). Covid-19 uzaktan eğitim sürecinde fen bilimleri şube rehber öğretmenlerinin gözünden öğretmen, öğrenci ve velilerin değerlendirilmesi. *Uluslararası Eğitim Bilim ve Teknoloji Dergisi*, 6(3), 214-239. doi: 10.47714/uebt.811306.
- Horzum, M. B. (2003). *Öğretim elemanlarının internet destekli eğitime yönelik düşünceleri (Sakarya Üniversitesi örneği) örneği* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Sakarya Üniversitesi.
- İnce, M. (2021, Aralık 13). *COVID-19 sürecinde farklı ülkelerdeki eğitim uygulamaları*. Hürriyet. <https://www.hurriyet.com.tr/egitim/covid-19-surecinde-farkli-ulkelerdeki-egitim-uygulamalari-41959790>. adresinden 13 Aralık 2021 tarihinde alınmıştır.
- Kaleli Yılmaz, G. & Güven, B. (2015). Öğretmen adaylarının uzaktan eğitime yönelik algılarının metaforlar yoluyla belirlenmesi. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education*, 6(2), 299-322. doi: 10.16949/turcomat.75936.
- Kaymaz, A. (2021). Uzaktan eğitim sürecinde değişen iş yükü ve etkilerine ilişkin öğretmen görüşleri. *Uluslararası Liderlik Eğitimi Dergisi*, 1(1), 71-85. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/ijolt/issue/61199/929877>
- Karakuş, N., Ucuzsatar, N., Karacaoğlu, M. Ö., Esendemir, N. & Bayraktar, D. (2020). *Türkçe öğretmeni adaylarının uzaktan eğitime yönelik görüşleri*. *Rumeli Dil ve Edebiyat Araştırmaları Dergisi*, (19), 220-241. <https://doi.org/10.29000/rumelide.752297>
- Kılıç, E., Karadeniz, Ş. & Karataş, S. (2003). İnternet destekli yapıcı öğrenme ortamları. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 23(2), 149-160.
- Kızır, M. (2021). İnternet temelli özel eğitim hizmeti alan bireylerin uzaktan eğitime yönelik görüşlerinin belirlenmesi. *Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Eğitim Fakültesi [MSKU Journal of Education]*, 8(1),165-181. doi: 10.21666/muefd.784107.
- Millî Eğitim Bakanlığı. (2021, 21 Haziran). *Sayılarla Uzaktan Eğitim*. <https://yegitek.meb.gov.tr/www/sayilarla-uzaktan-egitim/icerik/3237>. adresinden 10 Aralık 2021 tarihinde alınmıştır.
- Özer, S. & Turan, E. Z. (2021). Öğretmen adaylarının Covid-19 nedeniyle sunulan uzaktan eğitime ilişkin görüşleri. *Turkish Studies-Education*, 16(2), 1049-1068. <http://dx.doi.org/10.47423/TurkishStudies.48147>

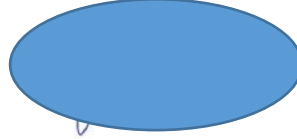
- Özgöl, M., Sarıkaya, İ. & Öztürk, M. (2017). Örgün eğitimde uzaktan eğitim uygulamalarına ilişkin öğrenci ve öğretim elemanı değerlendirmeleri. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 7(2), 294-304. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/higheredusci/issue/61493/918176>
- Rahman, M, H. (2006). Developing course materials for open and distance learning: Bou perspective. *Turkish Online Journal of Distance Education*, 7(4), 55-60. <https://dergipark.org.tr/en/pub/tojde/issue/16926/176677>
- Toprakçı, E. & Ersoy, M. (2008, Nisan 16-18). Uzaktan Öğretimde Öğretmen Rollerini [Sempozyum]. *II. Uluslararası Bilgisayara ve Öğretim Teknolojileri Sempozyumu*, İzmir ,Türkiye.
- Uşun, S. (2006). *Uzaktan eğitim*. Nobel.
- Yadigar, G. (2010). *Uzaktan eğitim programlarının etkinliğinin değerlendirilmesi (G.Ü. Bilişim Sistemleri uzaktan eğitim tezsiz yüksek lisans programı örneği)* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Gazi Üniversitesi.
- Yenal, A. Ç. (2009). *Uzaktan eğitim* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Yeditepe Üniversitesi.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2013). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri* (9.Baskı). Seçkin.
- Yıldırım, K. (2020). İstisnai bir uzaktan eğitim öğretim deneyiminin öğrettikleri. *Alanyazın Eğitim Bilimleri Eleştirel İnceleme Dergisi*, 1(1), 7-15. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/alanyazin/issue/60644/893272>
- Yolcu, H. H. (2020). Koronavirüs (Covid-19) Pandemi sürecinde sınıf öğretmeni adaylarının uzaktan eğitim deneyimleri. *Açıköğretim Uygulamaları ve Araştırmaları Dergisi*, 6(4), 237-250. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/auad/issue/57638/788890>



**NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER BİLİMSEL ARAŞTIRMALAR ETİK KURULU**  
**BAŞKANLIĞI**  
**ETİK KURUL KARARI**

<b>Etik Kurul Toplantı Tarihi/Sayısı ve Karar No</b>	<b>Tarih</b> :11/02/2022 <b>Toplantı Sayısı:</b> 02 <b>Karar No</b> :2022/63
<b>Araştırmanın Başlığı</b>	Okul Psikolojik Danışmanlarının Covid-19 Pandemi Dönemindeki Uzaktan Eğitim Uygulamalarına İlişkin Görüş ve Önerileri
<b>Sorumlu Araştırmacı</b>	Doç. Dr. Süleyman Barbaros YALÇIN
<b>Yardımcı Araştırmacılar</b>	Lisansüstü Öğrenci Enes GÜNEY
<b>Etik Kurul Kararı</b>	8717 sayılı başvurunuz değerlendirilmiş olup, araştırmanız Etik Kurul tarafından uygun görülmüştür.

ASLI GİBİDİR  
11/02/2022



Doç. Dr. Ahmet KURNAZ  
Etik Kurul Başkanı



## *Nitel Sosyal Bilimler/Qualitative Social Sciences*


*Yıl:2023, Cilt:5 Sayı:1*  
*Year:2023, Vol:5 Issue:1*

<https://doi.org/10.47105/nsb.1244473>

**Makale Türü/Article Type:** *Araştırma/Research*

**Atıf/Citation:** Bilgin, E., & Beşirli, Ö. B. (2023). Zorunlu askerlik uygulamasının akademik personelin çalışma hayatına yansımaları. *Nitel Sosyal Bilimler*, 5(1), 68-94. <https://doi.org/10.47105/nsb.1244473>

## **Zorunlu Askerlik Uygulamasının Akademik Personelin Çalışma Hayatına Yansımaları**

<sup>a</sup>Ebru Bilgin<sup>1</sup>  <sup>b</sup>Ömer Batuhan Beşirli

<sup>a</sup>Arş. Gör., Maliye Bölümü, Harran Üniversitesi, Şanlıurfa, Türkiye

<sup>b</sup>Dr., Öğrencisi, Maliye Bölümü, Hacettepe Üniversitesi, Ankara, Türkiye

### **Öz**

Bu çalışmanın amacı; zorunlu askerlik uygulamasının Türkiye'deki çeşitli üniversitelerde görev yapan akademik personelin (Öğretim Üyesi, Öğretim Görevlisi, Öğretim Elemanı) çalışma hayatına yansımalarını olgubilim deseni perspektifinden inceleyerek, akademisyenlerin askerlik sürecinde karşılaştıkları çalışma hayatı sorunlarına ilişkin gerçekleştirilecek düzenlemelere ışık tutmaktır. Bu doğrultuda amaçlı örnekleme yöntemi ile seçilen 18 akademik personel ile yarı yapılandırılmış derinlemesine görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Görüşmeler neticesinde elde edilen veriler betimsel analize tabi tutulmuş ve çalışmanın bulgularına ulaşılmıştır. Bu çerçevede zorunlu askerlik uygulamasının akademik personelin çalışma hayatına etkisi; ücret ve diğer ekonomik koşullar, çalışma sürelerinin belirsizliği, eğitim süreci, istihdam edilebilirlik, emeğin üretken kapasitesi ve âtil işgücü temaları altında ele alınarak akademisyenlerin geleceğe ilişkin beklentileri tespit edilmiştir.

*Anahtar Kelimeler:* Zorunlu Askerlik, akademik personel, olgubilim, yarı yapılandırılmış görüşme.



## **Reflections of Compulsory Military Service on the Working Life of Academic Staff**

### **Extended Summary**

In the historical process, societies have given significance to the military field with security concerns. In addition to various military methods, they introduced the application of compulsory military service to ensure permanent security. Thus, it has been made compulsory for Turkish citizens of a certain age to perform military service.

Since the practice of compulsory military service covers almost the entire Turkish society, it affects people (males) who go to the military sociologically, psychologically, and economically. In this context, certain workforce groups are affected by these aspects.

There is a broad literature investigating the effect of compulsory military service on various variables. There are ongoing discussions in the literature about the costs and benefits of changing the existing system with more flexible alternative applications with the evolution of compulsory military service. Compulsory military service has psychological, social, and economic effects on individuals who are called up for military service. It is not possible to reach a definite judgment about the effect of compulsory military service on individuals since the aforementioned effects can occur in positive and negative ways. However, when the economic dimension is examined, the effects of compulsory military service on the labor market cover the periods before and after the military. In this context, individuals who go to the military can acquire new qualifications, and especially high-skilled individuals may be adversely affected in terms of wages.

Another detail observed in the literature was the lack of variety in research methods. In the related context, the effects of compulsory military service on the labor market are generally examined with empirical methods. In this study, the status of academic personnel in Turkey before and after military service will be examined through the questions asked to them with a qualitative method. This study will contribute to the literature in terms of both qualitative analysis and handling a specific occupational group.

The aim of this study is to examine the effect of compulsory military service on the working life of academic staff working (academician, lecturer, and instructor) in various universities in Turkey from the perspective of phenomenology and to shed light on the regulations to be made regarding the working life problems faced by academics during their military service. Semi-structured interviews were conducted with 18 academic staff selected by purposive sampling method. The data obtained from the interviews were examined using descriptive analysis and the findings of the study were reached.

This study was carried out by adopting the phenomenology design. The foundations of the phenomenology design, which is one of the qualitative research designs, are based on the disciplines of psychology and philosophy. The phenomenology design is generally preferred in the subjects where the issues with superficial awareness are desired to be investigated by the individual and the society in depth and in this way, it is aimed to create a detailed perspective. The purposive sampling method was adopted in the sample selection of the study. Snowball sampling, one of the purposeful sampling methods, was preferred in the study. In this case, in the selection of the sample, faculty members who have fulfilled their military service are preferred in terms of having certain characteristics, while to obtain satisfactory data from the sample group, research assistants who have fulfilled their military service in the 33/a status and 50/d status. Thus, the effect of compulsory military service on

the working life of academic staff could be handled for a wide period of time, and findings that would cover the entire academy were reached.

As a result of the research, it has been observed that compulsory military service affects academic staff in various ways. These effects are examined in detail under themes such as wages, the uncertainty of working hours, the education process, the productive capacity of labor, and idle labor. As a result of the interviews, it was found that compulsory military service has positive and negative effects within the framework of the mentioned themes. The basic expectation of academic staff from regulators and policymakers is to shorten the service period and, more importantly, to arrange the said service in accordance with the qualifications of the academic staff. It is stated by the participants that academicians should be assigned to relevant positions in military organizations according to their fields of expertise during the military service institutions such as National Defense University. In the last part of the article, policy recommendations are given in line with the findings.

**Keywords:** Compulsory military service, academic staff, phenomenology, semi-structured interview.

## **Giriş**

Toplumsal yaşam biçiminin yaygınlaşmaya başlamasıyla kamusal bir ihtiyaç olarak şekillenen savunma ihtiyacı, modernleşme süreciyle evrim geçirmeye başlamıştır (Schult & Sparfeldt, 2015, s. 24). Özellikle tarım devrimi ile yerleşik hayata geçiş ve mülkiyet hakları fikrinin şekillenmeye başlaması, hukuki bir sisteme olan ihtiyacı gündeme getirmiştir. Hukuk sisteminin geçerliliği için ihtiyaç duyduğu zor kullanma gücünün temeli ise devlet erkine bağlı askeri bir gücü gerektirmektedir. Sadece iç tehditler değil aynı zamanda dış tehditler karşısında kırılabilirliği artan devletler, servet birikimlerine paralel olarak daha gelişmiş ve güçlü askeri sistem arayışı içerisine girmişlerdir (Angrist & Chen, 2011, s. 336).

Bireylerin yükümlülük suretiyle kamu hizmetine katılma şekillerinden biri olan askerlik hizmeti sosyal, siyasi ve hukuki düzen anlamında büyük öneme ve değerine rağmen, yeterince ve gerektiği şekilde incelenmemiştir. Devletlerin ve toplumların askerlik anlamında sosyal ve siyasal uygulamalarını analiz etmek kadar, dünyanın farklı yerlerinde bireyleri askerlik hizmetine altına alma ve istihdam etmede birbirinden farklı sistemler uygulanmaktadır. Zorunlu askerlik hizmetinin eğitim ve iş gücü piyasası üzerindeki etkilerini anlamaya yönelik farklı bakış açıları literatürde tartışılmıştır. Bu çalışmada zorunlu askerlik uygulamasının üniversitelerde eğitim verme görevini üstlenen akademik personelin çalışma hayatını nasıl ve ne ölçüde etkilediğine dair inceleme yapılması hedeflenmiştir.

Son yıllarda çeşitli düzenlemeler getirilen zorunlu askerliğin askerlik hizmetini yapan veya askere çağrılmayı bekleyen kişiler üzerindeki iktisadi, sosyal ve eğitim açısından etkisi çoğunlukla nicel araştırmaların konusu olmuştur. Bu bağlamda iktisadi etkiler kapsamında askerlik yapan veya çağrılmayı bekleyen bireylerin ücret, verimlilik, tekrar işe uyum sağlama açısından etkilendiği düşünülmektedir. Üretim faktörlerinden biri olan emeğin etkin bir şekilde kullanılmasını etkilediği düşünülen zorunlu askerlik uygulaması, toplumların tam istihdam hedeflerinden sapmasına neden olabileceği değerlendirilmektedir.

İlgili çerçevede bu çalışma 5 ana bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde zorunlu askerliğin kavramsal çerçevesi ve tarihsel süreç içerisindeki yeri sunulmuştur. İkinci bölümde Türkiye’de zorunlu askerlik sürecinin tarihsel gelişimi incelenmiştir. Üçüncü bölümde konu ile ilgili literatüre yer verilmiş olup, bu çalışmanın katkıları tartışılmıştır. Dördüncü ve beşinci bölümde ise sırasıyla araştırmanın yöntemine ve nitel analize yer verilmiştir.

### **Zorunlu Askerlik Kavramı, Ortaya Çıkması ve Gelişimi**

Askerlik, çeşitli yaşam alanlarını etkileyebilecek önemli bir yaşam geçişidir. Bu geçiş sürecinde bireyler yeni ve farklı bakış açıları kazanmakta, askeri taleplerle uyumlu bir dizi kuralları içselleştirmekte ve sosyal bağlar kurmaktadır (Orak & Solakoğlu, 2021, s. 2). Zorunlu askerlik, bazı ülkelerde, yurt savunması için belli bir yaşa gelen (genellikle erkek) vatandaşlara hukukî bir ödev ve ahlaki sorumluluk olarak yüklenmektedir. Vatandaşlar için savunma ödevi olarak nitelendirilebilecek bu yükümlülük genellikle silahlı kuvvetlerde askeri hizmet şeklinde yerine getirilmektedir. Eğer bu askeri hizmet gönüllü olarak değil yükümlülük olarak yerine getirilirse zorunlu askerlik olarak ifade edilmektedir.

Zorunlu askerlik hizmeti, askere almanın sadece bir biçimi olup, ancak belirli koşullar altında geçerli ve istenebilir bir durum olarak (Lucassen & Zürcher, 2004, s. 14) yerine getirilmektedir. Devlet ile bireyler arasındaki ilişkiye dayanan zorunlu askerliğin, geçmişte silahlı alınmaların çoğu gönüllü askerlerken, zamanla bu oranın azalmasıyla gerçek zorunlu askerlik hizmetinin uygulanmaya başladığı bir sürece evrildiği bilinmektedir.

Adam Smith “Ulusların Zenginliği” eserinde zorunlu askerliğin ekonomiyle doğrudan ilişkisi olan bir konu olduğunu ifade etmektedir. Bu ekonomik standartta Smith, savaş maliyetlerinin topluma ve zamana bağlı olarak farklılık gösterdiğini açıklamakta ve buna göre şunları belirtmektedir:

Toplumlar çoğunlukla avcılardan oluştuğunda, bir ordunun neredeyse hiçbir maliyeti yoktu, çünkü avcılar faaliyetlerinin doğası savaşa giderken değişmezdi. Bu aynı zamanda bir çoban toplumu için de geçerli olacaktır. Çobanlar savaşa gidiyorsa, tüm nüfus onlara eşlik eder ve liderleri için fazladan bir yük oluşturmaz. Çobanlardan sonra çiftçiler ortaya çıktı. Küçük bir çiftliği olan çiftçiler kolayca askere dönüştürülebilirdi. Bir çiftçinin koruma ve cephane ile donatılması gerekmesine rağmen savaş, ekim döneminden sonra başlayıp hasattan önce sona ererse, çiftçi topluluğu için maliyeti o kadar yüksek değildi. Doğa burada işini yapabiliyordu ve hasat çiftçinin yardımı olmadan başarılı olabilirdi, böylece çiftçi savaşa gitmek için hazır durumda olabilirdi. Bu, demirci veya marangoz gibi bir zanaatkar için farklıdır. İş yerinden ayrıldıklarında gelir kaynakları kuruyacaktır. Doğa onlara gevşeklik vermez. Zanaatkar her şeyi kendi başına yapmalıdır (Smith, 1937, s. 277-278).

Smith’in ifadesinden de anlaşılacağı üzere orduda kazanılan becerilerin sivil kariyerler için faydalı olması mümkündür. Bu tür faydaların, geçmişleri büyük olasılıkla orduda sağlanan nitelikleri özleyen dezavantajlı gruplara yansıtılması daha olasıdır. Elder (1986), sıkı disiplin, takım çalışması ve iş birliğine dayalı ilişkiler, sosyal sorumluluk, liderlik ve yetkin rol modelleri gibi nitelikleri sıralamaktadır (Asali, 2019, s. 8). Bu nedenle, askerlik hizmetinin çeşitli sosyal ve ekonomik göstergeler (istihdam, ücretler, eğitim ve sağlık) üzerinde bir etkisi olup olmadığı ampirik bir soru niteliği de taşımaktadır.

Modern demokrasilerde kitlesel zorunlu askerlik tarihi, devlet ve vatandaşları arasındaki değişen ilişkinin hikâyesidir (Levi, 1996, s. 3). Her ne kadar zorunlu askerlik esas olarak kökleri Fransız Devrimi’nde olan modern bir sistem ise de bu olgunun Orta Çağ ve erken modern dönem Avrupa’sında öncülleri yer almaktadır (Lucassen & Zürcher, 2004, s. 22). Devletin askeri amaçla 17. yüzyılın sonları ile 20. yüzyılın başları arasında Ortadoğu ve Avrupa’da ordu ve donanma için askere alma işlemlerinin dört biçimi görülmektedir. Bunlar; feodal askere alma, özgür olmayanlardan askere alma, iş gücü piyasasından askere alma ve zorunlu askerlik olarak sıralanabilmektedir (Lucassen & Zürcher, 2004, s. 14). Feodal askere alma, derebeyin tarafına verilen ayrıcalıklarla himayesinde çalışanlardan devletin hizmetine vermesi olarak ifade edilirken, özgür olmayanlardan askere alma, özgür olmayan bireylerin satın alınması veya zor kullanılmak suretiyle orduya katılımlarının sağlanması şeklinde olmaktadır (Lucassen & Zürcher, 2004, s.14). İş gücü piyasasından askere alma ise ücret veya ganimetten pay alma

ya da onur kazandırma karşılığında daha çok anlaşma suretiyle orduya katılma sistemidir (Lucassen & Zürcher, 2004, s. 15).

İlk olarak Fransa'da başladığı bilinen zorunlu askerlik sistemi, ülkenin içinde bulunduğu koşullar itibarıyla uygulanmaya konulmuştur (Duindam, 2013, s. 16). Bu bağlamda daha büyük toprak kayıplarının önüne geçilmesi amacıyla ihtiyaç duyulan insan gücü de elde edilmektedir. İlgili doğrultuda eli silah tutan tüm erkekler ülkenin korunması için görev almakta, bu da zorunlu askerlik uygulamasının başlangıcı olarak nitelendirilmektedir (Zürcher, 2003, s. 87). Fransa'da orta sınıf, askere alınanlara kendileri yerine başkasını gönderme olanağı veren veya parayla bunu sağlayan bir sistem sayesinde pratikte neredeyse tümüyle askerlikten muaftı (Lucassen & Zürcher, 2004, s. 13). Devlet askeri gücünü toplumun iktisadi olarak alt tabakasından alınan askerlerden oluşturmaktaydı. Ülke örnekleri genişletilecek olursa örneğin, Hollanda'da genel ve ferdi askere alma sisteminin uygulanmaya başlandığı süreçte askerlik, Orta Çağ başlarına kadar bir sınıf ayrıcalığı, Cumhuriyet'in çöküşüne kadar meslek haline geldiği sonrasında ise bir sınıfa, özellikle de daha yoksul sınıflar toplumuna verilen bir zorunluluk olarak görülmektedir (Torun & Tumen, 2016).

Dünyada zorunlu askerlik hizmeti tarihsel süreç içerisinde farklı şekillerde evrilmektedir. İlgili çerçevede dünyadaki zorunlu askerlik modellerinde, pek çok ülkede hizmet süresi ve hizmet şekli itibarıyla tek tip bir uygulama söz konusu iken, bazı ülkelerde cinsiyete (İsrail), öğrenim durumuna (Türkiye, Mısır, Rusya, 2008 öncesi Polonya), çocuk sayısına (Yunanistan), görev yeri ve zorluğuna (İran), görev yapılan birlik tipine (Finlandiya, Norveç) ve hizmet statüsüne (Finlandiya) göre mecburi hizmet süreleri değişmektedir. Zorunlu askerliği kaldıran ülkeler ile zorunlu askerliği devam ettirenler arasındaki eşitsizlik tek bir faktörle açıklanamamaktadır. Her ülke karşı karşıya olduğu belirli uluslararası ve yerel baskılara dayanarak hareket etmektedir (Jehn & Selden, 2001, s. 98). Bunun yanı sıra dikkate alınması gereken iç politik faktörler de yer almaktadır (Gill, 2005, s. 3). Aksi takdirde, ülkeler rekabetçi ücretler ödemenin veya askerlik hizmetini nitelikli emek üreten meslek grupları için çekici hale getirmenin başka yollarını bulmanın maliyeti ile karşı karşıya kalacaklardır (MacLean & Elder, 2007, s. 179). Bölgesel konumu ve tehdit değerlendirmesi çok farklı olmakla birlikte Türkiye, Avrupa'da zorunlu askerlik uygulamasını devam ettiren ülkeler arasındadır. Bugün itibarıyla AB üyesi ülkelerden; Belçika, Çekya, Fransa, Hollanda, İngiltere, İrlanda, İspanya, İtalya, Lüksemburg, Macaristan, Malta, Portekiz, Slovakya ve Slovenya'da zorunlu askerlik uygulaması yer almamaktadır. Profesyonel askerlik uygulayan ülkelerdeki sistemde; bütün masrafların devlet tarafından karşılandığı, askerliğin meslek olarak benimsendiği, sürekli eğitim uygulamasıyla her an savaşa hazır askeri bir düzen hâkimdir. Bu sistemde halkta zorunlu askerlik yapmak gibi bir yükümlülük yer almamaktadır. Günümüzde ABD, İngiltere ve Fransız orduları profesyonel orduya sahip ülkelere örnek olarak gösterilmektedir (Brock, 2022, s. 17).

### **Türkiye'de Zorunlu Askerlik Hizmeti**

Türkiye'de zorunlu askerlik hizmetinin Tanzimat'ın ilanından sonra, 1846'da yürürlüğe giren ilk Askeralma Kanunu ile kabul edildiği bilinmektedir. Buna göre tüm erkek vatandaşlar, engellilik,

sürekli eğitim (sağlık nedeniyle “askerliğe elverişli değildir” raporu alanlar hariç) gibi bazı istisna ve muafiyetler dışında, 20 yaşında zorunlu askerlik hizmeti için silahaltına alınma yükümlülüğü altındadır (T.C. Askerlik Kanunu, 1927, s. 6318/8).

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası’na göre, vatan hizmeti her Türk’ün hakkı ve ödevidir. 1111 sayılı Kanun’un 1’inci maddesine göre de her erkek vatandaş askerlik yapmakla yükümlüdür. Bu düzenlemelere göre, askerlik, birçok temel hak ve hürriyeti sınırlayan bir kamu hizmetidir (Bilgiç, Akyürek & Koydemir, 2015, s. 98). Askerlik hizmeti kamu hizmeti ve yurttaşlık yükümlülüğüdür. İlgili kanunlar çerçevesinde Türkiye’deki askerlik uygulamaları ve usulleri (Askerlik Yönetmeliği, RG Sayı 31193):

- a) Yedek subaylık,
- b) Altı aylık er/erbaşlık,
- c) 12 aylık er/erbaşlık,
- d) Dövizle askerlik,
- e) Millî Eğitim Bakanlığı emrinde öğretmen olarak askerlik,
- f) Bedelli askerlik,
- g) Kamu kurum ve kuruluşlarında askerlik olarak belirlenmiştir.

**Tablo 1**

*Yıllar İtibariyle Türkiye’de Tam Dönem Askerlik Süreleri*

Yıl	Askerlik Süresi
12 Mayıs 1914	Bahriye 36 Ay- Diğerleri 24 Ay
15 Ocak 1924	Jandarma 36 Ay- Bahriye 60 ay-Diğerleri 18-24 Ay
21 Haziran 1927	Mızık 24 Ay- Jandarma 30 Ay- Bahriye 36 Ay- Diğerleri 18 Ay
30 Kasım 1935	Piyade 18 Ay-Jandarma-Gümrük 30 Ay
14 Temmuz 1950	Jandarma-Gümrük 30 Ay-Bahriye 36 Ay- Diğerleri 24 Ay
01 Şubat 1963	24 Ay
27 Temmuz 1970	20 Ay
01 Mart 1985	18 Ay
10 Eylül 1992	15 Ay
06 Ocak 1995	18 Ay
15 Temmuz 2003	15 Ay
1 Ocak 2014	12 Ay
25 Haziran 2019	Er ve Erbaşlar 6 Ay- Yedek subay ve yedek astsubaylar 12 Ay
22 Temmuz 2020	6 ay kısa Dönem Er/Erbaş- uzun dönem yedek subay veya yedek astsubay olarak 12 ay (aylıklı)

Tablo 1’de yıllar itibarıyla Türkiye’de uygulanan askerlik süreleri yer almaktadır. Buna göre askerlik hizmetinin süresinin yıllar içerisinde azaldığı gözlemlenmektedir. 1970’lerde Avrupa ülkelerinin orduları, neoliberal ideolojinin verimlilik, maliyet gibi argümanları öne sürülerek, zorunlu askerlik hizmetinden profesyonel ordu sistemine geçmeye başlamışlardır. Türkiye’de ise 1980’li yıllarla birlikte profesyonel askerlik kavramı şekillenmeye başlamıştır. Buna göre temelde iki tip askeri güç yapılanması şekillenmiştir. Birincisi devletin üstün konumu dolayısıyla vatandaşlarına getirdiği “zorunlu” askerlik uygulamasıdır. İkincisi ise devletin bir tür emek olarak istihdam ettiği ücretli “profesyonel” askerlik uygulamasıdır (Bilgiç, Akyürek & Koydemir, 2015, s. 101). Günümüzde zorunlu

askerlik sistemi içerisinde, bu hizmet sonrası seçilen askerlere sözleşmeli er statüsünde göreve devam etme imkânı veren, “Karma Ordu Modeli” olarak adlandırılabilir bir yapı oluşturulduğu bilinmektedir. Günümüzdeki uygulamalar açısından değerlendirildiğinde ise gözlem itibarıyla, zorunlu askerlik sistemi çoğunlukla hantal ve ihtiyaçları karşılamaktan uzak olmakla eleştirilmekte, ancak profesyonel askerlik sisteminin çağın gereksinimlerini karşılamada ya da önemli üstünlüklerinin var olduğu gerekçesiyle desteklediği belirtilmektedir (Işıklar, 2008, s. 24). İlgili kapsamda Türkiye’deki zorunlu askerlik hizmetinin sürelerinin azaltılmasının profesyonel orduya geçişle yakından bir bağlantısı olduğu düşünülmektedir.

### **Literatüre Bakış**

Zorunlu askerlik hizmetinin çeşitli değişkenler üzerindeki etkisini araştıran geniş bir literatür bulunmaktadır. Özellikle zorunlu askerlik hizmeti üzerine araştırmaların son dönemlerde artması politikacılar için faydalı olduğu kabul edilmektedir. İlgili bağlamda zorunlu askerlik hizmetinin evrilmesiyle birlikte daha esnek alternatif uygulamalar ile mevcut sistemi değiştirmenin maliyetleri ve faydaları hakkında literatürde devam eden tartışmalar mevcuttur.

İktisat yazınında zorunlu askerlik hizmeti hakkındaki tartışmalar çeşitli şekillerde meydana gelmektedir. Bu bağlamda literatürün bir tarafı profesyonel bir orduya karşı zorunlu askerlik hizmetinin fırsat maliyetini analiz ederken (Warner & Asch, 2001) diğer taraf ise zorunlu askerlik hizmetinin iş gücü piyasasına etkilerini ücret ve istihdam boyutunda ele almaktadır (Feldman, 2009). Bunların yanı sıra eğitim çıktılarına ilişkin etkiler de tartışılmaktadır (Torun & Tumen, 2016).

Askerlerin yaptığı işin emek olarak görüldüğü düşünülürse, askeri iş gücü diğer iş gücü biçimlerinden temelde farklı mıdır sorusunu sormak önemlidir (Zürcher, 2003, s. 103). Bu bağlamda zorunlu askerlik hizmetinin iş gücü piyasalarına olan etkileri literatürde iki farklı şekilde ele alındığı gözlemlenmektedir. Bu çalışmalar askere çağrıldıktan sonraki ve önceki dönemleri ayrı incelemektedir (Angrist & Chen, 2011). Mezklür dönemler ışığında literatür incelendiğinde zorunlu askerliğin iş gücü piyasasına olan etkisinin olumsuz veya olumlu olacağı kesin olarak ifade edilememektedir. İlgili çerçevede Imbens ve van der Klaauw (1995), Hollanda’da zorunlu askerlik yapanların, askerlik yapmayanlara göre yıllık kazançlarında yaklaşık yüzde 5’lik bir kayıp gözlemlerken; Bauer, Bender, Paloyo ve Schmidt (2012) zorunlu askerliğin Almanya’da iş gücü piyasası üzerinde neredeyse hiç etkiye sahip olmadığı sonucunu bulmuştur. Benzer bir sonuca Grenet, Hart ve Roberts (2011) İngiltere için ulaşmıştır. Card ve Cardoso (2012) ise Portekiz’de askere çağrılmadan önce zorunlu askerliğin düşük eğitilmiş erkeklerin iş gücü piyasası sonuçları üzerinde olumlu bir etkisi olduğunu, ancak daha iyi eğitilmiş erkekler üzerindeki etkisinin olmadığı bulgularına ulaşmıştır. Bunun yanı sıra ileri yaşlardaki bireylerin askerlik hizmetinden yeni vasıflar öğrenme olasılığının olduğu sonucuna ulaşmıştır. Ayrıca yazarlar günümüze doğru gidildikçe askerlikte verilen temel eğitimin meslek hayatındaki faydasının giderek azaldığını düşünmektedir.

Literatür askerlik hizmetinin emek piyasası performansına olan etkisi yanında eğitim düzeyi, sigara, alkol tüketimi ve suç faaliyeti gibi bireysel sonuçlar üzerindeki etkisini de incelemektedir

(Goldberg vd., 1991). Angrist (1990) ve Angrist ve Krueger (1994), savaş zamanında ABD ordusunda hizmet etmenin gelecekteki iş gücü piyasası sonuçları üzerindeki etkisini ömür boyu gelir ve sosyal güvenlik değişkenleri çerçevesinde araştırmışlardır. Burada özellikle Vietnam ve II. Dünya Savaşı'nda askere katılan bireylerin iş gücü piyasası çıktılarına odaklanıldığı incelenmektedir. Bu çalışma kapsamında Vietnam dönemi gazilerinin savaştan 10 yıl sonra gazi olmayanlara göre yıllık ücretlerinin yüzde 15 daha düşük olduğunu ve II. Dünya savaşında görev alan gazilerin de aynı şekilde savaşa katılmayanlara göre daha az kazandıkları bulgusuna ulaşılmıştır. Imbens ve van der Klaauw (1995) zorunlu askerliğin iktisadi ve sosyal maliyetlerini incelemektedir. Bound ve Turner (2002) ve Barr (2015) askerlik hizmetinin gazilerin eğitim kazanımlarına olan faydasını incelerken ve Goldberg vd. (1991), Eisemberg ve Rowe (2009) ve Galiani vd. (2011), askerden sonraki madde kullanımı ve suç davranışı üzerindeki etkiyi tahmin ederek literatürü demografik değişkenler çerçevesinde genişletmiştir.

Türkiye'de ise konu ile ilgili dar bir literatür olmasına rağmen Torun ve Tümen (2016) kapsamlı bir çalışma yapmıştır. Hane halkı İşgücü Anketi mikro verilerinden yararlanılarak askerlik hizmetinden belirli bir nakdi bedel karşılığında muafiyeti olan bireylerin eğitim ve iş gücü piyasası çıktıları üzerindeki etkisini araştırmıştır. İlgili çalışmada bedelli askerlikten yararlanan bireylerin okula devam etme ihtimallerinde azalma olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Ayrıca bedelli askerlik yoluyla zorunlu askerlikten muaf olan bireylerin ücretlerinde düşüş gözlemlenmiştir. Yine Türkiye üzerine yapılan bir diğer çalışmada (Torun, 2016) zorunlu askerlik için askere çağrılmadan önceki dönem iş gücü piyasası özelinde incelenmiştir. İlgili kapsamda mezkûr dönemde erkeklerin iş arama girişimlerinin azaldığı ve iş gücü piyasasına olan katılımın düştüğü gözlemlenmiştir.

İlgili literatür geniş kapsamda incelendiğinde, zorunlu askerliğin askere çağrılan bireyler üzerinde psikolojik, sosyal ve iktisadi etkileri olduğu gözlemlenmiştir. Mezkûr etkiler olumlu ve olumsuz olarak gerçekleşebileceği sebebiyle zorunlu askerliğin bireyler üzerindeki etkisi için kesin bir yargıya ulaşmak mümkün değildir. Ancak iktisadi boyutu incelendiğinde zorunlu askerliğin iş gücü piyasası üzerindeki etkileri askerden önceki ve sonraki dönemleri kapsamaktadır. Bu bağlamda askere giden bireyler yeni vasıflar elde edebileceği gibi özellikle hali hazırda yüksek vasıflı bireyler ücret açısından olumsuz etkilenebilecektir.

Literatürde bir diğer gözlemlenen detay ise çalışma yöntemleri olmuştur. İlgili bağlamda zorunlu askerliğin iş gücü piyasalarına olan etkileri genellikle ampirik yöntemler ile incelenmiştir. Bu çalışmada ise Türkiye'de bulunan akademik personelin askerden önceki ve sonraki durumları nitel bir yöntemle kendilerine yöneltilen sorular üzerinden şekillenecektir. Ayrıca askere giden akademik personel sadece ücret ve vasıf yönünden değil, psikolojik ve verimlilik bağlamında da değerlendirilecektir. Bu yönden bakıldığında bu çalışmanın hem nitel analiz içermesi hem de belirli bir meslek grubunu ele alması yönüyle literatüre katkıda bulunacağı düşünülmektedir.



Tablo 2

Zorunlu Askerliğin İş Gücü Piyasalarına Yönelik Etkilerini İnceleyen Çalışmalar

Yazar(lar)	Çalışmanın Yapıldığı Bölge	Çalışma Kapsamı	Sonuçlar
Bauer vd. (2012)	Almanya	1937'den önce doğan erkekler içinden askere giden ve gitmeyenler arasında ücret ve iş gücüne katılım oranları karşılaştırılmıştır.	Bu karşılaştırmada askere katılan ve katılmayan bireyler arasında kazanılan vasıflar dışında kayda değer bir fark bulunamamıştır.
Grenet vd. (2011)	İngiltere	1949-1960 yılları arasında askerlik yapan bireylere reel ücret açısından zorunlu askerliğin ekonomik kazançları değerlendirilmiştir.	Yapılan çalışma sonucunda uzun vadede zorunlu askerliğin reel ücrete olan etkisi istatistiki olarak anlamsız bulunmuştur.
Card ve Cardoso (2012)	Portekiz	1967 yılında doğan erkekler içinden yapılan çalışmada askere çağrılmadan önceki dönem baz alınmıştır.	Zorunlu askerliğin vasıflı bireyler üzerinde ücret açısından etkisi bulunamamıştır. Fakat düşük vasıflı bireylere olan ücret etkisi pozitif yöndedir. Ayrıca çalışmada zorunlu askerliğin düşük vasıflı bireyler için kabiliyet kazanma kapsamında daha değerli olduğu saptanmıştır.
Angrist, J. D. (1990)	ABD	Vietnam savaşında gazi olan bireyler ile savaşa katılmayan bireyler arasında ücret karşılaştırılması yapılmıştır.	Gazi olanlar ile savaşa katılmayanlar arasında gazi olanların aleyhine yüzde 15 ücret düşüklüğü bulgusuna ulaşılmıştır.
Torun, H. (2016)	Türkiye	Askere çağrılmadan önceki dönemde zorunlu askerliğin iş gücü piyasasına etkisi incelenmiştir.	Askere çağrılmadan önceki dönemlerde erkeklerin iş gücüne katılım oranlarının düştüğü gözlemlenmiştir.
Torun, H. ve Tumen, S. (2016)	Türkiye	Bedelli askerlik uygulamasının iş gücü piyasalarına ve eğitime olan etkisi incelenmiştir.	Çalışma sonucunda bedelli askerlikten yararlanan bireylerin eğitimlerine devam etme sürelerinin düştüğü ayrıca ücretlerine de olumsuz yansıdığı bulgularına ulaşılmıştır.

**Kaynak:** Yazarlar tarafından derlenmiştir.

Tablo 2, literatürde zorunlu askerliğin özellikli olarak iş gücü piyasalarına yönelik etkilerini inceleyen çalışmaları kapsamaktadır. İlgili çerçevede birçok ülkede yapılan çalışmada zorunlu askerliğin hem savaş dönemi hem de askere çağrılmadan önceki dönemlerin gözlemlendiği dikkat çekmektedir. Mezkûr etkiler bazı çalışmalarda olumlu veya olumsuz olurken bazılarında ise zorunlu askerliğin emek piyasası üzerindeki etkisi nötr kabul edilmektedir.

## YÖNTEM

Bu çalışma olgubilim deseni benimsenerek gerçekleştirilmiştir. Nitel araştırma yöntemlerinden biri olan olgubilim deseninin temelleri psikoloji ve felsefe disiplinlerine dayanmaktadır. Olgubilim deseni, genellikle birey ve toplum tarafından yüzeysel farkındalığı bulunan konuların derinlemesine araştırılmak istendiği ve bu şekilde ayrıntılı bir bakış açısı oluşmasının amaçlandığı konularda tercih edilmektedir (Büyükoztürk vd., 2018, s. 22). Bu durumu çalışmanın konusu itibariyle örneklendirmek gerekirse; askerlik uygulamasının akademik personel için zorunlu bir görev olduğu ve askerlik sürecinin her meslek grubu gibi akademik personel için de çeşitli olumlu ve olumsuz yönlerinin bulunduğu

bilinmektedir. Ancak bu farkındalıklar zorunlu askerlik uygulamasının akademik personelin çalışma hayatına etkisine ilişkin derinlemesine ve ayrıntılı bilgiler vermemektedir. Bu örneğe dayanarak çalışmanın temel amacı; Türkiye’de zorunlu askerlik uygulamasının akademik personelin çalışma hayatına yansımalarına ilişkin derinlemesine ve ayrıntılı bir bakış açısı oluşturmak ve gerçekleştirilecek düzenlemelere kaynak oluşturmaktadır. Çalışmanın amacı doğrultusunda benimsenen araştırma deseninin çalışmanın konusuna uygun olduğu düşünülmektedir.

Olgubilim deseni, verilerin toplanması amacıyla oluşturulan çalışma grubunun olgulara ilişkin geçirdiği deneyim ve tecrübeleri açığa çıkarmaktadır (Creswell, 2017, s. 14). Bu nedenle olgubilim desenin benimsendiği çalışmalarda örneklem grubunun seçimi, çalışmanın sorun alanını yansıtabilecek bireyler veya grupları kapsmalıdır (Büyüköztürk vd., 2018, s. 22). Bu nedenle çalışmanın örneklem seçiminde amaçlı örnekleme yöntemi benimsenmiştir. Amaçlı örnekleme yöntemi; ele alınan konuya ilişkin belirli özellikleri muhtevasında bulunduran birey veya gruplardan alınan verilerin derinlemesine ve ayrıntılı bir şekilde araştırılmasına olanak tanımaktadır (Büyüköztürk vd., 2018, s. 92). Bununla birlikte amaçlı örnekleme yöntemi çalışmada ele alınan olguya yönelik örneklem grubundan zengin nitelikte bilgiler alınabilmesine olanak sağlamaktadır (Luborsky & Rubinstein, 1995). Çalışmada amaçlı örneklem yöntemlerinden kartopu örnekleme tercih edilmiştir. Bu durumda örneklem seçiminde belirli özelliğe sahip olma bakımından askerlik hizmetini yerine getirmiş öğretim üyeleri (Prof. Dr., Doç. Dr. ve Dr. Öğretim Üyesi) tercih edilirken, örneklem grubundan zengin nitelikte veriler elde edilmesi amacıyla askerlik hizmetini yerine getirmiş 33/a statüsünde görev yapan araştırma görevlileri ve henüz askerlik hizmetini yerine getirmemiş olan 50/d statüsünde görev yapan araştırma görevlileriyle de görüşmeler yapılmıştır. Böylece zorunlu askerlik uygulamasının akademik personelin çalışma hayatına etkisi geniş bir zaman periyodu için ele alınabilmiş ve tüm akademiye kapsayacak bulgulara ulaşılabilmektedir.

### Tablo 3

#### Örneklem Grubu

Akademik Unvan	Kişi Sayısı
Profesör Dr.	3
Doçent Dr.	3
Dr. Öğretim Üyesi	3
Öğretim Görevlisi	3
Araştırma Görevlisi	2 (50d)/ 4(33a)

Çalışmanın örneklemini 18 katılımcı oluşturmaktadır. Örneklem grubu ayrıntıları tablo 3’te ayrıntılı olarak ele alınmıştır. Verilerin doygunluğa ulaşması sebebiyle 18. katılımcıdan sonra veri toplama süreci sonlandırılmıştır. Nitekim Charmaz’a (2006) göre yarı yapılandırılmış görüşmelerde verilerin doygunluğa ulaşması, bu noktadan itibaren yeni verilerin ortaya çıkmayacağı anlamına gelmekte ve veri toplama sürecinin durdurulmasını gerektirmektedir.

Örnekleme oluşturan 18 katılımcı ile yarı yapılandırılmış görüşme gerçekleştirilmiştir. Zira olgubilim desenin benimsendiği çalışmalar genellikle nitel araştırma yöntemlerinde sıklıkla

başvurulan ve katılımcılardan derinlemesine bilgi alınmasını sağlayan görüşmeleri gerektirmektedir (Moustakas, 1994, s. 78). Yarı yapılandırılmış görüşmeler, ele alınan çalışma konusunun derinlemesine ve ayrıntılı olarak ortaya çıkabilmesi adına; görüşme formunda oluşturulan soruların ötesinde, katılımcılara gerekli görülen noktalarda ilave sorular yöneltmesine zemin hazırlamaktadır (Büyüköztürk vd., 2018, s. 159). Araştırmacıya sağlanan bu esneklik; çalışmada yarı yapılandırılmış görüşme tekniğinin tercih edilmeme sebebi olmuştur. İlgili literatür taramasına bağlı kalarak araştırmacılar tarafından geliştirilen yarı yapılandırılmış görüşme formu 10 maddeden oluşmaktadır (**Ek-1**). Bu bağlamda akademisyenlerin askerlik süreci içerisindeki süreçleri 3 temel tema üzerinden şekillendirilmiştir. Bunlar zorunlu askerlik uygulamasının akademik personelin çalışma koşullarına yansımaları, çalışma hayatı ile doğrudan ilişkili koşullara yansımaları ve çalışma hayatı açısından beklentileri olarak belirlenmiştir. Bu temalara ilişkin soruları içeren görüşme formu araştırmacılar tarafından hazırlanarak uzman görüşü alınmak üzere bir görüşme formu uzmanına sunulmuştur.

Araştırmada geçerlilik ve güvenilirlik türüne bakılmaksızın herhangi bir araştırmanın kavramsal çerçevesinin oluşturulması, verilerin toplanması analiz edilmesi ve yorumlanması ile bulgularının sunulması aşamalarını ilgilendiren önemli kaygılardır (Merriam, 2013, s. 200). Bundan dolayı araştırmanın temaları ve kodları konusunda da uzman görüşünden yararlanılmıştır. Uzman görüşlerinin alınmasının ardından bir akademisyenle pilot uygulama çalışması yapılarak gerekli düzeltmelerin ardından forma son şekli verilmiştir.

Çalışmaya ilişkin etik kurul izni Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi İnsan Araştırmaları Etik Kurulu kararı ile 30.11.2021 tarihinde 104183 sayı numarası ile alınmıştır. Örnekleme oluşturan katılımcılar ile yapılan görüşmeler ise; 13.12.2021 ve 01.05.2022 tarihleri arasından gerçekleşmiş ve Covid-19 sürecinin sınırlılıkları sebebiyle tüm görüşmeler online ortamda (zoom) yapılmıştır. Katılımcılara öncelikle etik kurul belgesi okunmuş onayları alındıktan sonra kayıt işlemi gerçekleştirilmiştir. Ortalama 7' ile 55' dakika süren görüşme süreçleri boyunca akademisyenlerin samimi yanıtları vermeleri için uygun atmosferin oluşturulmasına özen gösterilmiştir. Görüşmelerin tamamında video kamera kullanılmasının sebebi araştırmanın analiz sürecinde oluşabilecek veri kaybını en aza indirmektir. Nitekim Karasar (1998), niteliksel bir araştırmada geçerliği ve güvenilirliği sağlamadaki en önemli tekniklerden birinin ses ve görüntü kayıtlarının kullanılması olduğunu belirtmiştir. Çalışmada da akademik personel ile yapılan görüşmeler öncesinde randevuların alınması, sonrasında ise ses ve görüntü kayıtlarının en az beş defa okunması suretiyle yazıya aktarılmıştır. Daha sonra ise görüşmelerin tamamı belirlenmiş temalar ve kodlar çerçevesinde klasik kodlama yoluyla yorumlanmıştır.

## **BULGULAR**

Belirlenen temalar şu şekildedir: 1. Zorunlu Askerlik Uygulamasının Akademik Personelin Çalışma Koşullarına Yansımaları, 2. Zorunlu Askerlik Uygulamasının Akademik Personelin Çalışma Hayatı ile Doğrudan İlişkili Koşullara Yansımaları ve 3. Zorunlu Askerlik Uygulamasına İlişkin Akademik Personelin Çalışma Hayatı Açısından Beklentileri

Tablo 4

Araştırmanın Bulguları: Temalar ve Kodlar

Tema		Kodlar
Zorunlu Personelin Çalışma Koşullarına Yansımaları	Askerlik Uygulamasının Akademik Ücret ve Diğer Ekonomik Koşulların Belirsizliği	Ücret ve Diğer Ekonomik Koşulların Belirsizliği
Zorunlu Personelin Çalışma Koşullarına Yansımaları	Askerlik Uygulamasının Akademik İlişkili	Eğitim Süreci İstihdam Edilebilirlik Emeğin Üretken Kapasitesi Atıl İş gücü
Zorunlu Personelin Çalışma Hayatı Açısından Beklentileri	Askerlik Uygulamasına İlişkin Akademik Beklentileri	Akademik Personelin Çalışma Hayatı Açısından Beklentileri

### Çalışma Koşullarına Yansımaları

#### Ücret ve Diğer Ekonomik Koşullar

Zorunlu askerlik uygulaması, akademik personelin çalışma koşulları açısından başta ücret sorunu olmak üzere ekonomik açıdan çeşitli problemlere sebep olmaktadır. Akademik personel, çalışma hayatında ücret karşılığında çalışan diğer bireyler gibi askerlik görevini yerine getirdiği süreç içerisinde ücret gelirinden mahrum kalmaktadır. Bu durumu bedelli askerlik yapan katılımcı 7 şu şekilde aktarmıştır:

Askerlik hizmetimi doktora tez döneminde yerine getirdim. Bu süreç içerisinde 1-1,5 ay maaş alamadım. Onun dışında akademik işlerim de bu kısa dönemde aksadı. Akademik personelin askerlik sürecinde ücret gelirinden yoksun olması; kendisi ve ailesi açısından satın alma gücünün azalması anlamına geldiğini düşünüyorum. Bu durumun özellikle evli ve çocuklu bireyler için daha fazla olumsuzluk yarattığını düşünüyorum. Bunun yanı sıra genel olarak bakıldığında askerlik dediğiniz şey aslında bir tür vergidir. Maliye kavramı açısından baktığımızda aynı bir vergidir. Çünkü zorunlu olduğu zaman siz işinizi bırakıyorsunuz ve askere gidiyorsunuz. Dolayısıyla o süre içerisinde bir gelirden mahrum olduğunuz anlamına gelmektedir. (K7, 55, Prof. Dr. Ankara)

Günümüz toplumlarında nitelikli emeğin önemli teşvik unsurlarından biri olan ücret geliri Rowley (1996)'e göre akademik personelin çalışma hayatı açısından da geçerlidir. Benzer şekilde Jin ve Cho (2015), Kore'de 145 üniversitede görev yapan akademik personel üzerinde yapmış olduğu bir araştırmada akademik personelin almış olduğu ücret geliri ile uluslararası dergilerde yayınlamış olduğu nitelikli makaleler arasında ilişki olduğunu belirlemiştir. Bu noktada akademik personelin askerlik sürecinde ücret gelirinden yoksun olmasının çalışma hayatında nitelik kaybına yol açması muhtemeldir.

Türkiye Büyük Millet Meclisi Plan ve Bütçe Komisyonunun, 23.07.2018 tarihinde yapılan "Askerlik Kanunu ile Bazı Kanunlarda ve KHK'lerde Değişiklik Yapan Kanun Teklifi" kabul etmesiyle birlikte ilgili şartları taşıyan tüm erkek vatandaşlar 21 günlük bedelli askerlik "fırsatı" elde etmiştir. Bu karar zorunlu askerlik hizmetini doktora sonrasına öteleyen akademik personeli de etkilemiştir. Bu doğrultuda görüşme yapılan katılımcılardan 4'ü ekonomik açıdan çeşitli sorunlar yaşamalarına rağmen 21 günlük bedelli askerlik hizmetini yerine getirmenin maliyetinin uzun dönem askerlik hizmeti yapma maliyetine göre düşük olmasından dolayı bedelli askerliği tercih ettiklerini ifade etmişlerdir. Ücret ve ekonomik koşullardan kaynaklanan bu durumu katılımcı 11 şu şekilde ifade etmiştir:

Ekonomik durumum o dönemde zaten iyi değildi. Çekmiş olduğum kredilerin borcunu ödüyordum. Bunun üzerine daha fazla borca girerek askere gitmek durumunda kaldım. Aynı zamanda o dönemde

maaş da alamadığım için ekstradan olumsuz etkilediğini düşünüyorum. (K11, 40, Dr. Öğr. Üyesi, İstanbul)

Görüşme yapılan akademik personel arasında ücret ve diğer ekonomik koşulların sebep olduğu sorunların olumsuz sonuçlarından kaçınmak amacıyla akademik kariyeri bir kenara bırakarak uzun dönem (maaşlı) askerlik yapan bir katılımcı dikkat çekmektedir. Katılımcının bu tutumu akademik personelin askerlik sürecindeki ücret ve ekonomik koşullarının mesleki önceliklerinden daha önemli olduğunu vurgulamaktadır. Zorunlu askerlik uygulaması sebebiyle akademik personelin çalışma hayatında ekonomik önceliklerini akademik çalışmalarına tercih etmek zorunda kalmasını katılımcı 10 şu şekilde özetlemiştir:

Askerliğe başladığımda daha zengin bile sayılabılırdim. Askerliğim sırasında dolar bazında subay maaşı aldım. O zamanki asistanlık maaşından daha yüksek bir maaş verdiler Hatta Kıbrıs'ta yurtdışı görevi yapıyorum diye yurtdışı tazminatım da vardı. Neredeyse bir profesör maaşı alıyordum. Askerden geldikten sonra kendimi fakir hissettim. (K10, 43, Doç. Dr., İstanbul)

### ***Çalışma Sürelerinin Belirsizliği***

Üniversitelerin akademik takvimleri genellikle güz ve bahar dönemlerini kapsamaktadır. Bunun yanında uygulama gereği bazı üniversitelerde yaz okulunun bulunması sebebiyle akademisyenler arasında yaz döneminde ders veren personeller de bulunmaktadır. Zorunlu askerlik uygulaması akademik personelin eğitim ve öğretim dönemleri itibariyle (güz-bahar-yaz) çalışma sürelerinde belirsizliğe yol açmaktadır.

Bilindiği üzere üniversitelerde eğitim ve öğretim dönemi başlamadan önce akademik personeller arasında verilecek derslerin dağılımı yapılmaktadır. Akademik personelin askerlik hizmetini yerine getirme tarihini kendisi belirleyememesi sebebiyle vermiş oldukları derslerde ve görev yaptıkları bölümün çalışma programlarında belirsizlikler yaşanmaktadır. Bu sorunu katılımcı 2 şu şekilde ifade etmiştir:

Kişi askere gitme celbini net olarak ayarlayamıyor. Örneğin ben gittiğim dönem içerisine mecbur kaldım. Buradan askerlik hizmetini yerine getireceği dönemi üniversitedeyken ayarlaması oldukça zor olacaktır diye düşünüyorum. (K2, 32, Dr. Öğr. Üyesi, Samsun)

Zorunlu askerliğin akademik personelin çalışma hayatında ortaya çıkardığı belirsizlikler askerlik süreci sonrasında da devam etmektedir. Zira akademik personelin askerden döndüğü süreç genellikle eğitim ve öğretim döneminin ortasına denk gelmektedir. Bu nedenle görüşme yapılan katılımcılar bir taraftan ders verme süreçlerine diğer taraftan ise akademik çalışmalarına uyum sağlamakta zorlanmaktadır. Bu soruna ilişkin katılımcı 9 ve katılımcı 11'in görüşleri dikkat çekicidir:

Askerlik öncesinde ve sonrasında akademiye uyum sağlama konusunda zaten olumsuzluklar var. Gündelik hayatta ilişkilerin normale dönmesi de ekstra bir zaman alıyor. Bu da zaten akademiye yansıyor. Önceliğiniz akademi olmuyor. Askerden döndükten sonra özgürlüğünüzü tekrar kazandığınızı düşündüğünüz için daha çok gündelik hayata yönelmek istiyorsunuz. (K9, 41, Prof. Dr., Ankara)

Askerliğe akademik hayatımın tam ortasında diyebileceğim doktora tezimin uygulama aşamasına geçeceğim dönemde gittim. Bu süre benim zamanımda 18 ay olarak belirlenmişti. Bu dönemin benim için büyük bir kayıp oluşturduğunu düşünüyorum. (K11, 40, Dr. Öğr. Üyesi, İstanbul)

Morikawa'ya (2018, s. 5) göre çalışma hayatında belirsizlik bireylerin öznel maliyetlerini arttırmakta ve iş tatminlerini azaltmaktadır. Görüşme yapılan katılımcıların ifadeleri Morikawa'ya

destekler niteliktedir. Zira zorunlu askerlik uygulamasından kaynaklı olarak akademik personelin çalışma hayatındaki belirsizlik durumu, özgüvenlerini ve iş tatminlerini azaltmaktadır. Bu durumu katılımcı 10 ve katılımcı 11 şu şekilde aktarmıştır:

Askerlikten sonra sudan çıkmış balığa dönmüştüm diyebilirim. Özgüvenim düştü, ben tekrar bu işi yapabilir miyim sorusunu kendime tekrar tekrar sorduğumu hatırlıyorum.” (K10, 43, Doç. Dr., İstanbul)  
“Askerden döndükten sonra düzenli bir ders programı yapıp buna göre çalışmak, tekrar derslere hazırlanmaktan ziyade daha çok özgürlüğün tadını çıkarmak istiyorsunuz. (K11, 40, Dr. Öğr. Üyesi, İstanbul)

Ayrıca zorunlu askerlik uygulaması kapsamında bedellik askerlik bedel tutarının sürekli değişkenlik göstermesi, akademik personelin çalışma programında belirsizliklere sebep olmaktadır. Özellikle lisansüstü eğitim süreci devam eden araştırma görevlilerinin askere gitme tercihleri bedelli askerlik bedel tutarının hızlı bir şekilde artması veya azalması durumunda beklenmedik bir şekilde değişebilmektedir. Araştırma görevlilerinin çalışma hayatındaki bu belirsizliği katılımcı 17 şu şekilde belirtmektedir:

Askerlik sürecini bedelli askerlikte bir indirim olmazsa doktora sonrasına ötelemeyi düşünüyorum. Ama seçimlere doğru askerlik süresinde bir azaltım gerçekleşirse de gitmek gibi bir tercihim olur. Bedelli askerlik bedel tutarındaki bu belirsizlikler zihnimi sürekli meşgul ediyor. (K17, 28, Arş. Gör., Edirne)

## **Çalışma Hayatı ile Doğrudan İlişkili Koşullara Etkisi**

### ***Eğitim Süreci***

Akademik personelin zorunlu askerlik görevini yerine getirdiği dönem, çalışma hayatında lisansüstü eğitim sürecine denk gelebilmektedir. Özellikle araştırma görevlileri ve öğretim görevlileri açısından görülen bu durum, akademik personelin lisansüstü eğitim sürecini olumsuz etkilemektedir. Görüşme yapılan katılımcılardan, lisansüstü eğitim süreci (yüksek lisans ve doktora) içinde askerlik görevini yerine getiren akademik personeller; genellikle eğitim süreçlerinin ve eğitim faaliyetlerine bağlı çalışmalarının aksayarak geciktiğini belirtmiştir. Bu sorunu katılımcı 1 ve katılımcı 2 şu şekilde aktarmıştır:

Beni tek düşündüren şey, askerliğe doktora eğitimime başladıktan sonra mı gitseydim sorusuydu. Çünkü o süreçle birlikte akademiye 6 ay ara verdim. Bunun süre olarak bana kaybettiği zamana baktığımda bunun yaklaşık 3 yıl olduğunu söyleyebilirim. (K1, 34, Öğr. Gör., Ankara)  
Doktora tez döneminde askere gittim. Ders çalışmam aksamış oldu. Araya giren süreçte doktora tez dönemini 1 ay da olsa uzatmış oldum. (K2, 32, Dr. Öğr. Üyesi, Samsun)

Zorunlu askerlik uygulamasının akademik personelin çalışma hayatında sebep olduğu eğitim sürecine ilişkin sorunlar 50/d statüsünde görev yapan araştırma görevlileri açısından farklılaşmaktadır. Lisansüstü eğitim süreci boyunca istihdam edilen bu araştırma görevlileri için zorunlu askerlik uygulaması hâlihazırda kısıtlı olan istihdam sürelerinin azalması anlamına gelmektedir. Bu nedenle 50/d statüsündeki araştırma görevlileri askerlik görevlerini yerine getirmek isteseler dahi mevcut koşullarda askerlik hizmetini ertelemek zorunda kalmaktadır.

Türk Silahlı Kuvvetleri; lisansüstü eğitim gören tüm vatandaşlarda olduğu gibi akademik personel için de yüksek lisans ve doktora eğitimi gördüğü süreçte askerlik hizmeti açısından tecil etme imkânı tanımaktadır. Ancak bu durum görüşme yapılan katılımcılar açısından bir çelişkiyi ifade

etmektedir. Zira Türk Silahlı Kuvvetleri askerlik çağı gelen tüm vatandaşlar için; ön lisans, lisans, yüksek lisans ve doktora eğitimi görmesi durumunda (eğitim süreci içinde) askerlik hizmetini tecil etme imkânı verirken, yalnızca akademik personele özgü olan ve doktora eğitimi sonrası devam eden doçentlik ve profesörlük süreçlerini eğitim süreci olarak kabul etmemekte ve askerlik açısından tecil imkânı tanımamaktadır. Bu durumu katılımcı 17 şu şekilde ifade etmiştir:

Akademisyen için akademinin hangi aşamasında olursa olsun eğitimi devam etmektedir. Bir taraftan eğitim sürdürdüğü süreçte tecil devam ederken askerlik yaşı ileri yaşlara erteleniyor ve öğretim üyesi olduğunuzda askere gitmek durumunda kalıyorsunuz. Uzun vadede daha olumsuz yönlerinin ortaya çıktığını düşünüyorum. (K17, 28, Arş. Gör., Edirne)

### ***İstihdam Edilebilirlik***

Zorunlu askerlik uygulaması, akademik personelin istihdam edilebilirliği açısından; 50/d statüsünde görev yapan araştırma görevlilerini doğrudan, diğer akademik personeli ise dolaylı olarak etkilemektedir.

50/d statüsündeki araştırma görevlileri lisansüstü eğitim süreci boyunca istihdam edilmektedir. Bu süreç en iyi ihtimalle doktora eğitiminin sonra erdiği gün tamamlanmaktadır. Görüşme yapılan akademik personel arasında 50/d statüsündeki araştırma görevlileri henüz askerlik görevlerini yerine getirmediklerini belirtmektedir. Zira kısa süreli çalışma hayatlarını askerlik süreci sebebiyle sekteye uğratmaları önemli ölçüde ücret kaybını ifade etmektedir. Dolayısıyla bu araştırma görevlileri doktora sonuna kadar askerlik tecili haklarını kullanarak, askerlik görevini doktora sonrasına bırakmaktadır. Bu durumu katılımcı 18 şu şekilde ifade etmektedir:

Eğer bedelli askerlikte bir indirim söz konusu olmazsa askerlik sürecini doktora eğitimimi tamamladıktan sonra yerine getirmeyi planlıyorum. (K18, 32, Arş. Gör. Dr., İstanbul)

Doktora eğitiminin tamamlandığı gün işsiz kalan 50/d statüsündeki araştırma görevlilerinin askerlik görevi açısından tecil hakkı da sona ermektedir. Bu koşullarda 50/d statüsünde araştırma görevlileri doktor öğretim üyesi kadrosu bulmak için öncelikle askerlik görevlerini tamamlamak zorundadır. Zorunlu askerlik uygulamasının 6 ay olduğu göz önüne alındığında doktoralı akademisyen adaylarının işsizlik süreci askerlik görevlerine bağlı olarak uzamakta ve istihdam edilebilirlikleri bu süreçte en iyi ihtimalle gecikmektedir. Bu sorunu katılımcı 17 şu şekilde aktarmıştır:

50/d statüsünde çalışan bir araştırma görevlisi için doktora eğitimi sonrası 6 ay askerlik süresinin oldukça uzun olduğunu düşünüyorum. Bu dönemde işsizlikle baş etmenin yanı sıra askerlik süresinin de eklenmesiyle iş gücü piyasasından iyice soyutlandığınız bir döneme tekabül ediyor. (K17, 28, Arş. Gör., Edirne)

Zorunlu askerlik uygulaması 50/d statüsünde araştırma görevlileri dışında istihdam garantisi olan diğer akademik personeli de dolaylı olarak etkilemektedir. Zira görüşme yapılan katılımcıların ifadelerinden lisansüstü eğitim sürecinde veya sonrasında yapılan askerlik görevinin, akademik personelin üst statülerde (genellikle doktor öğretim üyesi) istihdam edilebilirliklerini zaman mefhumu açısından geciktirdiği anlaşılmaktadır. Nitekim üst statülerde istihdam edilme açısından gereken niteliklerin sağlanması askerlik süreci sebebiyle gecikmektedir. Bu durumu katılımcı 7, katılımcı 8 ve katılımcı 9 şu şekilde açıklamıştır:

Askerliğe gitmeyi planladığım dönemde yurtdışından doktoramı almış ve ülkeye yeni dönüş yapmıştım. Doktora eğitimimi bitirmiş olmam bir avantaj iken akademik yükselmeye devam edebilmek için ya da çalışmalarımı hızlandırmam gereken bir aşamada askerlik önümde bir engel olarak yer almaya devam ediyordu. (K7, 55, Prof. Dr., Ankara)

Askerlik hizmeti vakit kaybından başka bir şey değildir. Vakit kaybı olmasının gerekçesi olarak oldukça verimli çalışılması gereken aktif makale üretilmesi gereken bir dönemi askerlikte geçiriyorsunuz. Türkiye genç nüfus oranı oldukça yüksek oranda bir olan ülke. Dolayısıyla daha kısa süre olarak belirlenebileceğini düşünüyorum. Bunun yanı sıra benim askerlik yaptığım süre düşünüldüğünde ciddi anlamda bir vakit kaybı oluşturmaktadır. (K8, 48, Doç. Dr., Samsun)

Askerliğin olumsuz etkilerinin fazla olduğu kanaatindeyim. Çünkü döndükten sonra yeniden eski düzeni tutturmak, rutine dönmek hem gündelik yaşamda hem sosyal hayatta rahat hissedip tekrar üretici duruma gelmek zaman alıyor. (K9, 41, Prof. Dr., Ankara)

50/d statüsünde araştırma görevlilerinin özlük hakları sebebiyle diğer akademik personelden zorunlu askerlik sürecinde daha fazla etkilendiği düşünülmektedir. Çünkü mezkûr araştırma görevlileri lisansüstü eğitim sürecinde finansal kaygılar ve bireysel donanım arasında bir ödünleşim içerisinde kalmaktadır. İlgili çerçevede mezun olduktan sonra ise halihazırda bir ücret alamayacakları için 6 ay gibi uzun bir süre askerlik yapma durumuyla da karşı karşıya kalmaktadır. Diğer akademik personellere göre dezavantajlı grupta yer alan 50/d statüsündeki araştırma görevlileri hem belirsizlikle hem de finansal kaygılarla akademi içerisindeki dezavantajlı konumlarını zorunlu askerlik süreci içerisinde de sürdürmektedir.

### ***Emeğin Üretken Kapasitesi***

Zorunlu askerlik uygulamasının akademik personelin çalışma hayatına emeğin üretken kapasitesi açısından etkisi üç dönemde incelenmektedir. Bunlar askerlik öncesi, askerlik süreci ve askerlik sonrası olarak ayrılmaktadır. Bu nedenle çalışma hayatında üretkenlik kaybı yalnızca askerlik sürecini değil, çok daha uzun bir dönemi kapsamaktadır. Bu durumu katılımcı 1 ve katılımcı 9 şu şekilde ifade etmektedir:

Doktora programına girdikten sonra askere gitmeliydim. Çünkü akademiye 6 ay ara verdikten sonra doktora eğitimime başlamam 3 yıl gecikmişti. Geri döndükten sonra sivil hayata alışma süresi ve ikinci çocuğumun olması toplamda beni 3 yıl kayba uğrattı.” (K1, 34, Öğr. Gör., Ankara)

“Askere gitmeden önce psikolojik olarak kendinizi hazırladığınız bir süreç olmaktadır. Bu meşguliyetin yanında bir de askerden sonra normal hayatınıza uyum sağlamaya çalışıyorsunuz. Aslında askerliğe bu açıdan baktığımızda 6 aydan daha uzun bir süreyi kapsamaktadır. Neredeyse 2 yıla yakın planlarımızdan uzaklaşıyorsunuz. (K9, 41, Prof. Dr., Ankara)

Askerlik öncesi dönem akademik personelin çalışmalarını yarıda kestiği, ertelediği veya yeni bir çalışmaya başlamaktan kaçındığı dönemi ihtiva etmektedir. Zira askerlik süreci uzun soluklu bir araştırma girişimini ve sürdürülebilir bir çalışma sürecini engellemektedir. Görüşme yapılan katılımcılar açısından bu durumun temel nedeni motivasyon kaybı ve celp dönemlerinde askere gitme gününün belirsizliğidir. Motivasyon kaybı askere gitme günü geciktikçe artmaktadır. Bu durumu katılımcı 10 ve katılımcı 14 şu şekilde aktarmıştır:

Askere gitmeden 1-2 ay öncesinde akademik faaliyetlerim durma noktasına gelmişti. (K10, 43, Doç. Dr., İstanbul)

Askerde boşa geçirilen zaman çok fazlaydı. Celp sürelerini de göz önüne aldığımızda çalışma hayatımızda kayıplar artıyor. (K14, 55, Doç. Dr., Ankara)



Askerlik süreci akademik personelin çalışmalarından tamamen uzak kaldığı dönemdir. Bu süreçte akademik personel literatürü takip etme, kitap ve makale okuma/yazma, akademik tartışmalara katılma, ders verme gibi çalışma hayatındaki bir dizi üretken işi yapamamaktadır. Benzer durumun askerlik sonrası süreçte de devam ettiği söylenebilir. Zira hemen hemen 6 ay süren askerlik süreci boyunca yapılan akademi dışı işler, askerlik sonrası dönemde akademiye adaptasyonu zorlaştırmaktadır. Bu durumu katılımcı 9, katılımcı 10 ve katılımcı 11 şu şekilde özetlemiştir:

Akademik çalışma olarak birçok makale gönderdiğim bir dönemdeydim. Bu nedenle çalışmalarım kesintiye uğramıştı. Hatta acemi birliğinden usta birliğine giderken 1 günlük yol izni vardı. O sırada bir makalemin revizyonu gelmişti. Düzeltme yaptıktan ve gönderdikten sonra usta birliğine gittim. (K9, 41, Prof. Dr., Ankara)

Askerden geldikten sonra akademik çalışmalar konusunda (tabirimi mazur görün lütfen) kendimi aptallaşmış hissettim. Kendi yazdığım makalelere baktığımda anlamadığım, ciddi manada kendimi sorguladığım anlar oldu. (K10, 43, Doç. Dr., İstanbul)

Mesleğimiz açısından zorunlu askerlik süresi şu anda bildiğim kadarıyla 6 ay. 6 aylık bir süreç aslında bir akademisyen için çok büyük kayıp demek. Zorunlu askerliği 5 ay yapanlar, 6 ay yapanlar akademik kariyer açısından bir döneme mal oluyor. Bir dönem ise devasa bir kayıp demek. Bunun yanında akademiye yabancılaşma sorunu da ortaya çıkıyor. Geri döndükten sonra belli bir süre adaptasyon problemi de ortaya çıkıyor. Hem akademik hayata hem çalışma hayatına tekrardan uyum sağlamak uzun bir süre alıyor. Bu bağlamda zorunlu askerliğin makul süreleri çekilmesi gerekmektedir. (K11, 40, Dr. Öğr. Üyesi, İstanbul)

Görüşme yapılan katılımcılardan bir kısmı askerlik sürecinin kaçınılmaz sonucu olan üretkenlik kaybının bazı faydalarla ikame edildiğini ifade etmektedir. Zira akademik çalışmalar açısından kaybedilen sürecin bir şekilde telafi edilme ihtimali mevcuttur. Ancak askerlik görevi yaşam boyu sürecek eğitim sürecinin yalnızca bir defaya mahsus tecrübe edilecek bir parçasıdır. Bu görüş; her Türk gencinin yapması gereken vatani bir görev olması ve ülke güvenliği açısından gereklilik arz etmesi gerekçeleriyle haklı olarak desteklenmektedir. Bu duruma ilişkin katılımcı 1 ve katılımcı 17'nin görüşleri dikkat çekicidir:

Akademisyenlerin de askere gitmesi gerektiğini düşünüyorum. Uygulanan prosedürün uygun olduğunu düşünüyorum. Her bireyin gitmesi gerektiği gibi herhangi bir meslek grubunu ayırt etmeksizin askere gidilmesi gerektiğini düşünüyorum. (K1, 34, Öğr. Gör., Ankara)

Türkiye Orta Doğu ülkesi ve güvenlik kaygıları var. Bu nedenle zorunlu askerliğin güvenlik açısından olumlu yönleri var. Normal süre olarak 6 aylık askerlik süreci sonrası akademik personelin araştırmalarına uyum sağlayabilmesi zor. (K17, 28, Arş. Gör., Edirne)

Eğitim ve akademik hayatta emeğin marjinal ürünü diğer alanlara göre farklı tezahür etmektedir. Bu bağlamda sanayi veya tarım sektörlerinde emeğin çıktısı toplam çıktı üzerinden belirlenebilmektedir. Fakat akademiye bu çıktı mezun edilen öğrenci sayısı, akademik yayınlar ve projeler gibi farklı kriterler üzerinden şekillenmektedir. Bu durumun temel sebebi eğitimin kâr odaklı olmaması ve temel serbest piyasa koşulları altında gerçekleşmemesidir. İlgili kapsamda tek bir çıktı üzerinden üretken kapasite belirlenemeyeceği gibi akademik personelin en bilinen çıktıları arasında akademik yayınlar gelmektedir. Elbette bu yayınları kalitesi de önemli olmakla birlikte kaliteli bir akademik çıktı için gerekli zaman yılları bulabilmektedir. Bu bağlamda en iyi ihtimalle 1 aylık bir askerlik süreci ve bunun getirdiği daha uzun süreli tekrar adaptasyon süresi akademik personelin emeğinin marjinal verimliliğini azaltmaktadır.

Zorunlu askerlik uygulamasına ilişkin görüşme yapılan akademik personelin en çok üzerinde durduğu konulardan biri; nitelikli emeğin askerlik sürecinde mesleki yeterlilikleri ve eğitim düzeyleri ile alakalı olmayan işlerde çalıştırılması olmuştur. Akademik personele göre bu durum eğitim düzeyi düşük olan vatandaşların disiplin altına alınması açısından faydalı olsa da kendileri açısından üretken kapasitelerinin atıl kalmasına yol açmaktadır. Bu sorunu katılımcı 3, katılımcı 6 ve katılımcı 8 şu şekilde ifade etmiştir:

Askerde tuvalet, banyo yıkama, yemek taşıma gibi işlemleri yaptım.” (K3, 33, Arş. Gör., Balıkesir)

“Askerde akademik personele tuvalet temizlemek ya da pek çok diğer görev bana çok mantıklı gelmiyor, uygun da gelmiyor. (K6, 36, Arş. Gör. Dr., Şanlıurfa)

Topçuluk yaptım. İzmirli topladım. Atış yaptım. Gece nöbet tuttum. Askeri sevkiyat yapan askerleri bir yerden bir yere götürdüm. Ama akademi ile ilgili hiçbir iş yapmadım. (K8, 48, Doç. Dr., Samsun)

Görüşme yapılan katılımcılara göre; askerlik sürecinde tüm vatandaşların aynı üniforma altında, eşit şartlarda, ayrımcılık olmadan belirli bir tertip ve düzene sokulması, askerliğe ilişkin birtakım donanımlar kazanılması açısından önem taşımaktadır. Bununla birlikte katılımcılar; askerlik görevi yapan vatandaşların nitelikleri ölçüsünde kullanılmasının ülkemiz ve ordumuz açısından faydalı olacağını vurgulamaktadır. Zira insan ömrünün önemli bir parçası olan askerlik süreci vatan borcu karşılığında bir çalışma biçimini ifade etmektedir. Bu çalışma biçiminde vatandaşların yetkinlikleri doğrultusunda kullanılması askerlik sürecinde geçirilen zamanın birey ve toplum lehine sonuçlanmasını kolaylaştıracaktır.

Katılımcılara göre; doktora düzeyinde bilimsel araştırma yapma ehliyetine sahip olan akademik personelin askerlik sürecinde, Millî Savunma Bakanlığı ve Millî Savunma Üniversitesi muhtevasında ordunun ihtiyaçlarına yönelik çeşitli bilim dalları doğrultusunda askeri personel ile yürütülecek araştırmalarda kullanılması gerekmektedir. Katılımcılar ülkelerine olan zorunlu kamu hizmetlerini bu şekilde daha etkin ödeyebileceklerini düşünmektedir. Bu duruma ilişkin katılımcı 11’in düşünceleri dikkat çekicidir:

En nihayetinde askerlik dediğimiz olay her Türk gencinin yapması gereken zorunlu görevdir ama bunu yerine getirirken de nitelikli kariyer ve meslekler açısından belli bir kayıp oluyor. Bu süreçte bunu en minimum seviyede sağlayıp aslında hem askeriye açısından hem de kariyer meslek grupları açısından kaybın en aza getirildiği bir süre olarak değerlendirmek gerekir. Bunun dışında akademik kariyer açısından akademik askerlik denen bir kavram var. Akademik askerlikte askere gittiğinizde farklı bir statüde çalışılabilir. Yine ayrı bir statüde askerliği gerçekleştirirken aynı zamanda da işinize devam edebileceğiniz veya hiçbir şekilde çalışmalarınızdan geri kalmayacağımız bir sistem oluşturulabilir. (K11, 40, Dr. Öğr. Üyesi, İstanbul)

İlgili minvalde askere gidecek akademik personelin kendi vasıflarına yönelik bir pozisyonda askerlik sürecini geçirmesi hem akademisyen için hem de Türk Silahlı Kuvvetleri için daha etkin olacağı düşünülmektedir. Özellikle yüksek vasıflı çalışan olarak kabul edilen akademisyenlerin düşük vasıflı işlerde çalıştırılması bir bakıma toplumun kaynaklarının etkin kullanmadığının da bir göstergesidir.

### **Akademik Personelin Çalışma Hayatı Açısından Beklentileri**

Akademik personelin yaşam boyu öğrenim sürecinde zorunlu askerlik uygulaması önemli bir fırsat teşkil ederken, Türk Silahlı Kuvvetleri açısından akademik personelin askerlik süreci ise, askeriye ilişkin teknik ve teorik alanlarda ordu-akademi iş birliğinin gerçekleştirilmesi, ücretsiz

nitelikli insan kaynağının kullanılması ve silahlı kuvvetlerin bilimsel yönüne farklı bir bakış açısı kazandırılması adına önemli bir fırsat oluşturmaktadır. Bu doğrultuda zorunlu askerlik uygulamasının gerek akademik personelin çalışma hayatı gerekse Türk Silahlı Kuvvetleri açısından etkin kılınabilmesi adına görüşme yapılan katılımcıların çeşitli beklentileri bulunmaktadır.

Görüşme yapılan katılımcıların zorunlu askerlik uygulamasına ilişkin uzlaşma sağladığı en temel beklenti; askerlik sürecinin kısaltılması ve bu süreçte niteliklerine uygun işlerde çalıştırılmaları yönündedir. Normal şartlarda 6 aylık askerlik süreci, askerlik öncesi ve sonrası dönemleri de kapsayarak akademik personelin çalışma hayatında; çalışma sürelerinin belirsizliğine, mesleki yönden üretkenlik, motivasyon ve gelir kaybına neden olmaktadır. Bu nedenle görüşme yapılan katılımcıların çoğu askerlik hizmetini, askerlik süresini uzun bulmaları sebebiyle mümkün olduğu kadar ertelemektedir. Bu durum askerlik görevini ait olduğu düşünsel temelden uzaklaştırarak bir angaryaya dönüştürmektedir. Dolayısıyla mevcut durumun akademik personel ve Türk Silahlı Kuvvetleri açısından etkin olmadığı düşünülmektedir. Görüşme yapılan katılımcıların bu soruna ilişkin beklentileri şu şekildedir:

Askerlik sürecini daha kısaltmak kaydıyla her Türk erkeğinin yapması gereken bir görev ve sorumluluk olarak değerlendiriyorum. Günümüzde her ne kadar 6 aya da indirilmiş olsa da 3 aylık temel eğitimin alınmış olmasının her Türk askeri için yeterli olduğunu düşünüyorum. Uzun dönem askerliğin ise hem verim açısından hem de kişiye kazandırdıkları açısından çok gerekli olduğunu düşünmüyorum. (K4, 36, Dr. Öğr. Üyesi, Zonguldak)

Benim fikrim 6 aylık sürenin uzun olduğudur. Bu kadar uzun olmamalı. Sonuçta askerliği bir meslek olarak yapmayacağımız için, askerlikle ilgili genel çerçeveyi bilmenizin size bir katkı sağlamayacağını düşünüyorum. Bugün için en fazla 3 aylık bir zaman dilimi yeterlidir. (K5, 37, Dr. Öğr. Üyesi, Şanlıurfa)

Temel bir eğitim verilir, ama süreler oldukça uzun. Belki 4 hafta bir eğitim verilebilir. Netice itibarıyla vatan borcu herkesin yapması gerekebiliyor. Belli meslek gruplarını bu anlamda yapmaması daha doğru olabilir. Çünkü bir akademisyenin askeriyede temel eğitimden sonra tamamen zaman geçirmekle alakalı bir süreci başlıyor ki bu da oldukça verimsiz. Bu minvalde bir ay yeterli olacaktır diye düşünüyorum. (K8, 48, Doç. Dr., Samsun)

Bununla birlikte bedelli askerlik sürecine ilişkin de akademik personelin beklentileri bulunmaktadır. Her ne kadar normal şartlardaki askerlik süresine göre bedelli askerlik süresi makul görülse de akademik personelin beklentisi; parasal açıdan yapılan fedakârlığın çalışma hayatı ile ikame edilmesidir. Nitekim görüşme yapılan katılımcılar hem ücret açısından bir bedel ödeyip hem de çalışma hayatından geri kalmayı mantık dışı bulmaktadır. Bu konuya ilişkin katılımcı 2'nin görüşleri dikkat çekicidir:

Akademik personel için benim gittiğim dönemden önceki dönem daha uygundu. Temel askeri eğitimin alınmadığı ve bedel tutarının ödendiği dönemin daha uygun olduğunu düşünüyorum. (K2, 32, Dr. Öğr. Üyesi, Samsun)

Akademik personelin zorunlu askerlik uygulamasına ilişkin bir başka temel beklenti, askerlik sürecinde niteliklerine uygun işlerde çalıştırılmaktır. Ayrıca bunun askerlik süresinin kısaltılması sorununa da çözüm olabileceği düşünülmektedir. Zira görüşme yapılan katılımcıların askerlik sürecini uzun bulma gerekçesi, boşa zaman geçirmek ve atıl kalmaktan kaynaklanmaktadır. Askerlik sürecinde ordu-akademi iş birliğinin sağlanması, akademik personelin bu süreçte niteliklerini kullanmasına zemin hazırlayarak askerlik hizmetinin sürekli ötelenen bir angarya olarak görülmemesini temin edecektir. Görüşme yapılan katılımcıların bu soruna yönelik beklentileri şu şekildedir:

Eğer zorunlu olarak askere gidilecekse akademik personelin en azından niteliğinden faydalanılması için daha uygun bir sistem getirilebilir. Neticede akademik personelin bir uzmanlık alanı var. Buna göre bir sınıflandırma ile askerlik daha verimli hale getirilebilir. (K2, 32, Dr. Öğr. Üyesi, Samsun)

Eğer askerliği uzun dönem yapıyorsa; akademik personelin kendi alanı ile ilgili bir yerde örneğin mühendislik askeriyenin de fabrikaları var. Ar-Ge kısmında çalıştırmak için bence uygun olabilir. Ordu için araştırma yapılabilir o süreçte. (K3, 33, Arş. Gör., Balıkesir)

Örnek verilmesi gerekirse doktorun ağır fiziksel eğitimin doğru bulmuyorum. Temel eğitim verilir, herkese verilir. Akademisyenlerde ise uzmanlık alanları farklı. Benim de içinde bulunduğum sosyal bilimler açısından düşündüğümde harp okullarında veya Milli Savunma Üniversitesi'nde eğitim verme olarak düşünülebilir. Hatta bunun okul olması da gerekmez. Mesela askeri yöneticilerin belli alanda uzmanlığı olan insanlara proje yaptırması ve rapor sunması istenebilir. (K7, 55, Prof. Dr., Ankara)

Görüşme yapılan katılımcıların bir diğer beklentisi ise; akademik personelin askerlik öncesi süreçte yarım kalan akademik çalışmalara vakit ayırması için askerlik görevini yerine getirdiği bölgeye yakın bir üniversite veya şehir kütüphanesini belirli gün ve saatlerde kullanmalarına izin verilmesidir. Böyle bir uygulamanın; akademisyenlerin, askerlik öncesi ve sonrası dönemde bilimsel çalışmalarına ilişkin motivasyon kaybını azaltması ve adaptasyon sorununu en aza indirmesi beklenmektedir. Bu durumu katılımcı 4 şu şekilde ifade etmiştir:

Akademik personelin alandan ya da yazından kopmaması için şöyle bir etkileşim olabilir. Örneğin askerlik hizmetini yerine getireceği şehirde belli zaman aralıklarında izin verilmesi yoluyla kütüphane kullanma ya da üniversite ile bağlantı kurulabilir. (K4, 36, Dr. Öğr. Üyesi, Zonguldak)

Üretim faktörlerinden biri olan emeğin etkin kullanılması hem ekonomik büyüme hem de kalkınma açısından önemlidir. İlgili çerçevede nitelikli emek sınıflandırmasında yer alan akademik personelin askerlik süreci içerisinde vasıflarına uygun şekilde zorunlu hizmetini tamamlamadığı gözlemlenmektedir. Hem kamunun beşerî kaynaklarından biri olan akademik personel etkisiz kullanılmakta hem de ordunun ihtiyaçlarına yönelik bir görevlendirme yapılmamaktadır. Görüşme yapılan akademik personelin zorunlu askerlik ile ilgili süre ve niteliklerine yönelik görevlendirme konusundaki görüşleri kamu kaynaklarının etkin kullanılması gerektiğine ilişkin bir öneri niteliğindedir.

## SONUÇ VE ÖNERİLER

Dünyada ilk örneklerine 17. yüzyılda rastlanılan zorunlu askerlik uygulaması Osmanlı'da ilk olarak 19. yüzyılda Tanzimat sonrasında ortaya çıkmıştır. Söz konusu dönemden bu yana Türkiye'de zorunlu askerlik uygulamaları farklı düzenlemeler ve sürelerle devam etmiştir. Gerçekleştirilen çalışma kapsamında gerek küresel ve gerekse Türkiye özelinde zorunlu askerlik uygulamaları üzerine çeşitli araştırmalardan bahsedilerek yapılan görüşmeler sonucunda bu uygulamanın akademik personel üzerindeki iktisadi, toplumsal ve psikolojik etkileri incelenmiştir. Çalışmanın alanı bağlamında zorunlu askerlik uygulamasının akademik personelin, çalışma koşullarına ve çalışma hayatına etkileri ile çalışma hayatına dair beklentileri olgubilim deseni yöntemi ile gerçekleştirilen görüşmeler neticesinde ele alınmıştır.

Zorunlu askerlik uygulaması temel olarak akademik personelin çalışma koşulları bağlamında ele alındığında, ücret ve diğer ekonomik koşullar ile çalışma sürelerinin belirsizliği üzerinden etkisini göstermektedir. Bu çerçevede, araştırma sonucunda zorunlu askerlik hizmetini yerine getiren akademisyenlerin diğer iş kollarında olduğu gibi ücret gelirinden mahrum kaldığı gözlemlenmiştir.

Ayrıca askerlik hizmetinden döndükten sonra iş gücü piyasasına katılımının belirsizliği, akademik personelin verimliliğinde ve iş tatmininde olumsuzluklara yol açtığı sonucuna varılmıştır. Zorunlu askerlik hizmeti boyunca özellikle araştırma görevlileri ve öğretim görevlilerinin, akademik yetkinlik için hazırladıkları lisansüstü eğitimini de yine anılan hizmet dolayısıyla kesintiye uğrayarak olumsuz etkilemektedir. Özellikle 50/d statüsündeki araştırma görevlilerinin lisansüstü eğitimleri boyunca istihdam edildikleri düşünüldüğünde, doktora eğitimini tamamlamalarının ardından askerlik hizmetini yerine getirmeleri için ayrılması, üniversitelerin iş akitlerini feshetmesinden dolayı askerlik sonrasında istihdam problemlerine yol açabilmektedir. Bunların yanı sıra zorunlu askerlik hizmetini yerine getiren akademisyenlerin askerlik dönemi öncesinden başlayarak askerlik boyunca akademik çalışmalardan uzak kalmaları, akademisyenler için üretkenlik kaybına neden olmakta ve emeğin verimliliğini düşürdüğü gözlemlenmektedir. Aynı zamanda bu süreçte, diğer pek çok meslek grubunda olduğu gibi, kendi mesleki beceri ve eğitim düzeyleri dışındaki alanlarda çalıştırılması onların akademik becerilerini negatif etkilediği sonucuna ulaşılmaktadır.

Akademik personelin, zorunlu askerlik hizmetinden temel beklentisi hizmet süresinin kısaltılması ve daha da önemlisi söz konusu hizmetin akademik personelin niteliklerine uygun şekilde düzenlenmesidir. Nitekim çalışma bağlamında, akademisyenlerin askerlik süresinin önemli bir bölümünü atıl olarak geçirmeleri ve tamamlanamayan akademik çalışmaları için kendilerine en azından bir çalışma ortamı sağlanamaması bahsedilen taleplerin arkasındaki önemli nedenlerdendir.

Gerçekleştirilen çalışma kapsamında akademik personelin zorunlu askerlik hizmetini yerine getirirken niteliklerinin ve beklentilerinin göz ardı edilmesi beşerî sermayenin etkin olarak kullanılmamasının somut bir örneğini oluşturmaktadır. Makro ölçekte bakıldığında ise benzer şekilde mühendis, hâkim, kaymakam gibi uzman meslek mensuplarından askerlik süresince meslek alanlarıyla ilgili yararlanılmaması ekonomik olarak yine emeğin israfına ve kaynak tahsisinde etkinsizliğe neden olmaktadır. Akademisyenlerin bu hizmetlerini daha etkin ve verimli yerine getirebilmeleri adına askerlik sürecinde uzmanlık alanlarına göre görevlendirilmesi gerektiği katılımcılar tarafından ifade edilmektedir. İlgili çerçevede Milli Savunma Üniversitesi bünyesinde veya ihtiyaç duyulan eğitim kurumlarında görevlendirilebilmesi önerilmektedir. Öğretmenler için 2020 yılının temmuz ayında 30813 sayılı Resmî Gazetede yayımlanan bir düzenleme yer aldığı gibi akademisyenler için de beşerî sermayelerinden en üst düzeyde faydalanmak adına kanun koyucunun bir düzenleme yapabileceği düşünülmektedir. Bütüncül bir bakış açısıyla gözlemlendiğinde, askerlik hizmetinin etkinliğini arttırmak adına, yapılan çalışmanın özellikle anılan ve uzmanlık gerektiren meslek gruplarından taleplerin toplanması ve bunların otoritelere bildirilerek gerekli adımların atılması önem arz etmektedir.

**Araştırmacıların Katkı Oranı/ Contribution Statement**

Çalışmaya tüm araştırmacılar eşit oranda katkı sağlamıştır/ All researchers contributed equally to the study.

**Destek ve Teşekkür Beyanı/ Funding Statement and Acknowledgements**

Araştırma kapsamında herhangi bir destekten yararlanılmamıştır/ This research received no specific grant from any funding agency in the public, commercial, or not-for-profit sectors. (Ahmet Nusret BAşTUğ'a çalışmadaki değerli katkıları için teşekkür ederiz. Ayrıca bu makalede sunulan bulgular ve sonuçlar, yazarların bulunduğu kurumların görüşlerini yansıtmamaktadır)

**Çatışma Beyanı/ Declaration of Competing Interest**

Çıkar çatışması bulunmamaktadır/There is no conflict of interest.

**Etik Onay/ Ethics Committee Approval**

Etik kurul onayı alınmıştır/ Ethics committee approval was obtained for this study. (Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi İnsan Araştırmaları Etik Kurulu), (Tarih 08.12.2021-108542, No:371).

## Kaynaklar

- Angrist, J. & Krueger, A. B. (1994). Why do World War II veterans earn more than nonveterans? *Journal of Labor Economics*, 12(1), 74-97.
- Angrist, J. D. & Chen, S. H. (2011). Long term consequences of Vietnam era conscription: New estimates using social security data, *American Economic Review*, 101, 334-338.
- Asali, M. (2019). Compulsory military service and future earnings: evidence from a natural experiment. *Defence and Peace Economics*, 30(4), 402-420.
- Askeralma Kanunu (2020, 22 Temmuz). Resmî Gazete (Sayı: 30813). Erişim Adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2020/06/20190722-1.htm>.
- Askerlik Kanunu (1927, 17 Temmuz). Resmî Gazete (Sayı: 631-635). Erişim Adresi: <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.3.1111.pdf>.
- Barr, A. (2015). From the battlefield to the schoolyard: The impact of the post-9/11 GI Bill. *Journal of Human Resources*, 50(3), 580-613.
- Bauer, T. K., Bender, S., Paloyo, A. R. & Schmidt, C. M. (2012). Evaluating the labor-market effects of compulsory military service. *European Economic Review*, 56(4), 814-829.
- Bound, J. & Turner, S. (2002). Going to war and going to college: Did World War II and the GI Bill Increase educational attainment for returning veterans?. *Journal of Labor Economics*, 20(4), 784-815.
- Brock, A. Z. (2022). Secrets and Cooperation: The Role of Intelligence in International Relations Theory. *International Journal of Security Studies & Practice*, 2(1), 1.
- Bilgiç, M. S., Akyürek, S. & Koydemir, F. S. (2015). Türkiye’de askerlik sistemi nasıl olmalıdır? *Bilge Strateji*, 7(13), 97-127.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. & Demirel, F. (2018). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. (25.Baskı), Pegem Akademi.
- Card, D. & Cardoso, A. R. (2012). Can compulsory military service raise civilian wages? Evidence from the peacetime draft in Portugal. *American Economic Journal: Applied Economics*, 4(4), 57-93.
- Charmaz, K. (2006). *Constructing grounded theory: A practical guide through qualitative analysis*. (2nd Edition), Sage Publications.
- Creswell, J. W. (2017). *Araştırma Deseni: Nitel, Nicel ve Karma Yöntem Yaklaşımları*. (Çev. S. B. Demir). (2. Baskı), Eğiten Kitap.
- Duindam, S. (2013). *Military conscription: An economic analysis of the labour component in the armed forces*. Springer Science & Business Media.
- Eisenberg, D. & Rowe, B. (2009). The effect of smoking in young adulthood on smoking later in life: Evidence based on the Vietnam Era draft lottery. *Forum for Health Economics & Policy*, 12(2), 1-34.
- Elder, G. H. (1986). Military times and turning points in men’s lives. *Developmental Psychology*, 22(2), 233-245.
- Feldmann, H. (2009). The unemployment effects of labor regulation around the world. *Journal of Comparative Economics*, 37(1), 76-90.
- Galiani, S., Rossi, M. A. & Schargrodsky, E. (2011). Conscription and crime: Evidence from the Argentine draft lottery. *American Economic Journal: Applied Economics*, 3(2), 119-36.
- Goldberg, J., Richards, M. S., Anderson, R. J. & Rodin, M. B. (1991). Alcohol consumption in men exposed to the military draft lottery: a natural experiment. *Journal of substance Abuse*, 3(3), 307-313.

- Grenet, J., Hart, R. A. & Roberts, J. E. (2011). Above and beyond the call. Long-term relearnings effects of British male military conscription in the post-war years. *Labour Economics*, 18(2), 194-204.
- Imbens, G. & Klaauw, W. V. D. (1995). Evaluating the cost of conscription in the Netherlands. *Journal of Business & Economic Statistics*, 13(2), 207-215.
- Işıklar, C. (2008). *Kamu Hizmeti ve İdari İşlem Alanı Olarak Zorunlu Askerlik* (Yayın No. 219005) Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi.
- Jehn, C. & Selden, Z. (2002). The end of conscription in Europe? *Contemporary Economic Policy*, 20(2), 93-100.
- Jin, J. C. & Cho, J. R. (2015). Faculty salary at Korean universities: Does publication Matter?. *Asia Pacific Education Review*, 16(3), 343-351.
- Gill, K. (2005). Military conscription, recruiting and the draft. About.com, US Politics, 1-5.
- Karasar, N. (1998). *Bilimsel araştırma yöntemi- kavramlar, ilkeler, teknikler*, Nobel Yayıncılık.
- Levi, M. (1996). The institution of conscription. *Social Science History*, 20(1), 133-167.
- Luborsky, M. R. & Rubinstein, R. L. (1995). Sampling in qualitative research: Rationale, issues, and methods. *Research on aging*, 17(1), 89-113.
- Lucassen, J. & Zürcher, E. J. (2004). Zorunlu askerlik ve direniş: Tarihi çerçeve, devletin silahlanması: Ortadoğu'da ve Orta Asya'da zorunlu askerlik (1775-1925), (Çev. M. Tanju Akad) Bilgi Üniversitesi Yayınları, 1-22.
- MacLean, A. & Elder, G. H. (2007). Military service in the life course. *Annual Review of Sociology*, 33, 175-196.
- Merriam, S. B. (2013). *Nitel araştırma: Desen ve uygulama için bir rehber*. Nobel.
- [Morikawa, M. \(2018\). \*Uncertainty over Working Schedules and Compensating Wage Differentials: From the Viewpoint of Labor Management\*. RIETI.](#)
- Moustakas, C. (1994). *Phenomenological Research Methods*. (1st Edition), Sage Publications.
- [Orak, U. & Solakoglu, O. \(2021\). Strain and deviant reactions in compulsory military service: an investigation of mediating mechanisms. \*Crime & Delinquency\*, 1-23.](#)
- [Rowley, W. D. \(1996\). \*Reclaiming the Arid West: The Career of Francis G. Newlands\*. Indiana University Press.](#)
- Schult, J. & Sparfeldt, J. (2015). Compulsory military service and personality development. *SOEPpaper No. 751*.
- [Smith, A. \(1937\). \*The wealth of nations\*. \(Vol. 11937\). Na., Random House, Inc.](#)
- Torun, H. & Tumen, S. (2016). The effects of compulsory military service exemption on education and labor market outcomes: Evidence from a natural experiment. *Economics of Education Review*, 54, 16-35.
- Torun, H. (2016). *Ex-ante labor market effects of compulsory military service*. Central Bank of the Republic of Turkey 16(22), Working Paper.
- Warner, J. T. & Asch, B. J. (2001). The record and prospects of the all-volunteer military in the United States. *The Journal of Economic Perspectives*, 15(2), 169-192.
- Zürcher, E. J. (2003). *Teoride ve Pratikte Osmanlı Zorunlu Askerlik Sistemi (1844-1918)*, *Devletin Silahlanması Ortadoğu'da ve Orta Asya'da Zorunlu Askerlik (1775-1925)*, (Çev. M. Tanju Akad), İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, 87-104.



**Ek-1: Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu**

Bu görüşme akademik bir çalışma için veri oluşturmak üzere yapılmakta olup isminizi ve kimliğinizi ortaya çıkaracak hiçbir bilgi kullanılmayacaktır.

Unvan:

Yaş:

Çalışma Süresi:

Askerlik Durumu:

Askere Gitme Yaşı:

Askerlik Süresi:

Askerlik Yapılan Şehir:

1. Ülkemizde uygulanan zorunlu askerlik hizmetini nitelikli emek açısından bir akademisyen olarak nasıl değerlendirirsiniz?

2. Aşağıda belirtilen soruları askere gidip gitmeme durumunuza göre cevaplayınız.

2.1. Zorunlu askerlik hizmetini yerine getirdiğiniz dönem akademik kariyerinizin hangi safhasını kapsıyordu? Bu safhada çalışma hayatınız, ekonomik durumunuz ve sosyal ilişkilerinize yönelik bilgiler verebilir misiniz? (Askere giden akademik personel cevaplayacaktır.)

2.2. Zorunlu askerlik hizmetinizi kariyerinizin hangi safhasında yerine getirmeyi düşünüyorsunuz? Sebepleriyle birlikte açıkla mısınız? (Henüz zorunlu askerlik hizmetini yerine getirmeyen akademik personel cevaplayacaktır.)

3. Zorunlu askerlik sürecinde geçirdiğiniz zamanın akademik kariyerinize olumlu/olumsuz etkileri nelerdir?

4. Zorunlu askerliğinizi yapmış olduğunuz süre ve mevcut askerlik süresi bağlamında mesleğiniz açısından askerlik sürelerini nasıl değerlendiriyorsunuz?

5. Zorunlu askerlik hizmetinin hemen öncesi ve sonrasında akademik hayata adapte olma konusunda ne gibi zorluklar yaşadınız? (Eğer herhangi bir zorluk yaşamadıysanız sebepleri ile açıklayınız.)

6. Zorunlu askerlik sürecinde hangi işleri yaptınız?

7. Zorunlu askerlik sürecinde akademik personelin ne gibi işlerde kullanılmasını önerirsiniz?

8. Son düzenlemeye göre zorunlu askerlik hizmetinin eğitim düzeyinden bağımsız olarak herkes için 6 ay şeklinde belirlenmesini eğitim-istihdam düzeyi açısından nasıl değerlendirirsiniz?

9. Zorunlu askerlik hizmetini yerine getirmek isteyen akademik personel için üniversitelerin eğitim-öğretim dönemlerini nasıl değerlendiriyorsunuz? Zaman dilimlerinin uygunluğu ve yeterliliği açısından değerlendiriniz.

10. Zorunlu askerlik süreci kısa süreli istihdam hayatınızda nasıl bir anlam ifade ediyor? (Bu soruyu yalnızca 50/d statüsünde çalışan araştırma görevlileri cevaplayacaktır.)

Evrak Tarih ve Sayısı: 08.12.2021-108542

Kurum kayıt Tarihi ve  
Sayısı: 22.11.2021/104183

Protokol No: 371

30.11.2021



T.C

**ZONGULDAK BÜLENT ECEVİT ÜNİVERSİTESİ  
İNSAN ARAŞTIRMALARI ETİK KURULU KARARI**

<b>ÇALIŞMANIN TÜRÜ:</b>	Yarı Yapılandırılmış Görüşme
<b>BAŞLIK:</b>	Zorunlu Askerlik Uygulamasının Akademik Personelin Çalışma Hayatı Üzerine Etkileri
<b>SORUMLU ARAŞTIRMACI:</b>	Arş. Gör. Ebru BİLGİN
<b>KARAR:</b>	UYGUN

**ETİK KURUL ÜYELERİ**Prof. Dr. Ertuğrul YILDIRIM  
BaşkanProf. Dr. Ahmet EFILOĞLU  
ÜyeProf. Dr. Ahmet Ferda ÇAKMAK  
ÜyeDoç. Dr. Tülay KUZLU AYYILDIZ  
ÜyeDoç. Dr. Şaban ÇELİKOĞLU  
ÜyeDr. Öğr. Üyesi Mustafa Çağatay BÜYÜKUYSAL  
Üye

29.05.2014 tarih ve 2014/08-13 sayılı Senato Kararı ile kabul edilmiştir.



## *Nitel Sosyal Bilimler/Qualitative Social Sciences*

*Yıl:2023, Cilt:5 Sayı:1*  
*Year:2023, Vol:5 Issue:1*

<https://doi.org/10.47105/nsb.1300505>

**Makale Türü/Article Type:** *Araştırma/Research*

**Atıf/Citation:** Köse, S. (2023). İzlenim yönetimi üzerine yapılan akademik çalışmaların betimsel içerik analiz yöntemiyle incelenmesi. *Nitel Sosyal Bilimler*, 5(1), 95-112. <https://doi.org/10.47105/nsb.1300505>

## **İzlenim Yönetimi Üzerine Yapılan Akademik Çalışmaların Betimsel İçerik Analiz Yöntemiyle İncelenmesi**

<sup>a</sup>Suna Köse <sup>1</sup>

<sup>a</sup>*Dr., Bağımsız Araştırmacı, Türkiye*

### **Öz**

Farklı disiplinlerde ele alınan izlenim yönetimi, 1980’li yıllardan itibaren örgüt ve yönetim araştırmalarında yoğun olarak incelenen, bireysel ve örgütsel davranışların açıklanmasında ve anlaşılmasında kullanılan önemli yaklaşımlardan biridir. Bu çalışmanın amacı: YÖKTEZ merkezi ve DergiPark veri tabanlarında yer alan izlenim yönetimi konusu ile ilgili yapılan akademik çalışmaların betimsel içerik analiz yöntemi ile incelenmesidir. Bu amaçla, DergiPark ve Yükseköğretim Kurumu Ulusal Tez Merkezi veri tabanlarında “İzlenim yönetim” anahtar kelimesi ile konu/tez başlıklarında tarama yapılmıştır. Tarama sonucunda toplam 104 çalışmaya ulaşılmıştır. Ulaşılan çalışmalar künyeleri incelendiğinde 98 adet çalışma izlenim yönetimi konusu ve kapsamı ile ilgili olduğu tespit edilmiştir. Buna göre araştırma kapsamına dahil edilen çalışmalar yayımlandıkları yıla, dergiye, üniversiteye, kullandıkları araştırma türüne, veri toplama araçlarına, çalışıldıkları örneklem grubuna ve hangi değişkenlerle ele alındığı kriterleri çerçevesinde betimsel içerik analiz yöntemi ile analiz edilmiştir. Analiz sonucunda, söz konusu kavramın literatürdeki gelişimine ilişkin konu ile ilgili yazılmış bilimsel yayınların genel bir profili oluşturulmuştur ve ilgili araştırmacılara gelecek araştırmalar için öneriler sunulmuştur.

*Anahtar Kelimeler:* İzlenim Yönetimi, örgütsel davranış, betimsel içerik analizi.

## **Analyzing Academic Studies on Impression Management with Descriptive Content Analysis Method**

### Extended Summary

Impression management is one of the important approaches that has been intensively examined in organization and management research since the 1980s and used to explain and understand individual and organizational behaviors. The concept is based on social psychology studies that focus on the behavior of individuals. In recent years, it has increasingly become a research topic and focus of interest in fields such as sociology and organizational behavior (Bolino & Turnley, 1999, p. 187-188; Bolino, et al., 2016, p. 378-380). Impression management is defined as the sum of the efforts of actors (individuals) to create an image, to protect or maintain their existing image (Bolino, et al., 2008, p. 1081; Gardner & Martinko, 1988, p. 322-323;). In other words, it is the process of controlling the impressions others form about them in general (Leary & Kowalsky, 1990, p. 34).

In the literature, impression management tactics are categorized in different ways. Jones and Pittman (1982) included five categories of impression management tactics. Accordingly, an individual's behaviors that express that he/she is more skillful and successful in his/her work than others are "promoting his/her qualifications", "Self-promotion" is the behavior of individuals to give their audiences the impression of someone who has endearing qualities such as honesty and moral values, "exhibiting exemplary behaviors", behaviors that show that he/she is aware of his/her social responsibilities and is a self-sacrificing individual, behaviors aimed at making the individual feel that he/she has the potential to use force according to the situation "intimidation of the opponent", The behaviors of the individual to request support from the audience in situations where the individual may be harmed are referred to as "self-pity" (as cited in Bolino & Turnley, 1999, p. 19). The individual gains of the attitudes towards whom these tactics are exhibited are gains such as gaining a self-identity accepted by everyone, gaining personal respect, maximization of the reward-cost ratio in social relations, etc. (Yücel, 2013:2-3). Since people prefer to display different images and use different strategies according to the gains they want to achieve, many researchers have defined various impression management strategies in the relevant literature (Jones & Pittman, 1982; Tedeschi & Melburg, 1984; Wayne & Ferris, 1990). Among these impression management strategies, the most widely accepted two categories are defensive and offensive impression management strategies (as cited in Drory & Zaidman, 2007, p. 2). The correct use of impression management strategies by individuals is critical for the development and sustainability of relationships.

The first systematic study on the subject of impression management was conducted by sociologist Goffman (1959) and although the relevant studies, which have been evaluated within the scope of various classifications over the years, are generally handled at the individual level, it is seen that studies are mostly conducted in organizational environments (Avery & McKay, 2006; Bolino & Turnley, 2003b; Bolino et al., 2008; Drory & Zaidman, 2007; Ferris et al., 1999; Sandberg & Holmlund, 2015). For organizations, impression management plays an important role in shaping the nature and allocation of human resources and influences the

organization's ability to survive and thrive (Bolino, et al., 2008, p. 1094-1095). At the same time, studies on impression management have shown that many factors influence the display of impression management tactics (Bolino & Turnley, 2003a, p. 239; Bolino & Turnley, 2003b, p. 141-142).

In this study, a descriptive content analysis was conducted to determine the temporal trends in the national literature on impression management in Dergipark and YÖKTEZ Center databases. Descriptive content analysis, one of the most frequently used content analyses among qualitative research techniques, is a systematic study in which research on a specific topic is examined and the general trends of research results are discussed in a certain dimension (Çalık & Sözbilir, 2014, p. 34; Dinçer, 2018, p. 177). As a result of the analysis, a total of 98 empirical and non-empirical studies included in the scope of the research were examined according to the year of publication, the university/journal in which they were published, the method used, the sample group studied, the scales used and the topics studied. The studies examined mostly “business employees” and “teachers” and used quantitative research methods (surveys). The scales developed by Bolino and Turnley (1999) and Bolino and Turnley (1999) and adapted into Turkish by Basım et al. (2006) are used mostly. The variables most associated with impression management are personality traits and leader-member interaction. The fact that quantitative research techniques are mostly preferred in studies reveals the need for a mixed research design which includes qualitative data collection techniques such as observation and interviews.

In the future, content analysis can be made by using international databases such as WOS and Scopus. Thus, national, and international studies can be evaluated comparatively in terms of the trends of the subject over the years, the details of the subject, and the variables used.

*Keywords:* Management, organizational behavior, descriptive content analysis

## Giriş

İnsanlar sosyal ortamlarda diğer bireylerle sürekli etkileşim halindedir. Bu etkileşim neticesinde kişiler diğer bireyler hakkında değişik izlenimlere sahip olmakta ve çeşitli izlenimler bırakmaktadır (Tabak, vd., 2010, s. 540). Bireyler, genel olarak olumlu bir izlenim oluşturma eğilimi içerisinde olmakla birlikte bu izlenimleri bilinçli veya bilinçsiz bir şekilde kontrol ederek istedikleri yönde imajlarını oluşturabilmektedirler (Bolino, vd., 2016, s. 378-380). Bu açıdan insanlar, çevresindekilerinin kendisi hakkında oluşabilecek izlenimlerini etki altına almak için davranışlarına yön vermektedirler. Başkalarının gözünde oluşturulan izlenimleri kontrol etmek amacıyla gerçekleştirilen eylemleri ifade eden izlenim yönetimi bireyler ve örgütler için geniş etkileri olan önemli bir olgudur (Bolino & Turnley, 1999, s. 187-188). Örneğin, örgütler açısından izlenim yönetimi, insan kaynaklarının doğasını ve dağıtımını şekillendirmede önemli bir rol oynamaktadır ve örgütün hayatta kalması ve gelişme yeteneğini etkilemektedir (Bolino, vd., 2008, s. 1094-1095). Bu kapsamda, bireysel ve örgütsel davranışların açıklanabilmesinde son derece önemli olan izlenim yönetimi olgusu son yıllarda giderek daha fazla sosyal psikoloji, sosyoloji, örgütsel davranış araştırmacılarının ilgi odağı olmuştur (Bolino & Turnley, 1999, s. 187-188; Bolino, vd., 2016, s. 378-380). İlk sistematik çalışma sosyolog Goffman (1959) tarafından ele alınan ve yıllar içerisinde çeşitli sınıflandırmalar kapsamında değerlendirilen izlenim yönetimi ile ilgili çalışmalar bireyleri hedef alsa da çoğunlukla örgütsel ortamlarda çalışmalar yürütülmektedir (Bolino & Turnley, 2003b; Bolino vd., 2008; Drory & Zaidman, 2007; Ferris vd., 1999).

Bu çalışma, YÖKTEZ merkezi ve DergiPark veri tabanında, izlenim yönetim konusu ile ilgili yapılan akademik çalışmaların gelişimini gözden geçirmeyi amaçlamaktadır. Çalışmada öncelikle kavramsal çerçeve oluşturulmuştur. Daha sonra “izlenim yönetimi” konusunun gelişiminin incelenmesi için ilgili çalışmalar betimsel içerik analiz yöntemi ile incelenmiştir. Farklı çalışma disiplinlerinde, konu ile ilgili yürütülen çalışmaların içeriği hakkında sunulacak bütüncül veriler, diğer araştırmacılara konu hakkında farklı bakış açıları geliştirmelerine katkıda bulunması açısından önem arz etmektedir (Çalık & Sözbilir, 2014). Ulusal literatürde, söz konusu konu ile ilgili herhangi bir betimsel içerik analizine rastlanılmamış olması bu çalışmanın özgün değerini oluşturmaktadır.

## KAVRAMSAL ÇERÇEVE

İzlenim kavramı, Türk Dil Kurumu’nda “Bir durum veya olayın duyular yolu ile insan üzerinde bıraktığı etki, intiba, imaj” olarak tanımlanmaktadır (TDK, 2023). İzlenim yönetimi, esas olarak bireylerin davranışlarına odaklanan sosyal psikolojiden kaynaklanmaktadır. Söz konusu kavramın temelleri, sosyolog Erin Goffman’ın 1959 yılında yayınlanmış “The Presentation of Self in Everyday Life” eserinde atılmıştır. Türkçe’ye “Gündelik Yaşamda Benlik Sunumu” olarak çevrilen eserde, İzlenim yönetimi, Dramaturji Teorisi kapsamında ele alınmış olup, gündelik yaşamın tiyatro sahnesi içinde geçtiği ve bireylerin bir aktör gibi bu sahnede izleyicilerin önünde rol yaptığı belirtilmiştir. Buna göre izlenim yönetimi, en genel tanımıyla aktörlerin (bireylerin) imaj yaratmaya çalışması, mevcut imajlarını koruması veya sürdürmesi için

gösterdikleri çabaların toplamı olarak tanımlanabilir (Bolino, vd., 2008, s. 1081; Gardner & Martinko, 1988, s. 322-323). Başka bir ifadeyle; aktörlerin sosyal etkileşimlerde kendisi hakkında oluşturmuş oldukları izlenimleri bilinçli ya da bilinçsiz olarak yönetme çabası olarak tanımlanabilir (Kaçmar & Carlson, 1994, s. 688). İzlenim yönetimi konusunda farklı tanımlamalar olsa da genel olarak izlenim yönetimi, başkalarının kişi hakkındaki algısını kontrol etmeyi veya değiştirmeyi ifade etmektedir. Literatürde izlenim yönetim sürecinin bir bütünlük içerisinde incelendiği çeşitli modellerin olduğu görülmektedir. Bu modellerden bazıları kronolojik bir sırada şu şekilde özetlenebilir: - Martinko ve Gardner (1988, s. 322-326), izlenim yönetim modeli, Goffman'ın (1959) insan ilişkilerini ve etkileşimlerini bir oyun, tiyatro gibi ele aldığı dramaturjik yaklaşımı çerçevesinde ele almıştır. Goffman'a göre, "Günlük Yaşamda Benliğin Sunumu ( The Presentation of Self in Everyday Life)" adlı eserinde farklı ortamlarda performanslarını sergileyen kişileri aktör olarak tanımlamıştır. Aktör ve izleyici etkileşimi ise davranışa rehberlik ettiğini ileri sürmüştür. Bu kapsamda, Martinko ve Gardner, Goffman'ın modelindeki her bir unsuru izlenim yönetimi sürecine uygulamıştır. Buna göre, sahne, dekor, tasarım gibi çevresel ortamlar ile aktörün ve izleyicinin özellikleri izlenim yönetim sürecini belirlemektedir. - Leary ve Kowalsky (1990, s. 34-36), çalışmasında, insanlar değerli izlenimler elde etmek için başkalarının kendilerine yönelik tepkilerini izlediğini ve iş teklifleri gibi arzu ettikleri hedeflere ulaşmalarını teşvik edecek imajlar oluşturmaya çalıştıklarını vurgulamaktadır. Buna göre, yazarlar, izlenim yönetim sürecini, izlenim oluşturma ve güdülenme şeklinde iki bileşenli bir modelle açıklamaktadırlar. Bireysel ve durumsal özelliklere göre farklı prensipler içeren bu model, öncelikle insanların belirli bir izlenim oluşturmaya güdülendiğini ve diğer insanların kendisine yönelik izlenimlerini etkilemek için davranışlarını değiştirdiğini ifade etmektedir. - Bozeman ve Kacmar (1997, s. 11-13), çalışmada, izlenim yönetim süreci farklı bir yaklaşımla ele alınmış ve sibernetik bir model önerilmiştir. Bu model de aktörün izlenim yönetimine güdülenmesi, aktörün amacı ile izleyicilerden aldıkları geribildirimler arasındaki algılanan farklılıklar neticesinde oluşmaktadır. Aktör arzuladığı imajı gerçekleştirdiyse, kullandığı taktikleri devam ettirmekte, aksi bir durumda yeni taktikler geliştirmektedir. Daha sonra senaryo geliştirmekte ve belirlediği taktiğe göre davranış sergilemektedir. Sergilenen davranışların sonucunda izleyicinin tepkisi beklenmekte ve söz konusu tepkiye göre, arzuladığı imaj ile karşılaştırılmakta ve karşılaştırma sonucunda etkileşimin devamı sağlanmaktadır (Bozeman & Kacmar, 1997, s. 12-13). Bu modeller kapsamında araştırmacılar tarafından izlenim yönetimi kavramı daha açık ve anlaşılır olması sağlanmıştır.

İnsanlar, bilinçli veya bilinçsiz bir şekilde imajlarını yönetmeye çalışırlar. Bunun için çeşitli izlenim yönetimi taktikleri kullanırlar. Literatürde izlenim yönetimi taktikleri farklı şekillerde kategorize edilmiştir. Mevcut çalışmada, Jones ve Pittman (1982), beş kategoride ele aldığı izlenim yönetimi taktiklerine yer verilmiştir. Buna göre, bireyin yaptığı işlerle ilgili diğerlerine göre daha becerikli ve başarılı olduğunu ifade eden davranışları "niteliklerini tanıtmaya", bireylerin izleyicilerine dürüst ve ahlaki değerler gibi sevilen unsurlara sahip biri izlenimi vermeye yönelik davranışları "kendini sevdirmeye", sosyal sorumluluklarının bilincinde ve özverili bir birey olduğunu gösteren davranışları "örnek davranışlar sergileme", bireyin

duruma göre zor kullanabilecek potansiyele sahip olduğunu hissettirmeye yönelik davranışları “rakibini yıldırma”, bireyin zarar görebileceği durumlarda izleyicisinden destek talep etmesine yönelik davranışları ise “kendini acındırma” olarak ifade edilmektedir (akt. Bolino & Turnley, 1999, s. 190).

İnsanlar elde etmek istedikleri kazanımlara göre, farklı imajlar sergilemeyi ve farklı stratejiler kullanmayı tercih ederler. İlgili literatürde birçok araştırmacı çeşitli izlenim yönetimi stratejileri tanımlamışlardır (Jones & Pittman, 1982; Tedeschi & Melburg, 1984; Wayne & Ferris, 1990). En yaygın kabul edilen iki kategoride ele alınan saldırgan ve savunmacı izlenim yönetimi stratejileridir (akt. Drory & Zaidman, 2007, s. 293). Saldırgan stratejiler, proaktif olup belli bir hedef üzerinde etki bırakmak için kullanılır. Savunmacı stratejiler ise reaktif olup, belli bir durum karşısında zarar gören imajını kurtarmak için kullanılır (Andrews & Kacmar, 2001, s. 142-143). İzlenim yönetim stratejilerinin bireyler ve organizasyonlar açısından doğru kullanımı ilişkilerin gelişimi ve örgütsel yaşamın sürdürülebilirliği bakımından büyük önem taşımaktadır.

İzlenim yönetimi ile ilgili yapılan çalışmalarda, izlenim yönetimi taktiklerinin sergilenmesinde birçok faktörün etkisi olduğu belirtilmiştir (Bolino & Turnley, 2003a, s. 239). Kimi çalışmalarda, bireysel faktörler kapsamında, demografik değişkenlerinin izlenim yönetimi taktiklerini etkilediği (Basım, Tatar & Şahin, 2006; Bolino & Turnley, 2003b; Schoderbek & Deshpande, 1996), makyavelist, narsist, uyumluluk kişilik özelliklerinin izlenim yönetimi taktiklerinin kullanılmasında etkili olduğu (Bolino & Turnley, 2003b; Tabak vd., 2010), duygusal zeka yetkinliklerinin izlenim yönetimi üzerinde etkisi olduğu (Ali & Gulzar, 2012), öz yeterlilik algısı yüksek bireylerin hedef kitleye göre izlenim yönetim taktiklerini sergileme düzeylerinde farklılıklar olduğu (Çetin ve Basım, 2010; Kramer & Winter, 2008) belirtilmiştir. Kimi çalışmalarda ise, örgütsel faktörler kapsamında, yönetici beğenisi (Wayne & Ferris, 1990), kariyer başarısı (Judge & Bretz, 1994), performans derecelendirmeleri (Bolino vd., 2016; Wayne & Ferris, 1990), duygusal bağlılık, algılanan örgütsel destek ile ilişkili olduğu (Shore & Wayne, 1993), lider-üye etkileşiminin izlenim yönetimi taktikleri seçiminde etkili olduğu (Leary, 2019) görülmektedir. Bugüne kadar, izlenim yönetimi üzerine yapılan ampirik çalışmaların çoğu, durumsal veya bireysel faktörlerin belirli bir izlenimin kullanımını nasıl etkilediğine odaklanırken yönetim davranışları veya terfiler, performans değerlendirme derecelendirmeleri kariyer başarısı gibi faktörlerin belirli izlenim yönetimi taktiklerinin sonuçları nasıl etkilediğine odaklanmıştır (Bolino & Turnley, 2003b, s. 141-142). Sonuç itibarıyla, bireylerin, izlenim yönetimi taktiklerinin sergilenmesinde etkili olan bireysel, örgütsel, çevresel birçok faktörün değişmesiyle kullanılan taktikler de değişmekle birlikte farklı şekillerde uygulanabilmektedir.

## **METODOLOJİ**

Bu çalışmada, Türkiye’de “İzlenim Yönetimi” konusu ile ilgili yazılmış çalışmaların genel profilini ortaya koyarak konu ile ilgili araştırmacılara genel bir çerçeve sunmak amaçlanmaktadır. Bu kapsamda, 15.01.2023 tarihinde DergiPark ve Yükseköğretim Kurumu Ulusal Tez Merkezi veri tabanlarında “izlenim yönetim” anahtar kelimesi ile konu/tez başlıklarında tarama yapılmıştır. Tarama sonucunda toplam ulaşılan çalışmaların künyeleri incelendiğinde 98 adet çalışmanın izlenim yönetimi konusu ve kapsamı ile ilgili



olduğu tespit edilmiştir. Özellikle veri tabanlarında yer alan çalışmalar arasında konunun kapsamına girmeyenlerin araştırmaya dâhil edilmemesine dikkat edilmiştir. Gerekli elemeler çalışmaların künyelerinin incelenmesi ile gerçekleştirilmiştir. İlgili olduğu düşünülen çalışmalar içerik analiz yöntemi ile çalışmaların yayınlanma yılı, yayınlandığı üniversite/dergi, kullanılan yöntem, çalışıldığı örneklem grubu, kullanılan ölçekler ve çalışılan konu başlıkları olarak altı kritere göre sınıflandırılıp, incelenmiştir. Elde edilen veriler grafik ve tablolardan yararlanılarak değerlendirilmiştir.

Nitel araştırma teknikleri arasında en sık kullanılan içerik analizleri, araştırma sonucunda elde edilen verilere ilişkin tekrarlanabilir ve geçerli sonuçlar elde etmek üzere kullanılan bir araştırma yöntemidir (Krippendorff, 1980, s. 25). İçerik analizleri genellikle görsel ve yazılı verilerin analiz aşamasında kullanılmaktadır (Özdemir, 2010, s. 335). En genel anlamda içerik analizleri, meta-analiz, meta sentez ve betimsel içerik analiz olmak üzere üç başlıkta ele alınmaktadır (Çalık & Sözbilir, 2014, s. 34). Bu çalışmada, içerik analizlerinden, betimsel içerik analiz yöntemi kullanılmıştır. Betimsel içerik analizi, belirlenen bir konu üzerine yapılmış olan araştırmaların incelendiği ve araştırma sonuçlarının genel eğilimlerinin belli bir boyutta ele alındığı sistematik çalışmalar olarak tanımlanmaktadır (Çalık & Sözbilir, 2014, s. 34; Dinçer, 2018, s. 177).

Mevcut çalışmada betimsel içerik analizinde verilerin toplanmasına ilişkin aşamalar ve söz konusu aşamalarda gerçekleştirilen temel işlemlere Şekil 1’de yer verilmiştir.

### Şekil 1.

#### Verilerin Toplanmasında İzlenen Aşamalar



**Kaynak:** Nassif ve Garçon (2022), çalışmasından uyarlanmıştır.

## BULGULAR

Bu bölümde çalışma kapsamında yapılan içerik analiz yöntemi ile elde edilen bulgulara yer verilmiştir. Buna göre, Tablo 1 ve Tablo 2’de DergiPark ve YÖKTEZ merkezi yer alan “izlenim yönetimi” konusu ile ilgili çalışmaların yayımlandıkları dergilere ve ele alındıkları üniversitelere göre dağılımı verilmiştir. Buna göre, toplam 37 farklı dergide ve 35 farklı üniversite konu ile ilgili çalışmaların yer aldığı görülmektedir. Söz konusu dergiler ve üniversiteler incelendiğinde, mevcut bir yığılmanın olmadığı bir

duruma istinaden diğerlerine göre en fazla çalışmanın “Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisinde” ve “Marmara Üniversitesinde” akademik çalışmaların yayınlandığı belirlenmiştir.

**Tablo 1.***DergiPark Veri Tabanında Makalelerin Yayınlandığı Dergilerin Dağılımı*

<b>Dergiler</b>	<b>Sayı</b>
Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi	3
Gaziantep Üniversitesi Spor Bilimleri Dergisi	2
Kara Harp Okulu Bilim Dergisi	2
<b>Sadece Bir Makale Yayımlanan Dergiler</b>	
Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi	
Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi	
Anasay	
Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi	
Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi	
Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi	
Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi	
Doğuş Üniversitesi Dergisi	
Ege Akademik Bakış Dergisi	
Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi	
Erciyes İletişim Dergisi	
Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi	
Erciyes Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi	
Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi	
İş ve İnsan Dergisi	
İstanbul Kemerburgaz Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi	
İnönü Üniversitesi İletişim Fakültesi Elektronik Dergisi (İnif E-Dergi)	
Isguc The Journal of Industrial Relations And Human Resources	
Konya Sanat	
Kilis 7 Aralık Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi	
Kuramsal Eğitimbilim Dergisi	
Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi	
Laü Sosyal Bilimler Dergisi	
Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Uygulamalı Bilimler Dergisi	
Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi	
Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi	
Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi	
Öneri Dergisi	
Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi	
Sayıştay Dergisi	
Sosyal Araştırmalar ve Davranış Bilimleri Dergisi	
Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi	
Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi	
Yönetim Bilimleri Dergisi	
<b>Toplam</b>	<b>41</b>

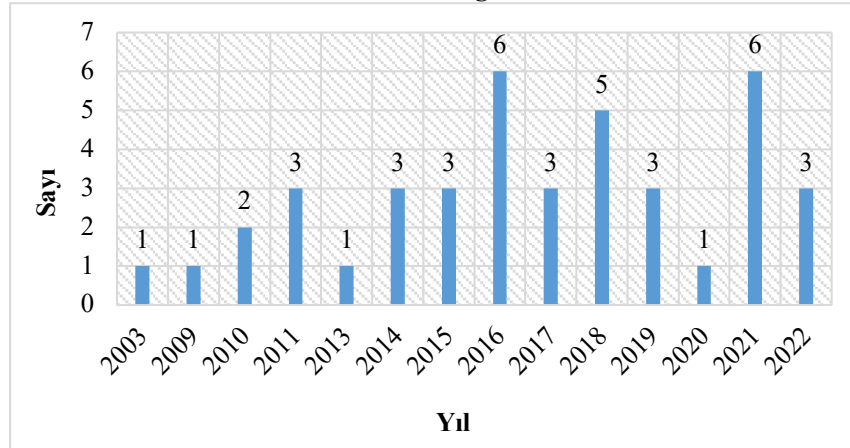
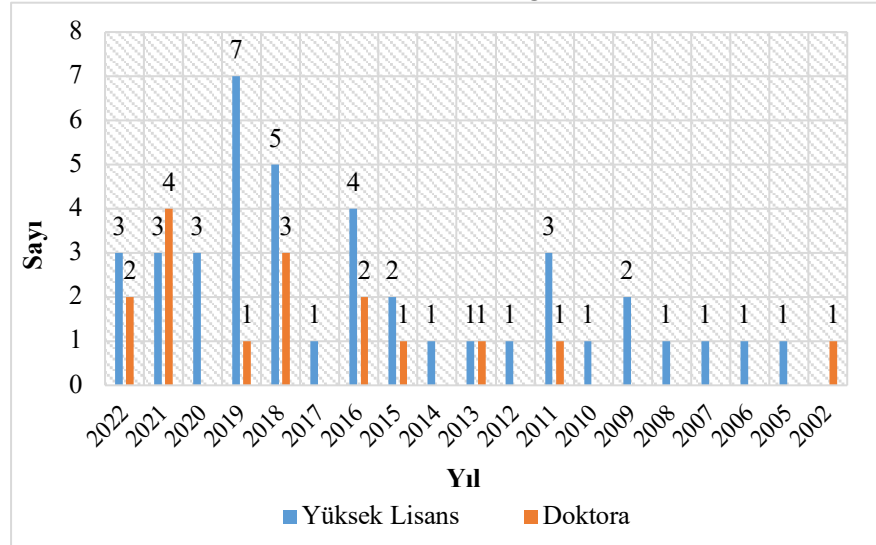
**Tablo 2.***YÖKTEZ Merkezi Veri Tabanında Tezlerin Üniversiteye Göre Dağılımı*

<b>Üniversite</b>	<b>Yüksek Lisans</b>	<b>Doktora</b>
Marmara Üniversitesi	9	1
Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi	1	
Akdeniz Üniversitesi	1	
Anadolu Üniversitesi	2	
Ankara Üniversitesi	2	1
Bahçeşehir Üniversitesi	3	

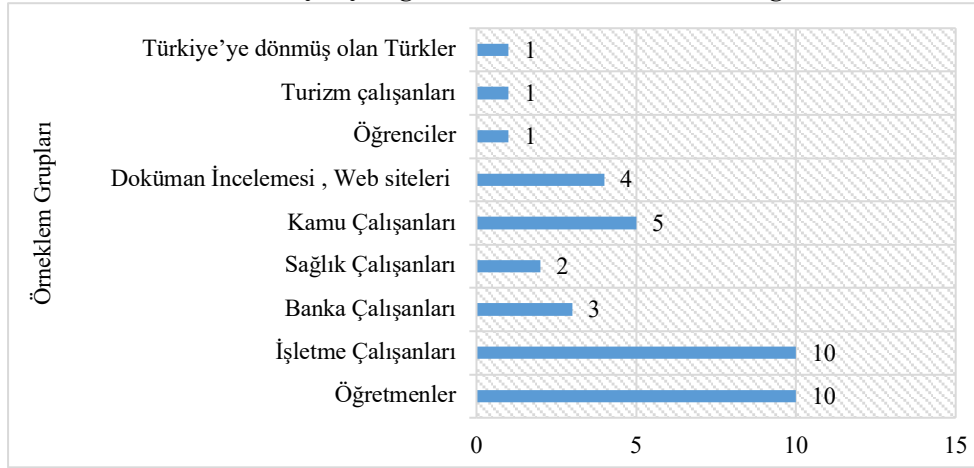
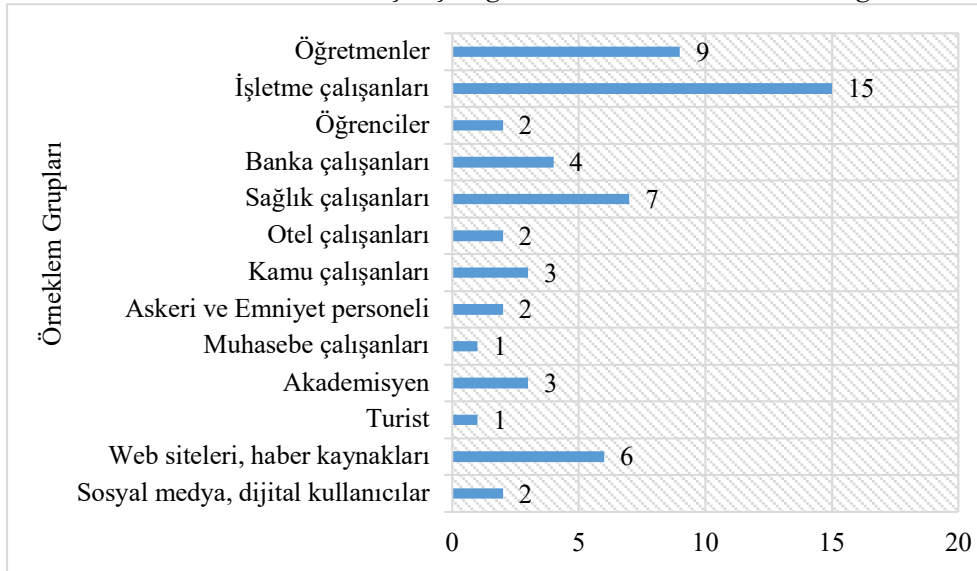
Beykent Üniversitesi	1	1
Bayburt Üniversitesi	1	
Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi	1	
Cumhuriyet Üniversitesi	1	
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi	1	
Çukurova Üniversitesi		1
Dicle Üniversitesi	1	
Düzce Üniversitesi		1
Dokuz Eylül Üniversitesi	1	
Ege Üniversitesi	1	1
Erciyes Üniversitesi	1	
Fırat Üniversitesi	1	
Gaziantep Üniversitesi		1
Gaziosmanpaşa Üniversitesi		1
Hacettepe Üniversitesi		1
Haliç Üniversitesi	1	
İstanbul Üniversitesi		1
İstanbul Aydın Üniversitesi	1	
İstanbul Gelişim Üniversitesi	1	
İstanbul Kültür Üniversitesi		1
Kara Harp Okulu Komutanlığı	2	1
Kütahya Dumlupınar Üniversitesi		2
Ondokuz Mayıs Üniversitesi	1	
Orta Doğu Teknik Üniversitesi	1	
Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi	2	
Sakarya Üniversitesi	1	
Selçuk Üniversitesi		2
Türk Hava Kurumu Üniversitesi	1	
Uluslararası Kıbrıs Üniversitesi	1	
Yıldız Teknik Üniversitesi	1	
<b>Toplam</b>	<b>41</b>	<b>16</b>

Şekil 2 ve

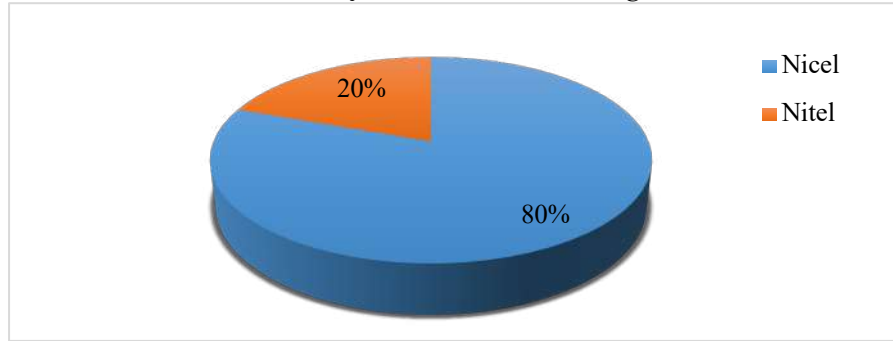
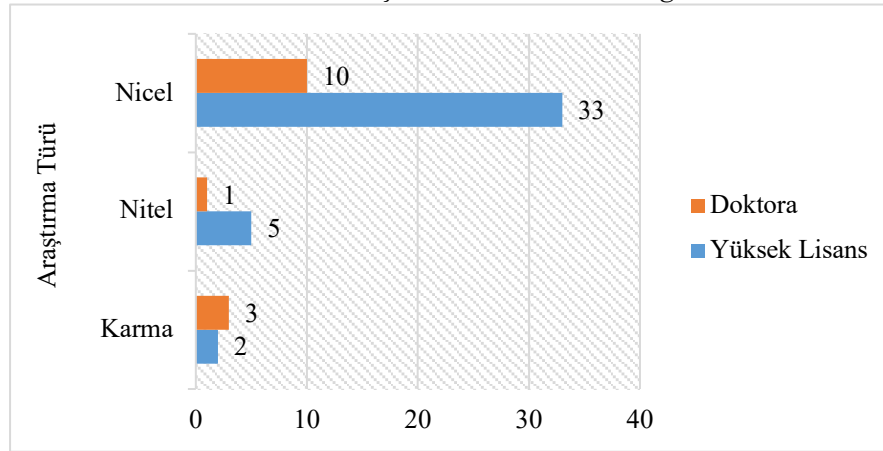
Şekil 3'te DergiPark ve YÖKTEZ merkezi veri tabanında, İzlenim yönetimi konusu ile ilgili yayınlanan çalışmaların yıllara göre dağılımı verilmiştir. Buna göre, DergiPark veri tabanındaki dergilerde 2016 (sayı= 6) ve 2021 (sayı= 6) yılında çalışmaların arttığı, YÖKTEZ merkezi veri tabanında ise tezlerin en fazla kaleme alındığı yıllar yüksek lisans tezi için 2019 (sayı= 7), doktora tezi için 2021 (sayı= 4) yılında yapıldığı görülmektedir.

**Şekil 2.***DergiPark Veri Tabanında Makalelerin Yıllara Göre Dağılımı***Şekil 3.***YÖKTEZ Merkezi Veri Tabanında Tezlerin Yıllara Göre Dağılımı*

Şekil 4 ve Şekil 5'te DergiPark ve YÖKTEZ merkezi veri tabanında, İzlenim yönetimi konusu ile ilgili yayımlanan çalışmalarda üzerinde çalışıldığı örneklem grupların dağılımına ilişkin bilgiler yer almaktadır. Buna göre, Şekil 4'te DergiPark veri tabanındaki dergilerde ve Şekil 5'te YÖKTEZ merkezi veri tabanındaki tezlerde en çok çalışılan örneklem grupları “işletme çalışanları” ve “öğretmenler” oluşturmaktadır.

**Şekil 4.***DergiPark Veri Tabanında Tezlerin Çalışıldığı Örneklem Grubuna Göre Dağılımı***Şekil 5.***YÖKTEZ Merkezi Veri Tabanında Tezlerin Çalışıldığı Örneklem Grubuna Göre Dağılımı*

Mevcut çalışmada, ilgili çalışmalar, metodolojik özellikler kapsamında da incelenmiştir. Şekil 6'da DergiPark veri tabanında konu ile ilgili yayınlanan makalelerde kullanılan araştırma türüne göre dağılım grafiği yer almaktadır. Buna göre, makalelerin %80 görgül araştırma niteliğinde olup, nicel araştırma tekniği kullanıldığı görülmektedir (sayı= 33). Şekil 7'de YÖKTEZ merkezi veri tabanında konu ile ilgili kaleme alınan yüksek lisans tezlerin %83'ü (sayı= 31), doktora düzeyindeki tezlerin yaklaşık %72'sinde (sayı= 33) nicel araştırma tekniğinin kullanıldığı görülmektedir.

**Şekil 6.***DergiPark Veri Tabanında Makalelerin Araştırma Türüne Göre Dağılımı***Şekil 7.***YÖKTEZ Merkezi Veri Tabanında Tezlerin Araştırma Türüne Göre Dağılımı*

Tablo 3'te DergiPark ve YÖKTEZ merkezi veri tabanında, İzlenim yönetimi konusu ile ilgili yayınlanan çalışmalarda kullanılan ölçeklere yer verilmiştir. Buna göre, tezlerde ve dergilerde en çok kullanılan ölçme araçları "Bolino ve Turnley (1999)" ve Bolino ve Turnley (1999) tarafından geliştirilen, "Basım vd., (2006)" tarafından Türkçe'ye uyarlanan çalışmalarına ait olduğu görülmektedir. Mevcut araştırmaya konu olan çalışmalar ayrıca incelendiğinde, çoğunlukla sosyal bilimlerde sıklıkla kullanılan veri toplama araçlarından biri olan anket tekniği tercih edildiği görülmüştür.

**Tablo 3.***DergiPark ve YÖKTEZ Merkezi Çalışmalarda Kullanılan Ölçme Araçları*

Ölçek	Kaynak	DergiPark	YÖKTEZ Merkezi
<b>Demir, (2002) ölçeği</b>	Demir, K. (2002). Türkiye'deki resmi ve özel lise öğretmenlerinin izlenim yönetimi, Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü Doktora Tezi, Ankara	1	8
<b>Bolino ve Turnley (1999) ölçeği</b>	Orjinal Bolino, M. C., & Turnley, W. H. (1999). Measuring impression management in organizations: A scale development based on the Jones and Pittman taxonomy. <i>Organizational Research Methods</i> , 2(2), 187-206.	9	19
	Türkçe'ye uyarlayan Basım, N., Tatar, İ., & Şahin, N. H. (2006). Çalışma yaşamında izlenim yönetimi: bir ölçek uyarlama çalışması. <i>Türk Psikoloji Yazıları</i> , 9(18), 1-17.	19	14
	Cantekin, A. (2003). Etkileme Yönetimi: Karşılaştırmalı Bir Araştırma. Kara Harp Okulu, Savunma Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara		1
	Gürbüz, vd. (2016).		1

Tablo 4 ve Tablo 5'te DergiPark ve YÖKTEZ merkezi veri tabanında, mevcut çalışma kapsamında, çalışmaya konu olan akademik çalışmaların hangi değişkenlerle birlikte ele alındığına ilişkin bilgilere yer verilmiştir. Buna göre, her iki veri tabanda yer alan yayınlarda konu ile ele alınan değişkenlerde belli bir odak noktası olmayıp bireysel ve örgütsel her değişkenle ilişkisel tarama çalışmaları yapıldığı görülmektedir. Özellikle teoride bireysel düzeyde ele alınan ilgili konu için çok sayıda örgütsel düzeyde de değerlendirildiği çalışmalara rastlanılmıştır.

**Tablo 4.***DergiPark Veri Tabanındaki Makalelerde Konu ile Çalışılan Değişkenler*

Değişkenler	
Adaletsizlik Algısı	Kendine Saygı
Beş Faktör Kişilik Özellikleri	Kültürel Değer Algılarının
Bireysel Performans Algısı	Lider-Üye Etkileşimi
Bireyin Öz Kendilik	Örgütsel Çatışma
Bireysel ve Örgütsel Değerler	Örgüt İçi Sosyal Konum
Bireylerin Müzakerelerdeki Etik Algılama Düzeyleri	Örgütsel Adalet
Çatışma Yönetim Stratejileri	Örgütsel Sinizm
Demografik Özellikler	Öz yeterlilik Algısı
Duygusal Emek	Öznel İyi Oluş
Duygusal Zekâ	Sosyal Karşılaştırma Eğilimi
Etik İklim	Sosyal Kaytarma
İstismarcı Yönetim	Sosyal Görünüş Kaygısı
İşe Tutkunluk	Politik Beceri
İş Performansı	Tükenmişlik
Karanlık Kişilik Özellikleri	Yaşam Doyumu
Kariyerist Eğilimler	Yıkıcı Yönetim
Kariyer Başarısı	Yüksek ve Düşük Bağlamlı İletişim Tarzı

**Tablo. 5***YÖKTEZ Merkezi Veri Tabanındaki Yayınlarda Konu ile Çalışılan Değişkenler*

Değişkenler	
Adaletsizlik Algısı	Lider Üye Etkileşimi
Algılanan Kurum İmajı	Örgütsel Muhalefet Düzeyleri
Benlik Saygısı	Örgüt Kültürü
Birey-Örgüt Uyumunun	Örgütsel Bağlılık
Demografik Özellikler	Örgüt İklimi
Dijital Kimlik Algısı	Örgütsel Vatandaşlık Davranışı
Dışsal Motivasyon	Örgütsel Sinizm
Duygusal Emek	Örgütsel Sosyalleşme
Duygusal Zekâ	Öznel İyi Oluş Durumları
Duygusal Dengesizlik	Öz Liderlik
Etik İklim	Özyeterlilik
Görev Performansı	Özerklik
İlişkisel Demografi	Performans Değerlendirme
İş Yaşamında Yalnızlık	Politik Yeti
İş Yaşam Kalitesi	Stres
Karanlık Kişilik Özellikleri	Tükenmişlik
Kariyer Başarısı	Ulusal Kültür
Kariyer Tatmini	Yaşam Doyumu
Kişilik Özellikleri	Yetki Devri
Kişisel Etkileşim Kalitesi	Yönetim Tarzı Algısı

## SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmada, ilgili konunun ulusal literatürdeki zamansal eğilimlerini belirlemek amacıyla bir betimsel içerik analizi gerçekleştirilmiştir. Bu amaçla, 15 Ocak 2023 tarihinde DergiPark ve YÖKTEZ merkezi veri tabanında, konu/tez başlığı “izlenim yönetimi” anahtar kelimesi ile tarama yapılmıştır. Tarama sonucunda, araştırma kapsamına dahil edilen toplam 98 ampirik ve ampirik olmayan çalışmalara ulaşılmıştır. Ulaşılan çalışmalar, çalışmaların yayınlanma yılı, yayınlandığı üniversite/dergi, kullanılan yöntem, çalışıldığı örneklem grubu, kullanılan ölçekler ve çalışılan konu başlıklarına göre incelenmiştir. Elde edilen veriler grafik ve tablolar aracılığıyla değerlendirilmiştir.

Analizler sonucunda elde edilen sonuçlar şu şekilde özetlenebilir: 1. Tezlerin en fazla kaleme alındığı yıllar yüksek lisans tezi için 2019 yılı, doktora tezi için 2021 yılıdır. En fazla makalelerin ise 2016 ve 2021 yılında kaleme alındığı görülmektedir. 2. İlgili konuda yapılan çalışmaların yayınlandıkları dergi ve üniversitelere göre incelediğimizde, toplam 37 farklı dergide ve 35 farklı üniversite konu ile ilgili çalışmaların yer aldığı görülmektedir. Söz konusu dergiler incelendiğinde, belli bir dergide ve üniversitede yığılma olmadığı ama diğerlerine göre çok az da olsa sayıca fazla çalışmaların yer aldığı görülmektedir. Bunlar “Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi” ve “Marmara Üniversitesi” dir. Ayrıca 2005-2010 yılları arasında konu ile ilgili doktora düzeyinde kaleme alınan bir esere rastlanılamamıştır. Bu durumun dışında özellikle doktora düzeyinde konunun ele alınmasında yıllar içerisinde artışın az sayıda olması teoride kavramın daha detaylı incelenebilmesi ve anlaşılabilmesini zorlaştırabilmektedir. 3. İlgili konuda yapılan çalışmalarda üzerinde çalışılan örneklem gruplarına göre incelediğimizde, DergiPark ve YÖKTEZ merkezi her iki veri tabanında yer alan çalışmalarda en çok çalışılan örneklem grupları “işletme çalışanları” ve “öğretmenler” oluşturmaktadır. Bunların dışında sonuçları incelediğimizde, kamu çalışanları



tez çalışmalarında daha çok tercih edilen çalışma grupları iken özellikle kamu ve özel sektör ayrımı yaparak çalışanlar üzerinde ayrıca çalışmalar yürütülmesi söz konusu olabilir. 4. İlgili konuda yapılan çalışmalarda kullanılan araştırma türüne göre, her iki veri tabanında yer alan çalışmalarda en fazla nicel araştırma türü tercih edildiği görülmektedir. Mevcut araştırmaya konu olan çalışmalar ayrıca incelendiğinde, çoğunlukla sosyal bilimlerde sıklıkla kullanılan veri toplama araçlarından biri olan anket tekniği tercih edildiği görülmüştür. Diğer çalışmalarda ise, görüşme, doküman, haber kaynakları, web siteleri incelemesi ve literatür taraması tercih edilmiştir. 5. Her iki veri tabanında yer alan ilgili konuda yapılan çalışmalarda kullanılan ölçme araçlarına göre incelediğimizde, tezlerde ve dergilerde en çok kullanılan ölçme araçları Bolino & Turnley (1999) ve Bolino ve Turnley (1999) tarafından geliştirilen ve Basım vd., (2006) tarafından Türkçe'ye uyarlanan çalışmalarına ait olduğu görülmektedir. 6. Mevcut çalışma kapsamında ele alınan akademik çalışmalarda izlenim yönetiminin hangi değişkenlerle çalışıldığına ilişkin bilgileri incelediğimizde, bireysel ve örgütsel her değişkenle ilişkisel tarama çalışmaları yapıldığı görülmektedir. Özellikle teoride temelde bireysel düzeyde ele alınan kavram çok sayıda örgütsel düzeyde de değerlendirildiği çalışmalara rastlanılmıştır (Avery & McKay, 2006; Becker & Gerhart, 1996; Bolino, vd., 2008; Bolino, vd., 2016; Ferris, vd.,1999). Ayrıca izlenim yönetimi ile en çok ilişkilendirilen değişkenler, kişilik özellikleri ve lider-üye etkileşimi olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Ulusal literatürde, farklı araştırma konularında içerik analizi ile yapılan çalışmalar mevcut iken izlenim yönetimi ile ilgili değerlendirilen bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Bu bakımdan izlenim yönetimi ile yürütülen çalışmaların genel eğilimlerini belirlemeye ilişkin yapılan bu çalışmanın, literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Özellikle konu ile ilgili araştırmacılara, araştırmalarını tasarlarken benzer örneklem özelliklerine sahip gruplar üzerinde çalışmalar yürütebilmesi konusunda tavsiye niteliği taşımaktadır. Aynı şekilde çalışmalarda en fazla nicel araştırma tekniklerinin tercih edilmesi beraberinde gözlem, görüşme gibi nitel veri toplama tekniklerinin de kullanıldığı karma araştırma tasarımının yapılması gereğini ortaya çıkarmaktadır ve bu yönde tavsiye verilebilir. Ayrıca konunun daha detaylı incelenebilmesi ve anlaşılabilmesi için daha fazla doktora tezi bu konuyu ele alabilir. Gelecekte, akademik açıdan daha nitelikli değerlendirilen “SCI”, “SSCI”, “ESCI”, “SCI-Expanded” gibi etki faktörü yüksek dizinleri içeren ve diğer platformlara göre zengin içeriği sahip olan WoS, Scopus gibi uluslararası veri tabanlarından yararlanılarak içerik analizleri yapılabilir. Böylece ulusal ve uluslararası çalışmalar, konunun yıllar içinde izlediği eğilimler, konu detayları, konu ile kullanılan değişkenler gibi belirlenen kriterler açısından karşılaştırmalı olarak değerlendirilebilir. Son olarak çalışmada herhangi bir nitel araştırmayı destekleyen program kullanılmaması ve sunulan bulgular belirli bir zaman kesitini yansıtması çalışmanın kısıtları çerçevesinde değerlendirilmelidir. Buna istinaden, VOSviewer paket programı gibi nitel araştırmayı destekleyen programlar kullanılarak analizler yapılabilir ve güncel bulguların paylaşılması adına, bu tür çalışmalar periyodik olarak tekrarlanabilir.

**Araştırmacıların Katkı Oranı/ Contribution Statement**

Çalışmaya tüm araştırmacılar eşit oranda katkı sağlamıştır/ All researchers contributed equally to the study.

**Destek ve Teşekkür Beyanı/ Funding Statement and Acknowledgements**

Araştırma kapsamında herhangi bir destekten yararlanılmamıştır/ This research received no specific grant from any funding agency in the public, commercial, or not-for-profit sectors.

**Çatışma Beyanı/ Declaration of Competing Interest**

Çıkar çatışması bulunmamaktadır/There is no conflict of interest.

**Etik Onay/ Ethics Committee Approval**

Etik kurul onayına gerek yoktur. / No ethics committee approval needed for this study.

### Kaynaklar

- Ali, A. & Gulzar, A. (2012). Impact of emotional intelligence competencies on impression creation: Exploring the mediating role of impression management skills. *International Journal of Economics and Management Sciences*, 1(6), 29-34.
- Andrews, M. C., & Kacmar, K. M. (2001). Impression management by association: Construction and validation of a scale. *Journal of Vocational Behavior*, 58(1), 142-161.
- Avery, D. R. & P. F. McKay (2006). Target Practice: An organizational impression management approach to attracting minority and female job applicants. *Personal Psychology*, 59(1), 157-187.
- Basım, Nejat H., Tatar, İlker & Şahin, Nesrin H. (2006). Çalışma yaşamında izlenim yönetimi: Bir ölçek uyarlama çalışması. *Türk Psikoloji Yazıları*, 9(18), 1-17.
- Basım, H. N., Tatar, İ. & Şahin, N. H. (2006). İzlenim yönetiminde kendilik algısı, kontrol odağı, mesleki hedeflere ulaşma düzeyi ve stres: Bir kamu sektörü örneği. *Türk Psikoloji Dergisi*, 21(58), 1-19.
- Becker B, & Gerhart B. (1996). The impact of human resource management on organizational performance: Progress and prospects. *Academy of Management Journal*, 39(4), 779-801.
- Bolino, M. C., & Turnley, W. H. (1999). Measuring impression management in organizations: A scale development based on the Jones and Pittman taxonomy. *Organizational Research Methods*, 2(2), 187-206.
- Bolino, M. C., & Turnley, W. H. (2003a). Counternormative impression management, likeability and performance ratings: The use of intimidation in an organizational setting. *Journal of Organizational Behavior*, 24(2), 237-250.
- Bolino, M. C., & Turnley, W. H. (2003b). More than one way to make an impression: Exploring profiles of impression management. *Journal of Management*, 29(2), 141-160.
- Bolino, M. C., Kacmar, K. M., Turnley, W. H., & Gilstrap, J. B. (2008). A multi-level review of impression management motives and behaviors. *Journal of Management*, 34(6), 1080-1109.
- Bolino, M., Long, D., & Turnley, W. (2016). Impression management in organizations: Critical questions, answers, and areas for future research. *Annual Review Of Organizational Psychology And Organizational Behavior*, 3(1), 377-406.
- Bozeman, D. P., & Kacmar, K. M. (1997). A cybernetic model of impression management processes in organizations. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 69(1), 9-30.
- Çalık, M., & Sözbilir, M. (2014). İçerik analizinin parametreleri. *Eğitim ve Bilim*, 39(174), 33-38.
- Çetin, F. & Basım, H. N. (2010), İzlenim yönetimi taktiklerinde öz yeterlilik algısının rolü. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 35, 255-269.
- Demir, K. (2003). Türkiye'deki resmi ve özel lise öğretmenlerinin izlenim yönetimi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 33(33), 82-107.
- Dinçer, S. (2018). Content analysis in scientific research: Meta-analysis, meta-synthesis, and descriptive content analysis. *Bartın University Journal of Faculty of Education*, 7(1), 176-190.
- Drory, A., & Zaidman, N. (2007). Impression management behavior: effects of the organizational system. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 290-308.
- Ferris, G. R., Hochwarter, W. A., Buckley, M. R., Harrell-Cook, G., & Frink, D. D. (1999). Human resources management: Some new directions. *Journal of Management*, 25(3), 385-415.

- Gardner, W. L., & Martinko, M. J. (1988). Impression management in organizations. *Journal of Management*, 14(2), 321-338.
- Goffman, E. (1959). *The Presentation of self in everyday life*. Doubleday.
- Judge, T. A., & Bretz Jr, R. D. (1994). Political influence behavior and career success. *Journal of Management*, 20(1), 43-65.
- Kacmar, K. M., & Carlson, D. S. (1994). Using impression management in women's job search processes, *American Behavioural Scientist*, 37(5), 682-697
- Kramer, N. & Stephan, W. (2008). Impression management 2.0: The relationship of self-esteem, extraversion, self-efficacy, and self-presentation within social networking sites. *Journal of Media Psychology*, 20(3), 106- 116.
- Krippendorff, K. (1980). *Content analysis: An introduction to its methodology*, Sage.
- Leary, Mark R., & Kowalsky, R. M., (1990). Impression management: A literature review and two-component model, *Psychological Bulletin*, 107(1), 34-37.
- Leary, M. R. (2019). *Self-presentation: Impression management and interpersonal behavior*. Routledge.
- Nassif, V. M. J., & Garçon, M. M. (2022). The integrative approach in the study of resilience in female entrepreneurship. *European Journal of Training and Development*, (ahead-of-print).
- Özdemir, M. (2010). Nitel veri analizi: Sosyal bilimlerde yöntembilim sorunsalı üzerine bir çalışma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(1), 323-343.
- Schoderbek, P. P., & Deshpande, S. P. (1996). Impression management, overclaiming, and perceived unethical conduct: The role of male and female managers. *Journal of Business Ethics*, 15, 409-414.
- Shore, L. M., & Wayne, S. J. (1993). Commitment and employee behavior: Comparison of affective commitment and continuance commitment with perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 78(5), 774.
- Tabak, A., Basim, H. N., Tatar, İ., & Çetin, F. (2010). İzlenim yönetimi taktiklerinde beş faktör kişilik özelliklerinin rolü: Savunma sanayisinde bir araştırma/ The role of big five personality on impression management tactics: A Research in defense industry. *Ege Akademik Bakış*, 10(2), 539.
- Türk Dil Kurumu (TDK), 2023, <http://www.tdk.gov.tr>
- Wayne, S. J., & Ferris, G. R. (1990). Influence tactics, affect, and exchange quality in supervisor-subordinate interactions: A laboratory experiment and field study. *Journal of Applied Psychology*, 75(5), 487.